

Delémont, le 21 mai 2013

MESSAGE RELATIF AU PROJET DE DECRET SUR LES TRAITEMENTS DU PERSONNEL DE L'ETAT ET ADAPTATIONS LEGISLATIVES

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les Députés,

Le Gouvernement vous soumet en annexe un projet de nouveau décret sur les traitements du personnel de l'Etat ainsi que plusieurs propositions de modifications législatives.

Il vous invite à les accepter et les motive comme suit.

Sommaire

L'essentiel en bref

1. Contexte	2
1.1 Exigences d'une révision du système de rémunération	2
1.2 Objectifs de la révision	3
1.3 Opportunités du projet	3
1.4 Cadre de la révision	4
2. Nouvelle échelle de salaire	4
2.1 Classes, annuités, amplitude et ratio salarial	4
2.2 Ajustement, principes de transposition	4
2.3 Présentation graphique	5
3. Principales nouveautés en matière de rémunération	6
3.1 Adaptation au coût de la vie	6
3.2 Traitement initial	6
3.3 Augmentation annuelle, prime	6
3.4 Tâches particulières	6
3.5 Gratification de fidélité	7
3.6 Evaluation et classification des fonctions	7
3.7 Impact salarial d'un changement de classe	8
3.8 Dispositions transitoires	8
4. Vue comparative	9
5. Incidences financières	10
6. Consultation	11
6.1 Résultats de la procédure de consultation	11
6.2 Prise en compte des résultats	11
7. Modifications législatives	12
8. Conclusion	13

L'essentiel en bref

Alors que la Loi sur le personnel ne fait plus de distinction entre employé-e-s et enseignant-e-s, on constate que le système de rémunération de l'Etat est entaché de nombreuses incohérences: statut différencié et évolution salariale inégale entre les catégories d'employé-e-s, impossibilité d'évaluer les fonctions enseignantes, passage facilité d'une classe de traitement à l'autre pour certaines fonctions et non pour d'autres, etc.

Cette situation est le reflet d'un système qui n'a pas évolué au cours des 30 dernières années et qui génère nombre de contestations. Fin 2011, le Gouvernement a nommé un groupe de travail chargé de revoir le système dans sa globalité en lui fixant des objectifs précis. Le projet de décret qui résulte de ces travaux répond à ces exigences:

- *Attractivité du système avec une progression salariale harmonieuse sur 25 ans et un plafond salarial rehaussé;*
- *Equité entre les catégories d'employé-e-s et entre les genres avec la mise en place d'un système d'évaluation des fonctions assurant l'égalité entre femmes et hommes;*
- *Reconnaissance de prestations individuelles particulières, prise en compte d'insuffisances dûment constatées;*
- *Passage du système actuel au nouveau système sans perte de salaire pour le personnel;*
- *Garantie d'une meilleure maîtrise des finances de l'Etat.*

Le projet présente un système de rémunération complet, transparent et équitable. Il contribuera à maintenir une forte motivation au sein du personnel cantonal et permettra de répondre aux exigences d'une politique du personnel moderne et attractive. La consultation organisée entre décembre 2012 et mars 2013 a reçu un accueil très favorable. Il appartient désormais au Parlement de se prononcer sur le décret dont l'entrée en vigueur est souhaitée au 1^{er} janvier 2014.

Suivant une logique thématique, tous les textes légaux relatifs aux questions de rémunération ont été revus. Le projet de décret entraîne ainsi l'abrogation d'une loi et de quatre décrets dont il reprend les contenus. Cette révision est également l'occasion d'abroger deux règlements et un arrêté devenus obsolètes et de compléter les textes relatifs aux dépenses scolaires. Enfin, constatant que l'arrêté fixant le traitement des membres du Gouvernement est fondé sur une loi qui a été abrogée, il est ici proposé d'en reprendre et adapter les dispositions sous forme de décret.

1. Contexte

1.1 Exigences d'une révision du système de rémunération

Le système de rémunération de l'Etat jurassien a été adapté par touches successives au cours des années. Il doit être revu en profondeur parce qu'il n'est plus en mesure de répondre aux enjeux actuels d'une saine gestion de la rémunération: le fait qu'il repose sur deux échelles de traitement distinctes contrevient à l'esprit de la nouvelle loi sur le personnel de l'Etat et empêche l'instauration d'un régime commun en matière d'évaluation des fonctions. De plus, les paliers d'attente et le rapide plafonnement des salaires ont un impact négatif sur la motivation du personnel tandis que la rigidité des dispositions en vigueur décourage la mobilité professionnelle. Enfin, la seule possibilité de récompenser les prestations particulières consiste en la double annuité, laquelle comporte deux effets pervers: des coûts durables pour l'Etat et un plus rapide plafonnement pour l'employé-e.

Fort de ces constats, le Gouvernement a nommé un groupe de travail le 6 septembre 2011 en lui donnant pour mandat de revoir le système de rémunération de l'Administration cantonale.

Quant au système d'évaluation des fonctions, qui date des années 1980, il est également dépassé parce qu'il ne tient pas compte des dernières formations (hautes écoles notamment) et permet des interprétations qui suscitent de nombreuses contestations. C'est pourquoi le Gouvernement a d'ores et déjà fait le choix d'un nouveau système et nommé un groupe de travail chargé de réévaluer l'ensemble des fonctions de l'Etat.

Ces travaux sont en cours de réalisation, avec le soutien du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) sous forme de subvention. L'application du décret sur les traitements du personnel de l'Etat permettra de valider les travaux du groupe et de nommer une véritable commission d'évaluation des fonctions (CEF) dès 2014.

Pour rappel, le programme gouvernemental de législature 2007-2010 prévoyait, au chapitre des projets de modernisation de l'Etat, de réaménager "les systèmes d'évaluation, de rémunération et de promotion des agent-e-s de l'Etat". Il a cependant fallu attendre la mise en place de la loi puis de l'ordonnance sur le personnel de l'Etat pour lancer les travaux relatifs au décret.

1.2 Objectifs de la révision

Le nouveau décret poursuit les objectifs suivants:

- Système de rémunération équitable et attractif, pour une égalité de traitement entre les métiers et entre les genres (une seule échelle de traitement pour toutes et tous)
- Priorité donnée à la fonction et non au titre du poste ou à la personne elle-même
- Pas de salaire au mérite mais reconnaissance de "prestations" particulières et prise en considération d'insuffisances dûment constatées
- Garantie du salaire nominal actuel
- Système d'évaluation de fonctions simple, transparent, équitable, compréhensible et s'appliquant à l'ensemble des fonctions de l'ACJU, enseignantes et enseignants compris. Liste de fonctions remise à jour régulièrement
- Système de rémunération évitant un plafonnement trop rapide (annuités) et qui tienne compte de différents éléments à clarifier (liens avec le marché, avec l'évaluation annuelle, etc.)
- Un système qui évite les confusions entre réévaluation, accélération d'annuités, gratification ou autres et qui permette d'absorber les situations spéciales

1.3 Opportunités du projet

Les opportunités du projet sont les suivantes:

- Mise à jour de systèmes ayant près de 30 ans
- Système d'évaluation clair et transparent conduisant à une baisse des contestations et recours
- Système de rémunération plus simple, plus attractif, plus équitable
- Meilleure motivation et reconnaissance des contributions particulières
- Intégration dans l'ensemble des projets RH en cours

1.4 Cadre de la révision

La Coordination des syndicats, représentée au sein du groupe de travail concerné ainsi que dans le Comité de pilotage des projets RH (CoPil), a suivi l'ensemble des travaux ayant conduit à ce projet de décret. Les partenaires sociaux ont également pu enrichir les réflexions du Gouvernement lors de la phase de consultation à laquelle ils ont participé.

De plus, un info-courriel a été transmis aux employé-e-s ACJU à trois reprises: décembre 2011, avril 2012, juin 2012. Lors du lancement de la consultation, M. Michel Thentz, ministre DSA, a tenu une conférence de presse avec le SRH le 6 décembre 2012.

Ajoutons qu'au début de l'année 2011, les prémisses du projet avaient déjà été présentées lors de séances publiques destinées au personnel et portant principalement sur l'entrée en vigueur de l'ordonnance sur le personnel de l'Etat.

2. Nouvelle échelle de salaire

La création d'une nouvelle échelle salariale a été rendue possible grâce d'une part à la comparaison des systèmes existants dans les cantons romands et d'autre part à des calculs de coûts relativement complexes. C'est sur la base de ces éléments que le Gouvernement a pris les options suivantes:

2.1 Classes, annuités, amplitude et ratio salarial

Le projet de décret propose une échelle de traitement commune fondée sur l'échelle actuelle (G) du personnel administratif. C'est en effet la seule échelle qui couvre l'ensemble du paysage salarial, l'échelle des enseignant-e-s consistant davantage en la juxtaposition de classes sans lien entre elles.

La nouvelle échelle contiendra par conséquent 25 classes de traitement, comme l'échelle G actuelle. Elle comprendra cependant 25 annuités, correspondant chacune à une année d'expérience en principe, sans plafonnement ni palier d'attente. La progression se présente sous forme logarithmique à savoir que l'écart entre les annuités est plus important en début de carrière et se réduit progressivement. Le principe de la classe d'attente pour les employé-e-s est supprimé.

Le salaire maximal d'une classe de traitement sera exactement 44% plus élevé que le salaire initial. Cette amplitude salariale permet de fusionner les deux échelles actuelles sans générer d'explosion de coûts. Actuellement, l'amplitude salariale est de 50% pour les enseignant-e-s et de 30% pour l'administration. Précisons enfin que le ratio entre le salaire le plus bas et celui le plus élevé de l'échelle de salaire se monte actuellement à 3.78. Dans le nouveau système, il sera de 4.17 si l'on tient compte du salaire minimal de Fr. 3550.- (classe 1, annuité1, non utilisée) et de 3.98 si l'on considère le salaire minimal effectivement utilisé (Fr. 3710.80).

2.2 Ajustement, principes de transposition

En premier lieu, il a fallu dégager certains principes permettant de fusionner les échelles de traitement. Dans la mesure où l'échelle de l'enseignement compte 12 annuités et celle de

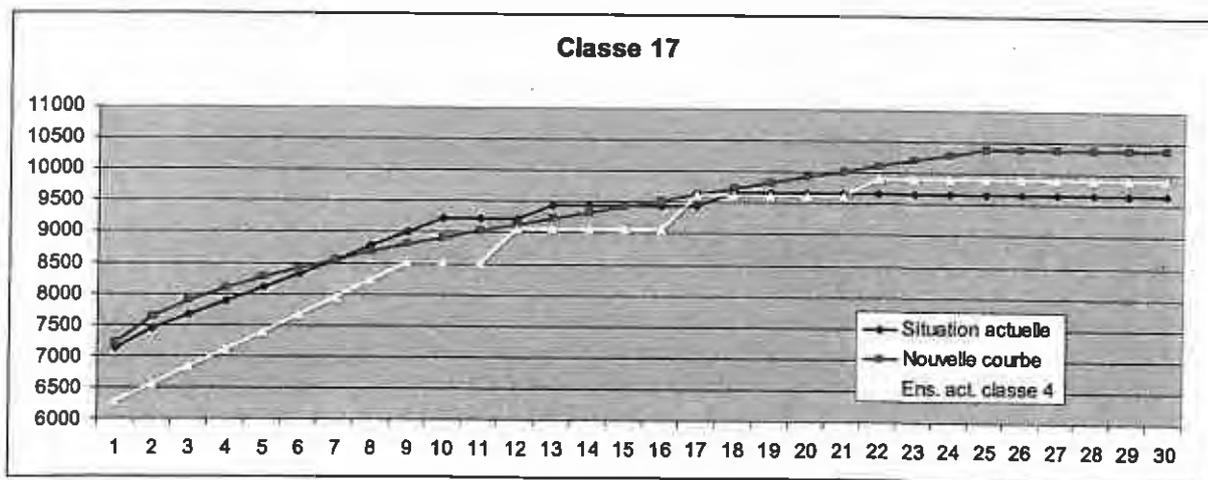
l'administration 11, l'ajustement des échelles s'est opéré sur la base des montants actuellement perçus par les enseignant-e-s et les employé-e-s de l'administration à l'annuité 10.

Ce principe explique la mesure transitoire (art. 34) qui détermine la classe attribuée à chaque enseignant-e.

Par ailleurs, le système actuel connaissant des plafonnements en annuité 8 ou 9, les articles 33 et 34 prévoient l'attribution d'une ou deux annuité(s) supplémentaire(s) aux personnes dont le traitement n'a pas évolué en raison de ces paliers d'attente. Cette mesure vise l'égalité de traitement entre les employé-e-s qui ont patienté plus ou moins longtemps à un même échelon salarial, d'une part, et garantit d'autre part que la transposition s'effectue sans perte de salaire.

2.3 Présentation graphique

Le graphique ci-après présente l'évolution salariale actuelle et future des employé-e-s de l'Etat, à l'exemple de la classe de traitement 17:



La classe 17 est celle qui regroupera les enseignant-e-s secondaires, actuellement en classe 4E.

On constate que la nouvelle échelle de salaire est plus généreuse en début de carrière pour les enseignant-e-s, ce qui est de bon augure au vu de la pénurie annoncée. Elle suit par ailleurs harmonieusement les évolutions actuelles tout en assurant une progression régulière, sans à-coups. Enfin, elle offre un traitement maximal plus élevé que la situation actuelle.

La transposition dans le nouveau système se fera "sans perte de salaire" ou, autrement dit, de manière horizontale: le nouveau traitement, dans la nouvelle échelle, est fixé à l'annuité qui correspond au montant immédiatement supérieur à celui perçu dans le système actuel.

3. Principales nouveautés en matière de rémunération

Une fois réalisée la fusion des échelles, il reste à définir un certain nombre de principes de base qui forment le "système de rémunération". Les principaux changements sont présentés ci-après.

3.1 Adaptation au coût de la vie

La forme potestative prévue dans le projet de décret remplace l'automatisme des textes existants, notamment parce que les adaptations ont été de moins en moins automatiques ces dernières années. L'évolution irrégulière du coût de la vie de ces dernières années en est la cause. Aussi est-ce désormais la compétence du Gouvernement que de pouvoir adapter les traitements.

3.2 Traitement initial

La classe d'attente n'existe plus pour les employé-e-s. Le salaire de la personne nouvellement engagée est fixé d'emblée dans la classe de traitement correspondant au poste. L'annuité est arrêtée en fonction des années d'expérience selon le principe qu'une année vaut une annuité. Le système actuel générerait en effet une discrimination des personnes venant de l'extérieur pour qui deux ans d'expérience valaient une annuité. L'ordonnance d'application précisera les détails de cette disposition ainsi que la manière de calculer la "pénalité" à appliquer à l'employé-e ou l'enseignant-e qui ne dispose pas (encore) de la formation ou des exigences requises par sa fonction.

3.3 Augmentation annuelle, prime

En principe, l'annuité est octroyée chaque année. La date de l'augmentation est désormais uniformisée et c'est le 1^{er} janvier qui fait référence pour l'ensemble du personnel. Le refus d'annuité reprend une disposition existante pour le personnel administratif de l'Etat. Cette mesure n'existait toutefois pas pour le personnel enseignant. La manière d'appliquer cette pénalité a été précisée de manière à s'assurer du caractère exceptionnel d'une telle mesure.

La double annuité n'existe plus. Peu utilisée en raison de son coût durable et de son effet pervers (plafonnement salarial), elle est remplacée dans le nouveau projet par une prime dont l'utilisation est beaucoup plus souple.

Ces mesures doivent rester des exceptions par rapport au principe général.

3.4 Tâches particulières

Brièvement évoquées à l'art. 48 al.6 LPer sous l'intitulé "tâches spécifiques", les tâches particulières consistent en des activités qui peuvent échoir à tout employé bien qu'elles ne soient pas inhérentes à la fonction qu'il occupe. Il s'agit par exemple, pour l'administration, des correspondant-e-s RH ou informatiques, des responsables de la formation des apprenti-e-s, etc; pour la police: conducteur de chien, GI, liaison GMO, instructeur formation continue, etc; pour l'enseignement: responsable de la bibliothèque, du matériel scolaire, des locaux scolaires, médiateur-trice scolaire, etc.

Ces tâches feront l'objet d'une évaluation et, le cas échéant, d'une indemnisation séparée. La liste complète de ces tâches spéciales et de leur éventuelle rémunération sera publiée au travers d'un arrêté du Gouvernement et sur proposition de la Commission d'évaluation des fonctions. Pour les enseignant-e-s, le système des décharges devra être précisé.

3.5 Gratification de fidélité

De cette disposition, qui figure dans les décrets actuels, a été retirée la possibilité de verser une gratification partielle lors d'un départ après plus de 20 ans de service. La pratique consistait en effet à verser 7/10^e d'une gratification lors d'un départ après 27 ans de fidélité p.ex.

3.6 Evaluation et classification des fonctions

Le nouveau système d'évaluation reprend un modèle établi à l'initiative du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG), dont l'acronyme est ABAKABA¹. Parmi la multitude de systèmes existant sur le marché, le Gouvernement a fait le choix d'un modèle égalitaire, largement utilisé en Suisse et libre de droits. Ce système se base sur les exigences et les charges de quatre domaines de critères:

Critères intellectuels

Exigences: formation de base, formation continue, expérience professionnelle, etc.

Charges: interruptions du processus de réflexion, planification difficile du travail, etc.

Critères psychosociaux:

Exigences: compétences de communication, de collaboration, d'empathie, etc.

Charges: confrontation aux souffrances d'autrui, à des situations repoussantes, etc.

Critères physiques:

Exigences: force physique, précision des mouvements.

Charges: risques d'accident, postures de travail forcées, travail au froid, etc.

Critères liés à la responsabilité:

Exigences: responsabilité hiérarchique, de formation, de conduite de projet, etc.

Charges: responsabilité concernant la vie d'autrui, des valeurs matérielles, etc.

Le travail d'évaluation est délégué à une commission d'évaluation (CEF) dont les propositions sont transmises au Gouvernement. L'évaluation de l'ensemble du personnel s'effectue selon le même système. Les fonctions enseignantes pourront également être évaluées. L'égalité de traitement sera assurée parmi le personnel de l'ACJU. Les premiers résultats des évaluations, actuellement en cours, sont attendus pour le printemps 2014.

Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes soutient l'application du système d'évaluation non discriminatoire ABAKABA par une subvention.

¹ *Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch*: Evaluation analytique du travail selon Katz et Baitsch

3.7 Impact salarial d'un changement de classe

Les articles 22 à 24 précisent la manière dont le salaire est modifié en cas de changement de classe de traitement. Le principe est simple puisque le salaire est adapté, vers le haut ou vers le bas, de 3% par "saut" de classe. Ce nouveau principe remplace le système actuel, compliqué, anachronique et aux effets pervers.

Un changement de classe peut être la conséquence de plusieurs facteurs:

- réévaluation de fonction;
- accès à une fonction mieux rémunérée au travers de l'évolution du poste de travail générant un changement de fonction;
- mutation. En cas de mutation, les droits acquis déterminés par la loi sur le personnel de l'Etat s'appliquent.

3.8 Dispositions transitoires

Les principes de transposition dans la nouvelle échelle sont explicités au chapitre précédent.

L'article 34 al. 4 concerne une garantie de salaire applicable à une cinquantaine d'enseignant-e-s selon le décret du 6 décembre 1978 (abrogé par l'entrée en vigueur du présent décret). La formulation permet de garantir leur traitement tout en assurant l'équité par rapport à leurs collègues: ils auraient en effet été avantagés si leur nouveau traitement avait été calculé sur la base de leur traitement actuel.

L'introduction progressive des annuités 24 et 25 (art. 36) permet d'éviter une éventuelle augmentation des coûts salariaux. En effet, le nouveau système de rémunération offre des perspectives intéressantes surtout aux personnes au maximum de leur classe de traitement, soit environ 30% des employés et 50% des enseignants, ce qui concentre les coûts sur les dernières annuités. Avec cette disposition, les coûts d'introduction de la nouvelle échelle sont quasiment nuls.

La réduction du traitement en compensation de la réduction de l'horaire de travail (art. 37) consiste en la poursuite d'une mesure d'assainissement des finances prise par le Parlement en décembre 2008. La réduction de l'horaire opérée sur le personnel administratif de l'Etat devait être compensée par la non-indexation des salaires au coût de la vie jusqu'à concurrence d'un certain taux. Celui-ci n'a pas encore été atteint à ce jour. Si une différence devait encore être constatée à fin décembre 2013, le Gouvernement pourrait refuser l'octroi de l'annuité à l'ensemble du personnel administratif au passage de l'an 2014 – 2015. La mesure d'assainissement des finances aurait ainsi déployé tous ses effets et pourrait être considérée comme achevée.

A l'article 39, le décret fixant la répartition des dépenses scolaires entre les communes (RSJU 410.16) doit être complété. En effet, ce décret mentionne à l'article premier la liste des éléments constituant la rémunération des directeurs et enseignants. Il fallait y ajouter les nouveautés du présent projet telles que la prime. La formulation choisie, à savoir la référence au présent décret, est plus simple et assure l'exhaustivité des éléments de rémunération à prendre en compte.

Les autres textes légaux modifiés par le présent projet sont présentés ci-dessous au point 7 Modifications législatives.

4. Vue comparative

Le tableau ci-dessous présente une vue d'ensemble des avantages du nouveau système:

En matière de rémunération

<i>Système actuel</i>		<i>Nouveau décret</i>
4 décrets, une loi	⇒	1 texte valable pour tout le personnel
Amplitude salariale inégale: 30% pour les employé-e-s, 50% pour les enseignant-e-s	⇒	Amplitude salariale unifiée: 44%
Plafonnement rapide, progression salariale par à-coups	⇒	Evolution salariale lisse, 25 annuités
Salaire initial bas pour les enseignant-e-s	⇒	Salaire initial plus élevé, attractif vu la pénurie prévisible
Classe d'attente pour les employé-e-s	⇒	Classe d'attente supprimée
Pénalité salariale en cas de manque de formation ou d'exigences liées à la fonction	⇒	Système unifié
Excellence des prestations: prise en compte uniquement par l'octroi d'annuités (coût durable, plafonnement rapide)	⇒	Système de prime (unique), individuelle ou collective, en espèces ou en nature
Impact salarial d'une réévaluation, mutation ou promotion: règles incohérentes et frustrantes	⇒	Système simple: variation de 3% de salaire par saut de classe. La mobilité professionnelle est facilitée.

En matière d'évaluation des fonctions

<i>Système actuel</i>		<i>Nouveau système</i>
Evaluation des fonctions de l'enseignement: pas de base légale	⇒	Toutes les fonctions sont évaluées: égalité de traitement
Procédure de réévaluation lente pouvant durer jusqu'à 24 mois	⇒	Traitement rapide, 3 à 6 mois
Nombreuses fonctions <i>ad personam</i>	⇒	Fonctions de référence ex: "Chef-fe de service I, II, III"
Système qui n'a pas été adapté et qui ne tient pas compte des nouvelles formations (HE notamment). Peu de critères, beaucoup de niveaux (ex: domaine complexe / très complexe).	⇒	Système modernisé, égalitaire (soutien du Bureau fédéral de l'égalité) et fiable (beaucoup de critères mais peu de niveaux)
Nombreux recours. Le système ne répond plus aux attentes.	⇒	Maîtrise d'un système qui a résisté à un recours au TF (Fribourg).

5. Incidences financières

Le nouveau système présente les surcoûts suivants par rapport au système actuel:

- après 3 ans: max. + 0.8% de la masse salariale
- après 5 ans: max. + 1.8% de la masse salariale

Ce qu'on appelle ici surcoût est la différence entre le total des salaires versés aux employés et aux enseignants dans 3 ou 5 ans, selon si la nouvelle échelle de traitements est mise en application ou non. Ce calcul ne tient pas compte d'autres éléments tels qu'évolution des effectifs, départs en retraite, impact du nouveau système d'évaluation etc.

Coût unique, coût à long terme

L'introduction du nouveau système au 1^{er} janvier 2014 (date souhaitée) remplace l'attribution d'annuités. Cette introduction génère une hausse unique de +0.78% de la masse salariale; une économie, en réalité, vu le 1% de hausse salariale annuelle observée au cours des dernières années. Ensuite, la progression correspond au système actuel, avec les surcoûts ci-dessus.

Le Gouvernement a renoncé à estimer les coûts au-delà de 5 années parce que les autres données non maîtrisables par le système (évaluations, promotions, variations d'EPT, renchérissement, etc.) ont une influence considérablement plus importante que l'échelle elle-même.

En revanche, les annuités supplémentaires attribuées aux personnes actuellement en paliers d'attente (annuités 8 et 9, voir art. 33 al.2 et 34 al. 2 et 3) génèrent une hausse unique de 0.44% de la masse salariale. Cette hausse sera probablement compensée intégralement dès 2015 par la non-attribution d'annuité aux employés (poursuite des mesures AFIN, v. art. 37).

Effet réel moindre

Les estimations de coûts à long terme ont été produites sans tenir compte des départs en retraite, ce qui produit un biais : les personnes amenées à partir prochainement en retraite sont, pour la plupart, plafonnées. Les prévisions faites sur la base du nouveau système ont pris en compte leur déplaçonnement.

En outre, dans les calculs comparatifs pour les employé-e-s, on a pris le cas d'une personne qui est colloquée dans sa classe après un an (fin de la classe d'attente) puis qui touche son annuité après une nouvelle année. Or, en moyenne, l'employé attend 18 mois pour toucher sa première annuité et non 24. Par ce biais, le nouveau système générera des coûts inférieurs à la projection ci-dessus.

Enfin, l'article 36 du décret (introduction progressive des annuités 24 et 25 par le Gouvernement dans un délai de 6 ans) garantit une application maîtrisée du système, l'essentiel des surcoûts étant concentré dans les annuités maximales du système.

Maîtrise des coûts à long terme

Sur le long terme, le nouveau système ne devrait pas se révéler plus onéreux que l'actuel puisque les effets des déplaçonnements seront progressivement compensés par l'instauration d'un délai plus long (25 années) pour atteindre l'échelon maximal du système.

Ajoutons que le modèle d'une carrière professionnelle linéaire chez un même employeur n'est plus la référence; les employé-e-s de l'Etat qui atteignent 30 ans de carrière devraient se raréfier à l'avenir.

Enfin, le remplacement du système de double annuité par l'octroi de primes, aux effets ponctuels et non plus durables, doit permettre une meilleure maîtrise à long terme des coûts du système.

6. Consultation

6.1 Résultats de la procédure de consultation

Le Gouvernement a lancé une consultation étendue du 6 décembre 2012 au 1^{er} mars 2013. Les 50 réponses reçues ont été largement favorables comme le montre le tableau ci-dessous.

Question	Oui	Non	Ne sait pas / sans avis
1. Etes-vous favorable à une échelle de traitement commune fondée sur 25 classes de traitement et 25 annuités sans palier d'attente ?	46	4	
2. Etes-vous favorable à l'instauration d'une allocation d'attractivité selon l'article 12* du projet de décret ?	28	20	2
3. Etes-vous favorable à l'instauration d'une prime, individuelle ou collective, pour "excellence des prestations fournies ou accomplissement d'une tâche dépassant le cadre habituel de travail" selon l'article 18* du projet de décret ?	27	20	3
4. Etes-vous favorable à l'instauration d'un principe unique de +/- 3% d'adaptation de salaire par saut de classe ?	40	3	7
5. Etes-vous favorable au principe de transposition de l'échelle actuelle dans la nouvelle échelle de traitement sans perte de salaire (ajustement à l'échelon immédiatement supérieur) ?	44	6	
6. Etes-vous favorable au principe d'octroyer, après transposition dans la nouvelle échelle de traitement, une ou deux annuités aux personnes dont le traitement a été gelé durant deux respectivement quatre années ?	38	9	3
7. Etes-vous favorable à l'introduction progressive des annuités 24 à 25 par le Gouvernement dans un délai de six ans au maximum ?	31	16	3
8. Etes-vous favorable à la poursuite des mesures d'assainissement des finances (AFIN) à l'égard du personnel de l'administration ?	31	15	4

* La numérotation des articles a été modifiée depuis le lancement de la consultation

Le rapport de consultation est publié à l'adresse www.jura.ch/srh, rubrique "Bases légales".

6.2 Prise en compte des résultats

Sur la base du rapport de consultation, le Gouvernement a apporté deux modifications au projet :

En premier lieu, il a supprimé le principe d'une allocation d'attractivité liée au marché (question 2). Cette disposition visait à octroyer un supplément de rémunération aux titulaires d'une fonction dont la classification issue de l'évaluation les pénalise par rapport au marché. Cette mesure était fortement contestée notamment par les communes.

Dans l'avant-projet de décret figurait également, outre la prime (question 3), la possibilité d'octroyer une annuité supplémentaire aux personnes ayant achevé une formation durablement utile au service. Le Gouvernement a finalement retiré cette disposition pour deux raisons: d'une part, elle peut conduire à un plafonnement salarial trop rapide; d'autre part, même sans double annuité, le système reste cohérent et complet puisqu'il permet de tenir compte des situations ordinaires (annuité) tout comme des situations extraordinaires positives (prime) et négatives (refus d'annuité).

7. Modifications législatives

L'entrée en vigueur du décret entraîne l'abrogation des décrets, règlements et arrêtés existants dont la liste figure à l'article 40. Elle nécessite également l'abrogation de la loi du 9 novembre 1978 sur les traitements des membres du corps enseignant, dont le contenu a été repris respectivement adapté dans le projet de décret. Un décret ne pouvant abroger une loi, une proposition de loi d'abrogation est fournie en annexe. Les autres modifications législatives sont présentées ci-dessous par ordre thématique:

Répartition des dépenses scolaires

- La loi sur l'école obligatoire (RSJU 410.11) définit à l'article 152 les principes de répartition des dépenses entre les collectivités publiques, où figure la rémunération des enseignant-e-s et directeur-trice-s. Il s'agit de compléter la liste des éléments de rémunération vu les nouveautés en la matière (prime, notamment). La formulation choisie, qui consiste à se référer au décret lui-même, est simple et garantit l'exhaustivité.
- Le décret fixant la répartition des dépenses scolaires entre les communes (RSJU 410.16), lequel se réfère à la loi sur l'école obligatoire ci-dessus, doit également être modifié. C'est ce qui est réalisé au travers de l'article 39 du décret sur la rémunération du personnel de l'Etat avec une formulation identique.

Traitements des membres du Gouvernement

Les traitements des membres du Gouvernement sont fixés par un arrêté du Parlement. Cet arrêté est fondé sur une base légale qui a été abrogée suite à l'entrée en vigueur de la LPer. Par ailleurs, la rémunération basée sur la classe 25 annuité 10 ne fonctionne plus avec une échelle comprenant 25 annuités. Pour ces deux motifs, il est proposé au Parlement de:

- modifier la loi sur le personnel de l'Etat en incluant l'article 44 à la liste des articles applicables aux membres du Gouvernement (rémunération fixée par décret).
- adopter un décret fixant le traitement des membres du Gouvernement, lequel se base sur l'article 44 de la LPer. Ce décret abroge l'arrêté actuellement en vigueur. Il en reprend le contenu, corrige l'annuité de référence et prévoit à l'art. 9 une adaptation progressive en 6 paliers du traitement des membres du Gouvernement.

Autres éléments abrogés par le décret

- Le règlement relatif à la classification des fonctions dans l'administration cantonale jurassienne doit être abrogé dans la mesure où le nouveau décret fixe les règles du jeu en la matière. Or, adopté en 1978 par l'Assemblée constituante, ce règlement ne peut être abrogé que par décision du Parlement.
- Le règlement de la commission du personnel de l'administration jurassienne doit également être abrogé. La commission du personnel n'existe plus et les relations avec la CDS l'ont rendue définitivement obsolète. Reste que cette commission pouvait être invoquée via le règlement relatif à la classification des fonctions, ce qui explique pourquoi sa base légale n'a pas encore été abrogée. Ce sera désormais le cas.
- L'arrêté du 3 juillet 1980 concernant l'adaptation des traitements au coût de la vie est le seul à avoir été adopté par le Parlement. Vu l'introduction d'une nouvelle échelle des traitements, il doit être abrogé, de même que les arrêtés ultérieurs, pris quant à eux par le Gouvernement.

De cette manière, tous les textes nécessitant l'intervention du Parlement seront adaptés ou abrogés simultanément en vue de la mise en application du décret.

Le Gouvernement a donné mandat à un groupe de travail de rédiger un projet d'ordonnance d'application. L'adoption de cette ordonnance conduira également à l'abrogation, respectivement à la modification de nombreux textes législatifs dont la compétence incombe au Gouvernement. Ces modifications devraient entrer en vigueur simultanément au décret.

8. Conclusion

Le Gouvernement est persuadé que le projet de décret sur les traitements du personnel de l'Etat offre à l'ensemble de ses collaborateurs un cadre avantageux et souple tout en préservant leurs intérêts et pour les motifs qui précèdent vous invite à accepter le projet de décret ainsi que les modifications législatives qui l'accompagnent.

Veuillez croire, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Députés, à l'assurance de notre parfaite considération.

AU NOM DU GOUVERNEMENT DE LA
REPUBLIQUE ET CANTON DU JURA

Michel Probst
Président



Sigismond Jacquod
Chancelier d'Etat

Annexes :

- Projet de décret sur les traitements du personnel de l'Etat
- Propositions de modification ou d'abrogation:
 - *Loi sur le personnel de l'Etat (modification)*
 - *Loi sur l'école obligatoire (modification)*
 - *Loi sur les traitements des membres du corps enseignant (abrogation)*
 - *Décret fixant le traitement des membres du Gouvernement (nouveau décret remplaçant l'arrêté existant)*

Décret sur les traitements du personnel de l'Etat

du ... (projet du 14 mai 2013)

Le Parlement de la République et Canton du Jura

vu l'article 44 de la loi du 22 septembre 2010 sur le personnel de l'Etat¹⁾,

arrête :

SECTION 1 : Dispositions générales

Champ
d'application

Article premier Le présent décret est applicable à l'évaluation et à la classification des fonctions ainsi qu'à la rémunération du personnel de l'Etat.

Terminologie

Art. 2 Les termes désignant des personnes dans le présent décret s'appliquent indifféremment aux femmes et aux hommes.

Principes de
rémunération

Art. 3 Le présent décret se fonde sur les principes de rémunération suivants :

- a) le maintien de l'attractivité de l'Etat en qualité d'employeur ;
- b) la prise en compte de la situation du marché du travail, de la situation financière de l'Etat et de la situation économique et sociale ;
- c) la détermination du salaire en tenant compte, pour la classe de traitement, de la fonction, pour les annuités, de la durée des rapports de service et de l'expérience et, pour les primes, des prestations de l'employé.

SECTION 2 : Traitements

Eléments du
traitement

Art. 4 La rémunération du personnel de l'Etat comprend les éléments suivants :

- a) le traitement de base;
- b) les allocations familiales;
- c) les allocations spécifiques : notamment l'allocation de suppléance, la prime, la rétribution de tâches particulières, la gratification de fidélité;
- d) la contribution de l'employeur aux assurances sociales;
- e) les prestations en nature;
- f) les indemnités.

Classes de
traitement

Art. 5 ¹ Le traitement annuel brut du personnel de l'Etat pour un emploi à plein temps, treizième mois compris, est déterminé par les classes de traitement suivantes :

Classes	Minimum en francs		Maximum en francs
Classe 1	46'150.00	à	66'456.00
Classe 2	48'240.10	à	69'465.70
Classe 3	50'424.80	à	72'611.75
Classe 4	52'708.50	à	75'900.20
Classe 5	55'095.60	à	79'337.65
Classe 6	57'590.80	à	82'930.75
Classe 7	60'199.00	à	86'686.60
Classe 8	62'925.35	à	90'612.50
Classe 9	65'775.20	à	94'716.25
Classe 10	68'754.05	à	99'005.85
Classe 11	71'867.85	à	103'489.70
Classe 12	75'122.60	à	108'176.60
Classe 13	78'524.85	à	113'075.80
Classe 14	82'081.15	à	118'196.85
Classe 15	85'798.50	à	123'549.85
Classe 16	89'684.25	à	129'145.25
Classe 17	93'745.90	à	134'994.10
Classe 18	97'991.55	à	141'107.80
Classe 19	102'429.45	à	147'498.40
Classe 20	107'068.35	à	154'178.45
Classe 21	111'917.35	à	161'161.00
Classe 22	116'985.95	à	168'459.75
Classe 23	122'284.10	à	176'089.10
Classe 24	127'822.20	à	184'063.95
Classe 25	133'611.10	à	192'400.00

² Chaque classe de traitement est divisée en vingt-cinq paliers, appelés annuités, dont le minimum et le maximum sont fixés à l'alinéa 1. Les écarts entre chaque palier sont fixés par le Gouvernement sur la base d'une progression logarithmique.

³ Le treizième salaire est versé en proportion de l'activité exercée durant l'année.

Echéances

Art. 6 ¹ Les traitements sont versés chaque mois. Demeurent réservées les situations particulières pour lesquelles d'autres échéances peuvent être appliquées.

² Le treizième salaire est versé au mois de décembre ou, le cas échéant, lors de la fin de l'activité de l'employé.

Adaptation au coût de la vie

Art. 7 ¹ Le Gouvernement peut adapter, par voie d'arrêté, les traitements au coût de la vie.

² L'adaptation intervient annuellement, au mois de janvier, sur la base de l'indice des prix à la consommation du mois de juillet précédent.

Barèmes particuliers

Art. 8 Le Gouvernement arrête la rémunération des apprentis, des stagiaires et des autres personnes dont la fonction ne figure pas dans la classification des fonctions.

Prestations en nature

Art. 9 Le Gouvernement arrête la contre valeur des prestations en nature.

SECTION 3 : Fixation et évolution du traitement

Autorité compétente

Art. 10 L'autorité d'engagement arrête le traitement initial de l'employé, conformément aux dispositions de la présente section.

Traitement initial

Art. 11 ¹ Le traitement initial de l'employé est fixé entre le minimum et le maximum de la classe ou de l'une des classes attribuées à la fonction. L'annuité est déterminée en tenant compte de l'expérience professionnelle et personnelle de l'intéressé.

² Lorsque l'intéressé ne dispose pas de la formation ou de l'expérience exigée par la description de la fonction et du poste, le traitement initial est arrêté à une classe inférieure. Le traitement est adapté, conformément à l'alinéa 1, dès que l'intéressé satisfait aux exigences requises. Ses annuités restent acquises.

Augmentation annuelle
a) Principe

Art. 12 L'employé a droit, au 1^{er} janvier, à une augmentation de traitement correspondant à une annuité, jusqu'à l'obtention du maximum de sa classe.

b) Refus

Art 13 ¹ Lorsque les prestations, le comportement ou les aptitudes de l'employé ne correspondent pas ou plus aux exigences de la fonction et du poste occupé, le Gouvernement peut refuser l'octroi de l'annuité.

² La demande de refus de l'annuité ordinaire, dûment motivée, émane en principe du supérieur hiérarchique. Elle contient notamment le procès-verbal d'un entretien au cours duquel l'employé a pu se déterminer. Elle doit être formulée par écrit au Service des ressources humaines, lequel la transmet au Gouvernement avec sa détermination.

³ L'article 87 de la loi du 22 septembre 2010 sur le personnel de l'Etat²⁾ demeure réservé.

⁴ Le refus de l'annuité ordinaire ne peut pas intervenir plus de deux années consécutivement, à moins qu'une procédure de licenciement au sens de la loi du 22 septembre 2010 sur le personnel de l'Etat³⁾ ne soit ouverte.

Allocation de suppléance

Art. 14 Le Gouvernement règle, par voie d'ordonnance, l'octroi d'une allocation à l'employé qui, en-dehors de ses attributions ordinaires, assume la suppléance d'un supérieur hiérarchique.

Prime

Art. 15 ¹ Le Gouvernement peut allouer une prime en nature ou en espèces à un employé ou à un groupe d'employés au vu de l'excellence des prestations fournies ou en raison de l'accomplissement d'une tâche dépassant le cadre habituel de travail.

² Les primes en espèces sont versées en avril suivant l'année de référence.

³ La valeur totale des primes et des gratifications de fidélité selon article 17 ci-après ne peut excéder, par année et par département, 1 % des salaires totaux inscrits au budget du département concerné.

⁴ La prime en espèces ne peut dépasser 2'000 francs par année et par personne. Elle est octroyée sans tenir compte du taux d'activité de l'intéressé.

Rétribution de tâches particulières

Art. 16 ¹ Le Gouvernement dresse la liste des tâches particulières et en détermine les conditions et les modalités de rétribution sur proposition de la commission paritaire d'évaluation et de classification des fonctions.

² Les tâches particulières sont, en principe, rétribuées pour les mois où elles sont effectivement exercées.

Gratification de
fidélité

Art. 17 ¹ Après 20, 30 et 40 ans d'activité déployée au service de l'Etat, l'employé reçoit une gratification de fidélité.

² La gratification est égale à un traitement mensuel du maximum de la classe 11, majoré des allocations de renchérissement échues au moment du versement, toutefois sans aucune allocation sociale; elle est proportionnelle au degré d'occupation moyen.

³ L'employé peut convertir l'entier de sa gratification en vacances, à raison de quatre semaines, ou la moitié, à raison de deux semaines.

Indemnités

Art. 18 Le Gouvernement peut fixer, par voie d'ordonnance, des indemnités pour des obligations imposées à un employé lui causant des frais ou inconvénients particuliers.

SECTION 4 : Evaluation et classification des fonctions

Description,
évaluation et
classification des
fonctions

Art. 19 ¹ Chaque fonction soumise à la législation sur le personnel de l'Etat fait l'objet d'une description, d'une évaluation et d'une classification.

² Les critères d'évaluation sont liés aux exigences et aux charges intellectuelles, psychosociales, physiques et de responsabilité de la fonction.

³ Le Gouvernement adopte par voie de règlement le système d'évaluation des fonctions.

⁴ Le Gouvernement arrête la classification salariale des fonctions.

⁵ La liste des fonctions et leur classification sont publiées.

Commission
d'évaluation et
de classification
des fonctions

Art. 20 ¹ Le Gouvernement dispose d'une commission paritaire d'évaluation et de classification des fonctions.

² La commission est chargée de procéder à l'évaluation des fonctions et des tâches particulières. Elle formule des propositions au Gouvernement concernant la description, l'évaluation et la classification des fonctions et des tâches particulières. Ses propositions et les rapports qui les accompagnent ne sont pas accessibles au public.

³ La commission accomplit en outre les autres tâches que lui confie le

Gouvernement.

⁴ Le Gouvernement nomme les membres de la commission et détermine son mode de fonctionnement. Le Service des ressources humaines en assure la présidence ainsi que le secrétariat.

Evolution du
poste de travail

Art. 21 ¹ L'employé dont la description de poste ne correspond plus à sa fonction peut demander son rattachement à la fonction correspondante.

² La demande peut également émaner de son supérieur hiérarchique.

³ Le Gouvernement statue sur la demande, sur la base du préavis du supérieur hiérarchique de l'employé et de la commission paritaire d'évaluation et de classification des fonctions.

SECTION 5 : Nouvelle évaluation et changement de fonction

Nouvelle
évaluation

Art. 22 ¹ En cas de nouvelle évaluation d'une fonction, le Gouvernement arrête le moment auquel celle-ci entre en vigueur. Elle intervient au plus tard le 1^{er} janvier de la deuxième année suivant la demande de nouvelle évaluation.

² L'ensemble des titulaires de la fonction sont colloqués dans la nouvelle classe de traitement. Ils sont mis au bénéfice de l'annuité immédiatement supérieure au montant obtenu en majorant le salaire nominal individuel de 3% par classe supplémentaire attribuée lors de la nouvelle évaluation. Le montant obtenu ne peut être inférieur au minimum de la classe considérée.

³ Si la nouvelle évaluation aboutit à une classe de traitement inférieure, les titulaires sont mis au bénéfice de l'annuité immédiatement supérieure au montant obtenu en réduisant le salaire nominal individuel de 3% par classe de différence. Le montant obtenu ne peut excéder le maximum de la classe considérée. Le salaire nominal et le renchérissement sont garantis pour une durée de deux ans; durant cette période, les titulaires touchent une indemnité destinée à compenser la différence entre l'ancien et le nouveau traitement. L'indemnité est réduite à mesure que les titulaires progressent dans les annuités de la nouvelle classe de traitement.

Accès à une
fonction mieux
rémunérée

Art. 23 L'employé qui, par suite d'un changement de fonction, bénéficie d'une classe de traitement supérieure, est colloqué dans la nouvelle classe de traitement dès le mois où le changement prend effet. Il est mis au bénéfice de l'annuité immédiatement supérieure au montant obtenu en majorant le salaire nominal individuel de 3% par classe supplémentaire. Le montant obtenu ne peut être inférieur au minimum de la classe considérée.

Mutation

Art. 24 ¹ En cas de mutation, les articles 68 à 70 de la loi du 22 septembre 2010 sur le personnel de l'Etat⁴⁾ s'appliquent.

² L'employé muté est colloqué dans la classe de traitement de sa nouvelle fonction. Il est mis au bénéfice de l'annuité immédiatement supérieure au montant obtenu en réduisant son salaire nominal de 3% par classe de différence. Le montant obtenu ne peut excéder le maximum de la classe considérée.

³ Si son traitement nominal est garanti, il perçoit une indemnité destinée à compenser la différence entre l'ancien et le nouveau traitement. L'indemnité est réduite à mesure que l'intéressé progresse dans les annuités de la nouvelle classe de traitement.

SECTION 6 : Naissance et extinction du droit au traitement

Naissance et extinction du droit au traitement

Art. 25 ¹ Le droit au traitement naît le jour de l'entrée de l'employé au service de l'Etat et prend fin avec la cessation des rapports de service.

² Demeure réservé l'article 26.

Traitement après décès

Art. 26 En cas de décès d'un employé qui avait des proches à sa charge, son traitement est encore versé durant trois mois à compter de la date du décès.

SECTION 7 : Allocations

Allocations familiales

Art. 27 ¹ L'Etat est affilié à la Caisse d'allocations familiales du Canton du Jura.

² L'employé a droit aux allocations familiales prévues par la législation sur les allocations familiales.

³ L'employé communique au Service des ressources humaines toutes les données et tout changement de situation pertinents concernant l'obtention des allocations familiales.

Allocation unique en cas de décès

Art. 28 En cas de décès d'un employé laissant des proches dans une situation matérielle particulièrement difficile, le Gouvernement peut accorder à ces derniers une allocation unique correspondant au maximum à la moitié du salaire annuel brut de la personne décédée.

SECTION 8 : Prescription, restitution de l'indu

Prescription

Art. 29 La créance en paiement du traitement et des autres prestations découlant du présent décret se prescrit par cinq ans à compter de son exigibilité.

Restitution de l'indu

Art. 30 ¹ L'employé qui a reçu un traitement ou une autre prestation qui ne lui étaient pas dus ou qui ne lui étaient que partiellement dus est tenu de restituer l'indu.

² Le droit de demander la restitution se prescrit par un an à compter du jour où l'Etat a eu connaissance du caractère indu du versement et, dans tous les cas, par cinq ans dès le versement de l'indu. Si la créance naît d'un acte punissable pour lequel le droit pénal prévoit un délai de prescription plus long, celui-ci est déterminant.

³ Dans les cas de rigueur et lorsque l'employé concerné était de bonne foi, le Gouvernement peut renoncer à la restitution de tout ou partie de l'indu.

Réserve

Art. 31 Demeurent réservées les dispositions particulières de la législation fédérale ou cantonale en matière d'allocations familiales et d'assurances sociales.

SECTION 9 : Procédure

Voies de droit

Art. 32 ¹ Le Code de procédure administrative⁵⁾ est applicable aux décisions prises en application du présent décret.

² Demeurent réservées les dispositions particulières de la législation fédérale ou cantonale en matière d'assurances sociales.

SECTION 10 : Dispositions transitoires et finales

Dispositions transitoires

a) Employés de l'administration et magistrats

Art. 33 ¹ A l'entrée en vigueur du présent décret, le traitement de l'employé est fixé dans la même classe de traitement de la nouvelle échelle, au niveau du palier supérieur le plus proche de l'ancien traitement.

² L'employé situé en annuité 8 ou 9 de sa classe de traitement de l'ancienne échelle des salaires et dont le traitement n'a pas augmenté deux années consécutives à l'entrée en vigueur du présent décret se voit octroyer une annuité supplémentaire après collocation dans la nouvelle échelle des

salaires selon l'alinéa 1. Une seconde annuité supplémentaire est octroyée aux employés colloqués en annuité 9 de l'ancienne échelle des salaires et dont le traitement n'a pas augmenté quatre années consécutives à l'entrée en vigueur du présent décret.

³ Les employés situés dans une classe d'attente se voient octroyer une classe de traitement conformément à l'article 11 puis sont rangés selon l'alinéa 1.

b) Enseignants

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
5	19
6 (6a et I)	20
7 (6b)	19
8 (6c)	18
9 (6d)	16
10 (6e)	15
11 (II)	18
12 (IIIa)	17
13 (IIIb)	16
14 (IIIc)	14

² L'enseignant en annuité 8 au moment de l'entrée en vigueur du présent décret se voit octroyer, après passage dans la nouvelle échelle des salaires selon l'alinéa 1, une annuité supplémentaire s'il est âgé de 33 ans révolus, deux ou trois annuités s'il est âgé respectivement de 34 ou 35 ans révolus.

³ L'enseignant en annuité 9 ou 10 au moment de l'entrée en vigueur du

présent décret se voit octroyer, après passage dans la nouvelle échelle des salaires selon l'alinéa 1, une annuité supplémentaire si son traitement n'a pas augmenté au cours de l'année civile écoulée, et deux annuités si son traitement n'a pas augmenté au cours des trois dernières années civiles écoulées.

⁴ L'enseignant dont le salaire est garanti par l'article 19b du décret du 6 décembre 1978 sur les traitements des membres du corps enseignant voit son nouveau traitement calculé sur la base de l'annuité 11. Si son nouveau traitement est inférieur au salaire garanti, il perçoit une indemnité destinée à compenser la différence. L'indemnité est réduite à mesure que l'intéressé progresse dans les annuités.

c) Introduction de la nouvelle évaluation des fonctions

Art. 35 En cas d'introduction simultanée de la nouvelle échelle des traitements et des nouvelles classifications de fonctions, l'intéressé passe, dans un premier temps, dans la nouvelle échelle des traitements, puis est colloqué dans la classe de traitement issue de la réévaluation de la fonction, conformément aux dispositions du présent décret.

c) Entrée en vigueur progressive des annuités 24 à 25

Art. 36 Le Gouvernement peut différer l'introduction des annuités 24 à 25 de l'échelle des traitements durant six ans au maximum dès l'entrée en vigueur du présent décret.

d) Réduction du traitement en compensation de la réduction de l'horaire de travail

Art. 37 Si la réduction du traitement d'un quarante-deuxième sous forme de non indexation équivalente des traitements à compter du 1^{er} janvier 2009, prévue par la modification du 19 décembre 2008 de l'article 3, alinéa 1, du décret du 6 décembre 1978 concernant les traitements des magistrats, fonctionnaires et employés de la République et Canton du Jura, n'a pas déployé tous ses effets au 31 décembre précédant l'entrée en vigueur du présent décret, le Gouvernement peut renoncer à l'attribution d'annuités au personnel concerné à la prochaine échéance.

Exécution

Art. 38 Le Gouvernement est chargé de l'application du présent décret. Il édicte les dispositions d'exécution nécessaires.

Modification du décret fixant la répartition des dépenses scolaires entre les communes

Art. 39 Le décret du 14 décembre 1994 fixant la répartition des dépenses scolaires entre les communes⁶⁾ est modifié comme il suit:

Article premier, alinéa 1, lettre a (nouvelle teneur) et lettre b (abrogée)

¹ La répartition de charges prévue à l'article 154, alinéa 1, de la loi sur l'école obligatoire comprend les dépenses scolaires générales suivantes:

a) la rémunération des directeurs et enseignants au sens de l'article 4 du décret sur les traitements du personnel de l'Etat;

b) abrogée

Abrogation du
droit en vigueur

Art. 40 Sont abrogés :

1. le décret du 6 décembre 1978 concernant le traitement des magistrats, fonctionnaires et employés de la République et Canton du Jura;
2. le décret du 12 février 1981 concernant le versement d'un treizième mois de traitement aux magistrats et fonctionnaires de la République et Canton du Jura;
3. le décret du 3 juillet 1980 concernant l'adaptation du traitement des magistrats, fonctionnaires, enseignants et employés de la République et Canton du Jura à l'évolution du coût de la vie;
4. le décret du 6 décembre 1978 sur les traitements des membres du corps enseignant;
5. le règlement du 6 décembre 1978 relatif à la classification des fonctions dans l'administration cantonale jurassienne;
6. le règlement du 31 mai 1990 de la commission du personnel de l'administration jurassienne;
7. l'arrêté du 3 juillet 1980 concernant l'adaptation des traitements au coût de la vie.

Entrée en
vigueur

Art. 41 Le Gouvernement fixe l'entrée en vigueur du présent décret.

Delémont, le

AU NOM DU PARLEMENT DE LA
REPUBLIQUE ET CANTON DU JURA

Le président :

Le secrétaire :

Alain Lachat

Jean-Baptiste Maître

- 1) RSJU 173.11
- 2) RSJU 173.11
- 3) RSJU 173.11
- 4) RSJU 173.11
- 5) RSJU 175.1
- 6) RSJU 410.16

Loi sur le personnel de l'Etat

Modification du ... (projet du 14 mai 2013)

Le Parlement de la République et Canton du Jura,

arrête :

I.

La loi du 22 septembre 2010 sur le personnel de l'Etat¹⁾ est modifiée comme il suit:

Article 4, alinéa 2 (nouvelle teneur)

² Seuls les articles 21, 23, 25, 26, 27, 31, alinéa 1, 44, et 63 à 66 sont applicables aux membres du Gouvernement.

II.

¹ La présente modification est soumise au référendum facultatif.

² Le Gouvernement fixe l'entrée en vigueur de la présente modification.

Delémont, le

**AU NOM DU PARLEMENT DE LA
REPUBLIQUE ET CANTON DU JURA**

Le président:

Le secrétaire :

Alain Lachat

Jean-Baptiste Maître

1) RSJU 173.11

Loi sur l'école obligatoire

Modification du ... (projet du 14 mai 2013)

Le Parlement de la République et Canton du Jura,

arrête :

I.

La loi du 20 décembre 1990 sur l'école obligatoire¹⁾ est modifiée comme il suit:

Article 152, chiffre 3, lettre a (nouvelle teneur)

a) La rémunération des directeurs et enseignants au sens de l'article 4 du décret sur les traitements du personnel de l'Etat;

II.

¹ La présente modification est soumise au référendum facultatif.

² Le Gouvernement fixe l'entrée en vigueur de la présente modification.

Delémont, le

**AU NOM DU PARLEMENT DE LA
REPUBLIQUE ET CANTON DU JURA**

Le président:

Le secrétaire :

Alain Lachat

Jean-Baptiste Maître

1) RSJU 410.11

**Loi
sur les traitements des membres du corps enseignant**

Abrogation du ... (projet du 14 mai 2013)

Le Parlement de la République et Canton du Jura,

arrête :

Article premier La loi du 9 novembre 1978 sur les traitements des membres du corps enseignant¹⁾ est abrogée.

Art. 2 ¹ La présente abrogation est soumise au référendum facultatif.

² Le Gouvernement fixe l'entrée en vigueur de la présente abrogation.

Delémont, le

AU NOM DU PARLEMENT DE LA
REPUBLIQUE ET CANTON DU JURA

Le président:

Le secrétaire :

Alain Lachat

Jean-Baptiste Maître

1) RSJU 410.251

Décret fixant le traitement des membres du Gouvernement

du ... (projet du 14 mai 2013)

Le Parlement de la République et Canton du Jura

vu l'article 44 de la loi du 22 septembre 2010 sur le personnel de l'Etat¹⁾,

arrête :

Champ d'application	Article premier Le présent décret fixe le traitement des membres du Gouvernement.
Terminologie	Art. 2 Les termes désignant des personnes dans le présent décret s'appliquent indifféremment aux femmes et aux hommes.
Traitement	Art. 3 Le traitement des membres du Gouvernement est fixé à celui de l'annuité maximale de la classe 25, majoré de 20%.
Président	Art. 4 Le président du Gouvernement reçoit un supplément annuel identique à celui du président du Parlement.
Représentation	Art. 5 ¹ Les membres du Gouvernement ont droit à une indemnité annuelle de 9 500 francs pour frais de représentation et de déplacement à l'intérieur du Canton. Ces frais couvrent les déplacements en véhicule privé ainsi que les dépenses personnelles occasionnées par l'exercice de leur fonction. Le chancelier a droit à une demi-indemnité. ² Le Gouvernement est habilité à indexer le montant de l'indemnité arrêtée par le Parlement, chaque fois que l'indice des prix à la consommation a varié de plus de 5 points (base 100 = décembre 2005).
Frais de déplacement et d'entretien	Art. 6 Les membres du Gouvernement ont droit au remboursement de leurs frais de déplacement et d'entretien à l'extérieur du Canton conformément aux dispositions de l'ordonnance concernant le remboursement des dépenses des magistrats, fonctionnaires et employés de la République et Canton du Jura ²⁾ .
Paiements	Art. 7 Le versement des indemnités et le remboursement des frais se font

chaque semestre.

Personnes
morales à but
lucratif

Art. 8 ¹ Les membres du Gouvernement ne peuvent faire partie du conseil d'administration ou de direction d'une personne morale à but lucratif que s'il s'agit d'une société ou d'un établissement dépendant de l'Etat ou si l'intérêt de l'Etat est évident.

² Les montants touchés à ce titre sont acquis à l'Etat, à l'exception des frais de déplacement.

Disposition
transitoire

Art. 9 ¹ La différence entre l'ancien traitement des membres du Gouvernement et celui défini à l'article 3 est divisée en six paliers d'égale valeur.

² Le traitement des membres du Gouvernement est augmenté d'un palier chaque année, la première fois à l'entrée en vigueur du présent décret, jusqu'à ce qu'il atteigne le montant prévu à l'article 3.

Abrogation du
droit antérieur

Art. 10 L'arrêté du 21 décembre 2007 fixant le traitement des membres du Gouvernement³⁾ est abrogé.

Entrée en
vigueur

Art. 11 Le Gouvernement fixe l'entrée en vigueur du présent décret.

Delémont, le

AU NOM DU PARLEMENT DE LA
REPUBLIQUE ET CANTON DU JURA

Le président:

Le secrétaire :

Alain Lachat

Jean-Baptiste Maître

¹⁾ RSJU 173.11

²⁾ RSJU 173.461

³⁾ RSJU 173.411.1