

Delémont, le 11 mai 2021

MESSAGE RELATIF AU PROJET DE REVISION PARTIELLE DU DECRET SUR LES TRAITEMENTS DU PERSONNEL DE L'ETAT

Madame la Présidente,
Mesdames et Messieurs les Députés,

Le Gouvernement vous soumet en annexe un projet de révision partielle du décret sur les traitements du personnel de l'Etat (RSJU 173.411).

Il vous invite à l'accepter et le motive comme suit.

- I. Contexte**
- II. Exposé du projet**
- III. Effets du projet**
- IV. Conclusion**

I. Contexte

Le décret sur les traitements du personnel de l'Etat comprend les dispositions fondamentales réglant les modalités de rémunération du personnel de l'Etat. L'actuel décret sur les traitements a été adopté par le Parlement le 18 décembre 2013. Une ordonnance d'application a été édictée par le Gouvernement le 2 décembre 2014.

Ces bases légales étaient concomitantes aux travaux menés en lien avec la mise en place du nouveau système d'évaluation des fonctions du personnel de l'Etat, dénommé EVALUATION.JU, entré en vigueur le 1^{er} août 2016 et précédé par la mise en place d'un nouveau système de rémunération comprenant depuis 2015 une échelle de traitement unique, l'« échelle U », applicable au personnel de l'administration et au corps enseignant.

Le décret sur les traitements du personnel de l'Etat définit les grands principes de rémunération applicables aux employés de l'Etat tels que la détermination des salaires, les éléments du traitement, sa fixation ou encore le droit à une gratification de fidélité. Il règle également la mise en œuvre des évaluations de fonction et de leurs classifications.

Il s'inscrit dans la tradition des systèmes de rémunération que connaît la majorité des administrations publiques, à savoir une échelle de rémunération comprenant un système d'évaluation des fonctions

auxquelles correspond une classe de traitement au sein de l'échelle des traitements. Chaque classe de traitement comprend vingt-cinq paliers, appelés annuités, dans lesquels les collaborateurs connaissent une progression salariale au fur et à mesure de leur ancienneté dans leur activité.

II. Exposé du projet

Le caractère automatique du droit à l'annuité fait régulièrement l'objet de discussions intenses et de réflexions. Lors de la révision du système, des études avaient été menées et des travaux de comparaisons intercantonaux avaient été réalisés pour étudier d'autres options. La logique du système retenue alors fut celle de l'augmentation annuelle dans l'échelle des traitements avec une progression par palier réalisée au 1^{er} janvier de chaque année jusqu'au maximum de la classe de traitement correspondant à l'annuité 25.

Le maintien du passage systématique à l'annuité supplémentaire fait l'objet de discussions depuis plusieurs années notamment lors de périodes difficiles (déficit budgétaire, recherches d'économie sur la masse salariale, coût de la fonction publique). A ces occasions, la possibilité de renoncer au caractère automatique de l'annuité est ainsi sujette à débat. En cas de situation financière difficile, exigeant une plus grande rigueur, la possibilité de renoncer à l'annuité permettrait une meilleure maîtrise de la masse salariale. En automne 2020, puis surtout lors des discussions sur le budget de l'Etat en décembre 2020, la suppression de l'annuité a été mise en avant au Parlement, sans toutefois être avalisée. Deux motions ont notamment été déposées en ce sens le 9 décembre 2020 et seront prochainement traitées par le législatif.

La motion 1354, intitulée "Modification du Décret sur le traitement du personnel de l'Etat", demande au Gouvernement de modifier l'article 12 du décret en indiquant que l'augmentation du traitement au 1^{er} janvier, correspondant à une annuité jusqu'à l'obtention du maximum de la classe du collaborateur, soit discutée chaque année entre les partenaires en fonction des finances de l'Etat.

La motion 1356, intitulée "Pour une révision du décret sur les traitements du personnel de l'Etat et une adéquation avec les réalités économiques et sociétales", demande de revoir l'ensemble des dispositions salariales actuellement applicables, en passant notamment par la réduction du nombre de classes de traitement et la suppression du principe des annuités. Ces dispositions doivent être remplacées par une valorisation de l'engagement, des compétences et de la responsabilisation des personnels engagés ainsi que le recours au calcul du renchérissement selon les indices nationaux usuellement pratiqués avec les partenaires sociaux dans le cadre de leurs relations au sein des différentes branches économiques.

Dans l'intervalle, au vu du contexte économique et budgétaire actuel, une modification du décret, par le biais d'une nouvelle disposition transitoire, est proposée afin de renoncer à l'octroi de l'annuité au 1^{er} janvier 2022.

III. Effets du projet

A. Effet financier

Renoncer à l'octroi de l'annuité au personnel entraînerait de fait une économie budgétaire nette de l'ordre de 2.4 millions de francs sur les traitements. Le coût brut de l'annuité représente en effet environ 3.3 millions de francs par année, soit en moyenne 1.3% de la masse salariale, montant duquel il faut soustraire la part prise à la répartition canton-communes correspondant en particulier aux charges de l'enseignement.

Les efforts ainsi demandés au personnel de l'Etat concerneront également l'ensemble des institutions paraétatiques.

B. Effet sur l'organisation et sur le personnel

Le Gouvernement attire l'attention du Parlement sur le fait qu'une renonciation fréquente ou régulière de l'octroi de l'annuité nécessiterait d'adapter les modalités d'engagement de personnel externe pour éviter les risques d'atteinte à l'égalité de traitement entre le personnel déjà au service de l'Etat et les externes nouvellement engagés. Sans quoi, il pourrait s'avérer à terme difficile de justifier les différences et les disparités de traitement entre des employés de l'Etat expérimentés, donc avec de l'ancienneté, qui ont par ailleurs connu différents blocages et les personnes nouvellement engagées qui se verraient pleinement comptabiliser les annuités liées à l'expérience. Cette pratique pourrait entraîner une baisse d'attractivité pouvant mener à des démissions de personnes qualifiées à l'interne en raison de disparités salariales (désavantage pour les employés fidèles à la RCJU). Et, si l'on diminue fortement les annuités promises aux nouveaux engagés, l'attractivité sera également mise en cause.

De plus, dans le cadre du système d'évaluation des fonctions, à l'engagement, l'expérience est valorisée sous un angle restrictif puisqu'elle correspond aux années nécessaires pour exercer la fonction. L'expérience est ensuite prise en compte par le biais des annuités. Une remise en cause de l'augmentation annuelle automatique telle qu'elle est prévue par l'actuel article 12 du décret est ainsi susceptible de porter atteinte au système d'évaluation et de rémunération dans sa globalité. Ainsi, si l'augmentation annuelle est remise en cause durablement ou régulièrement, il conviendrait d'analyser l'ensemble du système, y compris EVALUATION.JU, afin de s'assurer que l'ancienneté et l'expérience soient correctement valorisées au regard de l'égalité de traitement.

Pour ces raisons, la mesure est proposée uniquement pour l'année 2022 et, comme évoqué ci-dessus, une réflexion plus globale devrait avoir lieu pour l'avenir.

Par ailleurs, le Gouvernement estime nécessaire que cette proposition transitoire soit traitée rapidement en 2021, ceci par souci de transparence et d'anticipation eu égard aux partenaires également concernés par cette décision. En effet, la suppression ou la renonciation à l'annuité pour 2022, ne concerne pas uniquement le personnel de l'Etat mais aussi les employés des institutions

paraétatiques et ceux des communes qui appliquent le système de rémunération de l'Etat et qui décideraient également de renoncer à l'octroi de l'annuité. Pour ces partenaires en particulier, comme pour les employés de l'Etat, il est indispensable d'informer au plus vite de ces changements qui impactent les conditions de rémunération.

IV. Conclusion

Le Gouvernement invite le Parlement à accepter le projet de révision partielle du décret sur les traitements du personnel de l'Etat pour 2022.

Veillez croire, Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les Députés, à l'assurance de notre parfaite considération.

AU NOM DU GOUVERNEMENT DE LA
RÉPUBLIQUE ET CANTON DU JURA


Nathalie Barthoulot
Présidente




Gladys Winkler Docourt
Chancelière d'Etat

Annexes : ment.

Décret

sur les traitements du personnel de l'Etat (RSJU 173.411)

Texte actuel	Projet de modification	Commentaire
	<p>Art. 37a (nouveau)</p> <p>e) Suppression de l'augmentation annuelle en 2022</p> <p>Art. 37a En dérogation à l'article 12 du présent décret, aucune augmentation annuelle de traitement n'est accordée le 1^{er} janvier 2022.</p>	<p>Le caractère automatique de l'annuité est inscrit dans le décret sur les traitements du personnel de l'Etat. Le système de rémunération comprend une échelle de traitement avec 25 annuités, soit 25 paliers de progression salariale. Les employés de l'Etat ont droit chaque année à une augmentation de salaire automatique.</p> <p>Pour l'année 2022, il est proposé de modifier le décret sur les traitements avec l'ajout d'un nouvel article 37a, sous forme de disposition transitoire, visant à renoncer à l'octroi de l'annuité au 1^{er} janvier 2022 en dérogation à ce qui est prévu à l'article 12 du décret.</p>

Décret sur les traitements du personnel de l'Etat

Modification du ...

Le Parlement de la République et Canton du Jura

arrête :

I.

Le décret du 18 décembre 2013 sur les traitements du personnel de l'Etat¹⁾ est modifié comme il suit :

Article 37a (nouveau)

e) Suppression de l'augmentation annuelle en 2022

Art. 37a En dérogation à l'article 12 du présent décret, aucune augmentation annuelle de traitement n'est accordée le 1^{er} janvier 2022.

II.

La présente modification entre en vigueur le 1^{er} octobre 2021.

AU NOM DU PARLEMENT DE LA
REPUBLIQUE ET CANTON DU JURA

La présidente :

Le secrétaire :

Katia Lehmann

Jean-Baptiste Maître

1) RSJU 173.411