

*Question présentée par le député :*

*M. Olivier Baud*

*Date de dépôt : 6 octobre 2018*

## **Question écrite urgente**

**Est-il admissible que l'obtention d'une augmentation annuelle engendre une diminution du traitement salarial ?**

L'augmentation annuelle du personnel de l'Etat a été effective en 2018, comme le prévoit la loi. Toutefois, nombre de fonctionnaires ont eu la désagréable surprise de constater que leur salaire mensuel diminuait une fois la progression acquise. En effet, si l'annuité versée faisait bien augmenter le salaire, la compensation à laquelle a droit le personnel engagé avant l'instauration du nouveau système de rémunération à l'Etat (2009) diminuait plus fortement que l'augmentation, avec pour résultat une réduction du traitement salarial mensuel. Une partie du personnel enseignant, pour qui la progression de l'annuité prend effet en septembre, a ainsi découvert récemment cette incohérence, qui est vécue comme une forme de rétrogradation injuste et sournoise.

Cette étrangeté n'est pas entièrement nouvelle, mais semble plus prégnante en 2018 dans le sens où elle concernerait un nombre important de fonctionnaires. Quoi qu'il en soit, cette apparente absurdité (faudrait-il refuser d'être augmenté pour conserver son salaire ?) ne correspond pas à la volonté du gouvernement qui entendait, avec cette réforme, introduire en 2009 un système de rémunération plus juste et motivant. De fait, avec l'ancien système, personne ne voyait son salaire diminuer d'un mois à l'autre – et surtout pas si l'augmentation annuelle et la prime de fidélité étaient accordées.

Le mécanisme de compensation a été introduit en 2009 afin qu'aucun collaborateur ne subisse les inconvénients du nouveau système sans en avoir connu les avantages. Le principe général consiste à calculer ce que le collaborateur aurait perçu si le nouveau système avait été introduit dès le

début de sa carrière. On compense ensuite cette différence en maintenant le collaborateur à l'ancienne grille, tant que celle-ci lui est avantageuse.

Aujourd'hui, il reste cependant difficile pour le personnel d'obtenir des explications précises et compréhensibles sur la méthode utilisée pour fixer le montant de la compensation, qui varie au fil des mois et des ans, sans logique apparente, les gestionnaires des ressources humaines se bornant à avouer leur impuissance devant l'automatisme des calculs. Il semble aussi peu admissible que, quel que soit l'algorithme utilisé pour calculer la compensation, il n'y ait pas une correction automatique pour éviter sur le bulletin de paie une baisse du salaire nominal (traitement + compensation), même minime, d'un mois à l'autre.

Mes questions sont les suivantes :

- ***Quelle information à la fois claire et exhaustive le Conseil d'Etat peut-il produire à l'intention du personnel quant à la méthode de calcul utilisée pour fixer le montant de la compensation ?***
- ***Est-ce que ce cas de figure (salaire diminué du fait que le montant de la compensation baisse davantage que l'augmentation perçue) avait été anticipé en 2009 ?***
- ***Le nouveau système de rémunération a été introduit en 2009 parce que l'ancien était « injuste » – selon le Conseil d'Etat de l'époque. Il convenait ainsi pour le gouvernement de proposer un système « plus équitable », « plus motivant » et « plus juste ». Ces intentions respectables s'accordent assez mal avec la réalité. Aussi, comment le Conseil d'Etat entend-il corriger cette anomalie et garantir le respect du principe qui veut que le salaire ne diminue pas d'une année à l'autre, a fortiori si les montants en jeu semblent a priori modestes ?***
- ***Actuellement, durant l'année 2018, combien de personnes au sein de l'Etat (petit et grand) sont touchées par ce phénomène de réduction de salaire ?***
- ***Quand la fin du système de compensation est-elle prévue, faute de personnes concernées ? Si les corrections souhaitées étaient appliquées dès à présent, quel montant cela représenterait-il au fil des ans et au total ? Si les corrections souhaitées devaient de surcroît être rétroactives, à combien s'élèverait le montant dû au personnel ?***

Je remercie par avance le Conseil d'Etat de sa réponse.