

Commentaire relatif au chapitre VII du RPers (nouveau système salarial)

1 COMMENTAIRE GÉNÉRAL

1.1 Rappel du Message du 28 novembre 2000 accompagnant le projet de loi sur le personnel de l'Etat

Le chapitre VII du RPers (ci-après : nouveau système salarial) assure la mise en vigueur au 1^{er} janvier 2004 de la deuxième partie des dispositions de la LPers, consacrées au système salarial. Le nouveau système salarial introduit ainsi au sein du RPers les règles relatives à la rémunération. En conséquence, à l'instar de la LPers qui contient à la fois les principes du nouveau statut et les principes régissant la rémunération du personnel, le RPers contiendra à la fois les règles statutaires et les règles concernant la rémunération du personnel.

La LPers ainsi que le Message l'accompagnant contiennent toutes les grandes lignes du nouveau système salarial. Dès lors, il convient à titre de commentaire général de reproduire l'extrait suivant du Message du 28 novembre 2000 accompagnant le projet de loi sur le personnel de l'Etat (BCG 2001 p. 1008-1010) :

Nouveau système de rémunération

6.1. Présentation générale

La politique de rémunération déterminée par le projet s'articule autour des trois grands axes suivants :

- le maintien de la compétitivité de l'Etat et de ses établissements face aux autres employeurs ;*
- 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;*
- l'établissement d'un lien entre la rémunération et les prestations du collaborateur ou de la collaboratrice.*

6.2. Maîtrise de l'évolution de la masse salariale

Afin de permettre l'atteinte de cet objectif, le projet délègue au Conseil d'Etat de larges compétences en matière salariale.

Il donne la compétence au Conseil d'Etat de fixer les échelles de traitement, le minimum et le maximum de celles-ci restant de la compétence du Grand Conseil, afin de respecter le principe de la légalité. Le Conseil d'Etat devra lui-même fixer le nombre des classes, le minimum et le maximum de chacune, ainsi que la valeur des échelons et leur nombre. Le Conseil d'Etat sera également compétent pour adapter les échelles, non seulement au renchérissement (compétence qu'il exerce déjà) mais également à l'évolution des salaires réels, tout en prenant en compte la situation financière de l'Etat. Enfin, la valeur des prestations annexes (primes, gratifications, allocations) entre aussi dans la sphère de compétences du gouvernement. Ces nouvelles attributions confiées au Conseil d'Etat donnent la souplesse d'action nécessaire à la maîtrise souhaitée de l'évolution de la masse salariale. Le Grand Conseil garde bien sûr la maîtrise du budget et peut par ce biais approuver ou sanctionner l'action gouvernementale.

6.2.1. Minima et maxima de l'échelle

Le Conseil d'Etat devrait dans une première étape, tout au moins, reprendre les échelles actuelles. En effet, pour répondre aux vœux réitérés du Grand Conseil, un nouveau système salarial devrait rapidement entrer en vigueur et remplacer le système actuel. En outre, l'expérience démontre que l'éventail de traitements disposé par les échelles actuelles (échelle dite des hors classe et échelle générale) permettent une juste attribution des salaires. Le projet prévoit toutefois que le maximum de l'échelle générale des traitements soit rehaussé jusqu'au niveau de la troisième classe de l'échelle des hors classe ce qui permettrait d'intégrer toutes les grandes catégories de fonctions du personnel de l'Etat dans l'échelle générale, notamment celle des professeurs d'université. Cette manière de procéder restreint l'échelle des hors classe à quelques fonctions très particulières : cette dernière échelle restreinte est intitulée échelle spéciale.

6.2.2. Durée d'octroi des augmentations annuelles

Selon le système actuel, on constate une augmentation annuelle de la masse salariale. Celle-ci est due au premier chef à l'augmentation des postes de travail. La nouvelle loi sera sans effet sur cette cause qui est de nature structurelle. L'augmentation des charges salariales est toutefois tributaire en second lieu du système actuel de l'annuité. En effet, l'augmentation annuelle salariale, due à l'expérience uniquement, varie entre 2,4 et 1,9 % du salaire de base. En 11 années, si le collaborateur ou la collaboratrice a débuté à l'échelon 0 de la classe initiale, il ou elle atteint déjà le maximum de sa classe de fonction, maximum auquel il ou elle reste bloqué(e) durant cinq ans. Le passage en classe de sélection ne lui apporte qu'une ou deux annuités, avant que son traitement ne soit à nouveau définitivement bloqué. Il s'ensuit qu'un grand nombre de collaborateurs et collaboratrices sont au maximum de leurs classes. La fluctuation du personnel n'est pas suffisante pour établir l'équilibre entre personnel sortant (généralement au maximum de la classe) et nouveau personnel. C'est la raison pour laquelle, chaque année, la masse salariale augmente de manière significative sans que cela soit nécessairement justifié au regard de l'évolution du marché du travail. Il en résulte une augmentation réelle des traitements. Il convient donc, pour freiner l'évolution des charges salariales et constituer un parallèle entre celle-ci et l'évolution des salaires réels dans les secteurs concurrentiels (cf. ad ch. 6.3.), d'agir sur le montant de cette annuité. En exécution de la nouvelle loi, le Conseil d'Etat pourra par voie réglementaire, prolonger la durée d'octroi, tout en maintenant les minima (minimum de la classe initiale) et maxima actuels (maximum de la classe de sélection). Ce faisant, le montant de l'annuité sera réduit. Seront supprimés en revanche les délais d'attente actuels qui sont source de frustration et de démotivation pour le personnel. Le traitement ne sera bloqué qu'après un nombre d'années nettement plus élevé. La perte subie par le personnel du fait du ralentissement de la progression

salariale sera compensée par d'autres avantages découlant de la nouvelle loi : augmentation des chances d'avancement d'une classe à l'autre pour les collaborateurs ou collaboratrices, qui en raison de leurs performances, de l'acquisition de compétences ou d'aptitudes complémentaires font l'objet d'avancement ou de promotion ; octroi de primes individuelles ou d'équipe ; renforcement des possibilités réelles de formation et de développement (cf. en outre ad art. 87), encouragement à la prise de la retraite. La perte subie sera en plus compensée par la possibilité et l'obligation d'adapter l'échelle à l'évolution des salaires réels (cf. ad ch. 6.3.). Enfin, les moyens dégagés par la diminution de l'augmentation annuelle permettront d'accélérer la mise en œuvre des revalorisations de traitement découlant du système d'évaluation des fonctions EVALFRI.

6.3. Maintien de la compétitivité

Les échelles fixées par le Conseil d'Etat devront garantir que l'Etat-employeur reste concurrentiel sur le marché du travail. Les minima et maxima indiqués dans le projet correspondent au minimum de la classe 1 et au maximum de la classe située trois classes en dessus de la classe 34. Le maximum proposé de l'échelle spéciale correspond au maximum actuel. Ces fourchettes permettent au Conseil d'Etat de maintenir les échelles actuelles qui, selon l'expérience, sont à même d'assurer la compétitivité souhaitée.

Le projet oblige en outre la prise en compte du marché du travail par deux mécanismes distincts :

- a) le premier s'attache à l'ensemble des traitements. Le Conseil d'Etat devra prendre en compte le critère de l'évolution des salaires réels, lors de sa décision annuelle d'adaptation des échelles. Il restera toutefois libre de procéder effectivement à cette adaptation. Toutefois, tous les trois ans, cette adaptation est rendue obligatoire, du moins partiellement. L'adaptation peut être positive ou négative. Cette mesure doit permettre de maintenir les échelles, y compris leurs minima et maxima respectifs, dans une adéquation avec les salaires versés par les concurrents de l'Etat-employeur, soit dans le secteur privé soit dans le secteur public. De cette manière, les variations des salaires réels du personnel de l'Etat pourront être harmonisées avec les réalités économiques ; lorsque la variation sera positive, l'augmentation de salaire qui en découlera viendra ainsi s'ajouter à l'augmentation annuelle due en vertu de l'expérience et des prestations du collaborateur ou de la collaboratrice (cf. ad ch. 6.2.) ;*
- b) le second mécanisme touche le traitement, soit individuel soit d'une catégorie de personnel. Il permet soit d'octroyer un supplément de traitement pour engager ou éviter une hémorragie de collaborateurs ou collaboratrices, soit de stopper l'évolution salariale de personnel engagé à un niveau supérieur au marché du travail. La mesure préconisée est temporaire. Si l'inadéquation avec le marché du travail devait se maintenir, il y aurait lieu d'examiner si cette divergence ne serait pas due à des exigences de la fonction non prises en compte dans l'évaluation de celle-ci. Si tel devait être le cas, il faudra alors procéder à une modification de la classification.*

Le financement des mécanismes d'adaptation positive au marché du travail sera assuré essentiellement par la diminution du montant de l'augmentation annuelle.

6.4. Prise en compte de la situation économique et sociale

Cette prise en compte se fait obligatoirement dans le cadre de l'adaptation de l'échelle. La décision annuelle que le Conseil d'Etat est appelé à rendre à ce sujet doit prendre en considération cet aspect. La base légale existe donc pour introduire une éventuelle adaptation différenciée au renchérissement. En outre, en cas d'adaptation négative au marché du travail, l'obligation est faite au Conseil d'Etat de prendre en compte les aspects sociaux.

Les minima et maxima figurant dans le projet maintiennent les traitements fixés dans l'échelle normale dans une proportion restreinte (le maximum de l'échelle est égal à 4,5 x le minimum ; en outre, il faut tenir compte du fait que les trois dernières classes de l'échelle ne seront occupées que par un nombre restreint de personnes).

6.5. Lien entre rémunération et prestations du collaborateur ou de la collaboratrice

La question de l'introduction d'un salaire variable en fonction de la performance a été examinée. Le résultat de cette analyse conduit à l'adoption d'une grande réserve face à cette nouvelle forme de rémunération. En effet, le lien entre une évaluation des prestations et des aptitudes et une part significative du salaire, comme le conçoit le véritable salaire au mérite, se heurte dans le secteur public, à des obstacles importants :

- *l'évaluation des prestations et des aptitudes liée à une variation du salaire nécessite la mise en place d'une procédure lourde : formation des évaluateurs, fréquence de l'évaluation, fixation d'objectifs ;*
- *la détermination des objectifs et de leur niveau d'atteinte est très difficile en raison de la spécificité des fonctions étatiques ;*
- *la garantie du principe d'égalité de traitement entraîne la juridictionnalisation des décisions prises en la matière. Dans tous les cas, il y aura donc lieu de justifier le pourquoi de l'octroi d'un traitement différencié entre deux collaborateurs ou collaboratrices ;*
- *le résultat escompté du salaire au mérite, à savoir une amélioration des prestations du personnel, n'est pas garanti alors que l'instauration du système implique une gestion importante et indirectement coûteuse;*
- *le salaire au mérite peut avoir des effets pervers sur le comportement au travail (harcèlement psychologique, excès de stress, absentéisme), particulièrement au sein de la fonction publique.*

Ces objections à l'introduction d'un véritable salaire au mérite ont été notamment relevées dans le rapport 1997 de l'OCDE consacré à la rémunération liée à la performance pour les cadres du secteur public, évaluation de ses effets.

Pour ces motifs, le projet ne retient pas, comme base du système de rémunération, la variabilité du salaire en fonction des performances individuelles. En revanche, il est nécessaire de renforcer le lien entre le traitement et les prestations. Un certain automatisme actuel relatif à l'octroi de l'augmentation annuelle et découlant de la rigidité légale doit être supprimé ; la possibilité de récompenser le collaborateur ou la collaboratrice qui s'est investi(e) de manière remarquable doit être introduite. Enfin, le projet prend en compte de nouveaux types d'organisation du travail par équipe. De nouvelles dispositions prévoient en conséquence que l'octroi de l'augmentation annuelle est subordonné à la conformité des prestations et des aptitudes aux exigences du poste, posent une base légale formelle à l'introduction d'un système de prime individuelle récompensant les prestations dépassant ce qui peut être normalement exigé, introduisent une prime d'équipe pour les groupes de collaborateurs ou collaboratrices qui, dans l'exercice d'un mandat, fournissent d'excellentes prestations.

6.6. Simplification des règles de gestion salariale

La loi actuelle a posé des mécanismes qui rendent la gestion de la rémunération du personnel de plus en plus complexe. Aussi bien pour l'autorité chargée d'appliquer ces règles que pour le personnel lui-même, le système manque de transparence. Ainsi en est-il des passages entre classe initiale, de fonction et de sélection et des délais d'attente relatifs à ces passages. En outre, force est de reconnaître que la classe de sélection n'a pas atteint le but pour lequel elle avait été instaurée. Elle constitue dans les faits un deuxième maximum, atteignable en règle générale par tous les collaborateurs et collaboratrices qui répondent aux exigences du poste.

Pour ces motifs, le projet ne prévoit plus, ni la classe initiale, ni la classe de sélection. Il ne reste que la classe de fonction qui engloberait aussi bien le traitement initial que le traitement de fin de carrière. Cela implique une différence plus grande entre le minimum et le maximum de chaque classe. En outre, le projet maintient la possibilité d'octroyer plusieurs classes à la même fonction, comme cela est déjà le cas actuellement pour la fonction d'employé(e) d'administration par exemple (classe 8, 10, et 12). Cette possibilité pourrait être davantage utilisée, notamment pour le personnel enseignant qui exerce des fonctions dites bloquées. On garantirait ainsi dans le nouveau système la classe de sélection non contiguë qui avait été attribuée précisément en raison du caractère spécifique des fonctions d'enseignement.

6.7. Prise en compte de l'expérience personnelle dans la fixation du traitement initial

Selon les règles actuelles, la fixation du traitement initial se fait en tenant compte, en principe exclusivement, de l'expérience professionnelle antérieure du collaborateur ou de la collaboratrice. Cette règle mérite d'être modifiée. Son application peut en effet être source d'inégalité indirecte entre hommes et femmes, celles-ci ayant souvent une expérience professionnelle moins étendue que les hommes en raison de contraintes familiales. La prise en compte de l'expérience personnelle, sans lien direct avec la fonction, devrait permettre de valoriser davantage le vécu d'une mère de famille, un engagement à l'étranger pour l'accomplissement d'une tâche humanitaire ou toute autre activité qui a permis au collaborateur ou à la collaboratrice de développer des qualités utiles à l'exercice de sa future fonction.

1.2 Concrétisation des principes contenus dans la LPers

Le nouveau système salarial vient concrétiser dans la mesure nécessaire les principes contenus dans la LPers et explicités dans le Message :

- a) le nouveau système salarial fixe 36 classes dans l'échelle générale, le nombre de classes de l'échelle spéciale étant déterminé par les catégories de fonctions à classer ;
- b) le nouveau système salarial fixe à 20 le nombre de paliers permettant d'accéder au maximum de chaque classe ;
- c) le minimum de chaque nouvelle classe correspond au minimum de chaque ancienne classe initiale ;
- d) le maximum de chaque nouvelle classe correspond au maximum de chaque ancienne classe de sélection ; pour le personnel enseignant, la classe de sélection non contiguë sera supprimée au 31 décembre 2003 et la nouvelle classe correspondra à l'ancienne classe de fonction + une classe ;
- e) le nouveau système salarial fixe les principes relatifs à l'adaptation des échelles au renchérissement et à l'évolution des salaires réels ;
- f) le nouveau système salarial fixe les principes relatifs à l'octroi de prestations liées au marché du travail ;
- g) le nouveau système salarial fixe les principes relatifs à l'octroi de l'augmentation annuelle ; il introduit à cet égard la notion de demi palier lorsque les prestations du collaborateur ou de la collaboratrice sont partiellement insatisfaisantes ;
- h) le nouveau système salarial fixe les définitions et les principes relatifs aux avancements et promotions. Ces mesures s'inscrivent dans le cadre du développement du personnel et s'accompagnent d'augmentations salariales plus sensibles qu'actuellement ;
- i) le nouveau système salarial fixe le montant de l'allocation d'employeur pour enfant : les montants actuels sont inchangés, soit pour une activité à 100 %, 150 francs pour le premier et le deuxième enfant et 75 francs dès le troisième. Le nouveau système salarial fixe également les règles de répartition du droit entre plusieurs membres du personnel et les règles de répartition du coût entre l'Etat et d'autres employeurs subventionnés ;
- j) le nouveau système salarial fixe le montant de la gratification d'ancienneté, soit à l'instar des règles contenues dans l'ancienne LTP, un salaire mensuel, et les modalités de sa conversion en congé payé.

En outre, le nouveau système salarial définit les notions de traitement de référence et de base. Il fixe les principes de la rémunération à l'heure effective en y incluant la rémunération due pour les jours fériés et chômés.

1.3 Fixation du traitement initial

Le nouveau système salarial ne contient pas de règles complémentaires par rapport à la LPers au sujet de la fixation du traitement initial. C'est dans le cadre de leur marge d'appréciation que les autorités d'engagement doivent prendre en compte les critères indiqués par la LPers, notamment celui relatif à l'expérience personnelle du candidat ou de la candidate. En ce qui concerne le personnel enseignant, les règles figurant dans le règlement fixant les prescriptions particulières relatives au statut du personnel enseignant devront être révisées afin de tenir compte de ce nouveau critère. Un groupe de travail a été constitué à cet effet par la DICS et le personnel sera consulté.

1.4 Primes individuelles et primes d'équipe

Le nouveau système salarial n'introduit pas le système des primes individuelles et des primes d'équipe. Ce système ne sera introduit que lorsque le nouveau système d'évaluation des prestations actuellement en cours d'élaboration, permettant d'identifier les prestations donnant droit à de telles primes, sera en vigueur.

1.5 Garantie des situations acquises

L'article 136 LPers exprime le grand principe du passage de l'ancien système salarial au nouveau système salarial : les situations acquises lors de l'entrée en vigueur du nouveau système doivent être garanties. Le RPers concrétise ce principe dans ses dispositions transitoires. Il prévoit en outre de prendre en considération également la situation des personnes qui auraient pu bénéficier de la classe de fonction non seulement au 1^{er} janvier 2004 mais au 1^{er} juillet ou au 1^{er} septembre 2004. Pour ces deux dernières catégories, les dispositions transitoires du RPers prévoient l'octroi d'une augmentation annuelle complémentaire.

1.6 Garantie de la prime de fidélité

L'article 137 LPers garantit aux collaborateurs et aux collaboratrices le maintien de la prime de fidélité pour ceux et celles qui la touchaient lors de l'entrée en vigueur du nouveau système salarial. Toutefois, la prime peut être intégrée progressivement dans l'échelle des traitements si celle-ci est augmentée en application de l'article 81 al. 3 LPers. Le nouveau système salarial et les dispositions transitoires RPers viennent concrétiser ces principes conformément à ce qui avait été négocié avec les associations de personnel et accepté par le Grand Conseil.

En contre partie de l'augmentation durant ces dix prochaines années du maximum des classes chaque année de 300 francs, les personnes qui sont au bénéfice de la prime de fidélité subiront chaque année une diminution du montant de celle-ci de 150 francs. De cette manière, on intègre progressivement la prime de fidélité tout en garantissant une progression des salaires réels. Cf. en outre ad art. 93.

2 COMMENTAIRE PAR ARTICLE

Art. 89 RPers Structure des échelles

L'échelle générale contient deux classes de plus que l'échelle actuelle. Son nouveau maximum correspond à la classe théorique 37 éch. 10 (actuellement la classe 3 de l'échelle des hors classe). L'échelle spéciale comprend 4 classes à l'intérieur desquelles sont classées les magistrats élus, les médecins-chefs et la fonction de médecin cantonal.

Art. 90 RPers Publication

Les échelles sont publiées chaque année à l'instar du système actuel. Toutefois, la publication fait également état du traitement annuel comprenant le 13^{ème} salaire.

Art. 91 RPers Adaptation au renchérissement

Cette disposition assoit le système prévu par l'article 81 LPers. Selon l'alinéa 3, lors de l'adaptation obligatoire, le Conseil d'Etat prendra toujours en compte la totalité du retard accumulé par rapport à l'indice suisse des prix à la consommation. Cette prise en compte ne signifie toutefois pas que ce retard devra être entièrement comblé. Le Conseil d'Etat peut toujours, lorsque la situation financière de l'Etat le justifie ne procéder qu'à une adaptation partielle.

Art. 92 RPers Adaptation à l'évolution des salaires réels

Cette disposition concrétise le principe contenu à l'article 81 al. 1 et 3 LPers. L'alinéa 2 indique les bases sur lesquelles le Conseil d'Etat devra définir les points de comparaison. Les statistiques fédérales donnent des indications relatives à l'évolution des salaires réels, notamment dans les secteurs comparables à celui de l'Etat de Fribourg (secteur tertiaire, administrations publiques). L'Etat devra encore compléter ces indications par le résultat d'enquêtes salariales. Celles-ci doivent pouvoir déterminer si le niveau salarial établi par l'Etat de Fribourg pour son personnel se situe en dessous, dans la moyenne ou en dessus du niveau établi par les autres employeurs comparables. Le taux de référence permettant ensuite une éventuelle adaptation prendra en compte ces deux éléments. En effet, une évolution positive des salaires réels au niveau suisse ne devrait pas être prise en compte si le niveau salarial atteint par les salaires fixés par l'Etat de Fribourg se situe déjà en dessus du niveau des autres employeurs comparables. A l'inverse, l'indication d'une stagnation ou d'une diminution des salaires réels au plan suisse devrait être tempérée par la constatation que le niveau salarial de l'Etat de Fribourg se situe en dessous du niveau des autres employeurs. Le Conseil d'Etat a une certaine marge de manoeuvre pour établir le taux déterminant d'évolution des salaires réels. Le personnel, notamment par le biais des associations devra être consulté et le cas échéant associé à l'établissement de ce taux. L'article 92 al. 3 fixe ce qui peut être pris en compte pour évaluer l'évolution des salaires réels versés par l'Etat de Fribourg. L'essentiel de cette évolution réside dans l'augmentation annuelle.

Art. 93 RPers Augmentation du maximum des classes

Conformément à l'option prise par le Grand Conseil dans le cadre de l'intégration progressive de la prime de fidélité, les maxima de toutes les classes de traitement seront augmentés de 276.90 francs (300 francs avec le 13^{ème} salaire) chaque année pendant dix ans. Au niveau de chaque palier, l'augmentation correspond à 1/20 de ces 276.90 francs, soit 13.85 francs. Ainsi, la valeur de chaque palier est également augmentée. Donnons l'exemple du palier 14 : celui-ci, quelle que soit la classe de traitement, est augmenté réellement de 193.85 francs (210 francs avec le 13^{ème} salaire). Cette augmentation implique une augmentation réelle des traitements et devra être prise en compte dans le cadre de l'évaluation de l'évolution des salaires réels versés par l'Etat (art. 92 al. 3).

Art. 94 et 95 RPers Définitions

Ces définitions permettent de distinguer le traitement de référence qui n'évolue pas par rapport au renchérissement, et le traitement de base qui, lui, suit cette évolution. Le traitement de référence correspond en règle générale à un indice 100, le plus récent étant celui de mai 2000. Il découle de ces définitions que les modifications apportées aux salaires réels seront intégrées dans le traitement de référence.

Art. 96 RPers Treizième salaire

Le 13^{ème} salaire est versé en deux fois soit en juin et décembre, contrairement à la situation découlant de la LTP qui prévoyait le versement du treizième salaire en juin et novembre.

Art. 97 à 101 RPers Prestation liée au marché du travail

Ces dispositions concrétisent l'article 84 LPers. Les décisions en la matière sont toujours de la compétence du Conseil d'Etat, sous réserve de cas individuels pour lesquels il est prévu l'octroi de paliers avancés. Dans ces derniers cas, la compétence appartient à l'autorité d'engagement sur préavis du Service du personnel et d'organisation (SPO). Le traitement doit alors être bloqué pendant une durée déterminée. Il convient de relever que l'octroi individuel est subordonné à deux conditions cumulatives, l'une directement relative au marché du travail (art. 97 let. a), l'autre relative à la personne elle-même qui doit posséder des compétences particulières nécessaires à l'exercice de l'activité envisagée. De cette manière, on évite l'inégalité de traitement par rapport aux personnes déjà au service de l'Etat. Le Conseil d'Etat est saisi périodiquement de rapports, soit des autorités d'engagement, soit du SPO relatifs au maintien ou à la suppression de ces prestations, y compris en ce qui concerne l'octroi de paliers avancés. Lorsqu'elles sont accordées à une catégorie de personnel, les enquêtes seront essentielles pour déterminer si elles doivent être maintenues et le cas échéant à quel niveau.

Art. 102 RPers Paiement à l'heure effective

Cette disposition reprend une règle qui existait dans le règlement du 23 avril 1991 fixant les rapports de service du personnel auxiliaire et temporaire (règlement abrogé par le RPers). Toutefois, cette règle est complétée par la mention des jours chômés. Actuellement, le système n'est plus satisfaisant. En effet, le personnel payé à l'heure ne bénéficie du paiement des jours chômés que si l'horaire qu'il accomplit est un horaire régulier. La nouvelle règle est plus juste et correspond à la jurisprudence en la matière. On compte en moyenne 10 à 11 jours chômés par année. Pour le personnel enseignant, les jours chômés qui tombent pendant les vacances ne sont pas décomptés (entre 5,5 et 6,5 jours). En conséquence, ce personnel ne bénéficie que de 2% d'augmentation du taux horaire.

Art. 103 à 106 RPers Augmentation annuelle

Comme l'annonce le Message, le principe de l'octroi de l'augmentation annuelle est maintenu. Le personnel qui répond aux exigences de son poste a droit à cette augmentation. Celle-ci correspond à 1/20^{ème} de la différence entre le maximum et le minimum de sa classe. Par rapport à l'augmentation octroyée dans l'ancienne échelle, elle correspond environ au 2/3 de celle-ci.

L'article 103 maintient le principe de l'octroi au début de l'année civile comme le préconise la LPers. Toutefois, la première augmentation sera en principe versée à la fin de la période probatoire. Cette modification de la date d'octroi rétablit l'égalité de traitement entre tous les collaborateurs et les collaboratrices quelle que soit la date de leur entrée en fonction. Pour le personnel enseignant, cela signifie l'octroi de leur première augmentation systématiquement au 1^{er} septembre de l'année suivant leur entrée en fonction. La deuxième augmentation sera versée au 1^{er} janvier de l'année suivante. Lorsque la période probatoire est abrégée ou en cas de changement de poste ou de promotion, la date d'octroi de l'augmentation pourra ne pas coïncider avec la fin de la période probatoire et être fixée au début de la prochaine année civile au terme d'une année d'activité.

L'article 104 autorise l'autorité d'engagement à octroyer des augmentations extraordinaires, à l'instar de l'ancien système.

L'article 105 concrétise l'article 89 LPers. Conformément au principe de proportionnalité, il est possible en cas d'insuffisance de ne pas verser l'augmentation ou de ne la verser que partiellement. C'est l'évaluation des prestations qui est déterminante pour cette mesure. Lorsque le comportement est jugé insatisfaisant (mobbing, non respect de la durée du travail, manque de courtoisie répété, etc.), alors même que les aptitudes seraient conformes aux exigences du poste, l'augmentation annuelle doit en règle générale être totalement refusée. En revanche, lorsqu'il y a insuffisance ne se situant que sur un des points des aptitudes, l'augmentation annuelle est versée jusqu'à concurrence d'un demi palier. Dans tous les cas, reste réservée la procédure de résiliation prévue par la LPers et le RPers. Cela signifie qu'outre le refus de l'octroi de l'augmentation, une procédure de résiliation peut être parallèlement introduite.

L'article 106 détermine les autres cas de non octroi de l'augmentation annuelle, conformément aux règles contenues dans l'ancienne LTP. Il convient de relever que le non-octroi de l'augmentation annuelle en classe inférieure ne devrait pas être appliqué aux personnes dont le traitement est fixé durablement en classe inférieure (art. 106 al. 2). Tel est notamment le cas pour certains enseignants et enseignantes qui ne sont pas titulaires du diplôme requis, mais pour lesquels l'exigence de l'accomplissement d'une formation complémentaire ne peut pas ou plus être posée. Tel est également le cas des personnes qui sont titulaires de diplômes étrangers non équivalents aux

diplômes suisses (personnel infirmier par exemple). Si ces personnes sont engagées de manière durable, elles auront droit à l'augmentation annuelle même si leur traitement est fixé en classe inférieure. Reste en outre réservé le passage dans la classe attribuée normalement à la fonction lorsque la personne concernée répond en tous points aux exigences du poste et a déjà accompli un certain nombre d'années au service de l'Etat.

Art. 107 à 109 RPers Promotion et changement de poste

Ces dispositions définissent ces notions et fixent les conséquences salariales. Le terme de promotion couvre également l'ancienne notion d'avancement. Dans ce cas, il est fait référence à la promotion sans changement de fonction de référence. La promotion donne au minimum droit à une augmentation annuelle. Lorsqu'elle est consécutive à une mise au concours interne ou externe, l'augmentation sera en règle générale plus élevée puisque le nouveau salaire doit faire l'objet d'une évaluation, comme pour un nouvel engagement.

Art. 110 à 112 RPers Allocation d'employeur pour enfant

Ces dispositions reprennent les règles contenues dans l'ancienne LTP. Il est précisé, en outre, que le collaborateur ou la collaboratrice qui a négligé de faire valoir son droit alors qu'il ou elle en avait connaissance, ne pourra pas demander de versement avec effet rétroactif au-delà de deux ans. L'article 112 règle la coordination avec les autres employeurs subventionnés.

Art. 113 à 116 RPers Gratification d'ancienneté

Ces dispositions reprennent les règles contenues dans l'ancienne LTP en introduisant plus de souplesse dans le choix du personnel entre versement en argent et congé payé. Le droit correspond à un mois de salaire ou à un mois de congé payé : le collaborateur ou la collaboratrice peut combiner les deux.

Art. 117 RPers Indemnité de remplacement

Cette disposition reprend la pratique actuelle.

Art. 152 à 155 RPers Passage au nouveau système salarial

Ces dispositions règlent la situation du personnel déjà en fonction lors de l'entrée en vigueur du nouveau système salarial. En ce qui concerne le personnel enseignant, le passage dans la nouvelle échelle se fera en généralisant les options prises pour une partie du personnel enseignant suite à la dernière évaluation selon le système EVALFRI : au 1^{er} janvier 2004, la classe de fonction sera augmentée d'une classe et la classe de sélection non contiguë sera supprimée..

L'article 154 prend en compte la situation des personnes qui auraient pu bénéficier de la classe de fonction en juillet ou septembre 2004. A titre de compensation partielle de la perte de ce passage, une augmentation annuelle supplémentaire est octroyée.

L'article 155 assoit le système de compensation entre la prime de fidélité et les augmentations réelles annuelles prévues à l'article 93 RPers.

SPO/ 12.11. 2003