

L'égalité salariale dans l'Administration cantonale jurassienne en 2011

Autor(en): **Wagner, Patrick**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **D'égal à égale!**

Band (Jahr): **11 (2011)**

PDF erstellt am: **19.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-352734>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

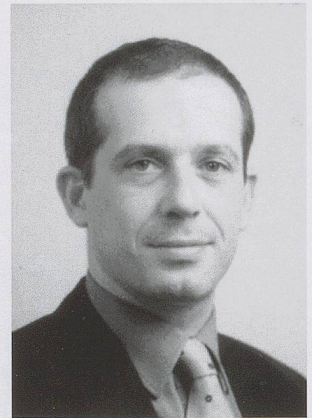
Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

L'égalité salariale dans l'Administration cantonale jurassienne en 2011

Patrick Wagner

Chef du Service des ressources humaines



D'un point de vue strictement légal, l'égalité salariale est respectée dans l'administration cantonale, les niveaux de rémunération étant définis pour des fonctions, indépendamment du fait que ce soit des femmes ou des hommes qui les occupent. En revanche, une analyse plus en profondeur laisse entrevoir des problèmes plus subtils qu'il s'agit de reconnaître, puis de résoudre, en fonction des ressources disponibles notamment.

Evaluation de fonctions et échelle de rémunération

Le canton du Jura connaît depuis l'entrée en souveraineté, en 1979, un système classique basé, d'une part, sur une méthode reconnue et documentée en matière d'évaluation des fonctions et, d'autre part, sur une échelle de traitement basée sur 25 classes de traitement, elles-mêmes subdivisées en 11 échelons ou annuités.

Les deux sont évidemment indissociables, puisque la rémunération est calculée d'après l'évaluation de la fonction. Celle-ci se fait sur la base d'une appréciation en cinq critères: la formation professionnelle, l'expérience professionnelle, les efforts et le degré de responsabilité de la fonction concernée.

L'échelle des traitements est l'ancienne échelle bernoise, à laquelle on a supprimé les 4 classes de traitement les plus basses et les quatre classes les plus élevées. D'emblée, on peut dire que ces systèmes souffrent d'être relativement anciens et de n'avoir subi que très peu d'adaptations en trente ans.

Dans les faits, les plus récentes statistiques dont nous disposons démontrent qu'il y a plus d'hommes que de femmes dans les classes élevées, même si la situation s'est améliorée durant l'année 2009, avec 3 femmes de plus en classe 25 qu'en 2008, par exemple. En revanche, dans les classes 1 à 12, il faut constater l'inverse, soit plus de femmes que d'hommes.

De même, il existe une différence notable en ce qui concerne les âges et les genres: il y a plus d'hommes dans l'administration que de femmes dès l'âge de 40 ans. Bien qu'aucune analyse n'ait été effectuée dans ce domaine, il serait intéressant de se poser la question de la carrière des unes et des autres, de savoir si la maternité entre en ligne de compte pour cette statistique, etc.

Bien qu'il n'y ait aucune discrimination dans le processus de recrutement, force est de reconnaître que la tendance statistique favorise toujours les hommes, plus disponibles en principe pour des

postes à responsabilité, plutôt à 100% et traditionnellement élevés dans les classes.

Enfin, il existe une anomalie historique dans l'existence de deux catégories dont les descriptions de poste sont très proches, à savoir celle des «agent·e·s administratif·ve·s», fonction autrefois occupée plutôt par des hommes (actuellement 57.1 emplois plein temps (EPT) femmes et 37.3 EPT hommes: la tendance s'inverse) et celle des «secrétaires», poste traditionnellement occupé par des femmes (actuellement 60.5 EPT femmes et 3 EPT hommes). Dans la catégorie des «agent·e·s administratif·ve·s» (1 à 5), les classes élevées 12 et 15 sont pourtant encore majoritairement occupées par des hommes.

Modernisation des outils d'évaluation de fonctions et de rémunération

Notre système d'évaluation est historiquement ancien (1985) et nous a été fourni «clés en mains» par le canton de Genève peu après l'entrée en souveraineté de notre canton. Un projet avait été lancé par le Gouvernement, il y a quelques années, sans aboutir. Cependant, certains principes seront retenus dans un nouveau projet, telles que la diminution du nombre de fonctions, la diminution du nombre de critères, la clarté et la simplicité, ainsi qu'une application du système commune à tou·te·s les employé·e·s de l'Etat, enseignant·e·s et magistrat·e·s compris·e·s. L'égalité n'était pas dans le cahier des charges. Elle y sera introduite.

En 2010, le Gouvernement a accepté de réaliser une motion – n° 966 – portant sur la certification «equal-salary». Or, il existe des méthodes d'évaluation de fonctions dites égalitaires. Si les travaux du Prof. Yves Flückiger cités par les motionnaires de 2010 portent plutôt sur la certification, il nous paraît à ce stade plus logique de commencer par mettre sur pied un système d'évaluation des fonctions qui soit égalitaire. La certification pourra alors suivre.

Ainsi, contact a déjà été pris avec le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes dans ce but précis. La méthode ABAKABA sera l'objet d'une attention particulière et l'expérience fribourgeoise servira d'exemple. Du moins la méthode «EvalFri» sera-t-elle analysée et examinée avec grande attention par le Gouvernement jurassien avant l'été.

Quoi qu'il en soit, les anomalies historiques évoquées ci-dessus seront corrigées avec le nouveau système et les catégories des «agent·e·s administratif·ve·s» et des «secrétaires» de toute façon fusionnées.

Nouvelle loi sur le personnel et suite des travaux

Le Gouvernement jurassien est parfaitement conscient de l'importance de réaliser une égalité salariale la plus parfaite possible compte tenu de la disponibilité des ressources et pense qu'avant de certifier l'administration cantonale, un certain nombre d'opérations préalables sont nécessaires, en particulier d'améliorer nos connaissances statistiques et théoriques dans ce domaine, d'identifier toutes les anomalies du système actuel, d'établir et de publier une politique du personnel qui tienne compte de ces constatations.

La nouvelle loi sur le personnel, votée le 22 septembre 2010 et entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2011, mentionne clairement l'égalité dans ses premiers articles et l'ordonnance d'application, en vigueur avant l'été, reprendra et précisera si nécessaire ce qu'il est entendu par égalité en donnant des pistes à suivre en matière d'évaluation des fonctions et de rémunération. Le Parlement interviendra vraisemblablement en fin de processus, par une validation des systèmes retenus.

Les employé·e·s pourraient légitimement craindre de voir des modifications influencer négativement leur rémunération. Qu'elles et ils se rassurent, l'action de l'Etat s'inscrit clairement et obligatoirement de par la nouvelle loi, dans une logique de dialogue permanent avec les partenaires sociaux. Les droits acquis seront au centre des préoccupations dans la mise en œuvre du nouveau système. Ainsi, comme à Genève et ailleurs, plusieurs années – quasiment une génération – seront donc nécessaires pour résorber complètement l'ancienne échelle de rémunération.

Le projet de refonte des systèmes d'évaluation des fonctions devrait aboutir durant l'année 2013 et la modernisation de la rémunération devrait le précéder de peu.

Le Gouvernement jurassien est aussi conscient du rôle très visible qu'il joue sur la scène des employeu-

ses et employeurs dans le canton. C'est dans cet esprit qu'il entend poursuivre et mener à bien ces deux importants projets. Les établissements autonomes, les communes, mais aussi les nombreuses associations et fondations participant à l'action publique ainsi que, pourquoi pas, certaines entreprises privées, pourraient en profiter.

Référence utile:

www.jura.ch/shr

d'égal à égale!