

Journée syndicale du



1^{er} novembre 2017 - Colombier

1er nov. 2017

1

Présentation de l'expérience jurassienne par :

Madame Marianne Schär Moser, consultante auprès de la CEF
(Commission d'Évaluation des Fonctions) jurassienne ;

Monsieur Rémy Meury, secrétaire général du SEJ, président de la CDS
(Coordination Des Syndicats de la fonction publique) et membre de la
CEF.

1er nov. 2017

2

Processus jurassien

1. Loi et ordonnance sur le personnel ;
2. Système de rémunération ;
3. Évaluation des fonctions ;
4. Application du système.

1er nov. 2017

3

1. Loi et ordonnance sur le personnel

Dès 2006, adoption de principes :

- a) Une seule loi pour tous les employés avec un même statut ;
- b) Une seule échelle de traitement ;
- c) Un seul système d'évaluation.

1er nov. 2017

4

1. Loi et ordonnance sur le personnel

Fin 2006, début des travaux du groupe de travail «paritaire» chargé d'élaborer les textes législatifs.

Septembre 2010, adoption par le Parlement de la nouvelle Loi sur le personnel (LPer) qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2011.

Novembre 2011, adoption par le Gouvernement de l'Ordonnance sur le personnel (Oper) qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

1er nov. 2017

5

1. Loi et ordonnance sur le personnel

Fonctionnaires et enseignants deviennent employés de l'État.

Les enseignants sont également nommés par l'État.

Temps de travail considéré équivalent dans l'administration et dans l'enseignement (1820 heures administration).

Mutations possibles aussi dans l'enseignement (et entre enseignement et administration).

1er nov. 2017

6

1. Loi et ordonnance sur le personnel

MAIS maintien de particularités dans l'enseignement :

Supérieurs hiérarchiques non identifiés ;

Temps de travail fixe, non modulable ;

Pas d'heures valorisées (de 20h00 à 06h00, le dimanche, les jours fériés et les jours de pont. Elles sont comptabilisées à 125 %) ;

1er nov. 2017

7

1. Loi et ordonnance sur le personnel

Vacances scolaires maintenues sans obligation de les fixer et sans droit de récupération ;

Contestation forte : système de prise en charge de perfectionnement professionnel et formation continue.

Dès mars 2017, GT révision de la Lper et de l'Oper.

1er nov. 2017

8

1. Loi et ordonnance sur le personnel

Loi unique implique une échelle de traitement unique ;

Puis un système d'évaluation de fonctions unique ;

Recherche du respect de la norme constitutionnelle «travail égal, salaire égal».

1er nov. 2017

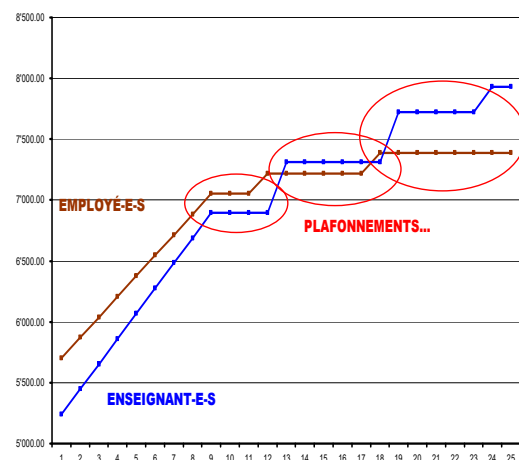
9

2. Système de rémunération

2 échelles de salaires principales
«G» administration, «E»
enseignement ;

Règles et fonctionnements de
progressions différents ;

Amplitudes différentes.



1er nov. 2017

10

2. Système de rémunération

Décret et ordonnance sur les traitements en 2015 :

Passage à une échelle unique U en 2015 ;

Salaires minimaux enseignants réévalués pour entrer dans l'échelle unique ;

25 classes et 25 annuités pour tout le monde.

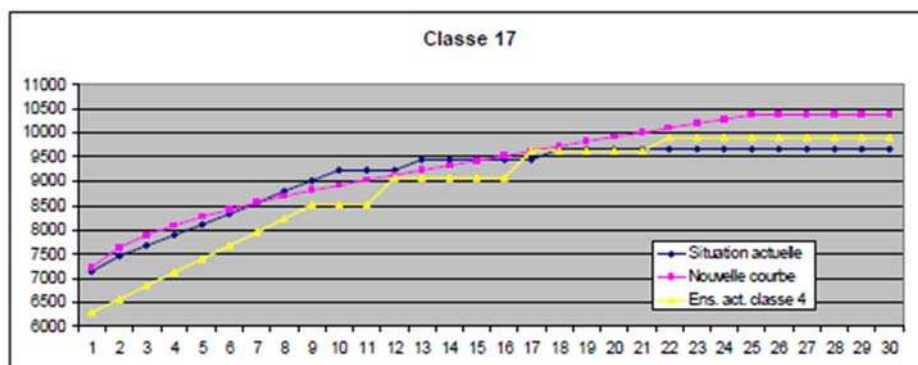
1er nov. 2017

11

2. Système de rémunération

Salaire min. Fr. 3700.-, max Fr. 14'800.- ;

Ratio min/max: 4, amplitude de classe: 44%.



Ens. act. classe 4 = école professionnelle / école secondaire

12

2. Système de rémunération

Classes de traitement 2015 (provisoire avant éval.) :

Art. 34 ¹ A l'entrée en vigueur du présent décret, le nouveau traitement de l'enseignant est fixé dans la classe de traitement de la nouvelle échelle selon le tableau ci-dessous, au niveau du palier supérieur le plus proche de l'ancien traitement.

Ancienne échelle (E)	Nouvelle échelle
Maîtres d'école enfantine	95% de la classe 12
3	12
4	17

1er nov. 2017

13

2. Système de rémunération

Impact d'une réévaluation :

- +/-3% de salaire par saut de classe ;
- Acquis maintenus durant 2 ans en cas de baisse.

Rémunération à l'heure: règles et tarifs ;

Rétribution des tâches particulières ;

Fixation de l'annuité à l'engagement (expérience) ;

Fixation de la classe de traitement en cas de manque d'expérience ou de formation (-1 jusqu'à -6 classes).

1er nov. 2017

14

2. – 3. Rémunération /évaluation

Vision du projet :

Systeme d'évaluation simple, transparent, s'appliquant à toutes les fonctions y compris enseignantes, et garantissant l'égalité hommes-femmes.

Choix: ABAKABA.

Bureau fédéral de l'Egalité BFEG ;

EvalFri – Application FR.



1er nov. 2017

15

3. Évaluation des fonctions

Dernière évaluation date de 1985 :

- Descriptions de fonctions obsolètes ;
- Contestations de plus en plus nombreuses ;
- Ne s'applique pas aux enseignant-e-s.

1er nov. 2017

16

3. Évaluation des fonctions

Collectivité publique :

Valeur d'exemple, on se doit d'utiliser un système d'évaluation équitable et transparent;

Application prévue :

Administration cantonale, institutions paraétatiques, évtl communes jurassiennes.

1er nov. 2017

17

3. Évaluation des fonctions

Les étapes

1. Adaptation du système ABAKABA aux réalités du Jura => EVALUATION.JU et décision sur la fourchette de pondération des domaines ;
2. Définition des fonctions de référence (liste de fonctions), choix des fonctions clés à évaluer ;
3. Description des fonctions clés à évaluer par questionnaire auprès de titulaires de fonctions et leurs supérieur-e-s ;
4. Evaluation des fonctions clés par la CEF (Commission d'évaluation des fonctions) ;
5. Calcul de la valeur du travail des fonctions clés avec plusieurs propositions de pondération (fourchette préétablie).

1er nov. 2017

18

3. Évaluation des fonctions

Etape 1 - Choix des critères

4 domaines :

- Intellectuel (I)
- Psychosocial (PS)
- Physique (P)
- Responsabilité (R)

Ces 4 domaines sont divisés en plusieurs sous-critères.

Les critères ont un caractère abstrait pour pouvoir être appliqués à toutes les fonctions présentes dans le monde du travail.

1er nov. 2017

19

3. Évaluation des fonctions

Domaine Intellectuel (I)

- I1 Exigences professionnelles
- I2 Planification et Organisation
- I3 Perturbations

Domaine Psychosocial (PS)

- PS1 Communication orale
- PS2 Collaboration
- PS3 Empathie, Capacité à convaincre
- PS4 Conditions psychosociales difficiles

Domaine Physique (P)

- P1 Force physique
- P2 Précision de mouvements
- P3 Conditions ambiantes difficiles

Domaine de la Responsabilité (R)

- R1 Responsabilité concernant les résultats atteints par d'autres
- R2 Responsabilité de la vie d'autrui
- R3 Responsabilité matérielle
- R4 Responsabilité sur l'atteinte des résultats de l'Etat

1er nov. 2017

20

3. Évaluation des fonctions

1.1 Exigences professionnelles

1.1.1 // Formation professionnelle de base	
Formation acquise sur la place de travail	12
Apprentissage	
* Attestation fédérale de pratique (AFP)	30
* Certificat fédéral de capacité (CFC)	80
Formation professionnelle supérieure: diplôme ES, ET, examen prof. fédéral (brevet) ou examen prof. fédéral supérieur (diplôme) (niveau tertiaire B) <u>ou</u> formation équivalente acquise d'une autre façon	110
Diplôme d'une haute école (HES, HEP, EPF ou Uni), niveau bachelor (niveau tertiaire A) <u>ou</u> formation équivalente acquise d'une autre façon	125
Diplôme d'une haute école (HES, EPF, HEP ou Uni), niveau master (niveau tertiaire A) <u>ou</u> formation équivalente acquise d'une autre façon	165
1.1.2 // Formation continue nécessaire à la fonction	
CAS (Certificate of Advanced Studies): 10 crédits ECTS d'une haute école (niveau tertiaire A bachelor) <u>ou</u> qualification équivalente	7
DAS (Diploma of Advanced Studies): 30 crédits ECTS d'une haute école (niveau tertiaire A bachelor) <u>ou</u> qualification équivalente	13
MAS (Master of Advanced Studies) ou MBA (Master of Business Administration): 60 crédits ECTS, filière de formation continue de niveau master (niveau tertiaire A master) <u>ou</u> qualification équivalente	25
Diplôme, certificat d'Etat ou d'association professionnelle, post-master (spécialisation où un master préalable est requis, p.ex. médecin FMH, avocat, psychothérapeute FSP, etc.) (niveau tertiaire A + spécialisation professionnelle) <u>ou</u> Doctorat ou qualification équivalente	25

1er nov. 2017

21

3. Évaluation des fonctions

Systeme (définition des critères, attribution de points)

PS 4.7 Confrontation avec des situations repoussantes	n'est pas caractéristique de l'activité	est caractéristique de l'activité
> de façon indirecte (p.ex. sur images, sur dossier)	0	10
> de façon directe, par la présence sur les lieux	0	20

Principes d'évaluation

Ce critère ne concerne que les fonctions qui peuvent induire une confrontation avec des situations repoussantes – même si cette confrontation n'est pas régulière. Par situation repoussante, on entend une situation à laquelle des personnes normalement sensibles ne peuvent pas s'habituer (cadavres en décomposition, plaies ouvertes, etc.).

1er nov. 2017

22

3. Évaluation des fonctions

Etape 3 – Questionnaire

Envoi de 400 questionnaires :

- Employé-e-s ;
- Magistrat-e-s ;
- Enseignant-e-s ;
- Institutions paraétatiques ;
- Choix des répondant-e-s.

JURA CH RÉPUBLIQUE ET CANTON DU JURA
 DÉPARTEMENT DE LA SANTÉ, DES AFFAIRES SOCIALES, D'ÉDUCATION ET DES SPORTS
SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

2, rue de la République
 CH-2800 Delémont
 T: +41 32 435 58 60
 F: +41 32 435 58 61
 email: hr@jura.ch

**QUESTIONNAIRE
 SYSTÈME
 EVALUATION.JU**

INTERRUPTIONS DE TRAVAIL
 // Dans mon travail, les interruptions involontaires de travail inférieures à 15 minutes:

n'existent pas ou ne sont pas caractéristiques
 existent ou sont caractéristiques pour une partie des tâches
 existent ou sont caractéristiques pour la plupart des tâches

1er nov. 2017

25

3. Évaluation des fonctions

Etape 4 - CEF (Commission d'évaluation des fonctions)

- Travaille depuis 2012 sur le nouveau système (plus de 60 séances) ;
- L'évaluation respecte la «transversalité» entre les fonctions dans l'application des critères ;
- Répertoire actuel: 77 chaînes de fonctions, 160 profils différents ;
- Fonctions Etat et Institutions paraétatiques ;
- Transposition des points en classe de traitement ;
- Mise en application : 1 août 2016.

1er nov. 2017

26

3. Évaluation des fonctions

Vue comparative et explications

I1 - Formation

Critère	Ens. primaire	Points	Ens. secondaire	Points	Directeur-trice d'école	Pts I	Pts II
I1.1 Form. Base	Bachelor HEP	125	Master HEP	165	Bachelor / Master	125	165
I1.2 Form. Continue	(+25 pts Spécialisé-e)		(+25 pts Spécialisé-e)		FORDIF	7	7
Connaiss. Suppl.							
Exp. Professionnelle	0-2 ans	0		0	2-4 ans	20	20
Total I1		125		165		152	192

1er nov. 2017

27

3. Évaluation des fonctions

I2, I3 – Planifications, interruptions

Critère	Ens. primaire	Points	Ens. secondaire	Points	Directeur-trice d'école	Pts I	Pts II
I2 Planif, organis.	3 à 10 souvent + de 10 rarement	20	3 à 10 souvent + de 10 rarement	20	3 à 10 tout le temps + de 10 rarement	35	35
I3 Interr.							
Moins de 15'	Partie tâches	10	Partie tâches	10	Partie tâches	10	10
Plus de 15'		0		0	Partie tâches	20	20
Urgences	non	0	non	0	non	0	0
Total I2, I3		30		30		55	55

1er nov. 2017

28

3. Évaluation des fonctions

P Exigences et charges physiques

Critère	Ens. primaire	Points	Ens. secondaire	Points	Directeur-trice d'école	Pts I	Pts II
P1 Force							
P2 précision							
P3.1 Accident							
P3.2 Subst							
P3.3 Assis							
P3.4 Debout							
P3.5 Forcé							
P3.6 Bruit							
P3.7 Froid...							
P3.8 Odeurs							
P3.9 Hygiène							
P3.10 Autres							
Total P		0		0		0	0

1er nov. 2017

29

4. Application du système

Fonctions enseignantes «rassemblées» :

Enseignants primaires (y compris AC, EF) ;

Enseignants secondaires 1 et 2, pas de différenciation de branches ;

Un seul cas de prise en compte du temps de travail :
enseignement en 1P-2P, 95% de l'enseignement de 3P à 8P.

1er nov. 2017

30

4. Application du système

Étape 5 - Décisions fortes à rappeler et parfois mal comprises

- Les quatre domaines sont pondérés comme suit : domaine Intellectuel 67%, domaine **PS**ychosocial 13%, domaine **P**hysique 7% et domaine de la **R**esponsabilité 13%.
- Les domaines psychosocial et responsabilité sont pondérés de manière identique pour satisfaire au principe d'égalité entre femmes et hommes.
- EVALUATION.JU retient les charges et les exigences **minimales** d'une fonction indépendamment du profil du titulaire du poste
- Le total des points pondérés permet d'obtenir la classe de traitement à partir **d'une grille de conversion choisie par le Gouvernement.**

1er nov. 2017

31

4. Application du système

Résultats évaluations fonctions enseignantes

Fonctions	Classe U de base	Classe U après évaluation	Différence
Enseignant-e primaire	12	13	+ 1
Enseignant-e secondaire 1	17	17	0
Enseignant-e spécialisé-e primaire	12 + alloc. 9'000	16	Env. 0
Enseignant-e spécialisé-e secondaire	17 + alloc. 3'000	19	Env. 0
Enseignant-e post-obligatoire I	14 ou 15	16	+ 1 ou + 2
Enseignant-e post-obligatoire II	17 ou 18	17	0 ou - 1
Enseignant-e post-obligatoire III	20	19	- 1

1er nov. 2017

32

4. Application du système

Descriptions de postes

Consultables sur le site du canton,
dans les services, dans les écoles,
dans les institutions.

1er nov. 2017

Description de fonction

COLLABORATEUR-TRICE ADMINISTRATIF-VE IIIa

N° de fonction	2.01.05	Mise à jour	05.04.2016	Classe de traitement*	9
----------------	---------	-------------	------------	-----------------------	---

*Précision : il s'agit ici de la classification de la fonction. La classification individuelle peut être différente en raison de l'art. 11 al.2 du décret sur les traitements du personnel de l'Etat - RSAU 173.411

Breve description

Employé-e de commerce expérimenté-e, responsable d'un domaine géré avec autonomie ou profil assistant-e de chef-fe de service/institution. Profils possibles: agent-e administratif-ve, officier-ère d'Etat civil avec brevet, secrétaire de chef-fe de service ou d'institution, etc. La fonction peut comprendre la responsabilité d'une petite équipe de collaborateur-trice-s administratif-ve-s de niveau inférieur.

Mission et tâches principales

Effectuer des tâches administratives courantes. Gérer de manière autonome un domaine d'activité d'importance sectorielle ou être responsable de l'organisation du travail d'un-e chef-fe de service ou directeur-trice d'institution. Préparer des documents permettant la prise de décision: analyses, simulations, calculs etc. Répondre directement aux sollicitations du public dans le domaine d'activité concerné. Effectuer des travaux comptables courants: facturation, décomptes, bouclage, etc.

Exigences intellectuelles

- CFC d'employé-e de commerce
- Brevet pour les officier-ère-s d'Etat civil (sans brevet : classe de traitement identique)
- Expérience professionnelle 2-4 ans minimum

Compétences requises

- Sens de l'organisation et des priorités
- Capacité à faire face aux interruptions fréquentes du travail de réflexion
- Maîtrise de la communication orale
- Empathie / Sens de la négociation
- Compétences en gestion opérationnelle
- Compétences d'assistance ou de préparation du travail

33

4. Application du système

Application individuelle dans les services

- Attribution d'une fonction à un-e employé-e sur la base de l'adéquation la description de poste et une fonction de référence ;
- Collaboration étroite avec les chef-fe-s de service ;
- Validation provisoire par le Gouvernement en février 2015 ;
- Envoi d'un préavis d'attribution de fonction ;
- Exercice du droit d'être entendu dès notification (40 jours).

1er nov. 2017

34

4. Application du système

Application individuelle dans les services

- Prise de position écrite à l'encontre de l'attribution, l'évaluation et/ ou la classification de fonction ;
- Nombreux ajustements et discussions ;
- Adoption d'un arrêté fixant la classification des fonctions et des tâches particulières du personnel, en vigueur au 1^{er} mai 2016 ;
- Validation définitive par le Gouvernement en mai 2016 ;
- Envoi des décisions et ouverture du droit de recours ;
- Mise en vigueur d'EVALUATION.JU au 1^{er} août 2016.

1er nov. 2017

35

4. Application du système

Coûts de mise en œuvre

Explication des coûts

- "Droits acquis" pour les personnes dont la classe baisse (2 ans) ;
- Ajustement immédiat en cas de hausse de classe (2016) ;
- -> Différentiel = coût d'introduction du projet.

Estimation des coûts 2016-2017

- + 2.3 mio pour le total du projet.

1er nov. 2017

36

4. Application du système

Acceptabilité auprès du personnel

Comme on le voit dans le tableau ci-après, grâce au système des "droits acquis" qui permettent un maintien global de la rémunération pour toutes les personnes dont l'évaluation conduit à une perte de 1 classe de traitement, seul 6% du personnel administratif va voir sa rémunération baisser en termes effectifs au 1^{er} janvier 2018.

	Enseignement		Administration	
	EPT	en %	EPT	en %
Effet + 2 classes et davantage	0	0	96.3	10%
Effet + 1 classe	447	47%	157.2	17%
Effet nul (maintien)	292	31%	463.0	50%
Effet - 1 classe	206	22%	155.3	17%
Perte effective (-2 cl. et davantage)	0	0	57.7	6%
Total EPT	945		929.5	

1er nov. 2017

37

4. Application du système

Maintenant et à l'avenir ...

Plusieurs recours devant le tribunal administratif.

Dès la mise en place définitive du système, les réévaluations par la CEF pourront reprendre, comme cela se faisait par le passé ... pour l'administration seulement !

Les réévaluations des fonctions enseignantes sont possibles désormais.

1er nov. 2017

38