

# Démarche d'évaluation et de classification des fonctions de l'enseignement

SAEN – Journée syndicale du 01.11.2017

Paul-André Hartmann

# Contenu

1. Pourquoi une évaluation ?
2. Le projet
3. L'évaluation de fonction
4. La démarche

# POURQUOI UNE ÉVALUATION ?

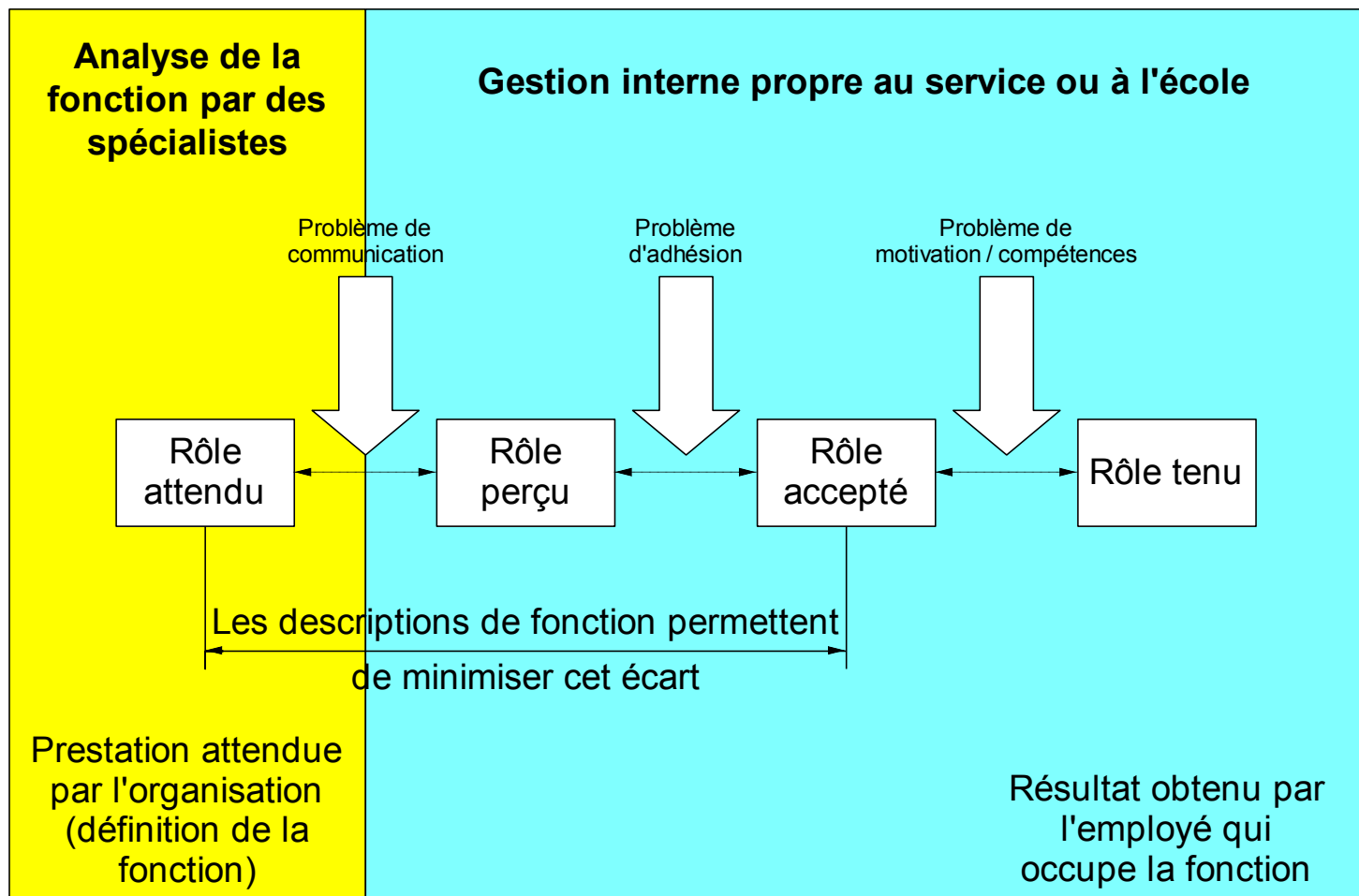
# Systeme actuel de rétribution des enseignants

- Dépend principalement de la formation de l'enseignant
- Dépend de l'âge des élèves
- Nombre de fonctions : 36 + 1
- Nombre de couples fonction / formation : 249
- Nombre de classes salariales par fonction : de 1 à 9
- Sans prise en compte de l'activité réellement demandée
- Pas d'évaluation de fonction à ce jour

# Qu'est-ce que l'évaluation et la classification des fonctions

- Selon le BIT (bureau international du travail) :
  - **Technique** permettant de déterminer de façon systématique la position relative d'un emploi par rapport aux autres dans une hiérarchie des salaires, sur la base de l'importance des tâches en tenant compte des exigences de l'ensemble des emplois d'une organisation, et sans tenir compte des capacités et performances individuelles.
- **Technique** en 2 phases :
  - Classer les fonctions
  - Relier ces fonctions avec la grille salariale

# Cadre d'intervention



# LE PROJET

# Le mandat

- Objectifs 1<sup>ère</sup> phase (technique) :
  - Identifier les fonctions à évaluer
  - Evaluer ces fonctions
- Objectifs 2<sup>ème</sup> phase (plus politique) :
  - Etablir un lien entre les fonctions et la grille salariale
  - Constituer le dossier qui doit être approuvé par le Conseil d'Etat



# Les rôles (1)

- Le chef de projet :
  - Propose :
    - La méthode d'évaluation
    - Les modalités d'application
    - La liste des fonctions à évaluer
    - Le résultat de l'évaluation
    - La classification
    - Les modalités de transition
  - Procède à l'évaluation des fonctions (constitution des dossiers techniques, démarches...)
  - Constitue le dossier qui devra être approuvé par le Conseil d'Etat en fin de processus
  - S'appuie sur les représentant-e-s du SRHE, du SEO et du SFPO

## Les rôles (2)

- La cellule de suivi :
  - Est informée par le chef de projet
  - Informe le Conseil d'Etat
  - Prépare les séances de comité de pilotage
- La commission paritaire (présidée par le chef de projet) :
  - Discute et préavise les propositions à faire au comité de pilotage
- Le comité de pilotage (présidé par la Cheffe du DEF) :
  - Discute et valide les propositions faites par le chef de projet et préavisées pas la commission paritaire (CP)

# Les échéances

<b>01.05.17</b>	Entrée en fonction du mandataire
<b>30.06.17</b>	Demande de projet signée, commission paritaire constituée
<b>28.08.17</b>	Copil : choix de la méthode d'évaluation des fonctions
<b>30.11.17</b>	Une liste (priorisée) des fonctions à évaluer est proposée au copil
<b>31.03.18</b>	L'évaluation des trois plus importantes fonctions est réalisée
<b>31.12.18</b>	L'ensemble des fonctions est évalué.
<b>31.03.19</b>	Elaboration en commission paritaire de propositions pour le passage dans le nouveau système
<b>30.04.19</b>	Négociations / Elaboration de la réglementation
<b>Eté 2019</b>	Adoption de la réglementation
<b>01.01.20</b>	Entrée en force progressive

# LA DÉMARCHE

## Comment procède-t-on ?

- On identifie les fonctions types de l'organisation
  - On applique une **méthode d'analyse** des fonctions types afin de déterminer selon des critères communs les différentes tâches et responsabilités
  - On valorise les fonctions en attribuant des degrés aux critères (système de points)
  - On classe les fonctions selon leur valeur relative
- 
- Attention : il s'agit d'une évaluation de fonctions et pas de personnes !

# Qualités d'un bon système d'évaluation

- Equitable
- Clair
- Transparent
- Facilement applicable
- Non discriminatoire en particulier envers les femmes
- Evite les caractéristiques confondues (chevauchement) ou mutuellement dépendantes
- Coût raisonnable

# Exemple de chevauchement

- Expérience et formation
- Exigences intellectuelles
- Responsabilité
- Sollicitation psychique
- Exigences physiques
- Sollicitation des organes des sens

# Systeme choisi

- Fondé sur 5 domaines
  - Intellectuel (I)
  - Psychosocial (PS)
  - Physique (P)
  - Responsabilité (R)
- Décomposé en 20 critères



# Exemple de critères

- I 1 Exigences professionnelles
  - I 1.1 Formation professionnelle de base
- I 2 Planification et organisation
- I 3 Perturbations et interruptions du travail involontaires et inévitables
- PS 3 Exigences concernant l'empathie et la capacité à convaincre
- PS 4 Conditions psychosociales difficiles
  - PS 4.1 Communication orale d'informations désagréables et lourdes de conséquences
  - PS 4.4 Possibilité d'influer sur le déroulement horaire
  - PS 4.5 Confrontation aux problèmes et à la souffrance d'autres personnes
- P 3 Conditions ambiantes
  - P 3.1 Risque d'accident et/ou de contamination
- R 1 Responsabilité concernant les résultats atteints par d'autres personnes
  - R 1.1 Responsabilité de direction et de management

# Procédure itérative (proposition)

- Identification des fonctions à évaluer
- Evaluation d'un premier groupe de fonctions représentatives
- Comparaison transversales
- Création de fonctions types
- Evaluation des autres fonctions
- Comparaison transversales
- Discussion et ajustement du dispositif
- Classification des enseignants dans les fonctions types

# Prise d'information (proposition)

- Le chef de projet
- 3 Personnes représentatives de la fonction évaluée
  - 2 personnes proposées par les syndicats
  - 1 personne proposée par la direction / le service
- Un supérieur hiérarchique
- Un expert externe

# Différences avec le projet jurassien

- Systèmes différents pour personnel enseignant et administratif
- Neuchâtel bénéficie de l'expérience du Jura
- 2 ans à disposition (NE) plutôt que 6 ans (JU)
- Seulement les fonctions de l'enseignement (moins de fonction)
- Prise d'informations par entretiens plutôt que par questionnaires

# DES QUESTIONS ?