

2, rue du 24-Septembre  
CH-2800 Delémont

t +41 32 420 58 80

f +41 32 420 58 81

secr.srh@jura.ch

# Communes jurassiennes

## **GUIDE D'ÉVALUATION DES FONCTIONS**

SRH - AJC / Delémont, le 16 août 2016

### Table des matières

1	Introduction	2
2	Rémunération et bases légales	3
3	Salaire d'engagement	4
4	Réévaluation de fonction, effet sur le salaire	5
5	Autres éléments de rémunération	5
6	Horaires atypiques	6

# 1 Introduction

## Mandat et objectifs

L'Association jurassienne des Communes (AJC) a mandaté le Service des ressources humaines de l'Etat (SRH) fin 2014 en vue de proposer une évaluation des fonctions spécifiques aux communes jurassiennes. Les fonctions évaluées pour l'Etat ne peuvent en effet pas toujours s'appliquer aux communes, celle-ci connaissant des missions, donc des exigences et des charges qui se distinguent du personnel cantonal.

Les fonctions les plus courantes dans les administrations communales jurassiennes ont été évaluées et décrites. L'évaluation a été réalisée avec le même système que celui de l'Etat, EVALUATION.JU, puis validée par la Commission d'évaluation des fonctions. Le système d'évaluation et les bases légales qui encadrent son usage sont publiés sur le site internet du SRH à l'adresse [www.jura.ch/srh](http://www.jura.ch/srh). Le système garantit l'égalité de traitement entre les différentes composantes du personnel et notamment l'égalité entre femmes et hommes.

EVALUATION.JU a également servi de référence pour l'évaluation des fonctions des institutions paraétatiques du domaine santé-social. De ce fait, on observe une grande homogénéité dans l'analyse de la fonction publique et parapublique jurassienne.

## Liberté d'application

Selon les dispositions légales en vigueur, les communes jurassiennes ont le choix d'appliquer ou non les classifications issues de cette évaluation. L'Etat n'impose nullement de respecter les résultats de ce travail, qui n'a d'autre objectif que d'améliorer l'égalité de traitement au sein des communes ainsi qu'un certain équilibre entre communes elles-mêmes.

## Application différenciée au sein d'une commune

L'autonomie communale permet également d'ajuster l'évaluation aux conditions financières : ainsi, par rapport aux résultats d'évaluation, l'exécutif peut, selon les cas, ajouter ou retirer x% de salaire au personnel concerné, l'augmenter ou diminuer de x classes de traitement, etc. Pour garantir l'égalité de traitement au sein du personnel communal ainsi que l'égalité des genres, il importe cependant qu'une telle mesure soit appliquée à l'ensemble du personnel communal et non de manière individualisée.

## Règles et bases légales

Ce guide présente les règles d'application des fonctions : fixation du salaire d'engagement, impact d'un changement de classification en cours d'emploi, effet salarial d'un horaire atypique (travail de nuit, du dimanche, etc.), fonctions doubles, etc. Il ne saurait constituer une nouvelle base légale. En cas de doute, les bases légales en vigueur s'appliquent.

## En cas de question

Pour toute question, les communes sont priées de contacter l'AJC en premier lieu, le SRH restant à disposition en cas de difficultés.

L'AJC et le SRH s'engagent à organiser des séances d'information à l'intention des communes au cours des prochaines années dans l'optique d'une application équitable des diverses fonctions entre les communes. Ces rencontres visent également à garantir une mise à jour constante du répertoire des fonctions communales.

## 2 Rémunération et bases légales

### Echelle de traitement

La classification qui figure dans les descriptions de fonctions s'applique à l'échelle de traitements U applicable également au personnel de l'Etat. L'échelle U est publiée sur le site internet du SRH et régulièrement remise à jour en particulier en ce qui concerne l'indexation.

Base légale : Décret sur les traitements du personnel de l'Etat, art. 5 et 7 / RSJU 173.411

### Salaire à l'heure

En principe, l'employé-e bénéficie d'un salaire mensuel. De ce fait, son salaire évolue d'année en année par le biais de l'octroi d'annuités, ceci à chaque fois au 1<sup>er</sup> janvier.

Dans un certain nombre de cas, notamment en présence de contrats courts ou d'un très faible taux d'occupation, il est possible de rémunérer un-e employé-e à l'heure. Dans ce cas, le salaire horaire sera calculé sur la base de la classe de la fonction (selon évaluation), à l'annuité 1, arrondi au franc inférieur. Le salaire reste donc fixe et ne bénéficie pas d'une évolution automatique par le jeu des annuités. Ces cas doivent rester des exceptions.

Base légale : Ordonnance sur les traitements du personnel de l'Etat, art. 3 / RSJU 173.411.01

### Apprenti-e-s et autres salaires exclus de l'évaluation

Les apprenti-e-s et stagiaires ne sont pas évalués. Leur salaire est versé sur la base de diverses recommandations. Par ailleurs, malgré une évaluation la plus complète possible, il y aura toujours des emplois particuliers dans certaines communes. Pour ces cas, il existe une relative liberté d'appréciation. L'Etat a fixé un salaire horaire minimal pour les emplois auxiliaires qui n'exigent pas de formation spécifique (actuellement de 26 francs).

Les salaires des apprenti-e-s, stagiaires et auxiliaires sont publiés chaque année dans les « Informations du SRH » sur le site internet de celui-ci, au chapitre des paiements spéciaux.

### Double fonction

Certains postes de travail relèvent en réalité de plusieurs fonctions distinctes (exemple : concierge et chauffeur-se du bus scolaire). Dans ce cas, on scindera la rémunération de l'intéressé-e sur deux fonctions (ou plus, maximum 3), en attribuant la classe applicable à chacune de ces fonctions et en estimant le taux d'occupation de chacune d'elles.

Ainsi, la valeur de chaque mission du poste reste transparente. En outre, cela permet un éventuel remplacement partiel en cas de réaménagement du poste.

### 3 Salaire d'engagement

En cas d'engagement, il s'agit tout d'abord de déterminer la fonction du poste et sa classification. L'autorité bénéficie d'une libre appréciation de sa structure, de son organigramme et donc des fonctions dont elle a besoin pour l'accomplissement de ses missions.

Ensuite, il s'agit de vérifier l'adéquation entre les exigences de la fonction et le profil réel de la personne engagée. Voir pour ce faire les cas de figure suivants.

#### a) La personne correspond pleinement au profil

Si la personne possède toutes les exigences requises, on lui attribuera la classe de fonction. Le calcul de l'annuité suit quant à lui les règles suivantes :

- Les années d'expérience de la personne sont à pondérer selon leur équivalence avec le poste à pourvoir :
  - > pour un-e agent-e technique par exemple, les années d'expérience dans un garage automobile ou une entreprise du bâtiment valent pratiquement à 100%. D'éventuelles années de travail dans une fonction administrative valent moins ;
  - > pour une poste éducatif dans une crèche, les années d'éducation des propres enfants de l'employé-e comptent davantage que celles passées en comptabilité ; Etc.
- On déduira de ce calcul les années d'expérience requises par la fonction. Le résultat de ce calcul indique l'annuité d'engagement.

L'appréciation finale relève de l'autorité d'engagement.

#### b) La personne engagée ne répond pas à toutes les exigences

Ce cas de figure est à éviter. En principe, on engagera des personnes répondant au profil de poste. Cependant, si la personne ne répond pas à toutes les exigences requises, on l'engagera à une classe de traitement inférieure à celle du poste :

- En cas de manque d'expérience, on retire une classe durant autant d'années qu'il faut pour combler le déficit ;
- En cas de manque de formation, on retire le nombre de classes correspondant à la valeur de la formation manquante :
  - o -1 une classe pour une formation manquante allant jusqu'à 500 heures ;
  - o -2 classes pour une formation manquante de 501 à 1000 heures ;
  - o -3 classes pour une formation manquante supérieure à 1001 heures ;
  - o On peut retirer davantage de classes dans des cas particuliers. Voir les bases légales pour ces cas qui devraient rester extrêmement rares.

Les retraits de classes pour manque de formation sont, en règle générale, indiqués dans les descriptions de fonctions figurant en annexe. L'autorité qui retire une ou plusieurs classes pour défaut de formation doit en principe donner tous les moyens à l'intéressé-e pour combler le déficit. Les retraits de classes n'ont pas pour objectif d'être appliqués durablement.

Le calcul de l'annuité suit la même logique que celle présentée au point a).

## 4 Réévaluation de fonction, effet sur le salaire

Dans les communes qui choisissent d'appliquer les présentes évaluations de fonctions, ce choix peut entraîner des modifications dans la classification de certains employé-e-s. Un tel effet peut également avoir lieu en cas de changement de fonction ou de réévaluation ultérieure d'une fonction communale.

Dans chacun de ces cas, il s'agit de décider, au plan communal, si le salaire de chaque intéressé-e doit être modifié et si oui comment.

L'Etat jurassien a choisi la méthode des +/- 3% par saut de classe, avec un délai de droits acquis de deux ans. Ainsi :

- Si l'évaluation débouche sur une classe de traitement identique à l'actuelle, la classification ne change pas. L'avancement en annuités se poursuit normalement.
- Si l'évaluation débouche sur une classe supérieure, l'adaptation salariale est calculée de la manière suivante : augmentation du salaire de 3% par gain de classe, ajustement à l'annuité immédiatement supérieure ;
- En cas de baisse de classe : baisse théorique du salaire de 3% par baisse de classe, ajustement à l'annuité immédiatement supérieure ; gain d'annuités au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année. Salaire réel versé : maintien du salaire avant évaluation durant 2 ans.

L'autorité communale décide de la date d'application des nouvelles évaluations. Cette date coïncidera avec le début du délai des deux ans de « droits acquis ».

L'effet salarial d'une baisse d'une classe est pour ainsi dire nul : durant la période de droits acquis de deux ans, l'évolution dans les annuités entraîne à terme une très légère adaptation du salaire, vers le haut ou vers le bas. Ainsi, une correction d'une classe vers le bas est « couverte » par le jeu du maintien salarial de deux ans. Les corrections plus importantes entraînent en revanche une baisse significative du salaire au terme des droits acquis.

Base légale : Décret sur les traitements du personnel de l'Etat, art. 22 et 23 / RSJU 173.411

## 5 Autres éléments de rémunération

Selon les bases légales applicables au sein de la commune, on pourra encore trouver les éléments de rémunération suivants :

- Prime individuelle ou collective  
Base légale cantonale : décret sur les traitements, article 15
- Gratification de fidélité versée après 20, 30 ou 40 ans de service  
Base légale cantonale : décret sur les traitements, article 17
- Allocations, indemnités de logement ou de déplacement, autres éléments de rémunération selon dispositions légales ou règlementation communale.

## 6 Horaires atypiques

### Horaires exclus de la classification de fonction

La classification qui figure dans les descriptions de fonctions ne tient pas compte d'éventuels horaires atypiques. On peut donc trouver dans la même classe de traitement du personnel administratif qui travaille le soir (secrétaire aux verbaux par exemple) et du personnel administratif qui n'effectue que du travail de jour. Il en va de même pour le personnel technique qui peut être amené, selon les cas, à répondre aux urgences qui tombent sur un dimanche ou encore garantir un service de piquet.

Cette exclusion des horaires atypiques reflète le choix qu'a fait l'Etat jurassien de distinguer entre la fonction d'une part et les horaires d'autre part, ces derniers étant indemnisés au cas par cas.

### Indemnisations applicables à l'Etat

En résumé, l'Etat applique les indemnisations suivantes en cas d'horaire atypique :

- Indemnisation du travail effectué durant la nuit (de 20h à 6h), le dimanche, les jours fériés et les jours de pont : 8 francs par heure de travail complète ;
  - o L'indemnité peut également être prise en temps. Dans ce cas, 4 heures de travail durant un horaire atypique donnent droit à une heure de congé. Le congé doit être pris en bloc d'au moins une demi-journée.
  - o Le samedi est un jour ouvrable comme les autres.
- Indemnisation des périodes de piquet : 20 à 30 francs par jour selon le degré d'urgence ;
- Autres indemnités dans certains cas particuliers.

Base légale : Ordonnance relative aux indemnités versées aux employés de l'Etat pour inconvénients particuliers, RSJU 173.462 (en cours de publication au RSJU – entrée en vigueur prévue au 1<sup>er</sup> août 2016)

### Marge d'appréciation communale

Il appartient à l'autorité communale d'apprécier si et de quelle manière elle entend appliquer cette ordonnance. Il lui est également possible d'attribuer des indemnités de manière forfaitaire, à l'aide d'un montant fixé mensuellement par exemple.