

Delémont, le 19 novembre 2019

MESSAGE RELATIF AU PROJET DE MODIFICATION DE LA LOI SUR LE PERSONNEL DE L'ETAT (RSJU 173.11)

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les Député-e-s,

Le Gouvernement vous soumet en annexe un projet de modification de la loi sur le personnel de l'Etat (RSJU 173.11).

Il vous invite à l'accepter et le motive comme suit.

Table des matières

1	Mandat	2
2	Réalisation des travaux	2
3	Révision et modifications proposées	3
	3.1. Statut des cadres	3
	3.2. Récapitulatif des articles modifiés	9
	3.3. Modification de la Section 3 : Création des rapports de service	10
	3.4. Modifications dans la Section 5 : Droits des employés	10
	3.5. Introduction d'une nouvelle Section 6 bis : Traitement des données personnelles liées à l'utilisation des ressources informatiques et de télécommunication	10
	3.6. Modification de la Section 7 : Mutations	12
	3.7. Modification de la Section 8 : Cessation des rapports de service	12
4	Conclusion	15
	Annexes	15

Remarque concernant la terminologie : les termes utilisés dans le présent message pour désigner des personnes s'appliquent indifféremment aux femmes et aux hommes.

1 Mandat

Le 31 janvier 2017, le Gouvernement a créé un groupe de travail temporaire chargé d'étudier une révision de la loi sur le personnel de l'Etat (ci-après : LPer) et lui a confié les thèmes de révision suivants :

- Examen des procédures de mutations (art. 67 à 70), d'évaluation et de licenciement (art. 80 à 92) avec pour objectif de les simplifier ;
- Impossibilité d'appliquer certaines dispositions telles que par exemple le calcul de la durée de l'empêchement de travailler (art. 40) ;
- Ajustement de certaines pratiques en matière de temps de travail ou de congés (art. 46 et suivants), du fonctionnement de l'Autorité de conciliation (art. 93) ou d'autres cas d'application de la loi ;
- Insertion de dispositions en matière d'informatique et de télécommunication ;
- Ajustement du périmètre de certaines dispositions par exemple celles applicables aux magistrats (art. 4) ;
- Examen de statuts spéciaux pour les cadres supérieurs, les collaboratrices et collaborateurs personnels des membres du Gouvernement et les secrétaires de Départements ;
- Examen complet et systématique de la loi, article par article.

2 Réalisation des travaux

Le groupe de travail s'est réuni à l'occasion de 17 séances entre le 2 mars 2017 et le 5 juillet 2018. Au cours de ces séances, il a parcouru le texte de loi article par article et proposé des modifications d'ordre pratique ou « terminologique » pour une quarantaine d'entre eux.

Une enquête a été réalisée auprès des cantons latins. Elle ciblait entre autres la notion de « cadres » et leur statut, mais aussi celui des conseillers personnels des membres du Gouvernement et celui des magistrats. Elle portait également sur la problématique de l'enregistrement du temps de présence. Le résultat de l'enquête et les propositions qui en découlent sont détaillés ci-après.

Le projet de loi, dans la nouvelle section 6bis, reprend les nouvelles dispositions proposées par un groupe de travail précédent qui avait été constitué afin de rédiger des bases légales en matière de surveillance informatique.

Enfin, les sections 7 et 8 dédiées aux mutations et à la cessation des rapports de service ont été remaniées en profondeur dans un but de simplification.

Le Gouvernement a validé une première version du projet de modification de la loi le 15 janvier 2019 avant de lancer une consultation élargie (administration, partenaires sociaux, partis politiques et partenaires sociaux) du 6 février au 22 mars 2019. 54 entités ont répondu à la consultation parmi lesquelles 7 partis politiques, 23 communes et 24 unités administratives de l'Etat. Au terme de la consultation, le Gouvernement a repris le projet à l'aune des réponses reçues.

3 Révision et modifications proposées

3.1. Statut des cadres

Rappel du contexte et méthodologie

En mars 2013, le Gouvernement avait approuvé une proposition de projet relative à une politique des cadres suite à deux motions parlementaires ainsi qu'à une question écrite. Une étude comparative des politiques des cadres existantes avait alors été confiée à la HEIG-VD. Dans ce sens, M. François Gonin, professeur à la HEIG-VD et directeur de l'Unité « Ressources humaines & Management », avait réalisé une enquête dans différentes administrations publiques (2014).

La question d'une politique des cadres a à nouveau été soulevée trois années plus tard suite à deux motions déposées au Parlement jurassien le 1^{er} février 2017. Il s'agit, d'une part, de la motion 1177 intitulée « LPer : des dispositions légales différenciées pour les chefs de service ! » et, d'autre part, de la motion 1178 ayant pour titre « un statut spécial pour les chefs de service/office de la RCJU ». En date du 21 mars 2017, le Gouvernement a proposé l'acceptation de ces deux motions.

La première motion demandait « d'établir des adaptations de la LPer dans le but de préciser les droits et les devoirs spécifiques [des chefs de Service], en réglant la problématique des heures supplémentaires et des indemnités de départ en cas de fin des rapports de travail » ; la deuxième soutenait l'introduction, dans la loi sur le personnel de l'Etat, d'un « statut particulier pour les chefs de service » et la « [suppression du] décompte des heures pour cette catégorie du personnel ».

Suite à l'acceptation de ces deux motions par le Parlement, le Gouvernement a demandé au groupe de travail chargé d'étudier une révision de la loi sur le personnel de l'Etat d'évaluer la possibilité de créer un statut spécial pour certaines catégories du personnel. Dans ce sens, l'arrêté de nomination du GT mentionne que celui-ci est chargé en particulier de procéder à « l'examen de statuts spéciaux pour les cadres supérieurs, des collaborateurs personnels des membres du Gouvernement et les secrétaires de département ».

Lors de l'examen de la création d'éventuels statuts spéciaux dans le cadre de la révision de la LPer, une étude intercantonale a notamment été menée par le Service des ressources humaines afin de compléter l'analyse qui avait été effectuée par M. François Gonin en 2014. Une enquête intercantonale sur les cadres, les magistrats et les subordonnés directs des conseillers d'Etat a ainsi été réalisée en novembre 2017.

3.1.1. Résultats de l'enquête intercantonale de novembre 2017

Un questionnaire a été envoyé aux cantons faisant partie de la Conférence latine des chefs de Service du personnel ainsi qu'à la Confédération. Les cantons de Berne, Fribourg, Genève, Neuchâtel, Tessin, Valais et Vaud ont répondu à l'enquête. La Confédération n'a pas souhaité répondre à l'enquête, estimant que celle-ci s'adressait plutôt aux cantons et que les disparités entre la Confédération et les cantons étaient trop importantes. Le rapport synthétisant les résultats de l'enquête intercantonale est joint en annexe.

Les résultats sont présentés ci-dessous, par catégorie de personnel :

a) Les cadres supérieurs et les chefs de Service

Définition de la notion de cadre

Seuls les cantons de Fribourg, de Genève et du Tessin prévoient une définition de la notion de cadre dans leurs législations cantonales respectives.

Dans le canton de Fribourg, l'article 5 du règlement sur le personnel de l'Etat ([RSF 122.70.11](#)) détermine qui sont les cadres supérieurs. Selon cette disposition, les fonctions de cadres supérieurs se situent en classe 28 et plus de l'échelle de traitement fribourgeoise. En revanche, ce canton ne dispose pas de législation spécifique pour les cadres ; ainsi, les dispositions concernant les cadres supérieurs figurent dans le règlement sur le personnel de l'Etat qui s'applique également aux autres employés.

Le canton de Genève dispose de deux règlements ([B-5 05.03](#) et [B-5 05.06](#)) sur les cadres : un pour les cadres intermédiaires, l'autre pour les cadres supérieurs. Ces règlements apportent notamment une définition liée à la classe salariale : la fonction des cadres supérieurs se situe « à compter de la classe 23 », tandis que les cadres intermédiaires occupent soit une « fonction d'autorité se situant dans les classes 14 à 22 », soit une « fonction se situant dans les classes 18 à 22 ».

Quant au canton du Tessin, il définit, de manière générale, la notion de cadre supérieur à l'article 3 du règlement des employés de l'Etat ([RDST 2.5.4.1.1](#)) mais n'a pas de statut, ni de base légale spécifique pour les cadres.

Constat n° 1 : la définition de la notion de cadre se base principalement sur la rémunération (classe salariale). Une telle définition a été mise en place dans deux cantons romands, Fribourg et Genève, et celle-ci inclut évidemment les chefs de Service. Cependant, excepté le canton de Genève, aucun canton n'a mis en place une législation spécifique dédiée au statut de cadre.

Dans le canton du Jura, il n'existe pas de définition légale de la fonction de cadre ou de cadre supérieur. Dans la pratique les cadres correspondent aux personnes qui occupent une fonction relevant de la classe 16 et plus, soit les fonctions dont l'autorité d'engagement est le Gouvernement (article 13 de l'ordonnance sur le personnel de l'Etat, RSJU 173.111). Toutefois, afin de pouvoir établir une comparaison pour les cadres supérieurs, il est proposé de prendre comme base de travail et de comparaison les fonctions de chefs de Service (classes 20 à 25 selon le répertoire des fonctions du canton du Jura).

A titre de comparaison salariale pour la notion de cadre supérieur, le tableau suivant peut être présenté :

Canton	Définition d'un <u>cadre supérieur</u> d'un point de vue salarial	Minimum (en francs) selon échelle de traitements 2018	Maximum (en francs) selon échelle de traitements 2018
Jura	Classe 20 et plus	8'112.50	14'578.00
Fribourg	Classe 28 et plus	8'755.00	16'712.45
Genève	Classe 23 et plus	9'299.55	19'526.95

De manière générale, les salaires des cadres dans le canton du Jura sont inférieurs à ceux des autres cantons.

Si l'on écarte la classe salariale, il devient difficile de définir la notion de cadre. Les cantons de Fribourg et de Genève ont tout de même tenté une définition dans leur règlement.

Dans le canton de Genève, les cadres supérieurs sont « *les fonctionnaires appelés, par leurs responsabilités hiérarchiques ou fonctionnelles, à préparer, proposer ou prendre toute mesure ou décision propre à l'élaboration et à l'exécution des tâches fondamentales de pouvoir exécutif* ».

Dans le canton de Fribourg, les cadres supérieurs sont essentiellement les personnes qui ont une fonction de chef d'unité administrative ainsi que les directeurs d'établissements personnalisés. Cependant, il peut également s'agir, sur la base des critères de la nature et du degré de responsabilité assumée ainsi que de la compétence décisionnelle, de chefs de service adjoints (grandes unités administratives), de responsables d'entités organisationnelles importantes et de

personnes chargées de la direction d'un projet stratégique important.¹

Quant au canton du Tessin, il retient comme définition du cadre supérieur les collaborateurs en charge d'une ou plusieurs unités administratives, c'est-à-dire les personnes qui ont un certain degré de responsabilité (chef d'une unité ou d'un service).

Constat n° 2 : la notion de cadre est difficile à définir indépendamment de la rémunération (classe salariale). Elle repose sur une ou plusieurs catégories de personnel ou sur un degré de responsabilité. Il n'existe pas de statut spécifique de cadre dans les cantons romands, hormis dans les cantons de Fribourg et de Genève.

Les cantons de Genève et du Tessin bénéficient d'une politique de formation spécifique dédiée au régime des cadres, tout comme le Valais qui a mis sur pied un programme de développement des compétences en 2016. Celle-ci sera détaillée ci-après.

Horaire, heures supplémentaires et compensations

Dans les cantons de Berne, de Fribourg et du Tessin, les cadres sont soumis à l'enregistrement du temps de présence et peuvent compenser leurs heures. Dans les cantons de Berne et de Fribourg, ces heures peuvent également être rémunérées moyennant certaines limites. Le canton de Berne accorde une rémunération pour un solde excédant 100 heures (maximum 50 heures payables, art. 129 de l'ordonnance sur le personnel, [RSB 153.011.1](#)) et le canton de Fribourg rémunère les heures supplémentaires se situant entre 100 et 300 heures (art. 52 du règlement du personnel de l'Etat, [RSF 122.70.11](#)).

Dans le canton de Vaud, le timbrage est à choix. Les heures supplémentaires des chefs de Service et des fonctions relevant du Conseil d'Etat ne sont pas rémunérées ; en revanche, un crédit-temps de 5 jours supplémentaires par an leur est accordé.

Dans les cantons où les cadres ne sont pas soumis à l'enregistrement du temps de présence (Neuchâtel, Genève, Valais), on observe que des compensations sont prévues pour ces collaborateurs :

- des compensations financières : indemnités, primes ;
- d'autres compensations, comme des vacances supplémentaires.

D'une manière générale, contrairement au canton du Jura, les cadres bénéficient ailleurs d'avantages spécifiques indépendamment du fait qu'ils timbrent ou non : ordinateurs/tablettes, téléphone portable et abonnement, place de parc, etc.

Constat n° 3 : lorsque les cadres ne sont pas soumis à l'enregistrement du temps de présence, des compensations sont systématiquement prévues. La suppression du timbrage pour les chefs de Service à l'Administration cantonale jurassienne impliquerait des coûts non négligeables si des compensations devaient être mises en place.

Formation

Dans le cadre de l'enquête, il a été demandé aux cantons si une politique spécifique dédiée au régime des cadres existe dans leur administration respective. D'après les réponses obtenues, les politiques appliquées aux cadres concernent principalement leur formation et le développement de leurs compétences. Par exemple, les cantons du Tessin et du Valais ont mis en place une politique pour les cadres qui repose notamment sur une formation spécifique et sur le développement des

¹ Commentaire du projet de règlement du personnel de l'Etat, article 5, http://www.fr.ch/spo/files/pdf10/commentaire_rexpers_17_12_2002.pdf

compétences de cette catégorie de personnel (cf. point 2.1.3 du rapport synthétisant les résultats de l'enquête). Dans le canton de Fribourg, les cadres sont également soumis à des formations spécifiques relatives à la conduite et au management (selon l'article 5, alinéa 3, du personnel de l'Etat, [RSF 122.70.11](#)).

b) Les magistrats

Résultats de l'enquête intercantonale

Dans le cadre de l'enquête réalisée, une section sur les magistrats a été prévue. La plupart des cantons répondent qu'il existe un statut spécifique ou une loi pour les magistrats sur leur territoire. En effet, c'est le cas dans les cantons de Neuchâtel, de Genève, du Tessin, de Vaud et du Valais. Ces cantons ont également adopté des bases légales particulières pour cette catégorie de personnel. Les références se trouvent dans le rapport synthétisant les résultats de l'enquête intercantonale qui est joint en annexe. Les cantons de Berne et de Fribourg n'ont quant à eux pas créé de statut spécifique pour les magistrats.

Enregistrement du temps de présence

Dans la plupart des cantons sondés, les magistrats ne timbrent pas. Le seul canton soumettant les magistrats à un système d'enregistrement du temps de présence est le canton de Berne. Quant au canton de Fribourg, il offre la possibilité aux magistrats de choisir s'ils souhaitent timbrer ou non.

Heures supplémentaires et compensations

Le canton de Berne accorde une rémunération pour un solde excédant 100 heures (maximum 50 heures payables) aux magistrats, comme pour les cadres. Le canton de Fribourg rémunère les heures supplémentaires se situant entre 100 et 300 heures pour les magistrats qui ont choisi de timbrer ; le paiement n'est dû qu'en cas de soumission au timbrage.

Parmi les cantons dans lesquels les magistrats ne timbrent pas, seul le canton de Genève offre une compensation (prime et vacances supplémentaires). La plupart des cantons ne prévoient pas d'avantages spécifiques en faveur des magistrats. Cependant, dans le canton du Valais par exemple, un régime propre aux magistrats a été mis sur pied (prévoyance professionnelle, place de parc).

A noter également que le canton de Neuchâtel alloue une indemnité en cas de non-réélection et que le canton de Genève met à disposition des magistrats des ordinateurs/tablettes ainsi qu'un téléphone portable avec abonnement.

Situation dans le canton du Jura

Dans le canton du Jura, les magistrats sont soumis à la loi d'organisation judiciaire et en partie à la loi sur le personnel de l'Etat. Dans la mesure où ils ne sont pas soumis à l'enregistrement du temps de présence, les dispositions de la loi sur le personnel de l'Etat relatives à l'horaire de travail ne leur sont pas applicables. Avec la révision de la loi sur le personnel de l'Etat, il est prévu de donner aux magistrats la possibilité d'acheter des semaines de vacances non payées et de bénéficier d'un aménagement du temps de travail lié à l'âge.

L'éventualité de soumettre les magistrats à l'enregistrement du temps de présence n'a pas été retenue à ce stade.

c) Les fonctions subordonnées aux conseillers d'Etat

Etant donné les récentes discussions au Parlement concernant les postes de conseillers personnels, il est proposé de ne pas entrer en matière sur la création de tels postes à l'occasion de la révision de la loi. Cette thématique ne sera pas abordée dans le présent rapport.

Il est relevé que si de tels postes devaient être créés ultérieurement, une modification de la loi pourra être proposée à cette occasion. Le SRH tient à disposition l'analyse réalisée lors de la comparaison intercantonale concernant les secrétaires généraux et les conseillers personnels.

Secrétaires de département

Peu de cantons ont indiqué des profils administratifs agissant comme subordonnés directs des conseillers d'Etat. En effet, dans la plupart des cantons, les collaborateurs administratifs sont en principe affiliés aux secrétariats généraux et sont soumis aux mêmes bases légales que le reste du personnel de l'Etat.

En raison de l'évidente différence qui existe au niveau de l'organisation des départements au sein des cantons sondés, il a été choisi de ne pas établir de comparaison pour cette fonction.

3.1.2. Problématiques soulevées lors de l'étude d'un statut spécial pour les cadres

Le Gouvernement est d'avis qu'il ne faut pas créer de statuts spéciaux pour les cadres supérieurs et les secrétaires de département et qu'il n'est pas légitime de supprimer le timbrage des chefs de Service.

Cet avis repose notamment sur les motifs suivants :

1. Evaluation des fonctions

La compatibilité d'un statut spécial pour les cadres, les chefs de service ou toute autre catégorie d'employés de l'Etat avec le nouveau système d'évaluation des fonctions entré en vigueur le 1^{er} août 2016 soulève de fortes interrogations. La création d'un statut spécial reviendrait à faire une gestion *ad personam* des employés de l'Etat, ou du moins d'une partie du personnel alors que le nouveau système d'évaluation des fonctions avait pour but de créer un statut unique.

En résumé, la création d'un statut spécial pour les cadres supérieurs et les secrétaires de département va à l'encontre du système d'évaluation des fonctions en vigueur depuis le 1^{er} août 2016.

2. Inégalité de traitement

L'introduction d'un statut spécial pour une certaine partie du personnel contribuerait à la création d'une inégalité de traitement.

En réponse aux motions parlementaires 1177 et 1178 concernant la suppression du timbrage pour les chefs de Service, le Gouvernement estime qu'une telle suppression mettrait en place au sein de l'Etat une ou plusieurs catégories d'employés traités différemment et relevant d'un autre statut sans aucune compensation.

3. Compensations nécessaires

En cas de suppression des heures supplémentaires ou du timbrage, des compensations devraient être prévues (par exemple sous forme de jours de vacances supplémentaires). De plus, si la situation des cadres dans le canton du Jura devait être revue, la question de l'application des mêmes avantages ou compensations aux magistrats devra être soulevée.

Or, suite à la mise en œuvre des mesures d'économie dans le cadre du programme Opti-MA, il a plutôt été opéré dans le sens inverse. En effet, suite à la mesure 28 Opti-MA, le compte épargne-temps a été supprimé, quand bien même il s'agissait d'un outil attractif qui permettait aux employés de cumuler sur un compte des heures variables et valorisées en vue de leur utilisation pour un congé prolongé dans un but de formation ou familial notamment. Or, cet objectif initialement visé pour l'usage du compte épargne-temps n'a été atteint qu'à de très rares occasions, les employés cumulant les heures en vue d'un départ en retraite dans la plupart des cas. Sa suppression a engendré une pression sur la gestion des heures variables en lien avec les coupures annuelles mises en place depuis l'entrée en vigueur de l'ordonnance sur le personnel de l'Etat en 2012.

Aussi, dans la mesure où au cours des dernières années, les orientations prises l'ont été dans le sens d'une restriction des droits aux congés (que ce soit sous forme de cumul d'heures ou de droits aux vacances), une suppression du timbrage impliquerait aussi de revenir en arrière en réintroduisant des congés supplémentaires pour compenser. Le Gouvernement n'est pas favorable à cette solution.

4. Perte de maîtrise dans la gestion

En cas de suppression du timbrage pour certaines catégories de personnel, les données relatives à l'absentéisme seraient beaucoup plus difficiles à obtenir.

Il en va également de la santé des collaborateurs. Si le timbrage venait à être supprimé pour les cadres, il ne serait plus possible de prévenir les abus et les dangers pour la santé liés au surmenage.

Un suivi plus strict des heures supplémentaires et la réduction du nombre des heures supplémentaires autorisées auront également pour corollaire qu'en cas de licenciement d'un chef de service, les heures supplémentaires payées seront limitées. Il n'y aura de ce fait plus lieu au versement d'indemnités à des niveaux comparables à ce qui s'est fait par le passé.

5. Difficultés en termes de recrutement

Il est de plus en plus difficile de recruter des cadres et des chefs d'unité et ce constat s'accroît au fil du temps. En effet, plusieurs recrutements pour des postes spécifiques avec un niveau de formation élevé tels que responsables de secteur (p. ex. Service de l'informatique, Service des contributions), responsables de santé publique, conseillers pédagogiques, collaborateurs scientifiques, chefs de projet, ont posé des difficultés faute de candidatures ou en raison de retraits de candidatures pour des raisons salariales.

Le Gouvernement est d'avis que l'Administration cantonale jurassienne doit rester attractive. La faculté offerte aux cadres et aux chefs de Service de compenser leurs soldes positifs d'heures variables est un argument en termes d'attractivité et de qualité de vie des employés. Cela garantit également la volonté affirmée de l'employeur de veiller au respect de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, qui constitue un des axes du programme de législature. A cet égard, de l'avis du Gouvernement, une telle mesure permet également de favoriser l'accession des femmes à des postes à responsabilités en particulier à temps partiel et d'ainsi concrétiser davantage l'égalité entre femmes et hommes.

Actuellement, c'est un avantage que de permettre à l'employé de continuer à timbrer et de pouvoir compenser ses heures variables. Pour l'employeur, cela permet aussi d'assurer une flexibilité du temps de travail des employés sur l'année, en particulier en cas de périodes de surcharge.

6. Amélioration de la LPer pour toute la fonction publique

De nombreuses questions ont surgi par rapport au statut des cadres en raison notamment du retentissement de deux ou trois cas de licenciements. Or, les améliorations et modifications de la loi proposées par le Gouvernement concernent également le licenciement, en particulier la procédure de l'article 87 qui est simplifiée. En conséquence, ces nouvelles dispositions s'appliqueront également aux chefs de service sans qu'il soit besoin de créer une procédure ad hoc.

3.1.2. Résultat de la consultation auprès des entités cantonales

Dans le cadre de la consultation relative au projet de modification de la loi sur le personnel de l'Etat, la proposition de ne pas entrer en matière sur la création d'un statut spécial pour les cadres supérieurs, les conseillers personnels des membres du Gouvernement et les secrétaires de département a reçu un accueil favorable à hauteur de 72%.

Par ailleurs, le Tribunal cantonal a fait part de son regret sur le fait que les magistrats ne bénéficient pas de ce statut et n'ont ainsi pas la possibilité de timbrer.

Conclusions

Le Gouvernement propose au Parlement de ne pas entrer en matière sur la création d'un statut spécial pour les cadres supérieurs, les conseillers personnels des membres du Gouvernement et les secrétaires de département.

3.2. Récapitulatif des articles modifiés

Lors de la révision de la loi, son contenu a été repris article par article. Toute une série de modifications, d'ajustements ou de corrections nécessaires au vu de la pratique et de l'usage ont été relevés à cette occasion.

Pour une quarantaine d'articles, des changements mineurs sont ainsi proposés : adaptation du vocabulaire (art. 49 : remplacement de la notion « d'heures exceptionnelles » par celle « d'heures valorisées »), modifications « terminologiques » peu importantes ou encore reformulation ou précisions purement formelles de certains articles sans en modifier la teneur, ni la portée.

Les directives informatiques ont été intégrées dans une nouvelle section 6bis. Elle contient neuf articles. Les sections 7 et 8 ont été remaniées.

Le tableau synoptique figurant en annexe du présent message comprend pour chaque article modifié des explications détaillées dans la colonne « commentaires ». Par souci d'efficacité et afin d'éviter les redondances inutiles, le message ne reprend pas l'ensemble des articles à modifier et renvoie aux commentaires du tableau.

Par contre, s'agissant de différents points considérés comme sensibles ou sur lesquels le Parlement est appelé à porter un regard plus appuyé pour des raisons stratégiques notamment, il contient quelques compléments sur certaines orientations prises à l'occasion des travaux de révision.

3.3. Modification de la Section 3 : Création des rapports de service

Article 19 : le contrat à durée déterminée

L'article 19 relatif aux engagements de durée déterminée a été revu en lien avec la pratique. En effet, des contrats de durée déterminée sont régulièrement conclus pour remplacer des titulaires de fonctions absents. De tels contrats trouvent une justification lorsque la relation liant l'employé à l'Etat a pour objectif le remplacement d'un employé absent pour cause de maladie ou d'accident par exemple. En cas d'engagement d'un remplaçant suite à l'absence d'un employé malade ou accidenté, il est généralement difficile de connaître d'avance et d'anticiper la durée du remplacement et donc de fixer la date de fin du contrat à durée déterminée du remplaçant. De ce fait, il convient de pouvoir, le cas échéant, prolonger les contrats à durée déterminée des personnes engagées pour des remplacer des collaborateurs malades ou accidentés. C'est, entre autre, pour répondre à de tels besoins en particulier qu'a été prévu la possibilité de prolonger plus de trois fois ce type d'engagement.

Dans les autres cas, lorsque l'Etat veut continuer la relation de travail avec cet employé et qu'aucun motif objectif ne justifie plus que la durée du contrat soit temporaire, il convient de conclure un contrat à durée indéterminée et non de prolonger le contrat à durée déterminée initialement conclu.

3.4. Modifications dans la Section 5 : Droits des employés

Article 39

Compte tenu d'une probable forte augmentation du montant annuel de la prime versée pour l'assurance perte de gain, un éventuel retour à l'auto-assurance est envisagé. Cas échéant, pour permettre à l'Etat de procéder à un tel changement, la nouvelle teneur de l'alinéa 2 rend facultative la conclusion d'une assurance perte de gains.

Si une assurance est conclue, la deuxième phrase ajoutée à l'alinéa 2 inscrit dans la loi les modalités de versement des indemnités journalières à l'employé en cas de cessation des rapports de service. Cet article est reformulé en lien avec la pratique.

En cas de passage à l'auto-assurance, le nouvel alinéa 3 garantit aux employés les mêmes prestations que l'assurance en cas de cessation des rapports de service.

3.5. Introduction d'une nouvelle Section 6 bis : Traitement des données personnelles liées à l'utilisation des ressources informatiques et de télécommunication

Rappel du contexte

Dans une décision du 29 mars 2012, la Commission cantonale de la protection des données à caractère personnel a notamment retenu (consid. 2.2.1. et 2.2.5.) que *la directive du Gouvernement du 13 mars 2001 relative aux enregistrements et à la surveillance informatique ne représentait manifestement pas une base légale formelle permettant au SDI de traiter des données personnelles sensibles, au sens de l'article 5 al. 2 litt. a LPD. A cet égard, il est rappelé que l'on considère comme une loi au sens formel tout acte que le législateur a adopté selon la procédure législative ordinaire (A. AUER / G. MALINVERNI / M. HOTTELIER, Droit constitutionnel suisse, Berne 2006, Vol. I, p. 516). En droit jurassien, une loi au sens formel est l'acte législatif qui est adopté par le Parlement après deux lectures (art. 83 al. 3 CJU) et qui est assujéti au référendum facultatif en vertu de l'article 78 litt. a CJU (J. MORITZ, La loi en droit constitutionnel jurassien, CJE 2007, p. 29 N 78).*

Ainsi, un groupe de travail spécifique a été mandaté entre 2012 et 2015 pour élaborer des bases

légales suffisantes dans le domaine informatique et des télécommunications. Ce groupe de travail a créé des directives et un projet de bases légales dédiées au traitement des données personnelles liées à l'utilisation des ressources informatiques et de télécommunication.

Lorsque ces dispositions ont été soumises une première fois au Gouvernement, il a été décidé de renoncer à édicter une loi spéciale relative au domaine. Toutefois et dans la mesure où ces dispositions devaient avoir un niveau législatif, l'option retenue par le Gouvernement en 2015 fut d'incorporer ces dispositions dans la loi sur le personnel de l'Etat.

Aussi, les dispositions figurant dans la nouvelle section 6bis, ne font que reprendre et intégrer dans le projet de modification de la loi les bases légales rédigées en 2015 par le Groupe de travail Protection des données. Elles ont été ajoutées dans une nouvelle section 6bis intitulée : Traitement des données personnelles liées à l'utilisation des ressources informatiques et de télécommunication. Elle comprend neuf nouveaux articles. Cet ajout a par ailleurs engendré l'abrogation de l'alinéa 4 de l'article 28 de la loi.

Ajout des bases légales dans le projet actuel de modification de la loi

Lors de la reprise de ces bases légales, le Service de l'informatique et le préposé à la protection des données ont été consultés afin de s'assurer que ces dispositions étaient à jour et de procéder au besoin aux adaptations ou rafraîchissements utiles de certains articles. A cette occasion, la réalité pratique des contrôles prévus par ces dispositions a été rediscutée.

Les problématiques liées aux droits d'accès ainsi qu'aux risques de dérives pouvant intervenir lors de contrôles des activités du personnel à l'occasion d'analyses des flux informatiques ont été passées en revue. Le but étant de savoir jusqu'où il est possible de remonter ou de tracer une manipulation frauduleuse ou malveillante mais aussi de savoir qui, au sein du Service de l'informatique, peut procéder à un contrôle ou à de telles analyses.

Il y avait une crainte qu'en l'état de la technique et de la pratique, il soit possible pour le Service de l'informatique de procéder poste par poste à une analyse très large des activités réalisées par chaque utilisateur du système informatique cantonal. Cela est très utile lorsqu'il s'agit de rechercher après coup l'origine ou l'auteur d'un acte de malveillance ou d'une grave négligence suite à la survenance d'un problème, d'une panne ou d'une anomalie, mais doit être cadré.

Des garde-fous et des systèmes de contrôles internes sont mis en place au sein du Service de l'informatique pour limiter les risques d'abus.

Lors d'une analyse, les modalités de contrôle sont encadrées selon un cahier des charges précis et une surveillance des activités du Service de l'informatique en la matière est exercée par le préposé à la protection des données. Dans tous les cas, pour effectuer une analyse nominative au sens des articles 66a à 66i, les conditions prévues par l'article 66f doivent être remplies. Une raison objective doit justifier qu'un contrôle soit ordonné par l'autorité compétente et la personne concernée doit être informée du contrôle. Les articles 66 et 66f ont ainsi été précisés.

Des précisions ont également été fournies par le Service de l'informatique s'agissant de la nature de contrôles et des analyses réalisés.

Il est indispensable de relever que les dispositions contenues dans cette section 6bis s'appliquent uniquement à l'analyse et au traitement des données secondaires, c'est-à-dire aux traces laissées par les utilisateurs quand ils utilisent les ressources informatiques. Les données primaires comme par exemple le titre d'un fichier Word, Excel ou le contenu du document ne peuvent pas être consultés. L'objectif poursuivi est de veiller au respect d'une utilisation convenable des moyens et outils informatiques mis à disposition du personnel de l'Etat. Il ne s'agit pas de traiter les données personnelles des employés.

L'objectif premier de ces dispositions n'est pas de surveiller les agissements des collaborateurs. Les contrôles se font lorsque des événements informatiques anormaux sont constatés (par exemple, un e-mail est envoyé un nombre de fois trop important, en cas de lenteurs ou de dysfonctionnements sur les serveurs, etc.). Dans ces cas, le contrôle permet en premier lieu d'identifier l'environnement. Après avoir identifié l'environnement, si cela se rapproche d'un poste de travail, une investigation peut avoir lieu. Dans ce cas, une analyse plus ciblée voire nominative peut avoir lieu conformément au cadre fixé par les articles 66a et suivants.

Compte tenu de ces éléments, trois articles ont été adaptés, soit les articles 66c, 66f et 66i (cf. tableau synoptique).

3.6. Modification de la Section 7 : Mutations

Article 69 du projet de la LPer : la problématique des droits acquis

A l'occasion de la consultation relative au projet de loi, plusieurs entités consultées ont fait part d'un certain désaccord en ce qui concerne la modification de l'actuel article 68, alinéas 3 et 4 LPer (article 69, alinéas 3 et 4, du projet). La plupart d'entre elles a estimé que la diminution des droits acquis portant sur le traitement nominal de l'employé de 10 ans à 5 ans constituait une violation des droits acquis inadmissibles.

Dans la pratique, cette disposition n'a trouvé qu'une seule fois application, ce qui démontre qu'elle n'a plus lieu d'être en cet état et qu'elle peut être modifiée en défaveur de l'employé sans toucher, en réalité, ses droits de manière essentielle.

Il est par ailleurs relevé que malgré ces remarques, 74% des entités consultées sont favorables au remodelage des procédures de mobilité interne et de mutation du personnel tel que prévu dans le projet de modification de la loi.

3.7. Modification de la Section 8 : Cessation des rapports de service

La section 8 relative à la cessation des rapports de service a été revue de manière globale. Il en résulte plusieurs adaptations formelles, mais aussi d'autres éminemment plus structurelles.

Cela a conduit à une révision de la section 8 dans sa globalité au vu de divers changements prévus par la loi, tels que de nouveaux motifs de résiliation (article 15, alinéa 2 qui a conduit à la création d'un nouvel article 78a) mais aussi en lien avec les ajustements majeurs proposés notamment aux articles 78 et 87 de la loi.

Article 71 : La liste vise à énumérer exhaustivement les causes de résiliation des rapports de service, de durée déterminée ou indéterminée. La liste inclut, pour les engagements de durée déterminée, le licenciement pour suppression de poste et le licenciement ordinaire.

Article 74 : l'obligation de mettre fin d'office aux rapports de service du personnel enseignant à la fin du semestre le plus proche de l'âge AVS, comme prévu actuellement, est insatisfaisante. Une solution serait que l'enseignant cesse son activité à la fin du mois au cours duquel il atteint l'âge AVS, mais cela oblige certains enseignants à cesser leur activité en plein milieu de l'année scolaire, ce qui n'est pas idéal pour les élèves et n'est pas toujours souhaité par l'enseignant qui atteint l'âge de la retraite et qui voudrait terminer l'année scolaire avec sa classe. Cette solution n'a pas été retenue.

En revanche, il est proposé d'ouvrir la possibilité à l'enseignant qui le souhaite de demander à

prolonger son engagement d'un semestre. Il s'agit d'un assouplissement du texte offrant la possibilité à l'enseignant de demander le report mais il appartient à l'autorité d'engagement de l'accepter ou non en tenant compte de la demande de l'enseignant mais aussi de la bonne marche de l'école et du bien-être des élèves.

Cette modification répond également à la motion 1181 du 8 mars 2017 « Fin des rapports de service du corps enseignant / Modification de la loi sur le personnel de l'Etat » invitant le Gouvernement à proposer au Parlement la modification de la loi en ce sens.

Article 76, alinéa 1 : La possibilité de proposer à l'employé une retraite anticipée en cas de réorganisation de l'unité administrative a été ajoutée au texte. Celui-ci ne prévoyait cette possibilité qu'en cas de licenciement ordinaire ou de suppression de poste au sens de l'article 83. Il a été jugé opportun d'ajouter cette possibilité en cas de réorganisation de l'unité administrative.

Au vu du système de prévoyance (primauté de cotisations) et compte tenu des modifications des conditions LPP et de la disparition des rentes pont AVS, une retraite anticipée provoque désormais un manque à gagner pour un rentier. La nouvelle formulation de l'article 76 pourrait laisser entendre que l'employeur est disposé à combler la différence. Or, dans l'esprit, le but n'est pas d'augmenter le montant de l'indemnité versée à un employé âgé de 58 ans et plus dont le poste serait supprimé au-delà des maxima prévus par l'article 84 LPer mais au contraire d'encourager celui-ci à envisager l'opportunité d'une retraite anticipée s'il le souhaite avec la possibilité de lui accorder une compensation correspondant au maximum à ce qui est prévu par l'article 84 LPer. Le but n'est pas de couvrir la différence via une nouvelle indemnité.

Aussi, cette adaptation risque de ne pas être mise en œuvre en pratique mais son ajout pourrait toujours avoir un intérêt selon les circonstances. Il serait dommage de se priver de cette opportunité qui existe dans la loi.

Article 78 : Refonte complète de l'article 78 avec une proposition d'une nouvelle articulation.

Avant l'entrée en vigueur de la loi sur le personnel de l'Etat, en cas d'incapacité de travail d'un employé, l'employeur pratiquait un système d'auto-assurance et assurait à l'employé en incapacité de travail un droit au traitement pendant une année. Depuis l'entrée en vigueur de la loi, l'Etat a souscrit une assurance perte de gains pour le personnel de l'Etat. Le droit au traitement est ainsi garanti conformément à l'article 39 de loi à hauteur de 100% jusqu'au 30^{ème} jour d'incapacité puis à 90% du 31^{ème} au 730^{ème} jour.

Malheureusement, bien que le droit au traitement puisse durer jusqu'à 730 jours, il arrive dans certains cas que l'employé ne retrouve pas de capacité de travail ou de capacité de gain (apte à travailler mais dans un autre domaine) et qu'un retour à sa place de travail soit impossible alors qu'aucune décision n'ait encore été prise par l'Office de l'assurance invalidité quant à un éventuel droit à une rente. Dans ces cas le droit au traitement prend fin et un retour en emploi étant impossible, les rapports de travail doivent cesser d'office. Par contre, s'il existe une possibilité pour l'employé de retrouver une capacité de travail partielle ou totale, des aménagements doivent pouvoir être prévus.

Afin d'intégrer ces différentes situations qui sont relativement fréquentes, il est proposé de revoir l'article 78 afin d'intégrer les différentes situations possibles et les conséquences qui peuvent en découler.

Articulation des articles 79 et 83

Pour le personnel enseignant, le CEJEF a relevé lors de la consultation que l'articulation entre les

délais de résiliation et les contraintes liés au calendrier scolaires pouvaient conduire à des situations difficiles. Les enseignants peuvent donner leur congé 3 mois avant la fin d'un semestre. Par contre, en cas de suppressions de postes, ils doivent recevoir leur préavis de résiliation avec un délai de 6 mois (l'article 83, alinéa 1, ne précise pour la fin d'un semestre pour les enseignants). Ces 6 mois peuvent être problématiques pour les directions d'établissements qui ne connaissent pas leurs futurs effectifs et choix de formation 6 mois à l'avance. Si une classe fait défaut (ex : une option complémentaire au lycée par choix des élèves), l'enseignant est encore engagé alors qu'il n'a plus d'enseignement.

Le Gouvernement est conscient de cette problématique, il relève fort heureusement que jusqu'à présent la situation ne s'est présentée que deux fois. Aussi, il n'a souhaité entrer en matière sur un assouplissement des délais de résiliation du corps enseignant.

Article 87 :

Constats

L'usage a révélé quelques difficultés pratiques notamment dans la mise en œuvre de l'article 87 de la loi relatif à la résiliation ordinaire des rapports de service. Les exigences posées par cet article le rendent quasiment inapplicable dans les faits.

D'un point de vue statistique, depuis l'entrée en vigueur de la loi sur le personnel de l'Etat, 110 cas de procédure de cessation des rapports de service ont été ouvertes à l'initiative de l'employeur entre 2011 et 2017. Le tableau reproduit ci-dessous récapitule ces cas en fonction du type de procédure.

Articles	LPer	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total
20	Période probatoire	1					1		2
80	Commun accord	1	1				4	1	7
83	Suppression d'emploi	10	11	9	10	12	9	5	66
87	Ordinaire	2	2	6	1	4	5	2	22
90	Extraordinaire	1		3	1	2	1	5	13
	Total	15	14	18	12	18	20	13	110

Parmi les 22 procédures de « licenciement ordinaire » au sens de l'article 87, aucune n'a jamais débouché sur une décision de licenciement. Cela a questionné le Gouvernement qui a analysé cet aspect dans le cadre de la révision de la loi. Il ressort de cette analyse que les procédures ouvertes au sens de l'article 87 LPer sont utilisées comme des procédures d'évaluations ou de suivi d'un employé dont les prestations ne sont plus suffisantes. Elles ont pour la plupart débouché en fin de compte à une amélioration de la situation, à des mutations, voire à des départs volontaires.

Rappel quant à la procédure

En sa qualité d'employeur, l'Etat ne peut jamais se libérer totalement de son obligation de respecter les droits constitutionnels fondamentaux, ce d'autant moins qu'en sa qualité de législateur, il peut modifier le régime applicable, de sorte que l'Etat et son personnel ne sont pas sur un pied d'égalité même si la collectivité publique a déclaré le droit privé applicable à son statut du personnel. A ce titre, il se doit de respecter les principes constitutionnels généraux applicables aux activités étatiques, tels que le principe de légalité, le principe de l'égalité, le principe de proportionnalité, le principe de la bonne foi, le droit d'être entendu et l'interdiction de l'arbitraire. En particulier, le droit d'être entendu est un principe fondamental, qui doit toujours être respecté avant qu'une collectivité publique ne prenne une mesure de licenciement (WYLER/BRIGUET, La fin des rapports de travail dans la fonction publique, Berne 2017, p. 8 et p. 22). Appliquer le Code des obligations n'y changerait rien.

Ces principes doivent être respectés par l'employeur en cas de procédures de licenciement à l'encontre d'un employé de l'Etat. Sous réserve du respect de ces principes, l'article 87 LPer a été intégralement révisé (cf. tableau synoptique).

Article 90, alinéa 2bis : Il est proposé d'ajouter expressément dans la loi le retrait de l'effet suspensif à un recours contre une décision de licenciement extraordinaire.

4 Conclusion

Le Gouvernement invite le Parlement à accepter le projet de modification de la loi sur le personnel de l'Etat qui lui est soumis.

Veuillez croire, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Député-e-s, à l'assurance de notre parfaite considération.

AU NOM DU GOUVERNEMENT DE LA
REPUBLIQUE ET CANTON DU JURA

Jacques Gerber
Président



Gladys Winkler Docourt
Chancelière d'Etat

Annexes

- Projet de modification de la loi sur le personnel de l'Etat (RSJU 173.11)
- Tableau synoptique reprenant les propositions de modification de la loi sur le personnel de l'Etat (RSJU 173.11)
- Résultats de l'enquête intercantonale sur les cadres, les magistrats, les subordonnés directs des conseillers d'Etat et les contrats particuliers
- Synthèse de la consultation
- Statistique de la consultation

2, rue du 24-Septembre
CH-2800 Delémont

t +41 32 420 58 80
f +41 32 420 58 81
secre.srh@jura.ch

Projet SRH-16-001 LEGI – révision LPer

Enquête intercantonale sur les cadres, les magistrats, les subordonnés directs des conseillers d'Etat et les contrats particuliers

SRH / Delémont, le 10 janvier 2018 / cb-ef

Table des matières

1	Introduction	2
2	Les cadres	3
3	Les magistrats (ordre judiciaire – y compris les procureur-e-s)	6
4	Les collaborateurs personnels et secrétaires généraux des conseillers d'Etat	8
5	Contrats – législation : base contractuelle	9

1 Introduction

Dans le cadre de la révision de la Loi sur le personnel (LPer), une motion parlementaire suggère de créer un statut spécial pour les cadres.

Une enquête a été menée dans le but d'obtenir des éléments de comparaison sur différents thèmes de la part de plusieurs administrations publiques, et ainsi proposer des éléments pouvant entrer dans le cadre de la nouvelle LPer.

Il a été convenu que, en plus de la HEP-BEJUNE, les administrations publiques suivantes seraient contactées :

- Berne;
- Fribourg ;
- Genève;
- Neuchâtel;
- Tessin;
- Valais;
- Vaud;

L'enquête se présente sous la forme d'un formulaire électronique qui a été transmis aux autres cantons par le biais du chef du Service des ressources humaines de la République et Canton du Jura.

2 Les cadres

2.1.1 La législation cantonale prévoit-elle une définition de la notion de « cadre » ?

NE	Non
GE	Oui
TI	Oui, art. 3 RDST (Regolamento dei dipendenti dello Stato)
VD	Non
VS	Non
BE	Non, les règlements d'organisation des directions et de la chancellerie d'État se réfèrent à des postes de direction.
FR	Oui, pour les cadres supérieurs, art. 5 RPers (Règlement du personnel de l'Etat)

2.1.2 Avez-vous une base légale dédiée au statut de cadre ? Si oui, pouvons-nous obtenir sa référence ?

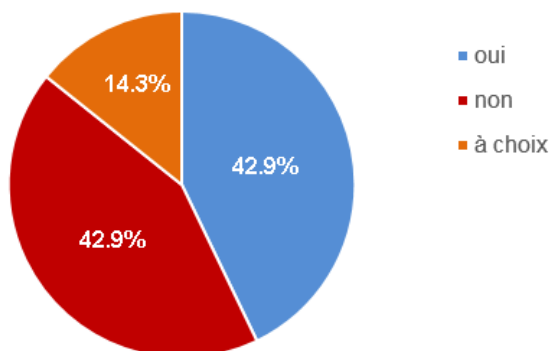
NE	Non, seulement des aménagements réglementaires
GE	Oui
TI	Non
VD	Non, mais notion de cadre se décline en 4 catégories : cadre de direction générale, cadre supérieur, cadre opérationnel et cadre expert.
VS	Non
BE	Non
FR	Non, intégré dans le Règlement du personnel de l'Etat

2.1.3 Avez-vous une politique spécifique dédiée au régime des cadres ? Si oui, quelle est-elle ?

NE	Non, uniquement en matière de gestion horaire
GE	Oui, Réf. Bases légales : B-5 05.03 & B-5 05.06
TI	Oui, formation spécifique des cadres
VD	Non
VS	Oui, un programme de développement des compétences a été mis en place en 2016
BE	Non
FR	Non, mais formations spécifiques et reconnaissance comme partenaire social de l'Association des cadres supérieurs et des magistrats de l'Etat de Fribourg (ACSM)

2.2 Les cadres – Horaire et aménagement du temps de travail

2.2.1 Les cadres sont-ils soumis à un système d'enregistrement du temps de présence ?



- **Oui** : TI, BE, FR
- **Non** : NE, GE, VS
- **A choix** : VD

2.2.2 Avez-vous mis en place des aménagements particuliers du temps de travail pour les cadres ? Le cas échéant, sous quelle forme ?

NE	Libération du suivi du temps de travail, pas de reconnaissance des heures de travail supplémentaires.
GE	Temps partiel, annualisation du temps de travail, télétravail, horaires à la confiance. Aménagements appliqués à tout le personnel.
TI	Flexibilité dans la récupération des heures.
VD	Laissé à la libre appréciation des services
VS	Non
BE	Horaires à la confiance pour certaines fonctions (révision du droit du personnel en cours)
FR	Non

2.2.3 Les heures supplémentaires effectuées par les cadres sont-elles rémunérées ? (si oui ou à choix à 2.2.1)

TI	Non
VD	Non s'agissant des chefs de service (cadres de direction générale) et fonctions relevant du Conseil d'Etat qui disposent en contrepartie d'un crédit-temps de 5 jours /an. Pour les autres catégories de cadres, elles sont rémunérées.
BE	Oui, sur demande adressée au/à la chef-fe de Département, pour un solde excédant 100 heures supplémentaires (maximum 50 heures payables : Art. 129 de l'Opers).
FR	Les heures supplémentaires pour les cadres supérieurs ne sont rémunérées que pour les heures se situant entre 100 heures et 300 heures. Les heures en-dessous de 100 et au-delà de 300 sont biffées en cas de rémunération (art. 52 RPers).

2.2.4 S'ils ne sont pas soumis à l'enregistrement du temps de présence, avez-vous prévu une compensation ou des avantages en contrepartie de l'absence de timbrage ? (si non à 2.2.1)

NE	Oui, indemnités
GE	Oui, primes et vacances supplémentaires
VS	Oui, vacances supplémentaires

2.2.5 Les cadres bénéficient-ils d'avantages spécifiques ?

NE	Oui, indemnités/primes
GE	Oui, ordinateurs/tablettes, téléphone portable et abonnement
TI	-
VD	Non, pas d'avantages spécifiques liés à la fonction de cadres, mais les avantages dépendent des exigences du cahier des charges (ex. place de parc / mobile / tablette).
VS	Ordinateurs/tablettes, téléphone portable et abonnement (ils sont libres de bénéficier ou non de ces prestations).
BE	-
FR	-

3 Les magistrats (ordre judiciaire – y compris les procureur-e-s)

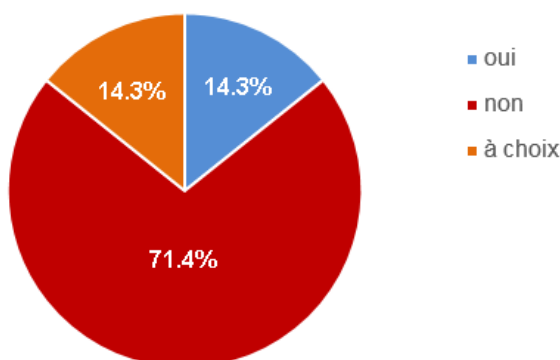
3.1.1 Les magistrats sont-ils engagé-e-s aux mêmes conditions que le personnel cantonal ou existe-t-il un statut spécifique pour les magistrats ?

NE	Statut spécifique
GE	Oui, mais avec une loi spécifique
TI	Statut spécifique
VD	Bases légales spécifiques mais renvoyant à la loi sur le personnel pour certains aspects
VS	Statut spécifique
BE	Fondamentalement, les mêmes règles s'appliquent
FR	Oui, pas de statut spécifique

3.1.2 S'ils font l'objet d'un statut spécifique, pouvez-vous nous indiquer à quelle base légale sont-ils soumis ?

NE	Loi sur la magistrature de l'ordre judiciaire
GE	E 2 05 - Loi sur l'organisation judiciaire
TI	Loi sur les magistrats (en Italien)
VD	Loi sur le ministère public du 19 mai 2009 RSV 173.21 / Loi sur l'organisation judiciaire du 12 décembre 2009 RSV 173.01
VS	Loi d'organisation judiciaire / Règlement d'organisation des tribunaux / Règlement du ministère public
BE	Pas de statut spécifique
FR	Pas de statut spécifique

3.1.3 Les magistrats sont-ils soumis à un système d'enregistrement du temps de présence ?



- **Oui** : BE

- **Non** : NE, GE, TI, VD, VS
- **A choix** : FR

3.2 Heures supplémentaires et avantages spécifiques – magistrats

3.2.1 Les heures supplémentaires effectuées par les magistrats sont-elles rémunérées ? (si oui à 3.1.3)

BE	Oui, sur demande adressée au/à la chef-fe de Département, pour un solde excédant 100 heures supplémentaires (maximum 50 heures payables : Art. 129 de l'Opers).
FR	Les magistrats ont le choix de timbrer ou non mais le paiement d'heures supplémentaires, comme pour les cadres supérieurs, n'est dû qu'en cas de soumission au timbrage.

3.2.2 S'ils ne sont pas soumis à l'enregistrement du temps de présence, avez-vous prévu une compensation ou des avantages en contrepartie de l'absence de timbrage ?

NE	Non
GE	Oui, prime et vacances supplémentaires
TI	Non
VD	Non
VS	Non

3.2.3 Les magistrats bénéficient-ils d'avantages spécifiques ?

NE	Indemnité en cas de non-réélection
GE	Ordinateurs/tablettes et téléphone portable avec abonnement
TI	-
VD	Non, pas d'avantage spécifique lié à la fonction de cadres, mais les avantages dépendent des exigences du cahier des charges (ex. place de parc/ mobile/ tablette).
VS	Place de parc, prévoyance professionnelle (régime propre aux magistrats).
BE	-
FR	-

4 Les collaborateurs personnels et secrétaires généraux des conseillers d'Etat

4.1.1 Quelles sont les fonctions directement subordonnées au conseiller d'Etat excepté les chef-fe-s de Service ?

NE	Secrétaire général
GE	Secrétaire général, collaborateur-trice-s personnel-le-s et administratif-ve-s
TI	Secrétaire général, collaborateur-trice-s personnel-le-s et administratif-ve-s
VD	Secrétaire général et collaborateur-trice-s personnel-le-s
VS	Secrétaire général, secrétaire général adjoint, responsable controlling et collaborateur-trice-s administratif-ve-s. Sous collaborateurs administratifs, il faut entendre l'ensemble des personnes occupées dans la gestion administrative de l'état-major du département (par ex. secrétaire de département, collaborateurs spécialisés,...)
BE	Secrétaire général
FR	Secrétaire général

4.1.2 Ces collaborateurs sont-ils soumis aux mêmes bases légales que le reste du personnel de l'Etat ?

NE	Oui (Les SG sont assimilés à des chefs de service, mêmes dispositions)
GE	Oui
TI	Non, base légale : Règlement sur la relation de travail des collaborateurs personnels des conseillers d'Etat
VD	Oui
VS	Oui
BE	-
FR	Oui

5 Contrats – législation : base contractuelle

5.1.1 En cas d'absence du titulaire (maladie, accident), comment gérez-vous l'engagement du personnel remplaçant (enseignants y compris) ?

NE	Engagements de droit privé soumis CO (CDI/CDD/CDMAX/Sur appel)
GE	Le personnel enseignant est remplacé systématiquement. Les autres membres du personnel, le remplacement se fait cas par cas.
TI	Personnel axillaire resp. enseignants suppléant
VD	Engagement par contrat de durée déterminée. En général contrat d'auxiliaire soumis au CO (art. 155 RLPers - RSV 172.31.1)
VS	Les services sont compétents pour engager du personnel en CDD pour remplacer les personnes absentes. Pour les enseignant-e-s, les écoles sont compétentes pour un CDD de moins d'une année scolaire. Pour une année scolaire complète, c'est le département qui est compétent.
BE	-
FR	Un délai de vacance de deux mois est respecté (art. 14 al. 2 RPer). Dispositions spéciales pour le personnel enseignant et le personnel soignant. Pour les enseignants remplaçants : traitements du personnel enseignant remplaçant chapitre 8 RPEns (Règlement relatif au personnel enseignant de la Direction de l'instruction publique, de la culture et du sport).

5.1.2 Avez-vous des dispositions légales qui règlent la problématique des contrats à durée déterminée en chaîne (enseignants y compris) ?

NE	Non, les dispositions du CO sont applicables.
GE	Le personnel enseignant est remplacé systématiquement. Les autres membres du personnel, le remplacement se fait cas par cas.
TI	Personnel auxiliaire resp. enseignants suppléant
VD	Engagement par contrat de durée déterminée. En général contrat d'auxiliaire soumis au CO (art. 155 RLPers - RSV 172.31.1)
VS	Les services sont compétents pour engager du personnel en CDD pour remplacer les personnes absentes. Pour les enseignant-e-s, les écoles sont compétentes pour un CDD de moins d'une année scolaire. Pour une année scolaire complète, c'est le département qui est compétent.
BE	-
FR	Oui, pour les CDD conclus au-delà de deux ans, le droit au traitement en cas de maladie, etc. est d'emblée aussi 720 jours. Les CDD multiples et consécutifs qui durent au-delà de 7 ans bénéficient par analogie de la garantie du poste et en cas de licenciement pour raison de suppression de poste, ils ont les mêmes droits au niveau du plan social que les CDI (nombre de salaires mensuels en indemnité).

2, rue du 24-Septembre
CH-2800 Delémont

t +41 32 420 58 80
f +41 32 420 58 81
seccr.srh@jura.ch

Delémont, le 20 mai 2019

Modifications de la LPer – synthèse des remarques

1. Art. 2 al. 4 : exclusion des aspirants de police

Les aspirant-e-s de police qui effectuent leur formation au CIFPOL doivent également être exclus de l'application de la Loi sur le personnel. Compte tenu du contexte de formation, de nombreuses dispositions sont inapplicables, comme celles relatives aux horaires ou aux indemnités de nuit. (POC)

2. Art. 4a : le simple renvoi à la CPDT-JUNE ne suffit pas

La CPDT-JUNE prévoit un statut d'indépendance et d'autonomie du PPDT (art. 4 et 5 CPDT-JUNE) qui impose effectivement l'aménagement de quelques règles de la LPer. Cependant, il n'est pas possible de prévoir une seule disposition se limitant à renvoyer purement et simplement à la CPDT-JUNE, puisque l'article 6 al. 7 de cette dernière prévoit uniquement que le taux d'occupation du PPDT et son traitement sont fixés conjointement par les exécutifs cantonaux. Mais pour le surplus, il est renvoyé à la législation sur le personnel de la fonction publique du canton siège, c'est-à-dire la LPer. Le maintien de ce « ping pong » conduirait à créer un vide juridique conséquent sur les détails du statut du PPDT. Seuls son engagement et son licenciement seraient alors régis.

A priori, une disposition similaire à l'article 4 al. 3 du Projet LPer devrait être prévue pour le PPDT. Au vu de la CPDT-JUNE, l'exclusion des articles 22 al. 4, 28 al. 3, 32, 33, 49, 55 al. 2, 67 al. 1 let. b et c (projet ; a et b actuel), 68 (actuel), 69 (actuel et projet), 70 (projet), 79, 81, 90, 91, 92 me paraît s'imposer. Devrait en plus, à mon sens, aussi être exclus les articles 26 (matière régie à l'article 4 al. 3 CPDT-JUNE), 31 (matière régie par article 5 al. 3 CPDT-JUNE) et 35. (PPDT)

3. Art. 7

3.1 Le Gouvernement doit dépasser la promotion de l'égalité. Il a aujourd'hui tous les outils pour l'appliquer. (CDS)

3.2 En ce qui concerne l'article 7 et l'ajout de la phrase « notamment en favorisant les différentes formes d'aménagement du temps de travail », la Déléguée à l'égalité ne pense pas que cette précision soit judicieuse car elle met l'accent sur une mesure en particulier. (EGA)

4. Art. 15

Nous estimons que la prolongation doit être subordonnée au respect initial de l'obtention de la formation demandée. (CDS)

5. Art. 19 : modalités d'engagement du personnel temporaire

5.1 Art. 19 al. 2

Période plus longue pour les aspirants de police (6 mois + 3 mois)

Une période de trois mois est trop courte pour évaluer les prestations d'un-e aspirant-e de police qui effectue le CIFPOL (par exemple, la formation au tir intervient après trois mois d'école). Il conviendra de prévoir, pour les aspirant-e-s de police, une période initiale probatoire de 6 mois (avec une prolongation possible de 3 mois), pour le cas où il serait décidé que la loi sur le personnel s'applique aux aspirant-e-s. (POC)

Application de la jurisprudence relative au droit privé

Il n'est pas opportun de s'écarter de la jurisprudence applicable dans ce domaine dans le droit privé. Au vu de la précarité d'un CDD, il est préférable de s'en tenir à ce qui existait jusqu'à présent. L'évaluation, aussi bien de la personne que du poste doit pouvoir être assurée dans les 6 mois de la période probatoire et après deux prolongations du CDD. Il y a ainsi lieu d'être précis lors de la fixation de la durée du CDD. (TPI)

5.2 Art. 19 al. 3

Précision concernant la notion de « motif objectif »

Il sera nécessaire de prévoir des dispositions précises dans l'ordonnance afin que la notion de « motif objectif » pour renouveler une 3^e fois un CDD soit clairement définie. (CDS)

Modification concernant la formulation

Peut-être revoir la formulation de l'al. 3 (actuellement formulation « ne », négative alors qu'on peut renouveler plus de deux fois en cas exceptionnel). (CEJEF)

Rapport avec les contrats en chaîne

La réserve s'entend en ce sens que la flexibilisation dans le renouvellement des contrats temporaires ne doit pas violer l'interdiction des contrats en chaîne et doit reposer sur des motifs objectifs, comme cela est prévu dans la disposition légale et dans le commentaire. (JUR)

5.3 Précision concernant les modalités de résiliation d'un CDD

Il semblerait pertinent de déterminer un délai de congé au-delà du temps d'essai pour les CDD d'une durée de plusieurs mois ou préciser que les modalités de l'art. 79 s'appliquent également aux CDD. Dans certaines circonstances (motif objectif lié au poste), le fait de pouvoir aller au-delà de deux renouvellements est un changement adéquat. (Porrentruy). *PLR idem avec la phrase suivante en plus* : Cependant, celui-ci devrait préciser qu'il ne peut pas aller au-delà de 5 ans.

Les possibilités légales de résilier un CDD pourraient être précisées (p. ex. application de l'article 87 ou 90 LPer au CDD). (JUR)

5.4 Autres remarques

Renforce les modalités d'engagement. (Courrendlin)

Augmenter la flexibilité. (SSA)

Problématique avec les contrats des enseignants (semestre). (UDC)

6. Art. 25 : limitation de la portée de cet article

L'art. 25 va trop loin. Il empêcherait notamment un employé constatant des malversations de son chef d'en légitimement réunir des preuves. *(Un conseiller communal de Basse-Allaine s'exprimant pour son propre compte)*

7. Art. 26 al. 5 : mention expresse de la Loi sur la police cantonale

Dans les commentaires relatifs à cette disposition, je souhaiterais qu'il soit fait expressément mention de la Loi sur la police cantonale qui prévoit certains cas de dispense d'autorisation de témoigner pour les agents-enquêteurs. (POC)

8. Art. 32 : volonté de garder les entretiens annuels

Maintenir les entretiens de développement et d'évaluation de manière annuelle. *(Courgenay)*

Si je suis favorable à la flexibilisation de l'aménagement du temps de travail, je suis en revanche clairement opposé à la flexibilisation de la périodicité des entretiens de développement et d'évaluation (art. 32 sur lequel notre avis n'est pas sollicité... dommage). L'entretien doit rester annuel et les chefs de service doivent être tenus s'organiser en conséquence, d'autant plus avec la nouvelle procédure de licenciement proposée. Dans le cas contraire, les entretiens n'auront tout simplement jamais lieu et toute vérification par le SRH sera impossible. Autant alors les supprimer. Dans le même ordre d'idées, vu que l'entretien est un droit, s'applique-t-il également aux chefs de service vis-à-vis de leur chef de département ? *(SEE)*

9. Art. 39 al. 1 : fonctionnement prévu pour la municipalité de Porrentruy

Dans notre statut du personnel, je prévois de clarifier qu'une incapacité à temps partiel (par ex. 50%) ne rallonge pas le délai de 730 jours (1 jour d'absence à 100% ou à 50% compte pour 1 jour). Cela ressemble à la précision que vous avez prévue à l'art. 78 al. 1.

Pour ce même article 39 al. 1, on va essayer d'ajouter que, pour les personnes travaillant moins de 8h par semaine (nous avons par exemple des enseignantes de devoirs surveillés), le salaire n'est pas dû durant 730 jours mais selon l'échelle de Berne. *(Municipalité de Porrentruy, mail annexe au questionnaire)*

10. Art. 46 : flexibilisation de l'aménagement du temps de travail

10.1 Art. 46 al. 5 : ajout d'exemples

Pour l'alinéa 5, il serait bon d'exemplifier une situation possible. Nous doutons que cet ajout soit juste une précaution juridique. (CDS)

10.2 La flexibilisation ne doit pas être imposée mais ne doit pas non plus être un droit absolu

Cet article répond véritablement au mode de fonctionnement de la société actuelle. La flexibilisation de l'aménagement du temps de travail est un véritable atout pour les employés et l'employeur pour autant que ce soit un élément encore plus motivant pour l'employé. Les droits de l'employé doivent être réservés, la flexibilisation ne doit pas être imposée. *(Courchapoix)*

Cela ne doit pas être un droit pour l'employé (temps partiel, etc.). Choix laissé à la libre appréciation du chef de service. *(PCSI) (OPF même remarque)*

Il reste important de veiller à ce que la flexibilisation n'empiète pas sur le droit des employés « à la déconnexion ». *(JUR)*

10.3 Concilier les intérêts de l'employé et ceux de l'employeur et s'assurer que le travail soit effectué

Concilier autant que faire se peut les intérêts de l'employé avec ceux du service. *(OPF)*

Disponibilité suffisante au bon fonctionnement du service concerné. *(Courgenay)*

Effets escomptés lors de projets pilotes à contrôler. *(Courrendlin)*

Il est important de mettre en place des garde-fous afin d'éviter des abus (notamment s'agissant du télétravail). *(Courtedoux)*

Tout doit être mis en œuvre afin que les impératifs liés au travail soient assurés. *(Soyhières)*

Les mesures de flexibilisation et d'aménagement du temps de travail sont positives, il convient toutefois de veiller à maintenir un équilibre entre les facilités personnelles ainsi octroyées au personnel et le bon fonctionnement des services (ex : présence supplémentaire pendant les vacances pour combler les absences des collègues « en échange » de la possibilité de travailler partiellement à domicile le reste de l'année). Pour éviter les situations « qui dérapent » (ex : collègues qui ne se côtoient plus du tout, personnes qui ne sont plus joignables la journée et qui travaillent en soirée, etc.), un cadre précis et un processus d'acceptation doivent être définis. Il est également nécessaire de vérifier l'équité de traitement entre les différents services. *(Porrentruy)*
PLR idem avec la phrase suivante en plus : Les cadres de l'Administration doivent être prêts à conduire leurs équipes de manière décentralisée et non pas pénaliser les employés en interdisant cette pratique.

10.4 Fixer des limites : les employés doivent quand même se rendre au lieu de travail, en particulier les cadres et pas de valorisation pour les heures effectuées en soirée ou les week-ends

Il faut garder des plages horaires où les employés sont à leur poste afin de permettre le suivi de certains dossiers et pouvoir prendre les contacts nécessaires. *(Courchavon)*

Nous estimons que la présence régulière des chefs de service, respectivement de certains cadres, sur le lieu de travail est primordiale pour que le fonctionnement du service soit optimal. Il est, au demeurant, logique que les heures effectuées le week-end ou en soirée ne soient pas valorisées à 125%. *(CTR)*

10.5 Mesures pour les hommes : favoriser le travail partiel pour les hommes

Les taux de travail partiel devraient être accessibles aux hommes car la tendance montre que certains pères de famille désiraient parfois pouvoir prendre un jour pour la garde de leurs enfants (80% - 90% par exemple). *(Courchavon)*

10.6 Problématique pour la POC

Difficilement applicable au personnel avec statut de policier-ère. *(POC)*

10.7 Proposition de modifications futures : mesures permettant d'améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes

Nous saluons l'ajout de ces dispositions ainsi que la volonté du Gouvernement, respectivement du Service des ressources humaines, de mettre en place des mesures visant à favoriser la conciliation entre travail et famille. Nous espérons que d'autres mesures en faveur de l'égalité entre femmes et hommes pourront également être développées à l'avenir. Pour exemple, nous pensons notamment aux mesures décidées par l'administration cantonale vaudoise en septembre dernier, visant à favoriser l'égalité entre femmes et hommes, par le biais d'une valorisation des années consacrées à l'éducation des enfants ou la possibilité de réduire un temps plein à 90% ou 80%. *(EGA)*

11. Mise en place d'espaces de travail partagés

11.1 Prévoir des mesures d'organisation et des aménagements adéquats (lieux, bureaux, planning, ...)

Les espaces de travail se doivent d'être efficaces et disposer des outils de travail adéquats. Ces derniers se doivent d'être situés par rapport à la géographie de la République mais également par rapport aux statistiques actuelles des employés et de leur lieu d'habitation. *(Soyhières)*

Il faudrait aussi offrir la possibilité d'avoir de tels espaces, dispersés sur le territoire cantonal (l'objectif étant de réduire les déplacements). Les communes pourraient mettre à disposition de tels espaces décentralisés. *(Porrentruy) (PLR même remarque)*

Un plan de réservation des places de travail doit être précis, consultable, gérable à distance et être respecté scrupuleusement. Il faut définir des lieux opportuns pour ces espaces de travail partagés et assurer une gestion optimale de ces lieux. *(PCSI)*

Sur la base de l'expérience pilote actuelle, repenser l'aménagement des salles (isoloir pour téléphoner, disposition des bureaux, accès facilité, accueil du site, etc.). *(SDI)*

C'est bien mais c'est un peu timide. Je suis d'avis qu'il faudrait aller plus loin, comme l'ont fait certaines administrations publiques en fixant des règles pour privilégier par exemple les open space aux bureaux individuels, ainsi que l'ultra-mobilité, dans la proximité d'une gare par exemple. La politique du logement de l'administration devrait être revue de fond en comble pour réduire le nombre de locaux, de guichets, etc. La concentration des unités génère des économies importantes et réduit des charges d'overhead (location, amortissements, frais d'entretien, redondances, etc.), de manière durable et structurel, même si un investissement de départ doit être consenti. Ces charges d'investissements peuvent être, du moins en partie, comblées par la vente des biens qui ne sont plus utilisés, voire leur transfert au patrimoine financier et leur mise en location à des tiers. *(SEE)*

Il est impératif que les espaces soient suffisamment équipés et qu'ils soient conviviaux. A défaut, personne ne s'y rendra. Il est aussi nécessaire de promouvoir cette manière de travailler. Beaucoup de personnes ignorent aujourd'hui que de telles places sont déjà à disposition. *(TPI)*

11.2 Concilier les intérêts de l'employé et ceux de l'employeur

Les mesures de flexibilisation et d'aménagement du temps de travail sont positives, il convient toutefois de veiller à maintenir un équilibre entre les facilités personnelles ainsi octroyées au personnel et le bon fonctionnement des services (ex : présence supplémentaire pendant les vacances pour combler les absences des collègues « en échange » de la possibilité de travailler partiellement à domicile le reste de l'année). Pour éviter les situations « qui dérapent » (ex : collègues qui ne se côtoient plus du tout, personnes qui ne sont plus joignables la journée et qui travaillent en soirée, etc.), un cadre précis et un processus d'acceptation doivent être définis. Il est également nécessaire de vérifier l'équité de traitement entre les différents services. *(Porrentruy)*. *PLR idem avec la phrase suivante en plus* : Les cadres de l'Administration doivent être prêts à conduire leurs équipes de manière décentralisée et non pas pénaliser les employés en interdisant cette pratique.

Oui dans la mesure du possible, prendre en considération les besoins du service et répartition des tâches. *(OPF)*

11.3 Fixer des limites : présence nécessaires des employés et application difficile pour certains services

Ne pas s'éloigner trop du secteur privé au niveau des aménagements projetés. *(Les Breuleux)*

Un employé de l'Etat doit tout de même régulièrement être en contact avec ses collègues dans son service. Une partie du travail consiste aussi en contacts informels qui résolvent souvent bien des problèmes. *(PS)*

SIN est favorable, car permet des rencontres, d'améliorer la mobilité et l'information et de faire émerger des idées. Mais tenir compte de cas particuliers qui n'utiliseront jamais ces lieux partagés, comme la voirie ou l'exploitation EES de l'A16 dont les lieux de travail sont les infrastructures de l'A16 (centrales techniques par ex). *(SIN)*

Les espaces de travail partagés ne conviennent pas à tous les services, tel que le TPI, en raison de la confidentialité des dossiers traités. *(TPI)*

11.4 Attention au respect de la confidentialité et du secret de fonction

Une telle proposition n'est envisageable que pour autant que la confidentialité soit garantie. *(Courtedoux)*

Les espaces partagés doivent être conçus et équipés afin de garantir le secret de fonction (secret fiscal) et la confidentialité des données. *(CTR)*

Oui, pour autant que cela soit compatible avec le secret de fonction. *(SPOP)*

11.5 Espaces de travail partagés VS télétravail : avis partagé

Cela doit être préféré au travail à domicile. Ce type d'espace devrait être fortement mis en avant pour rendre attractif l'Ajoie et les FM. *(Bure)*

Soit l'employé peut travailler à son domicile et il profite de cette possibilité, soit il travaille à son lieu habituel. Le retour sur investissement de ces espaces est trop incertain. (OPF)

12. Introduction du télétravail

12.1 Le télétravail ne doit pas être imposé mais ne doit pas non plus être un droit absolu

Cette solution ne doit pas être imposée à l'employé. (Courchapoix)

Cela ne doit pas être un droit pour l'employé (temps partiel, etc.). Choix laissé à la libre appréciation du chef de service. (PCSI) (OPF même remarque)

12.2 Prévoir des mesures d'organisation et des aménagements adéquats (attention en particulier au respect de la confidentialité et du secret de fonction)

Le cadre doit être clairement posé avec des objectifs à atteindre. La relation de confiance est une condition capitale dans ce cas de figure. Il est de la responsabilité de l'employeur de fixer des objectifs mesurables et réalistes. L'effet pervers peut être que le collaborateur n'arrive pas à atteindre les objectifs et passe plus de temps pour les respecter... Ça peut aussi être vu comme une contradiction entre le désir de séparer la sphère privée et professionnelle !!! L'employeur est responsable de la bonne marche de ce travail à distance !!! (Addiction Jura)

Les risques d'isolement ou de mandat à réaliser indépendamment du temps réel de travail devront être écartés dans les modalités d'application. (CDS)

Travail à distance que dans des espaces à définir. (CEJEF)

Présence et services à la population assurés + mesures à introduire visant la sécurité / protection / accès des données. (Courgenay)

Nécessite une coordination soutenue. (Courrendlin)

La confidentialité devra être garantie. De même, il est important que le personnel de l'Etat demeure joignable et accessible des citoyens et des autorités communales. (Courtedoux)

En cas de travail à domicile, des conditions claires doivent être fixées par les chefs de service afin que les collaborateurs mettent tout en œuvre pour garantir le secret de fonction et la confidentialité des données. (CTR)

Oui, nous saluons cette initiative qui va dans le sens de l'article 7 visant à favoriser la conciliation entre travail et famille. Le défi de cette mesure sera de mettre à disposition du personnel, les ressources et le matériel informatique nécessaires. (EGA)

Nécessite de prévoir un encadrement adéquat pour assurer ce bon fonctionnement de service. (Parti évangélique)

Il faudrait aussi offrir la possibilité d'avoir de tels espaces, dispersés sur le territoire cantonal (l'objectif étant de réduire les déplacements). Les communes pourraient mettre à disposition de tels espaces décentralisés. (Porrentruy) (PLR même remarque)

12.3 Contrôle VS confiance

Des mesures de contrôle du travail effectué doivent être mises en place. (Clos du Doubs)

Il s'agit de pouvoir mettre en place la flexibilité du travail avec du personnel motivé. Un climat de confiance doit être instauré pour ne pas devoir procéder à des contrôles systématiques. *(Courchapoix) (Association jurassienne des communes : même remarque)*

Des évaluations périodiques doivent être instituées, la première après trois mois, notamment qualité du travail et durée pour l'exécuter. *(PCSI)*

12.4 Concilier les intérêts de l'employé et ceux de l'employeur

Le travail à distance ne doit pas rendre le service à la population moins performant. L'efficacité du service ne doit pas en pâtir. *(ECA)*

Les mesures de flexibilisation et d'aménagement du temps de travail sont positives, il convient toutefois de veiller à maintenir un équilibre entre les facilités personnelles ainsi octroyées au personnel et le bon fonctionnement des services (ex : présence supplémentaire pendant les vacances pour combler les absences des collègues « en échange » de la possibilité de travailler partiellement à domicile le reste de l'année). Pour éviter les situations « qui dérapent » (ex : collègues qui ne se côtoient plus du tout, personnes qui ne sont plus joignables la journée et qui travaillent en soirée, etc.), un cadre précis et un processus d'acceptation doivent être définis. Il est également nécessaire de vérifier l'équité de traitement entre les différents services. *(Porrentruy). PLR idem avec la phrase suivante en plus : Les cadres de l'Administration doivent être prêts à conduire leurs équipes de manière décentralisée et non pas pénaliser les employés en interdisant cette pratique.*

Oui dans la mesure du possible, tenir compte des besoins des services. *(OPF)*

Pour autant que la répartition de ce travail soit équitable et ne pèse pas au bon fonctionnement des services. *(Fontenais)*

12.5 Fixer des limites : présences nécessaires des employés et application difficile pour certains services

Ex: les directions de division du CEJEF doivent assurer une présence sur site. *(CEJEF)*

Le Conseil communal est favorable à cette introduction mais plutôt pour les situations exceptionnelles, par exemple certains mandats ou tâches spécifiques.

A voir la fonction et le travail à réaliser. Comme pour la question, il faut garder des heures de présences à son poste. *(Courchavon)*

Le télétravail devra pouvoir être mesuré. *(Les Breuleux)*

Oui, cela dit les employés se doivent de répondre en tout temps présents, d'être à même à participer aux meetings par SKYPE Business si la République possède le système en question. *(Soyhières)*

Certaines fonctions nécessitent une présence (service de guichet, etc.). La taille du service ne facilite pas le travail à distance (suppléance, polyvalence). *(Val Terbi)*

Le travail à domicile doit rester subsidiaire aux impératifs du service (séances, entretiens,...). *(CTR)*

Un employé de l'état doit tout de même régulièrement être en contact avec ses collègues dans son service. Une partie du travail consiste aussi en contacts informels qui résolvent souvent bien des problèmes. *(PS)*

Il est acquis que pour des postes ne nécessitant pas de contact avec la population en chair et en os, cette pratique doit être encouragée. Cependant, la diversité de certains services doit être observée. *(PLR)*

Difficilement applicable au personnel avec statut de policier-ère. *(POC)*

SIN plutôt favorable car permet de rendre disponible des bureaux pour d'autres collaborateurs et la technologie actuelle permet le travail à distance. Peut également de réduire les déplacements, donc la pollution et les ralentissements ou engorgement sur la route, ...Mais il faut tenir compte des cas particuliers (travail de nuit pour voirie, exploitation EES, ...) et des besoins de disponibilité de certains postes tels que secrétaires qui reçoivent chaque jour des tâches et dont les contacts directs avec les autres collaborateurs sont importants. *(SIN)*

12.6 Télétravail VS espaces de travail partagés

Les espaces partagés devraient être privilégiés. *(Bure)*

Il faut tout de même favoriser les espaces de coworking pour développer l'esprit d'entreprise. *(SDI)*

13. Encouragement du partage de poste

13.1 Le partage de poste ne doit pas être imposé

Certains collaborateurs tiennent à conserver leur place individuelle de travail. Nous sommes ainsi favorables à un encouragement du partage, mais non à une obligation de partager. *(JUR)*

13.2 Prévoir des mesures d'organisation et des aménagements adéquats (attention en particulier à assurer la responsabilité des postes)

Garantir l'efficacité du travail au poste de travail partagé. *(Parti évangélique)*

Avec les limites de documents papiers absolument nécessaires. Il faut permettre de « réserver » un espace selon les besoins spécifiques de certaines situations. *(Addiction Jura)*

À condition que le personnel soit bien coordonné et apte à partager la tâche par la connaissance des dossiers et la communication. *(Couchavon)*

Attention à assurer les responsabilités des postes. *(Courrendlin)*

Oui, pour autant que les titulaires assument l'entière responsabilité du poste concerné. *(Delémont)*

13.3 Fixer des limites : éviter qu'il y ait plus de postes que nécessaires ; application difficile pour certains postes, voire services ; prévoir une échappatoire

Dans les cas où la transmission des informations se révèle insatisfaisante, cette option doit pouvoir être interrompue dans un délai d'un mois (à préciser dans le contrat de travail). Voir au cas par cas, si le poste est à responsabilité, ce sera plus difficile de partager le pouvoir de décision, risque de conflit. *(PCSI)*

Pour certains postes de chefs de service ou de cadres, le job sharing semble difficile à mettre en œuvre. *(CTR)*

Il faut voir cas par cas, si le poste s'y prête ou non. Plus le poste est à responsabilité et plus ce sera difficile. Difficile de partager le pouvoir de décision, risque de manque de communication, de conflits de pouvoir. (OPF)

Pour autant que le poste le permette. Risque d'interprétations différentes, de connaissances partiellement partagées. En fonction du poste, pas souhaitable. (OPF)

SIN est plutôt favorable pour des postes à temps partiel (se fait déjà à la réception). Certains profils ne peuvent pas partager leurs postes (techniciens travaillant avec des plans, ...). (SIN)

Le partage de poste est difficilement concevable pour un organisme comme le TPI qui gère un flux de dossiers conséquents et confidentiels. (TPI)

A terme, ça ne doit pas déboucher sur l'engagement de 2 ou 3 collaborateurs pour 1 EPT. Il faut limiter cette mesure par service et assurer le remplacement du chef de service. Nous ne sommes pas favorables à l'encouragement du partage pour les postes de chef de service. (ECA)

Oui pour autant que cela ne débouche pas sur des créations de postes supplémentaires (ex : 2 x 60% au lieu de 1 x 100%) et que les employés concernés fassent preuve d'une flexibilité suffisante pour ne pas prêter le fonctionnement des services (éviter qu'une tâche dédiée à la personne A ne puisse être traitée pendant 2-3 jours en raison de ses horaires). (Porrentruy) (PLR même remarque)

13.4 Point négatif du partage de poste

Formation et information du duo à double. (PCSI) (OPF même remarque)

14. Art. 48 al. 6 : rémunération complémentaire pour une tâche particulière ou spécifique dans l'intérêt de l'Etat

Nous saluons l'art. 48 al. 6 qui prévoit la rémunération d'une tâche spécifique dans l'intérêt de l'Etat. En regard des commentaires, il y aurait lieu de prévoir la possibilité de payer, dans des cas particuliers, les heures supplémentaires réalisées durant un certain laps de temps pour une activité spécifique dont le volume et la durée n'est pas directement déterminable au départ. Il arrive, en effet, que le taux d'activité doive être augmenté par la suite si la durée de l'activité se prolonge, sans que cette hypothèse n'ait pu être envisagée au départ. (CTR)

15. Art. 49 : ajout des heures du samedi dans les heures valorisées

Les heures de travail effectuées les samedis devraient également être sensiblement valorisées. L'organisation de notre société a pour conséquence qu'il est autant pénalisant pour la vie privée d'un collaborateur, notamment pour sa vie familiale, de travailler un samedi qu'un dimanche ou un jour-pont. (POC)

16. Art. 50 : augmentation des jours de vacances (25 jours) et du congé paternité (20 jours)

Le maintien du nombre de jours de vacances à 20 n'est plus défendable. Plus aucune collectivité publique, et de nombreuses CCT dans le privées sont passées à 25 jours, souvent depuis très longtemps. 5 jours de repos supplémentaires permettent aussi à l'employé-e de se ressourcer davantage et d'être plus performant-e à son retour.

Par ailleurs, en lien avec l'article 7, nous proposons de passer à 20 jours le congé paternité. (CDS)

17. Art. 62b

17.1 Art. 62b al. 2 : ajouter « ou l'attestation ».

A l'alinéa 1 de l'article 62b, il est précisé « le certificat ou l'attestation ». La même formulation doit donc être utilisée à l'alinéa 2. (SRH)

17.2 Art. 62b al. 3 : préciser le terme « membres de direction des écoles »

Ajouter un commentaire dans le tableau synoptique pour préciser à qui on fait référence dans cet alinéa par « membres de direction des écoles ». Il s'agit du personnel de direction qui dispose d'un statut administratif (directeurs et vice-directeurs). (SRH)

18. Art. 63 : maintien de la prescription d'un an

Doit-on suivre le CO ? Une prescription d'une année paraît suffisante pour entreprendre les démarches nécessaires qui prolongeront de fait la prescription. (CDS)

19. Nouvelle Section 6bis (art. 66a à 66i)

19.1 Art. 66a : insister sur le principe de proportionnalité

Selon la jurisprudence, le traitement de données sensibles devrait être formulé aussi précisément que possible. En l'espèce, cela semble effectivement difficile. C'est pourquoi, je propose de renforcer le texte en rappelant le principe de proportionnalité en ajoutant : « [...], pour autant qu'elles soient indispensables pour atteindre le but ». (PPDT)

19.2 Art. 66^e : prévoir le partage de données personnelles entre les collaborateurs d'un même service

Il y aurait lieu de prévoir le partage de données personnelles pour son propre service comme par exemples les données concernant le temps de travail (heures, vacances etc...) des employés du service afin d'établir automatiquement des contrôles d'efficacité. Dans le cadre de l'élaboration d'un programme informatique, CTR s'était vu refusé le transfert des horaires du personnel de son service, pour ses besoins propres, dans le cadre du contrôle et de l'amélioration de la productivité de ses employés. (CTR)

19.3 Art. 66f al. 1 let. a

Le soupçon concret d'utilisation abusive n'est pas défini. (SSR)

19.4 Art. 66f al. 1 let. b

L'article 66f lettre b est trop vague et devrait être déplacé dans l'article 66e. (*Basse-Allaine*)

19.5 Art. 66f al. 2 let. a ch. 6 : ajout de la compétence du GVT JU et GVT NE pour le PPDT

Pour tenir compte de l'aspect intercantonal du PPDT, j'ajouterais un chiffre 6. « Les Gouvernements jurassien et neuchâtelois, si elles concernent le Préposé cantonal à la protection des données et à la transparence ». (*PPDT*)

19.6 Art. 66f al. 2 let. b

Au lieu de « elle suit une information écrite de la personne concernée », mettre « elle suit une information écrite à la personne concernée ». (*SRH*)

19.7 Art. 66f al. 3

Une analyse nominative rétrospective ne devrait être possible qu'en cas de soupçon d'une infraction grave (art. 66f al. 3). (*OPF*)

19.8 Contenu et formulation des articles de la Section 6bis (texte trop détaillé, trop complexe)

Le texte est trop détaillé. Certaines dispositions devraient être développées dans un texte d'application. (*Porrentruy*) (*PLR même remarque*)

Comment l'état envisage de contrôler les abus si les données ne sont pas enregistrées ? Cette section 6bis est très complexe, mériterait d'être simplifiée. Des procédures ne devraient être mises en œuvre qu'en cas d'infraction graves. Sinon risque de surcharge administrative ! (*PCSI*)

19.9 Informations aux collaborateurs

Il sera absolument nécessaire d'avoir une communication aux collaborateurs... signature d'une charte informatique les informant de ces changements. (*Addiction Jura*)

Il faut prévoir des campagnes de sensibilisation régulières. (*SDI*)

Une séance d'information des chef-fe-s de service serait la bienvenue pour mieux comprendre le cadre légal proposé. (*SPOP*)

19.10 Fixer des limites en particulier avec la protection des données

Concernant la messagerie électronique, il est normal de pouvoir identifier un courriel avec son objet => Cela dit, son contenu ne devrait pas être ouvert ou analysé, il en va de la protection des données pour l'employé. (*Soyhières*)

Il est important que ces dispositions soient en adéquation avec la LPD et la jurisprudence en la matière y compris en matière de sécurité informatique. (*TPI*)

19.11 Problématique avec les téléphones utilisés pour le privé et le professionnel

Dans certains cas, le téléphone portable est utilisé à la fois pour les domaines professionnel et privé. Le/la collaborateur-trice paie une partie de la facture mensuelle. Se pose alors la question de la surveillance de l'utilisation pour la partie privée. (*CEJEF*)

19.12 Particularités liées à la police

Compatibilité de ces dispositions avec les exigences policières (par exemple : enregistrement de toutes les conversations radio et téléphoniques du CET ; géolocalisation des agent-e-s). *(POC)*

20. Maintien du statut unique des cadres

20.1 Avis pas favorable au maintien du statut unique

Il aurait été préférable de supprimer l'obligation de timbrage des chefs de service. En effet, ceux-ci accumulent de nombreuses heures supplémentaires qu'ils n'arrivent pas à écouler. Cela engendre des coûts importants pour l'Etat. *(Courtedoux)*

Nous mettons souvent en parallèle ce qui se fait dans le domaine privé. Les entreprises exigent de leurs cadres une disponibilité où le timbrage n'est pas exigé, car la présence demandée n'est pas quantifiable. *(Haute-Ajoie)*

Il est tout de même à relever que certaines pratiques issues du secteur privée et de la Confédération, notamment la suppression du timbrage chez les cadres et une flexibilisation plus importante du temps de travail, démontrent de nombreux avantages. *(SDI)*

20.2 Avis favorable au maintien du statut unique mais avec des réserves

Nous comprenons les raisons qui justifient le maintien de l'obligation de timbrage pour les cadres et les chefs de service. Il semble toutefois quelque peu utopique de penser que la possibilité offerte à ceux-ci de compenser leurs soldes positifs d'heures variables est un argument en terme d'attractivité et de fidélisation. En effet, dans la pratique et au vu des impératifs du service, les chefs de services et les cadres ne peuvent profiter de cette possibilité et voient alors leurs heures variables supprimées, aux dates et selon les conditions prévues par la loi. En cela, la question de limiter le maximum des heures variables à 4 semaines (164 heures) également pour les cadres et les chefs de services doit se poser. Cette limite encourage, en effet, les chefs de service et les cadres qui effectuent du travail à domicile à ne pas comptabiliser leurs heures. Le respect d'un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle est ainsi difficile à atteindre.

Un système tel que celui connu par certains cantons au sein desquels la rémunération des heures variables est possible, au-delà d'une limite fixée préalablement et sur demande, semblerait plus approprié. Un tel système aurait, en outre, l'avantage de permettre une discussion entre les chefs de service et les chefs de Département sur la dotation en personnel et la répartition des tâches au sein d'un service. *(CTR)*

L'enregistrement du temps de travail reste à nos yeux très important, y compris pour les cadres, afin de maintenir une séparation saine et équitable entre vie professionnelle et personnelle. La généralisation d'outils tels que la VPN et le télétravail couplée avec l'abandon de l'enregistrement du temps de travail pourrait conduire à des situations très problématiques. *(JUR)*

Le maintien d'un seul statut est opportun, toutefois les exigences relatives aux postes de cadres imposent quasi systématiquement la réalisation d'un nombre important d'heures supplémentaires. Offrir la possibilité de reprendre des heures n'est pas suffisante, car les cadres sont pris dans un cercle vicieux où ils réalisent des heures supplémentaires avant et après leurs congés de récupération avec au final aucune

baisse des heures supplémentaires ! D'autres cantons ont prévu une indemnisation. Ainsi, une indemnisation financière forfaitaire mensuelle semblerait opportune avec toutefois le maintien du timbrage pour garantir un suivi et la suppression des heures supplémentaires à un moment défini de l'année. *(Porrentruy)*

Le maintien d'un seul statut est opportun, toutefois les exigences relatives aux postes de cadres imposent quasi systématiquement la réalisation d'un nombre important d'heures supplémentaires. Offrir la possibilité de reprendre des heures n'est pas suffisante, car les cadres sont pris dans un cercle vicieux où ils réalisent des heures supplémentaires avant et après leurs congés de récupération avec au final aucune baisse des heures supplémentaires ! D'autres cantons ont prévu une indemnisation.

Ainsi, une indemnisation financière forfaitaire mensuelle semblerait opportune avec toutefois le maintien du timbrage pour garantir un suivi et éviter ainsi les burn/bore-out. De plus, certaines fonctions de cadres devraient intégrer les tâches inhérentes à leurs fonctions. L'engagement de spécialistes du monde privé ne sera pas facilité sans un statut spécial pour les cadres supérieurs. *(PLR)*

Bien entendu, il faut un statut de base et unique pour l'ensemble du personnel de l'Etat, mais la fonction de chef de service et de cadre pourrait faire l'objet de certains aménagements compte tenu de leur niveau de rémunération et leurs responsabilités. *(PCSI)*

Les cadres directement rattachés à un ministre ou certaines fonctions de cadres spécifiques selon des critères précis, par exemple dans la police (horaires 3x8, services de piquet, etc.), doivent être exemptés de la saisie du temps de travail. L'organisation personnelle des chefs de service dépend avant tout des objectifs et des résultats attendus par les autorités politiques, les enjeux dont ils ont la charge et la taille de leur unité ; pour l'avoir vécu personnellement, le modèle neuchâtelois me paraît tout-à-fait pertinent et bien moins coûteux qu'il n'y semble de prime abord, le montant de la prime pouvant être adapté à la baisse par rapport à Neuchâtel puisque les cadres jurassiens ne paient actuellement pas leurs places de parc, par exemple.

La reprise d'heures supplémentaires est un mauvais argument en matière de recrutement car c'est tout simplement irréaliste dans la pratique. Un candidat un tant soit peu intelligent n'est pas dupe. En revanche, les missions et objectifs de l'unité, l'accès direct au ministre et au Gouvernement, la confiance qui est faite, les conditions de travail, la latitude qui est laissée, la petite taille et la qualité de l'administration jurassienne me paraissent des arguments bien plus motivants, du moins en ce qui me concerne. Bref, le Jura est beau challenge en soi. Tant mieux ! C'est ainsi qu'il faut vendre ses mérites. *(SEE)*

SIN est favorable. De plus, le contrôle des horaires est utile et permet un suivi et de prévenir les excès. *(SIN)*

20.3 Relation entre responsabilité, salaire et licenciement

Responsabilité accrue devrait aussi permettre un salaire plus élevé, mais aussi une facilité de licenciement encore plus grande ! *(SSA)*

20.4 Magistrats non soumis au système d'enregistrement des présences : regrettable selon le TC

Le Tribunal cantonal prend acte également du refus d'intégrer, dans le projet de loi, l'éventualité de soumettre les magistrats de l'ordre judiciaire à l'enregistrement du temps de présence, alors qu'il est favorable. *(TC)*

21. Remodelage des procédures de mobilité interne et mutation (art. 67 à 70)

21.1 Art. 68 al. 1 et 69 al. 1 : terme « poste de niveau analogue »

Certains articles concernant la mutation d'un employé vers un autre poste parlent de poste « d'un niveau équivalent ». D'autres articles de la loi parlent d'un poste « analogue ». Il conviendrait d'unifier la terminologie ou de préciser quelque part ce qui distingue un poste « d'un niveau équivalent » d'un poste « analogue ». *(Un conseiller communal de Basse-Allaine s'exprimant pour son propre compte)*

21.2 Art. 69 al. 3 et 4 : problématique des droits acquis

La dernière phrase du nouvel art. 69, 4ème alinéa est superflue car l'âge de la retraite est atteint après 5 ans. Si l'idée est de conserver cet acquis jusqu'à l'âge de la retraite, alors il faut rédiger l'article différemment en précisant « 5 ans avant l'âge AVS » par exemple. *(ECA)*

Art 69, pour les personnes de 60 révolus, on précise qu'à l'issue de la période de cinq ans, le traitement est adapté à la classification valable pour le nouveau poste occupé. Mais l'employé a atteint l'âge de la retraite. Ou envisage-t-on que certains employés travailleront au-delà de 65 ans ?

Art 69, al. 3 pas d'accord avec le fait qu'en cas de changement pour une fonction moins bien évaluée le traitement nominal soit maintenu seulement pendant 1 an (ancienne loi 2 ans). Pourquoi on diminue ainsi un "petit" acquis qui profite à l'employé ? Pas acceptable du tout.

Al. 4 augmentation de l'âge à 60 ans alors qu'avant 55. Pas ok non plus. Anciennement art. 68, al. 4 plus favorable aux employés puisque si l'employé transféré à un poste à une classe de salaire inférieure avait 55 ans révolus lors de la mutation, le traitement nominal était maintenu (sans renchérissement). Il n'y avait pas non plus de durée maximale. Dans la nouvelle loi, la durée est précisée et est de 5 ans et l'âge pour en bénéficier relevé à 60 ans. Là aussi diminution inacceptable des acquis pour l'employé. *(PS)*

Une nouvelle réduction de durée des droits acquis, notamment le salaire nominal, est pour nous inacceptable. Le Jura, avec un temps limité à deux ans, est déjà particulièrement restrictif en comparaison intercantonale. Il faut éviter de transformer les mutations en sanctions. *(CDS)*

Concerne l'art. 69 (nouvelle numérotation): l'absence d'indexation au renchérissement est injuste dans le cas d'un changement de poste dû à une restructuration. L'inflation a certes été très faible ces dernières années mais si elle devait atteindre un niveau significativement élevé, les employés concernés seraient excessivement pénalisés sans qu'il n'y ait eu aucune faute de leur part. *(Basse-Allaine)*

Selon le nouvel art. 69 al. 4, l'employé déclassé qui a 55 ans doit continuer d'être protégé dans son salaire. Il est proposé d'augmenter cet âge à 60 ans. Or, un chef de service qui se retrouve déclassé suite à un regroupement de services par exemple risque de perdre plusieurs classes et aura un revenu qui ne sera plus suffisant pour couvrir ses charges s'il a encore des enfants en étude par exemple. *(OPF)*

Pour mettre en place l'administration 4.0, les connaissances des « anciens = + 55 ans » seront nécessaires, respectivement ils devront s'investir pour que la mise en place de la nouvelle organisation soit optimale. Pour être performante et souple, cette nouvelle organisation devra parfois être guidée par de nouvelles ressources, plus jeunes, plus à l'aise, plus réactives. Les anciens qui ont contribué au bon fonctionnement du service

pendant des années, à la mise en place d'une nouvelle organisation, se retrouvent déclassés avec une perte au niveau des droits acquis.

Ce serait un manque de reconnaissance pour le travail effectué et pas motivant du tout, avec pour conséquence que l'investissement pour une nouvelle organisation ne soit pas total. (OPF)

Avant de transférer un employé dont les aptitudes ne correspondent plus aux exigences (art. 67, al. 1, etc.) il faut d'abord se poser la question de savoir si son maintien dans l'administration est adéquate et ne posera pas de problème à son nouveau poste.

Art. 69, al 4 : (toujours si 67, 1c) « ... pendant une durée maximale de 1 année » (si l'employé est incompetent mais gardé quand même, il ne doit pas être « récompensé » par la conservation de son salaire antérieur !). (PCSI)

21.3 Lien avec l'ORP

En matière d'engagements et d'exemplarité, ne devrait-on pas ouvrir la possibilité à des demandeurs d'emploi suivis par l'ORP et dont l'employabilité est avérée (chômage, aide sociale, AI) de bénéficier d'un accès privilégié aux mises au concours de l'Etat ? Ce serait un plus pour la réinsertion et un quick win pour les finances de l'Etat et des communes en matière d'aide sociale. A signaler peut-être dans le message si ce n'est pas possible dans la loi. (SEE)

21.4 Autre remarque

En fonction des cas de la mutation (choisie ou contrainte). (SSR)

22. Art. 78 al. 4 : ajouter la précision suivante : « En cas de rente d'invalidité partielle ou d'incapacité de travail partielle ou totale reconnue dans le poste antérieur, le contrat est adapté en conséquence... »

Selon mon interprétation et vu l'alinéa 3, l'alinéa 4 fait référence à une rente d'invalidité partielle (donc une invalidité reconnue) -> il y aurait lieu de le préciser. De plus, je vous suggérerais d'ajouter : « En cas de rente d'invalidité partielle ou d'incapacité de travail partielle ou totale reconnue dans le poste antérieur, le contrat est adapté en conséquence..... ». (Municipalité de Porrentruy, mail annexe au questionnaire)

23. Art. 79

Plutôt non à l'art. 79 (UDC)

24. Modification de l'art. 87 (licenciement ordinaire après période probatoire) et simplification des procédures de résiliation des rapports de service

24.1 Art. 79

L'art. 79 est plus laxiste que le Code des obligations (art. 335e : résiliation pour la fin d'un mois pendant la 1^{ère} année, 2 mois de la 2^e à la 9^e année et 3 mois ultérieurement). (PCSI)

24.2 Art. 87 al. 1 : notion de « motifs fondés »

La jurisprudence en matière de droit public connaît la notion de « motifs justifiés ». La notion de « motifs fondés » semble nouvelle. *(TPI)*

24.3 Art. 87 al. 3 : problème lié au délai de 730 jours

Il pourrait être précisé que cela n'est pas applicable en cas d'incapacité de travail de longue durée ou alors une tournure plus générale en disant « pour de justes motifs ». Pour être plus précis, on pourrait dire, mais je ne suis pas sûre que cela puisse être accepté, que l'article 87 alinéa 3 ne s'applique pas lorsque le délai de protection en cas de maladie au sens de l'art. 336c al. 1 CO est échu. *(Municipalité de Porrentruy, mail annexe au questionnaire)*

24.4 Art. 87 al. 5

Art. 87, al 5 est large : cela a coûté cher dans plusieurs cas dans le passé. *(PCSI)*

24.5 Art. 87 : suppression des entretiens d'évaluation

Le licenciement pourra être prononcé sans véritable évaluation. Les deux évaluations aujourd'hui prévues mettent en place de fait le droit d'être entendu. La clause de non réintégration prévue désormais à l'alinéa 6 est toujours contestée par la CDS. *(CDS)*

La suppression de l'obligation de procéder à deux entretiens formels d'évaluation est positive car elle permet de simplifier la procédure tout en garantissant une étape préalable d'informations à l'employé/e. Pour cette étape, la collaboration du SRH serait utile (*idem* teneur actuelle de l'art. 87 al. 3). Il est parfois impossible de faire un entretien d'évaluation si le collaborateur est en congé maladie pour une longue période. Il faudrait prévoir une procédure pour ce genre de situation. *(Porrentruy) (PLR même remarque)*

24.6 Art. 90 : conversion d'un licenciement extraordinaire en licenciement ordinaire

A l'article 90, dans un souci de clarté, il pourrait être précisé que le tribunal peut convertir un licenciement extraordinaire en licenciement ordinaire conformément à la jurisprudence. *(JUR)*

24.7 Effet suspensif

En cas de licenciement ordinaire, la question de l'octroi de l'effet suspensif durant la procédure de conciliation et celle de recours reste posée dès lors que l'effet suspensif a pour conséquence le paiement du salaire pendant de nombreux mois ; un retrait automatique (*idem* à ce qui est prévu à l'art. 90 al. 2bis du projet) pourrait être prévu. *(JUR)*

24.8 Problématique liée aux enseignants

La problématique des enseignants qui terminent à la fin d'un semestre tout en n'ayant pas encore atteint l'âge de la retraite et qui sont sans AVS pendant trois mois par exemple, pourrait pour des raisons de bonne marche de l'école ne pas se voir autoriser à prolonger à l'âge de 65 ans révolus. Un enseignant ayant donné satisfaction pendant 40 ans dans son travail mérite mieux que ça, il faut anticiper ces cas et prévoir des solutions pour tous ceux qui désirent atteindre les 64-65 ans révolus. Par exemple en proposant systématiquement une solution par des remplacements. Le SRH devrait une année avant la retraite s'entretenir avec chaque personne dans cette situation. *(PS)*

25. Précisions apportées à la procédure devant l'Autorité de conciliation (art. 93 à 93e)

25.1 Art. 93a : composition de l'autorité de conciliation n'est pas claire

La mise en application de l'article 93a (composition de la commission) nous semble peu claire. *(Clos du Doubs)*

L'art. 93a, al. 1 et 2 doivent préciser quelles sont les entités paritaires de l'autorité de conciliation, en fonction des cas. *(SIN)*

L'article 93a, al. 2 ne devrait-il pas être plus précis, notamment quant aux qualifications des 2 autres personnes ? *(PCSI)*

25.2 Art. 93b al. 2 : précision concernant l'adresse et le contenu de la décision

Doit-on préciser que l'adresse du président de l'autorité et les conditions de l'art 93c doivent être mentionnés dans la décision ou est-ce d'office ? *(PCSI)*

25.3 Art. 93c al. 2 : préciser les cas dans lesquels il est possible de renoncer à la conciliation

L'article 93c est contradictoire. L'al. 1 prévoit que la procédure devant l'autorité de conciliation est obligatoire tout en laissant la possibilité aux parties et à l'autorité qui a rendu la décision d'y renoncer (al. 2). Il convient de préciser dans quels cas il est possible de renoncer à la conciliation et quelles en sont les modalités. *(TPI)*

25.4 Art. 93d al. 2 : ajouter « sauf en cas de force majeure »

Ici aussi faut-il mentionner (art. 93d, al. 2) « En cas de défaut de la partie requérante, sauf en cas de force majeure, la requête... ». *(PCSI)*

25.5 Art. 94 : ajouter des précisions concernant les décisions de l'autorité de conciliation

Il convient de préciser quelles sont les décisions prises par l'autorité de conciliation, hormis l'échec et l'autorisation de procéder, et par conséquent, quelles sont les décisions de l'autorité de conciliation qui peuvent faire l'objet d'un recours (art. 94). *(TPI)*

25.6 Préciser si la procédure de conciliation s'applique en cas de licenciement

Je n'ai pas bien compris si la procédure de conciliation pouvait être applicable en cas de licenciement. Si elle devait l'être, mais j'espère me tromper, cela ne va pas vraiment dans le sens d'une simplification... Peut-être faudrait-il à tout le moins préciser le commentaire ou la formulation de l'article. *(SEE)*

25.7 Prévoir une médiation

Il est important, en cas de volonté des parties, de proposer aussi la mise en place d'une médiation qui est un autre moyen d'arriver à une résolution de conflit. *(PS)*

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

2, rue du 24-Septembre
CH-2800 Delémont

t +41 32 420 58 80

f +41 32 420 58 81

secre.srh@jura.ch

Statistiques du résultat de la consultation

	"Oui"	Taux	"Oui, avec des réserves"	Taux	"Plutôt non"	Taux	"Non"	Taux
Modalités d'engagement du personnel (article 19)	43	79.6%	9	16.7%	2	3.7%	0	0.0%
Flexibilisation de l'aménagement du temps de travail (article 46)	36	66.7%	16	29.6%	2	3.7%	0	0.0%
Mise en place d'espaces de travail partagés	38	70.4%	14	25.9%	1	1.9%	1	1.9%
Introduction du télétravail	24	45.3%	26	49.1%	2	3.8%	1	1.9%
Encouragement du partage de poste par les employés de l'Etat	34	63.0%	16	29.6%	4	7.4%	0	0.0%
Nouvelle section 6bis (articles 66a à 66i)	33	62.3%	17	32.1%	1	1.9%	2	3.8%
Maintien d'un statut unique	39	72.2%	6	11.1%	5	9.3%	4	7.4%
Remodelage des procédures de mobilité interne et de mutation du personnel (articles 67 à 70)	39	73.6%	10	18.9%	3	5.7%	1	1.9%
Refonte de l'article 87 et simplification des procédures de résiliation des rapports de service	46	85.2%	6	11.1%	2	3.7%	0	0.0%
Précisions apportées à la procédure devant l'Autorité de conciliation (articles 93 à 93e)	46	86.8%	7	13.2%	0	0.0%	0	0.0%

LPer version actuelle	Propositions de modifications	Commentaires
<u>En rouge souligné</u> : modification par rapport au texte actuel		
Titre Loi sur le personnel de l'Etat	Titre Loi sur le personnel de l'Etat (LPer)	Insertion de l'abréviation usuelle qui devient ainsi officielle
Art. 2 Objet de la loi et champ d'application ³ Elle ne s'applique pas au personnel des établissements de droit public, ni aux apprentis.	Art. 2 Objet de la loi et champ d'application ³ Elle ne s'applique pas au personnel des établissements de droit public. <u>⁴ Elle ne s'applique pas aux apprentis, ni aux stagiaires. Le Gouvernement règle, en tant que besoin, leur statut par voie d'ordonnance.</u> <u>⁵ La conclusion de contrats de mandat est réservée.</u>	Un nouvel alinéa 4 a été rédigé, notamment afin de définir les catégories de personnes qui ne sont pas soumises à la loi sur le personnel de l'Etat. Par la même occasion, une compétence est accordée au Gouvernement pour régler leur statut par voie d'ordonnance, par exemple les modalités d'engagement des avocats-stagiaires. Un nouvel alinéa 5 est intégré dans la loi pour rappeler que parfois des personnes exécutent des activités relevant de mandats (donc en particulier sans lien hiérarchique) et ne sont pas soumises à la législation sur le personnel de l'Etat. Il s'agit par exemple de personnes appelées à fournir une expertise ou à donner un cours (formateurs externes).
Art. 3 Employés et supérieurs hiérarchiques ³ Sont supérieurs hiérarchiques les agents publics auxquels sont subordonnés un ou plusieurs employés, notamment les chefs de service ou d'office, les chefs de section, les directeurs d'écoles publiques et ceux dont le cahier des charges le prévoit.	Art. 3 Employés et supérieurs hiérarchiques ³ <u>Sous réserve de la législation spéciale</u> , sont supérieurs hiérarchiques les agents publics auxquels sont subordonnés un ou plusieurs employés, notamment les chefs de service ou d'office, les chefs de section, les directeurs d'écoles publiques et ceux dont le cahier des charges le prévoit.	Modification de l'alinéa 3 afin de tenir compte de la spécificité relative à certaines professions pour lesquelles des dispositions spéciales précisent la notion de supérieur hiérarchique.

<p>Art. 4 Magistrats</p> <p>² Seuls les articles 21, 23, 25, 26, 27, 31, alinéa 1, et 63 à 66 sont applicables aux membres du Gouvernement.</p> <p>³ Ne sont pas applicables aux autres magistrats les dispositions relatives à la création et à la fin des rapports de service pour cause de licenciement, de même que les articles 22, alinéa 4, 28, alinéa 3, 32, 46 à 49, 67 à 70.</p>	<p>Art. 4 Magistrats</p> <p>² Seuls les articles 21, 23, 25, 26, 27, 31, alinéa 1, <u>44 et 63 à 66i</u> sont applicables aux membres du Gouvernement.</p> <p>³ Ne sont pas applicables aux autres magistrats les dispositions relatives à la création et à la fin des rapports de service pour cause de licenciement, de même que les articles 22, alinéa 4, 28, alinéa 3, 32, <u>46, alinéas 1 et 2, 48, 49</u> et 67 à 70.</p>	<p>Modification de l'alinéa 2 en vue d'étendre aux membres du Gouvernement, l'application de l'article 44 relatif au traitement et à la rémunération ainsi que les articles 66a à 66i relatifs au traitement des données personnelles liées à l'utilisation des ressources informatiques et de télécommunication.</p> <p>L'alinéa 3 de l'article 4 a été modifié à la demande des magistrats de l'ordre judiciaire pour leur permettre de bénéficier de certaines règles en matière d'aménagement du temps de travail. Il s'agit notamment de la possibilité d'acheter des semaines de vacances non payées et de bénéficier de l'aménagement du temps de travail lié à l'âge. Avec la nouvelle formulation, les magistrats pourront ainsi bénéficier de ces aménagements. L'application de l'article 47 aux magistrats impliquera une modification de l'ordonnance concernant l'exercice de la fonction de juge et de procureur à temps partiel (RSJU 181.111).</p> <p>Parmi les possibilités offertes par l'horaire à la carte, seul l'achat de semaines non payées est ouvert aux magistrats, du fait que ceux-ci ne timbrent pas. Le fait de ne pas être soumis à l'enregistrement du temps de présence explique également pourquoi l'article 49 demeure inapplicable aux magistrats.</p>
<p>Art. 7 Egalité entre femmes et hommes</p> <p>Le Gouvernement promeut l'égalité entre femmes et hommes dans tous les domaines de la gestion du personnel. Il veille à permettre aux collaborateurs de concilier vie professionnelle et familiale.</p>	<p>Art. 7 Egalité entre femmes et hommes</p> <p>Le Gouvernement promeut l'égalité entre femmes et hommes dans tous les domaines de la gestion du personnel. Il veille à permettre aux collaborateurs de concilier vie professionnelle et familiale, <u>notamment en favorisant les différentes formes d'aménagement du temps de travail.</u></p>	<p>Précision de l'article 7 mentionnant les outils ou moyens à disposition pour favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.</p> <p>L'article 46 du présent projet précise des exemples d'aménagement du temps de travail qui peuvent être mis en place.</p>

<p>Art. 13 Processus de recrutement</p> <p>² Il peut être renoncé à une mise au concours publique notamment dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) pour des postes temporaires d'une durée prévisible d'une année au maximum; b) pour des postes à temps partiel, dont le taux d'occupation est inférieur à 50 %; c) pour la redistribution entre plusieurs personnes de l'unité administrative d'un pourcentage disponible résultant d'une réduction inférieure à 50 % de taux d'occupation; d) pour des postes partagés d'enseignants, dans la mesure où le poste libéré est proposé au second titulaire, et pour autant que son taux d'occupation soit inférieur à 50%; e) pour des postes pourvus par mutation interne, pour autant que cela ne débouche pas sur une augmentation de traitement. 	<p>Art. 13 Processus de recrutement</p> <p>² Il peut être renoncé à une mise au concours publique notamment dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) pour des postes temporaires d'une durée prévisible d'une année au maximum; b) pour des postes à temps partiel, dont le taux d'occupation est inférieur <u>ou égal à</u> 50%; c) pour la redistribution entre plusieurs personnes de l'unité administrative d'un pourcentage disponible résultant d'une réduction inférieure <u>ou égale à</u> 50% de taux d'occupation; d) pour des postes partagés d'enseignants, dans la mesure où le poste libéré est proposé au second titulaire, et pour autant que son taux d'occupation soit inférieur <u>ou égal à</u> 50%; e) pour des postes pourvus par mutation interne, pour autant que cela ne débouche pas sur une augmentation de traitement. 	<p>Il est proposé de modifier les lettres b, c, et d de l'alinéa 2. En effet, dans la pratique, la rédaction actuelle pose problème lors de la mise au concours de postes correspondant à un taux de 50%. En ajoutant la notion « inférieur ou égal à 50% du taux d'occupation » aux lettres b, c et d, il sera possible de renoncer à la mise au concours pour les postes à 50%.</p> <p>Il faut aussi préciser qu'en pratique, dans certains cas, un poste évolue en fonction des besoins de l'unité administrative. En de telles circonstances, une mise au concours n'est pas nécessaire car il ne s'agit pas d'un poste vacant (article 13, alinéa 1). Il ne paraît pas nécessaire de modifier l'article 13, alinéa 2, pour prévoir ce cas.</p>
<p>Art. 14 Eligibilité et conditions d'engagement</p> <p>¹ La Constitution et la loi déterminent les conditions d'éligibilité et le mode d'élection des magistrats.</p> <p>² Peut être engagée comme employé toute personne :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) de nationalité suisse; b) étrangère ayant l'exercice des droits politiques; ou c) ressortissante d'un pays de l'Union européenne (UE) ou de l'Association européenne de libre-échange (AELE). <p>³ Pour les étrangers non ressortissants d'un pays de l'UE ou de l'AELE qui ne sont pas au bénéfice de l'exercice des droits politiques, le Gouvernement peut autoriser des exceptions.</p>	<p>Art. 14 Eligibilité et conditions d'engagement</p> <p>(...)</p> <p>⁵ <u>Demeurent réservées les exigences posées par la législation spéciale.</u></p>	<p>Un alinéa 5 a été ajouté car, pour certaines fonctions, des conditions particulières au sens de la législation spéciale doivent être remplies.</p> <p>A titre d'exemple, à la Police cantonale, la nationalité suisse ou une autorisation d'établissement sont indispensables (art. 116, al. 1, de la loi sur la police cantonale, RSJU 551.1), ce qui constitue une législation spéciale par rapport à l'article 14, alinéa 2, LPer.</p> <p>De même, en relation avec l'alinéa 4, pour certaines fonctions, notamment dans le domaine de l'enseignement, à la Police cantonale, à l'Office des véhicules ou à l'Office des poursuites, des documents complémentaires peuvent, voire doivent, être exigés (par exemple autorisation d'enseigner, absence de poursuites, extrait de casier judiciaire).</p>

<p>⁴ L'autorité d'engagement peut requérir d'un candidat qu'il justifie de son honorabilité, notamment en fournissant un extrait de casier judiciaire ou tout autre document utile.</p>		
<p>Art 15 Conditions d'engagement</p> <p>² Seules les personnes qui ne sont pas sous le coup d'un retrait de l'autorisation d'enseigner ou d'une mesure équivalente prononcée à l'extérieur du Canton peuvent être engagées comme enseignant.</p> <p>³ S'agissant des enseignants, seules peuvent être engagées, pour une durée indéterminée, les personnes en possession de titres reconnus. L'engagement d'employés temporaires est réservé. Les conditions sont précisées par voie d'ordonnance.</p>	<p>Art. 15 Conditions d'engagement</p> <p>² <u>En cas d'engagement à un poste exigeant une formation en emploi, l'engagement définitif est subordonné à l'acquisition de celle-ci dans une période convenue à l'engagement. A défaut d'obtention du titre, les rapports de travail cessent automatiquement à l'issue de la période convenue, sous réserve de la prolongation de celle-ci par l'autorité d'engagement. Le cas échéant, la prolongation demeure subordonnée à la condition de l'acquisition de la formation initialement prévue.</u></p> <p>³ <u>S'agissant des enseignants, seules peuvent être engagées les personnes qui ne sont pas sous le coup d'un retrait de l'autorisation d'enseigner ou d'une mesure équivalente prononcée à l'extérieur du Canton.</u></p> <p>⁴ <u>En outre, sous réserve de l'engagement d'enseignants à titre temporaire, seules peuvent être engagées pour une durée indéterminée les personnes en possession de titres reconnus; l'alinéa 2 est réservé. Les conditions sont précisées, en tant que besoin, par voie d'ordonnance.</u></p>	<p>La nouvelle teneur de l'alinéa 2 règle désormais les modalités d'engagement des personnes tenues d'effectuer une formation en emploi et les conséquences encourues en cas d'échec ou d'abandon de la formation exigée pour exercer la fonction. Sont notamment concernés les policiers, les agents de détention, certains employés du Service de l'économie et de l'emploi ou de l'Office des véhicules. Avec cette nouvelle disposition, l'employé qui n'obtient pas le titre voit ses rapports de service résiliés automatiquement. Une exception est prévue permettant à l'employeur, s'il l'estime nécessaire au vu de la situation, de maintenir les rapports de service par exemple dans le cas où l'employé serait malade et ne pourrait pas passer les examens dans le temps prévu initialement.</p> <p>L'alinéa 3 dans sa nouvelle teneur et l'alinéa 4 reprennent les anciens alinéas 2 et 3 relatifs aux conditions et modalités d'engagement du personnel enseignant. L'alinéa 4 prévoit la possibilité d'engager à durée indéterminée des enseignants qui n'ont pas encore obtenu le titre sous réserve de l'obtention de celui-ci. Cette option est rendue possible grâce à la coordination avec le nouvel alinéa 2. Ce changement permettra de mettre fin à la pratique actuelle qui consiste à engager ce personnel à durée déterminée. La réserve dont il est fait mention est précisément l'obligation d'obtenir le titre exigé pendant la période convenue, faute de quoi l'engagement est automatiquement résilié.</p>

<p>Art. 19 Engagement de durée déterminée</p> <p>¹ L'employé peut être engagé pour une période déterminée, notamment pour effectuer des remplacements ou accomplir des tâches spéciales.</p> <p>² Si un contrat de durée déterminée est renouvelé plus de deux fois ou s'il est reconduit tacitement, il est réputé être un contrat de durée indéterminée.</p>	<p>Art. 19 Engagement de durée déterminée</p> <p>¹ <u>L'employé peut être engagé pour une période déterminée.</u></p> <p>² <u>Une période probatoire de trois mois au maximum peut être prévue. Si, à la suite d'une évaluation des prestations, il existe un doute sur la capacité de l'employé à assumer sa fonction, la période probatoire peut être prolongée de trois mois au maximum. Durant la période probatoire, les rapports de service peuvent être résiliés librement de part et d'autre, par écrit, moyennant le respect d'un délai de 14 jours pour la fin d'un mois.</u></p> <p>³ <u>Pour certaines catégories d'employés, notamment ceux qui débutent leur engagement par une formation, le Gouvernement peut prévoir, par voie d'ordonnance, une période probatoire de six mois. Au surplus, l'alinéa 2 est applicable.</u></p> <p>⁴ <u>Un contrat de durée déterminée peut être renouvelé. Il ne peut être renouvelé plus de deux fois que s'il existe un motif objectif lié au poste s'opposant à la conclusion d'un contrat de durée indéterminée, faute de quoi il doit être converti en un contrat de durée indéterminée.</u></p>	<p>Par souci de simplification, l'alinéa 1 a été modifié.</p> <p>Adaptation de l'alinéa 2 afin d'ajouter un temps d'essai dans les contrats à durée déterminée. Les délais de résiliation sont également prévus dans cet article.</p> <p>L'alinéa 3 a été ajouté pour tenir compte de la situation particulière des employés commençant leur engagement par une formation. Il s'agit notamment des aspirants policiers. En effet, pendant les trois premiers mois, ceux-ci participent exclusivement à des cours de formation. Ce n'est qu'à partir du quatrième mois que ceux-ci se rendent à la Police cantonale pour y effectuer un stage. Durant les trois premiers mois, il n'est donc pas possible de les évaluer « sur le terrain ».</p> <p>L'alinéa 4 est également modifié car, à l'usage, il a présenté des limites. Par exemple, pour le remplacement d'un collaborateur malade ou accidenté, il est souvent nécessaire de prolonger des contrats de durée déterminée. Or, la limitation actuelle du nombre de prolongations avant conversion automatique en contrat à durée indéterminée pose de grandes difficultés dans ces situations, tant au détriment de l'employé que de l'employeur. C'est pourquoi il est ajouté la possibilité de prolonger pour des motifs objectifs, tels que l'incapacité de travail du titulaire du poste qui se prolonge, sans qu'il n'y ait de conversion automatique en contrat à durée indéterminée. A noter que les questions budgétaires ne sont pas des motifs objectifs qui justifient de ne pas convertir, en contrats à durée indéterminée, des contrats à durée déterminée en chaîne.</p>
---	--	--

		Contrairement à la prolongation pour la période probatoire de l'alinéa 2, le renouvellement du contrat prévu à l'alinéa 4 n'a pas pour but de permettre une évaluation des capacités ou des prestations de la personne.
<p>Art. 20 Période probatoire et engagement de durée déterminée</p> <p>¹ L'engagement définitif est précédé d'une période probatoire de six mois. Si, à la suite d'une évaluation des prestations, il existe un doute sur la capacité de l'employé à assumer sa fonction, la période probatoire peut être prolongée de six mois au maximum.</p> <p>² La période probatoire peut être abrégée ou supprimée lorsque l'autorité estime qu'elle ne se justifie pas.</p>	<p>Art 20 <u>Période probatoire en cas d'engagement de durée indéterminée</u></p> <p>¹ L'engagement définitif <u>à un nouveau poste</u> est précédé d'une période probatoire de six mois. Si, à la suite d'une évaluation des prestations, il existe un doute sur la capacité de l'employé à assumer sa fonction, la période probatoire peut être prolongée de six mois au maximum. <u>Durant la période probatoire, la résiliation des rapports de service peut être donnée moyennant un préavis d'un mois pour la fin d'un mois.</u></p> <p>² La période probatoire peut être abrégée ou supprimée lorsque l'autorité <u>d'engagement</u> estime qu'elle ne se justifie pas.</p>	<p>En cas d'engagement d'un employé de l'Etat à une autre fonction, la loi n'exige actuellement pas de période probatoire. Or, dans la pratique celle-ci est nécessaire; elle est généralement prévue dans les faits. Il est proposé d'inscrire cette exigence dans la loi afin de clarifier cette lacune du texte.</p> <p>En outre, il est proposé d'inscrire à l'article 20, alinéa 1, le délai de résiliation durant la période probatoire comme cela a été fait à l'article 19 pour les contrats de durée déterminée. Cela permet d'éviter l'application de l'article 79 qui prévoit que la résiliation des rapports de service du personnel enseignant ne peut intervenir qu'à la fin d'un semestre. Il n'est pas applicable durant la période probatoire.</p>
<p>Art. 22 Intérêt général</p>	<p>Art. 22 Devoirs généraux</p> <p><u>^{2bis} Toute forme de propagande est proscrite dans le cadre de l'activité professionnelle.</u></p>	<p>Ajout d'un nouvel alinéa 2bis qui interdit aux employés de l'Etat toute forme de propagande (notamment politique ou religieuse) durant leur activité.</p>
<p>Art. 24 Sauvegarde des intérêts de l'Etat et devoir de signaler</p> <p>¹ Les supérieurs hiérarchiques sont tenus de signaler à l'autorité dont ils relèvent les faits punissables ou préjudiciables aux intérêts de l'Etat commis par leurs subordonnés dans l'accomplissement de leurs fonctions.</p> <p>⁴ L'employé qui fait l'objet d'une poursuite pénale pour un crime ou un délit susceptible de porter préjudice à l'activité de l'Etat en informe sa hiérarchie, à moins que l'infraction ne soit de peu de gravité et sans rapport avec l'activité exercée.</p>	<p>Art. 24 Sauvegarde des intérêts de l'Etat et devoir de signaler</p> <p>¹ Les supérieurs hiérarchiques sont tenus de signaler à l'autorité <u>d'engagement</u> dont <u>relèvent leurs subordonnés</u> les faits punissables ou préjudiciables aux intérêts de l'Etat commis par <u>ceux-ci</u> dans l'accomplissement de leurs fonctions.</p> <p>⁴ L'employé qui fait l'objet d'une poursuite pénale pour un crime ou un délit susceptible de porter préjudice à l'activité <u>ou à l'image de l'Etat</u> en informe sa hiérarchie.</p>	<p>L'alinéa 1 fait l'objet d'une modification rédactionnelle pour plus de clarté.</p> <p>A l'alinéa 4, il est proposé de supprimer la seconde phrase. En effet, il n'appartient ni à l'employeur, ni à l'employé de juger de la gravité d'un crime ou d'un délit; toute appréciation est donc superflue. Par ailleurs, il est proposé d'ajouter la notion d'atteinte à l'image de l'employeur. En effet, en cas d'infraction commise par le titulaire d'une fonction susceptible d'entacher sa réputation et par la même occasion l'image de l'employeur, celui-ci doit être informé.</p>

<p>Art. 25 Secret de fonction</p> <p>² Dans les mêmes limites, il lui est interdit de communiquer à des tiers ou de conserver par-devers lui, en original ou en copie, des documents de service.</p>	<p>Art. 25 Secret de fonction</p> <p>² Dans les mêmes limites, il lui est interdit de communiquer à des tiers ou de conserver par-devers lui, <u>au-delà des besoins du service</u>, des documents <u>professionnels</u> en original ou en copie.</p>	<p>En cas de travail à distance, les employés peuvent, voire doivent, prendre avec eux certains documents professionnels ; cet usage doit être autorisé mais il ne doit pas dépasser le temps nécessaire à l'activité en question.</p> <p>Au-delà du travail à distance, il arrive déjà qu'un employé doive prendre avec lui des documents professionnels à l'occasion d'une séance ou d'un déplacement. Il doit veiller à ne pas conserver ces documents en sa possession soit inutilement, soit plus que le temps nécessaire à son activité.</p>
<p>Art. 26 Déposition en justice</p> <p>¹ L'employé ne peut déposer en justice comme partie, témoin ou expert sur des faits dont il a eu connaissance dans l'exécution de son travail que moyennant autorisation écrite. Cette autorisation demeure nécessaire après la cessation des rapports de travail.</p> <p>² L'autorité compétente pour octroyer cette autorisation est :</p> <p>a) le Gouvernement pour les magistrats; b) le chef de département pour les employés.</p>	<p>Art. 26 <u>Levée du secret de fonction et déposition en justice</u></p> <p>¹ L'employé ne peut déposer en justice comme partie, témoin ou expert sur des faits dont il a eu connaissance dans l'accomplissement de son travail <u>et qui doivent rester secrets en raison de leur nature, des circonstances ou d'instructions spéciales</u> que moyennant autorisation écrite. Cette autorisation demeure nécessaire après la cessation des rapports de travail.</p> <p>² L'autorité compétente pour octroyer cette autorisation <u>et, plus généralement, pour lever le secret de fonction</u> est :</p> <p>a) le Gouvernement <u>pour les membres du Gouvernement et le chancelier</u>; b) <u>le Conseil de surveillance de la magistrature pour les magistrats au sens de la loi d'organisation judiciaire</u>; c) <u>le Bureau du Parlement pour les autres magistrats</u>; d) le chef de département pour les employés.</p> <p>⁵ <u>Demeurent réservées les dispositions de la législation spéciale.</u></p>	<p>Ajout à l'alinéa 1 d'un complément apportant des précisions sur la nature des faits concernés.</p> <p>Adaptation de l'alinéa 2 qui définit les autorités compétentes pour autoriser un employé à déposer en justice ou pour le délier du secret de fonction. La nouveauté concerne les magistrats (lettres b et c).</p> <p>A noter que, pour le préposé à la protection des données et à la transparence, la convention intercantonale des 8 et 9 mai 2012 relative à la protection des données et à la transparence dans les cantons du Jura et de Neuchâtel (CPDT-JUNE) définit les règles applicables (article 4, alinéa 3).</p> <p>Ajout d'un alinéa 5 prévoyant une réserve pour les cas où une législation spéciale s'applique. En effet, par exemple pour certaines catégories d'employés, l'article 170 du Code de procédure pénale suisse (RS 312.0) prévoit l'obligation de témoigner dans certains cas.</p>

<p>Art. 28 Instruments de travail</p> <p>⁴ Le Gouvernement édicte les dispositions réglant la surveillance de l'utilisation des outils de communication, notamment aux fins d'éviter les abus. Les principes régissant la loi sur la protection des données doivent être respectés.</p>	<p>Art. 28 Instruments de travail</p> <p>⁴ <u>Abrogé.</u></p>	<p>Suppression de l'alinéa 4 en lien avec l'introduction dans la loi de la nouvelle section 6bis.</p>
<p>Art. 29 Organisation du travail et tâches spécifiques du responsable</p> <p>(...)</p>	<p>Art. 29 Organisation du travail et tâches spécifiques du responsable</p> <p>⁴ <u>Il informe régulièrement le personnel des décisions importantes en lien avec les activités du service, notamment en le réunissant.</u></p>	<p>Ajout d'un nouvel alinéa 4 qui rappelle que le rôle des responsables hiérarchiques est aussi de communiquer avec leur personnel et de l'informer des décisions relatives au fonctionnement du service et de l'administration de manière générale.</p>
<p>Art. 31 Occupation accessoire</p> <p>¹ L'employé ne peut se livrer à une occupation accessoire incompatible avec l'exercice de sa fonction ou qui porte préjudice à l'image du service public.</p>	<p>Art. 31 Occupation accessoire</p> <p>¹ L'employé ne peut se livrer à une occupation accessoire incompatible avec l'exercice de sa fonction ou qui porte préjudice à l'image <u>de l'Etat.</u></p>	<p>Modification formelle insistant sur l'image de l'Etat.</p>
<p>Art. 32 Entretien de développement et d'évaluation</p> <p>¹ Chaque année, l'employé a un entretien de développement et d'évaluation avec son chef de service ou le responsable hiérarchique désigné par ce dernier.</p> <p>² L'entretien annuel de développement et d'évaluation porte sur le bilan de la période écoulée sur le plan des connaissances, des compétences, de l'efficacité professionnelle, ainsi que du comportement au travail.</p>	<p>Art. 32 Entretien de développement et d'évaluation</p> <p>¹ <u>L'employé a régulièrement un entretien de développement et d'évaluation avec son chef de service ou le responsable hiérarchique désigné par ce dernier.</u></p> <p>² <u>L'entretien de développement</u> et d'évaluation porte sur le bilan de la période écoulée sur le plan des connaissances, des compétences, de l'efficacité professionnelle, ainsi que du comportement au travail.</p>	<p>La formulation de l'article 32 s'est révélée difficilement applicable en pratique. En fonction de l'organisation de certaines unités administratives, des entretiens de développement et d'évaluation ne pouvaient pas avoir lieu systématiquement chaque année (p. ex. grands services, écoles, ...). Il est proposé d'assouplir la périodicité des entretiens. Les détails pourront être précisés par voie d'ordonnance.</p>

<p>Art. 35 Promesse solennelle</p> <p>Les employés font la promesse solennelle devant le président du Gouvernement, sauf réglementation spéciale.</p>	<p>Art. 35 Promesse solennelle</p> <p>¹ <u>Les magistrats font la promesse solennelle devant le Parlement.</u></p> <p>² <u>Sous réserve de la législation spéciale, le Gouvernement définit, par voie d'ordonnance, les fonctions pour lesquelles les titulaires doivent faire la promesse solennelle, ainsi que le texte de celle-ci et l'autorité devant laquelle elle est prononcée.</u></p>	<p>Il est proposé de supprimer le principe de la promesse solennelle pour tous les employés de l'Etat. En effet, depuis l'entrée en vigueur de la loi et la signature de contrats de travail à l'engagement, il n'y a plus eu de cérémonie de promesse solennelle pour la grande majorité du personnel de l'Etat. Par contre, le maintien de la promesse demeure approprié pour certaines fonctions telles que celles de magistrat ou de policier, et cela conformément aux dispositions légales spéciales en vigueur.</p> <p>L'article 35 est ainsi revu en ce sens.</p>
<p>Art 39 Droit au traitement en cas de maladie ou d'accident</p> <p>a) empêchement non fautif</p> <p>² L'Etat conclut une assurance perte de gains pour ses employés. Dans ce cas, les indemnités journalières sont acquises à l'employeur.</p> <p>³ Le Gouvernement fixe la participation des employés au financement de l'assurance perte de gains.</p>	<p>Art. 39 Droit au traitement en cas de maladie ou d'accident</p> <p>a) empêchement non fautif</p> <p>² <u>Le Gouvernement peut conclure une assurance perte de gains pour les employés. En cas de conclusion d'une assurance perte de gains, les indemnités journalières sont acquises à l'employeur, sous réserve de cessation des rapports de service. En cas de cessation des rapports de service, les indemnités journalières sont directement versées à l'assuré par l'assurance perte de gains.</u></p> <p>³ <u>En cas d'auto-assurance, l'Etat continue à verser directement les prestations jusqu'au 730e jour d'incapacité, indépendamment de la cessation éventuelle des rapports de service et sous réserve des prestations allouées par les assurances sociales.</u></p> <p>⁴ <u>Le Gouvernement fixe la participation des employés au financement des prestations prévues au présent article.</u></p> <p>⁵ <u>Il règle, par voie d'ordonnance, les modalités d'application du présent article.</u></p>	<p>La nouvelle teneur de l'alinéa 2 rend facultative la conclusion d'une assurance perte de gains. Le motif en est une possible augmentation importante du montant annuel de la prime.</p> <p>Si une assurance est conclue, la deuxième phrase ajoutée à l'alinéa 2 inscrit dans la loi les modalités de versement des indemnités journalières à l'employé en cas de cessation des rapports de service.</p> <p>En cas d'auto-assurance, l'alinéa 3 garantit les mêmes prestations aux employés que l'assurance en cas de cessation des rapports de service.</p> <p>Que le Gouvernement choisisse l'auto-assurance ou la conclusion d'une assurance, il peut fixer la participation des employés au financement (al. 4) et il lui reviendra d'édicter les règles d'exécution par voie d'ordonnance (alinéa 5).</p>

<p>Art. 40 Calcul et durée de l'empêchement</p> <p>¹ Les empêchements de travailler s'additionnent quant à leur durée, qu'ils découlent d'une maladie ou d'un accident et quel que soient leurs nature ou leur degré.</p> <p>² Lorsqu'un empêchement de travailler débute au cours d'une année de service et se poursuit dans la suivante, la personne considérée bénéficie du traitement applicable à la période durant laquelle l'empêchement se poursuit.</p>	<p>Art. 40</p> <p><u>Abrogé</u></p>	
<p>Art. 46 Aménagement du temps de travail</p> <p>a) En général</p> <p>³ Il encourage les formes d'aménagement du temps de travail permettant de concilier les impératifs de service et les besoins de l'employé.</p>	<p>Art. 46 Aménagement du temps de travail</p> <p>a) En général</p> <p>³ Il <u>met sur pied des</u> formes d'aménagement du temps de travail permettant de concilier les impératifs de service et les besoins de l'employé, <u>telles que le travail à temps partiel, le travail à distance, la flexibilisation de l'horaire ou les congés supplémentaires non payés.</u></p> <p><u>⁴ Les modalités d'exécution sont réglées par voie d'ordonnance.</u></p> <p><u>⁵ Par décision, le Gouvernement peut déroger à certaines dispositions de la présente loi pour autoriser des projets pilotes en matière d'aménagement du temps de travail, aux conditions cumulatives suivantes :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> a) <u>la durée du projet pilote ne peut dépasser deux ans;</u> b) <u>il est limité à certaines unités administratives ou à certains employés de celles-ci;</u> c) <u>il est mis sur pied d'entente avec les partenaires sociaux ;</u> d) <u>les employés concernés y consentent;</u> e) <u>une convention écrite formalise les modalités applicables.</u> 	<p>L'article 46 a été précisé et étoffé. La version actuelle, trop abstraite, apparaissait plus comme une déclaration intention. Une formulation plus précise permet d'entrevoir et de poser par écrit la volonté affichée de l'employeur de réaliser ces aménagements par des mesures concrètes. L'alinéa 3 a été complété pour intégrer quelques-unes des formes d'aménagement du temps de travail souhaitées par l'employeur.</p> <p>La volonté de mettre sur pied le travail à distance, lorsque cela est possible, sera ainsi inscrite dans la loi. Par ailleurs, cela permet de prendre en compte et de mettre en œuvre le postulat n°333 du groupe PDC-JDC « <i>Le télétravail dans l'administration : et pourquoi pas ?</i> », accepté par le Parlement.</p> <p>Un nouvel alinéa 4 prévoyant la possibilité de régler par voie d'ordonnance ces futurs aménagements a également été ajouté.</p> <p>Enfin, il est ajouté un alinéa 5 permettant, avant de décider d'un changement majeur d'aménagement du temps de travail, d'expérimenter pendant une période déterminée et dans certains secteurs la faisabilité de la mesure envisagée.</p> <p>Des exemples récents ont montré que le</p>

		recrutement et la fidélisation des cadres étaient parfois difficiles. De telles mesures de flexibilisation pourraient constituer un atout.
<p>Art. 47 b) lié à l'âge</p> <p>² Ce programme est défini par voie d'ordonnance, notamment en ce qui concerne :</p> <p>(...)</p> <p>b) les critères donnant droit aux différents paliers de programme, tels que les années de service, la pénibilité de la fonction exercée, le taux d'occupation moyen et la classe salariale de l'employé;</p> <p>c) la répartition individualisée du financement du programme entre employeurs et employés.</p>	<p>Art. 47 b) lié à l'âge</p> <p>² Ce programme est défini par voie d'ordonnance, notamment en ce qui concerne :</p> <p>(...)</p> <p>b) les critères donnant droit aux différents paliers de programme, <u>tels que les années de service et le taux d'occupation minimum</u>;</p> <p>c) la répartition individualisée du financement du programme entre <u>l'employeur</u> et <u>les</u> employés.</p>	<p>Suite à l'introduction du nouveau système d'évaluation des fonctions, les anciens critères liés à la pénibilité ont été supprimés. L'ordonnance sur le personnel de l'Etat ne limite plus la possibilité d'accéder à la retraite graduelle aux fonctions pénibles. La lettre b de l'alinéa 2 a été simplifiée et adaptée.</p> <p>Une faute de frappe a été relevée à la lettre c où le terme « employeurs » apparaissait au pluriel. Il est proposé de corriger le texte afin de le mettre au singulier.</p>
<p>Art. 48 Durée du travail</p> <p>³ Le temps de travail d'un enseignant à temps plein doit correspondre à celui d'un employé de l'administration cantonale engagé à plein temps.</p> <p>⁶ Le Gouvernement prévoit, selon les cas, un allègement de programme ou une rémunération complémentaire lorsqu'un employé est chargé d'une tâche spécifique dans l'intérêt de l'Etat.</p>	<p>Art. 48 Durée du travail</p> <p>³ Le temps de travail d'un enseignant à plein temps <u>correspond</u> à celui d'un employé de l'administration cantonale engagé à plein temps.</p> <p>⁶ <u>Au besoin</u>, le Gouvernement <u>peut prévoir</u>, selon les cas, un allègement de programme ou une rémunération complémentaire lorsqu'un employé est chargé <u>d'une tâche particulière ou d'une tâche spécifique</u> dans l'intérêt de l'Etat.</p>	<p>Une modification formelle est faite à l'alinéa 3.</p> <p>S'agissant de l'alinéa 6, il est précisé. En effet, une distinction doit être opérée entre, d'une part, les tâches particulières qui sont prévues par le décret sur les traitements du personnel de l'Etat (RSJU 173.411) et par l'arrêté fixant la classification des fonctions et des tâches particulières du personnel de l'Etat (RSJU 173.411.21) et, d'autre part, les tâches spécifiques.</p> <p>Ainsi, à côté des tâches particulières exhaustivement prévues par l'arrêté, il peut arriver que l'employeur charge ponctuellement un collaborateur d'une mission spécifique pour une durée déterminée sans que celle-ci ne soit reconnue comme une tâche particulière. Elle ne donne donc pas droit à une rémunération supplémentaire selon l'arrêté. Le Gouvernement peut prévoir alors, par exemple, un allègement du pensum d'un enseignant ou une adaptation du taux d'activité d'un employé. L'alinéa 6 a été modifié pour intégrer les deux notions distinctes que sont les tâches particulières et les tâches spécifiques.</p>

<p>Art. 49 Heures exceptionnelles</p> <p>¹ Le personnel de l'administration cantonale est tenu d'accomplir les heures exceptionnelles que peut exiger le service, soit celles effectuées entre 23h00 et 6h00 du matin, le week-end, ainsi que les jours fériés; il peut être soumis à un horaire spécial.</p> <p>² Le Gouvernement règle, par voie d'ordonnance, le mode de compensation des heures exceptionnelles, ainsi que le régime applicable aux magistrats et aux enseignants.</p>	<p>Art. 49 <u>Heures valorisées</u></p> <p>¹ Le personnel de l'administration cantonale est tenu d'accomplir <u>les heures valorisées</u> que peut exiger le service, <u>soit celles effectuées entre 20h00 et 6h00 du matin, les dimanches, les jours de pont ainsi que les jours fériés</u>; il peut être soumis à un horaire spécial.</p> <p>² Le Gouvernement règle, par voie d'ordonnance, le mode de compensation des <u>heures valorisées</u>.</p>	<p>Dans le cadre des travaux effectués lors de l'adoption de l'ordonnance sur le personnel de l'Etat, le système horaire a été repensé. Le texte tel que proposé permet de répondre à la situation actuelle, y compris en ce qui concerne la terminologie utilisée. Il remplace la notion d'heures exceptionnelles et introduit dans la loi le concept d'heures valorisées telles qu'elles existent depuis l'entrée en vigueur de l'ordonnance sur le personnel de l'Etat en 2012. Ce changement ne fait que reprendre dans la loi le système tel qu'il s'applique dans les faits depuis plusieurs années à satisfaction.</p> <p>A l'alinéa 2, la mention relative aux magistrats et aux enseignants est supprimée compte tenu du fait qu'ils ne sont pas soumis à l'enregistrement du temps de présence.</p>
<p>Art. 52 Exercice de charges publiques</p> <p>¹ L'employé a le droit d'exercer une charge publique pour autant qu'elle soit compatible avec sa fonction.</p> <p>² Selon l'importance de la charge publique, l'employé peut lui consacrer au maximum 15 jours de travail par an sans réduction de traitement. Si l'exercice de la charge exige une absence de durée supérieure, le Gouvernement est habilité à statuer de cas en cas. Il peut, dans cette hypothèse, fixer une réduction appropriée du traitement ou une obligation de verser une contribution sur l'indemnité perçue pour l'exercice de la charge publique.</p>	<p>Art. 52 Exercice de charges publiques</p> <p>¹ L'employé a le droit d'exercer une <u>ou plusieurs charges publiques</u> pour autant <u>qu'elles soient compatibles</u> avec sa fonction.</p> <p>² <u>Selon l'importance des charges publiques exercées, l'employé peut leur consacrer au total 15 jours de travail par an au maximum sans réduction de traitement</u>. Si l'exercice de la charge exige une absence de durée supérieure, le Gouvernement est habilité à statuer de cas en cas. Il peut, dans cette hypothèse, fixer une réduction appropriée du traitement ou une obligation de verser une contribution sur l'indemnité perçue pour l'exercice de la charge publique.</p>	<p>Quel que soit le nombre de charges publiques exercées par un employé le droit à 15 jours de congés payé pour ce faire est un maximum par année et non par charge publique.</p> <p>L'article 52 est uniquement précisé dans le texte en ce sens, la formulation actuelle pouvant laisser penser à un droit de 15 jours par charge publique.</p>

<p>Art. 56 Protection de la personnalité et de la santé</p> <p>³ Il institue un groupe de confiance, composé de médiateurs qui se tiennent à disposition des employés rencontrant des difficultés sur leur lieu de travail, pour une écoute et une résolution des conflits en toute confidentialité.</p>	<p>Art. 56 Protection de la personnalité et de la santé</p> <p>³ Il <u>désigne</u> un groupe de confiance, composé de médiateurs qui se tiennent à disposition des employés rencontrant des difficultés sur leur lieu de travail, pour une écoute et une résolution des conflits en toute confidentialité.</p> <p>^{3bis} <u>Il met à disposition des employés des prestations individuelles d'aide ou de conseil auprès de professionnels de la santé en cas de difficultés liées à leur situation professionnelle.</u></p>	<p>L'article 56 inscrit dans la loi le groupe de confiance.</p> <p>Il est toutefois proposé que l'Etat le « désigne », plutôt que « l'institue », afin de pouvoir désigner également des personnes ou un organe externes à l'administration.</p> <p>Par contre, aucune mention ne figure actuellement dans la loi en référence à l'aide et au conseil aux employés. Afin de rétablir l'équilibre entre ces deux possibilités à disposition du personnel de l'Etat, il est proposé de combler cette lacune avec l'introduction de ce nouvel alinéa.</p>
<p>Art. 62 Certificat et attestation de travail</p> <p>¹ Sur requête adressée au service des ressources humaines, l'employé peut demander en tout temps un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de service ainsi que sur la qualité de ses prestations, de son comportement et de ses aptitudes.</p> <p>² Une attestation de travail portant uniquement sur la nature et la durée des rapports de service peut, sur demande, également lui être fournie.</p> <p>³ Ces documents sont établis par le Service des ressources humaines, en collaboration avec le supérieur hiérarchique ou le chef de service ou d'office, et cosignés par eux.</p>	<p>Art. 62 Certificat <u>et attestation de travail</u></p> <p><u>a) Principe</u></p> <p><u>L'employé peut demander en tout temps :</u></p> <p>a) <u>un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de service, ainsi que sur la qualité de ses prestations, sur son comportement et sur ses aptitudes;</u></p> <p>b) <u>une attestation de travail portant uniquement sur la nature et la durée des rapports de service.</u></p>	<p>Il est proposé de modifier l'article 62 et de créer deux nouveaux articles 62a et 62b qui règlent les modalités de requête et d'établissement des certificats.</p> <p>Les modifications proposées correspondent à la pratique actuelle. Ils reprennent le contenu des articles 150 à 152 de l'ordonnance sur le personnel de l'Etat.</p> <p>En effet, en pratique le SRH ne reçoit pas directement les demandes de certificats et d'attestations.</p> <p>Pour le personnel administratif, les demandes sont adressées au supérieur hiérarchique, puis le certificat ou l'attestation est co-signé avec le Service des ressources humaines qui délivre le document finalisé.</p> <p>Pour le personnel enseignant, ce sont le SEN ou le Service de la formation postobligatoire (SFP) qui traitent ces demandes pour leurs enseignants respectifs. Cela est d'autant plus cohérent qu'ils connaissent bien leurs employés; ce qui n'est pas forcément le cas du SRH qui a avec le corps</p>

		enseignant en principe des contacts sporadiques et seulement liés à la paie ou aux questions relatives aux assurances sociales.
	<p>Art. 62a b) Requête</p> <p><u>¹ L'employé de l'administration cantonale adresse sa requête au Service des ressources humaines.</u></p> <p><u>² L'enseignant adresse sa demande de certificat à la direction du cercle scolaire ou de la division du Service de la formation postobligatoire concernée. Lorsqu'il requiert une attestation, il peut présenter sa demande directement au Service de l'enseignement ou au Service de la formation postobligatoire.</u></p>	<p>Idem article 62</p> <p>Suite à une décision du Parlement, le Centre jurassien d'enseignement et de formation (CEJEF) devient le Service de la formation postobligatoire (SFP) (JO 2019 323).</p>
	<p>Art. 62b c) Etablissement</p> <p><u>¹ Pour les employés de l'administration cantonale, le Service des ressources humaines et le supérieur hiérarchique ou le chef de l'unité administrative de l'employé préparent et signent conjointement le certificat ou l'attestation.</u></p> <p><u>² Pour les enseignants, le certificat est préparé par la direction du cercle scolaire ou de la division du Service de la formation postobligatoire concernée et transmis, avec leur signature, au Service de l'enseignement ou au Service de la formation postobligatoire à fin de validation et de cosignature par le chef de l'unité administrative concernée. L'attestation est préparée et signée par le Service de l'enseignement, respectivement par le Service de la formation postobligatoire.</u></p> <p><u>³ Le Service de l'enseignement et le Service de la formation postobligatoire établissent, en collaboration avec le Service des ressources humaines, les certificats de travail et les attestations des membres des directions des écoles ou des divisions du Service de la formation postobligatoire.</u></p>	<p>Idem article 62</p>

	<u>⁴ La requête est traitée dans un délai de 15 jours dans la mesure du possible.</u>	
<p>Art. 63 Responsabilité civile envers des tiers</p> <p>³ L'action en dommages-intérêts se prescrit par un an à compter du jour où le lésé a eu connaissance du dommage et, dans tous les cas, par dix ans dès le jour où le fait dommageable s'est produit.</p> <p>⁵ Lorsqu'il est tenu de réparer le dommage causé, l'Etat dispose, même après la résiliation des rapports de service, d'une action récursoire contre l'employé qui a commis une faute de manière intentionnelle ou par négligence grave. L'action se prescrit par un an dès le jour où la responsabilité de l'Etat a été reconnue par jugement, transaction, acquiescement ou d'une autre manière.</p>	<p>Art. 63 Responsabilité civile envers des tiers</p> <p>³ L'action en dommages-intérêts se prescrit par <u>trois ans</u> à compter du jour où le lésé a eu connaissance du dommage et, dans tous les cas, par dix ans dès le jour où le fait dommageable s'est produit ou <u>a cessé. En cas de mort d'homme ou de lésions corporelles, elle se prescrit par trois ans à compter du jour où le lésé a eu connaissance du dommage et, dans tous les cas, par vingt ans à compter du jour où le fait dommageable s'est produit ou a cessé.</u></p> <p>⁵ Lorsqu'il est tenu de réparer le dommage causé, l'Etat dispose, même après la résiliation des rapports de service, d'une action récursoire contre l'employé qui a commis une faute de manière intentionnelle ou par négligence grave. L'action se prescrit par <u>trois ans</u> dès le jour où la responsabilité de l'Etat a été reconnue par jugement, transaction, acquiescement ou d'une autre manière.</p>	<p>Il est proposé d'adapter les délais de prescription en lien avec la modification du Code des obligations (RS 220) et d'autres bases légales fédérales relative au droit de la prescription adoptée par les Chambres fédérales le 15 juin 2018. Cette modification entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020 (RO 2018 5343).</p> <p>Le principal changement concerne le délai relatif de prescription qui passe de 1 à 3 ans. L'article 63, alinéa 3, est modifié en conséquence. De même, il est ajouté une disposition prévoyant un délai absolu de 20 ans et non de 10 en cas de mort d'homme ou de lésions corporelles, identique au nouvel article 60, alinéa 1bis, CO.</p> <p>Comme dans la loi fédérale sur la responsabilité (RS 170.32), il est proposé de passer le délai de prescription à 3 ans pour l'action récursoire contre l'employé.</p> <p>Aussi, les délais prévus à l'article 63, alinéas 3 et 5, ont été revus en ce sens.</p>
	<p>Section 6bis (nouvelle)</p> <p><u>Section 6bis : Traitement des données personnelles liées à l'utilisation des ressources informatiques et de télécommunication</u></p>	<p>Dans sa décision du 29 mars 2012, la Commission cantonale de la protection des données à caractère personnel (consid. 2.2.1. et 2.2.5.) a retenu que la directive du Gouvernement du 13 mars 2001 relative aux enregistrements et à la surveillance informatique ne représentait manifestement pas une base légale formelle permettant au SDI de traiter des données personnelles sensibles, au sens de l'article 5, alinéa 2, lettre a, LPD. A cet égard, il est rappelé que l'on considère comme une loi au sens formel tout acte que le législateur a adopté selon la procédure législative ordinaire (A. AUER / G. MALINVERNI / M. HOTTELIER, Droit constitutionnel suisse, Berne 2006, Vol. I, p. 516). En droit jurassien, une loi au</p>

		<p>sens formel est l'acte législatif qui est adopté par le Parlement après deux lectures (art. 83 al. 3 CJU) et qui est assujéti au référendum facultatif en vertu de l'article 78 litt. a CJU (J. MORITZ, La loi en droit constitutionnel jurassien, 2007, p. 29 N 78).</p> <p>Il était, dès lors, nécessaire de créer des bases légales suffisantes pour encadrer l'utilisation des ressources informatiques et des moyens de télécommunication mis à disposition du personnel par l'employeur.</p> <p>Suite à la rédaction de ces bases légales par un groupe de travail mandaté par le Gouvernement pour ce faire et lorsque ces dispositions ont été soumises une première fois au Gouvernement, il a été décidé de renoncer à créer une loi spéciale relative au domaine. L'option retenue fut d'incorporer ces dispositions dans la loi sur le personnel de l'Etat.</p> <p>Ils ont été introduits dans une nouvelle section 6 bis intitulée : Traitement des données personnelles liées à l'utilisation des ressources informatiques et de télécommunication.</p> <p>Cette section s'applique au traitement des données secondaires, c'est-à-dire les traces laissées par les utilisateurs quand ils utilisent les ressources informatiques (et non aux données primaires, c'est-à-dire, par exemple, le titre du fichier Word et son contenu).</p>
	<p>Art. 66a Principes</p> <p><u>¹ Les organes de l'Etat ne sont pas autorisés à enregistrer et analyser les données personnelles concernant des employés de l'Etat et liées à l'utilisation de leurs ressources informatiques et de télécommunication ou de celles dont ils ont délégué l'exploitation, sauf si la poursuite des buts prévus aux articles 66c à 66i l'exige.</u></p>	

	<p><u>² Le traitement de données au sens de la présente section peut également porter sur des données sensibles.</u></p>	
	<p>Art. 66b <u>Ressources informatiques et de télécommunication</u></p> <p><u>Les ressources informatiques et de télécommunication comprennent l'ensemble des équipements fixes ou mobiles qui peuvent enregistrer des données personnelles, en particulier :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> a) <u>les ordinateurs, les composants de réseau et les logiciels;</u> b) <u>les supports de données;</u> c) <u>les appareils téléphoniques;</u> d) <u>les imprimantes, les scanners, les télécopieurs et les photocopieurs;</u> e) <u>les systèmes de saisie du temps de travail;</u> f) <u>les systèmes de contrôle des installations à l'entrée et à l'intérieur de locaux;</u> g) <u>les systèmes de géolocalisation.</u> 	
	<p>Art. 66c <u>Enregistrement de données personnelles</u></p> <p><u>Les organes de l'Etat peuvent enregistrer les données personnelles liées à l'utilisation de leurs ressources informatiques et de télécommunication dans les buts suivants :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> a) <u>toutes les données personnelles, y compris celles se rapportant au contenu de la messagerie électronique, pour garantir leur sécurité (copies de sauvegarde);</u> b) <u>les données résultant de l'utilisation des ressources informatiques et de télécommunication:</u> <ul style="list-style-type: none"> - <u>pour maintenir la sécurité de l'information et des services;</u> - <u>pour assurer l'entretien technique des ressources informatiques et de télécommunication;</u> - <u>pour contrôler le respect des directives et</u> 	<p>Au sens de cet article, les organes compétents sont le SRH, le SDI et le SBD. En effet, ce sont les services qui peuvent accéder à ce type d'informations, respectivement horaires, informatiques et liées aux accès aux bâtiments.</p> <p>L'article 66c, lettre c permet à SRH de procéder à des contrôles sur les horaires en cas de besoin.</p>

	<p><u>règlements d'utilisation;</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>pour retracer l'accès aux fichiers;</u> - <u>pour facturer les coûts à chaque unité d'imputation;</u> <p>c) <u>les données concernant le temps de travail des employés, pour gérer le temps de travail du personnel;</u></p> <p>d) <u>les données concernant la présence de personnes dans les locaux de l'Etat ainsi que les entrées et les sorties, pour garantir la sécurité.</u></p>	
	<p>Art. 66d <u>Analyse ne se rapportant pas aux personnes</u></p> <p><u>Les données enregistrées peuvent être analysées sans rapport avec des personnes dans les buts mentionnés à l'article 66c.</u></p>	
	<p>Art. 66e <u>Analyse se rapportant aux personnes</u></p> <p>a) <u>Statistique</u></p> <p><u>Les données enregistrées peuvent être analysées en rapport avec des personnes mais de manière non nominative, lorsque l'analyse a lieu par sondage et dans les buts suivants :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> a) <u>contrôler l'utilisation des ressources informatiques et de télécommunication;</u> b) <u>contrôler le temps de travail du personnel.</u> 	
	<p>Art. 66f <u>b) Nominative</u></p> <p><u>¹ Les données enregistrées peuvent être analysées en rapport avec des personnes et de manière nominative dans les buts suivants :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> a) <u>élucider un soupçon concret d'utilisation abusive ou poursuivre un cas d'utilisation abusive, pour autant que les mesures d'information, organisationnelles et techniques de prévention des abus ne permettent pas de remédier à ceux-ci;</u> b) <u>analyser les perturbations des ressources informatiques et de télécommunication, y remédier</u> 	

	<p><u>ou parer aux menaces concrètes qu’elles subissent;</u></p> <p>c) <u>fournir les prestations indispensables;</u></p> <p>d) <u>saisir les prestations effectuées et les facturer;</u></p> <p>e) <u>contrôler le temps de travail de personnes déterminées.</u></p> <p>² <u>Une analyse nominative de données personnelles ne peut être effectuée que si cumulativement :</u></p> <p>a) <u>elle est ordonnée par :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <u>1. le Gouvernement, si les données concernent un membre du Gouvernement, le chancelier ou s’il n’est pas possible d’identifier l’unité administrative;</u> <u>2. le chef de département, s’il s’agit de contrôler les données d’un ou plusieurs employés dans une unité administrative déterminée;</u> <u>3. le Conseil de surveillance de la magistrature, si elles concernent un magistrat au sens de la loi d’organisation judiciaire;</u> <u>4. le Bureau du Parlement, si elles concernent un autre magistrat;</u> <u>5. le chef du Service des ressources humaines en cas de contrôle du temps de travail d’un employé;</u> <p>b) <u>elle suit une information écrite à la personne concernée, si celle-ci a pu être identifiée.</u></p> <p>³ <u>Selon les circonstances, l’autorité au sens de l’alinéa 2, lettre a, peut renoncer à une analyse nominative rétrospective et avertir en lieu et place l’employé ou les employés concernés qu’une analyse nominative sera opérée ultérieurement dans un délai qu’elle indique.</u></p> <p>⁴ <u>Au surplus, le président du Gouvernement peut ordonner, à titre provisionnel, des mesures urgentes nécessaires, pouvant impliquer une analyse nominative de données personnelles, pour assurer la</u></p>	<p>L’article 66f, alinéa 2, s’applique lorsque l’on observe une anomalie et qu’une analyse doit être réalisée. L’autorité compétente ordonne alors l’analyse si besoin.</p> <p>S’agissant de la lettre a, chiffres 1 et 2, l’on devrait transmettre un rapport au Département ou au Gouvernement lorsqu’un cas est décelé. Cependant, il est souvent difficile de savoir qui est la personne concernée. Le SDI identifie le poste de travail, puis le login.</p>
--	--	--

	<u>protection des ressources informatiques et de télécommunication de l'Etat, en particulier en cas d'attaque informatique.</u>	
	Art. 66g <u>Prévention des abus</u> <u>Le Gouvernement prend les mesures d'information, organisationnelles et techniques nécessaires pour prévenir les abus.</u>	
	Art. 66h <u>Dispositions particulières</u> <u>Le Gouvernement règle notamment :</u> a) <u>l'enregistrement, la conservation et la destruction des données;</u> b) <u>la procédure de traitement;</u> c) <u>l'accès aux données;</u> d) <u>les mesures techniques et organisationnelles visant à garantir la sécurité des données.</u>	
	Art. 66i <u>Renvoi</u> <u>Au surplus, la législation relative à la protection des données et à la transparence s'applique.</u>	
Section 7 : Mutations	Section 7 : Mobilité interne	Les modifications apportées aux articles 67 à 70 nécessiteront une adaptation du décret sur les traitements du personnel de l'Etat. Les articles 22 à 24 du décret seront revus.
Art. 67 Principe ¹ L'employé peut être muté ou transféré à un autre poste, lorsque : a) l'organisation ou la rationalisation des tâches l'exige; b) l'aptitude de l'employé ne correspond plus aux exigences de sa fonction; c) l'employé en fait la demande.	Art. 67 Principe ¹ L'employé peut être <u>transféré à un poste vacant</u> : a) s'il en fait la demande; b) lorsque l'organisation ou la rationalisation des tâches l'exige; c) <u>lorsque ses aptitudes ne correspondent plus aux exigences de sa fonction.</u>	La section 7 est renommée « Mobilité interne » et non plus « Mutations », la notion de mutation étant connotée négativement et mal perçue par les employés. Elle évoque dans l'esprit des employés une rétrogradation ou une punition. En réorganisant cette section, il y a une volonté de redynamiser la mobilité du personnel de l'Etat. En commençant par les aspects positifs, tels que la mobilité volontaire, puis la réorganisation et enfin les mutations imposées, cette section est présentée de manière plus positive.

<p>² Le Gouvernement détermine, par voie d'ordonnance, la procédure applicable en matière de mutation ou de transfert.</p>	<p>² Le Gouvernement détermine, par voie d'ordonnance, <u>la procédure applicable en matière de mobilité interne.</u></p>	<p>L'article 67 reprend la formulation antérieure en inversant l'ordre d'apparition des motifs de transfert. A l'alinéa 2, le vocabulaire est également adapté en lien avec le changement d'intitulé de la section. Le SRH est responsable de la mobilité interne du personnel administratif. Le SEN et le Service de la formation postobligatoire (SFP) sont responsables de la mobilité interne de leurs enseignants respectifs. Ces services sont chargés de collecter les dossiers des employés répondant aux critères de l'article 67 LPer et de les accompagner dans leurs recherches d'un nouveau poste à l'Etat. En cas de transfert entre l'enseignement et un poste administratif ou l'inverse, le SRH et le SEN ou le SFP se coordonnent pour gérer le suivi du dossier.</p>
<p>Art. 70 c) Mutation volontaire</p> <p>Une mutation volontaire ne peut intervenir, en règle générale, qu'à un poste de niveau équivalent ou inférieur à celui occupé jusque-là.</p>	<p>Art. 68 <u>a) A la demande de l'employé</u></p> <p>¹ <u>Sur demande de l'employé, une mutation volontaire peut intervenir à un poste vacant</u> de niveau équivalent ou inférieur à celui qu'il occupe.</p> <p>² <u>L'employé transféré acquiert le statut afférant à son nouveau poste. Il est rémunéré conformément à la classification valable pour ce dernier.</u></p>	<p>Reprise de l'actuel article 70 qui devient l'article 68 dans la nouvelle version de la loi. Pour des questions de cohérence, l'alinéa 3 de l'ancien article 69 est intégré à l'article 68 compte tenu du changement de l'ordre d'apparition de ces articles. Ajout du terme « vacant » à l'alinéa 1 : il est indispensable de préciser qu'une mutation n'est possible qu'à un poste disponible. Il n'y pas de droit à obtenir un poste sur demande. L'employeur ne dispose pas de la faculté de créer des postes pour satisfaire la demande. Par ailleurs, il n'y a pas d'obligation de renoncer à une mise au concours pour les postes vacants si des demandes de mutation sont susceptibles de donner lieu à un transfert pour ces postes. Pour garantir la transparence, lors de renouvellement de postes, il est préférable de publier la mise au concours, même de manière restreinte avec la mention « le poste sera vraisemblablement pourvu à l'interne », plutôt que de renoncer à la publication et d'engager sans mise au concours. Dans l'enseignement, en accord avec la CDS, de telles mises au concours indiquent expressément que le titulaire du poste est candidat d'office.</p>

<p>Art. 68 a) Mutation à des fins d'organisation ou de rationalisation</p> <p>¹ En cas de réorganisation ou de rationalisation des tâches de l'administration et des écoles publiques, l'employé peut être transféré à un emploi en principe de niveau équivalent à celui qu'il occupait.</p> <p>² L'employé transféré a droit en principe au maintien de son traitement nominal.</p> <p>³ Si le nouveau poste attribué à l'employé transféré est rangé dans une classe de salaire inférieure ou si la fonction qui lui est confiée est moins bien évaluée, le traitement nominal est maintenu pendant deux ans. Pendant ce délai, le traitement n'est pas indexé sur le renchérissement et aucune augmentation n'est accordée. Le traitement est adapté à la classification valable pour le nouveau poste après deux ans au plus tard.</p> <p>⁴ Si le nouveau poste attribué à l'employé transféré est rangé dans une classe de salaire inférieure ou si la fonction qui lui est confiée est moins bien évaluée et que l'employé a 55 ans révolus lors de la mutation, le traitement nominal est maintenu mais il n'est pas indexé sur le renchérissement et aucune augmentation n'est accordée tant qu'il dépasse le montant auquel l'employé peut prétendre sur la base du classement de la fonction.</p>	<p>Art. 69 <u>b) Lorsque l'organisation ou la rationalisation des tâches l'exige</u></p> <p>¹ En cas de réorganisation ou de rationalisation des tâches de l'administration ou des écoles publiques, l'employé peut être transféré à un emploi en principe de niveau équivalent à celui qu'il occupait.</p> <p>² L'employé transféré a droit en principe au maintien de son traitement nominal <u>pour un même taux d'occupation.</u></p> <p><u>³ Si la fonction qui lui est confiée est moins bien évaluée, le traitement nominal de l'employé pour un même taux d'occupation est maintenu pendant une année s'il est âgé de moins de 55 ans, respectivement pendant deux ans s'il est âgé de 55 ans révolus. Pendant ce délai, son traitement n'est pas indexé à la hausse sur le renchérissement et aucune augmentation n'est accordée tant que son traitement dépasse le montant auquel il peut prétendre sur la base de la classification de la fonction nouvellement occupée. A l'issue de la période, le traitement est adapté à la classification valable pour le nouveau poste occupé.</u></p> <p><u>⁴ L'employé, âgé de 60 ans révolus et occupant son poste depuis au moins cinq ans, transféré dans une fonction moins bien évaluée bénéficie du maintien de son salaire nominal pour un même taux d'occupation pendant une durée maximale de cinq ans. Le traitement n'est pas indexé à la hausse sur le renchérissement et aucune augmentation n'est accordée à l'employé tant que son traitement dépasse le montant auquel il peut prétendre sur la base de la classification de la fonction nouvellement occupée. A l'issue de la période de cinq ans, le traitement est adapté à la classification valable pour</u></p>	<p>Le futur article 69 reprend l'actuel article 68 LPer dédié aux transferts des employés suite à une réorganisation ou à la rationalisation des tâches. Cela inclut les cas de suppressions de poste lors de mise en œuvre de mesures d'économie notamment.</p> <p>Aux alinéas 2 et 3, quelques précisions sont apportées concernant les changements de taux d'activité et leur impact sur les salaires. Cela clarifie une lacune du texte actuel qui ne prévoit pas de telles situations. La pratique a mis en évidence cette lacune lors de transfert de personnes à d'autres postes avec un taux d'occupation différent de celui qu'elles avaient dans leur poste initial. La loi garantissait le traitement nominal sans prendre en considération le taux d'activité. Cela a eu pour effet de réduire, voire de renoncer à accorder des droits acquis en cas de mutation à un poste pourtant moins bien rémunéré si le taux d'occupation était supérieur.</p> <p>Aux alinéas 3 et 4, la durée des droits acquis a également été revue en fonction de l'âge de l'employé au moment de la mutation imposée suite à une réorganisation ou à la rationalisation des tâches. L'expérience a démontré que 10 ans de droits acquis dès l'âge de 55 ans correspondaient à une période trop longue qui ne se justifiait pas et qui était trop coûteuse pour l'employeur. Aussi, l'alinéa 3 prévoit une année de droits acquis en cas de mutation pour les employés âgés de moins de 55 ans et deux années pour les employés dès 55 ans. L'alinéa 4 garantit quant à lui une période de droits acquis d'une durée maximale de 5 ans pour les employés dès 60 ans à leur poste depuis 5 ans.</p> <p>Il faudra a priori modifier les articles 22 et 24 du décret pour assurer une cohérence entre les bases légales.</p>
---	---	---

	<u>le nouveau poste occupé.</u>	
<p>Art. 69 b) Mutations pour aptitudes ne correspondant plus aux exigences de la fonction</p> <p>¹ Lorsque, en dépit des mesures qui ont été prises en vue de l'amélioration des performances, les aptitudes d'un employé ne correspondent plus aux exigences de sa fonction, celui-ci peut être affecté à un poste vacant.</p> <p>² Le Gouvernement se fonde, dans chaque cas, sur un rapport d'enquête établi par le Service des ressources humaines.</p> <p>³ L'employé muté acquiert le statut afférent à son nouveau poste. Il est rémunéré conformément à la classification valable pour ce dernier et n'a pas droit au maintien de son traitement nominal. Il garde le bénéfice de ses annuités.</p>	<p>Art. 70 <u>c) Lorsque les aptitudes ne correspondent plus aux exigences de la fonction</u></p> <p>¹ Lorsque, en dépit des mesures qui ont été prises en vue de l'amélioration de ses performances ou de ses prestations, les aptitudes d'un employé ne correspondent plus aux exigences de sa fonction, celui-ci peut être affecté à un poste vacant.</p> <p>² Le Gouvernement <u>décide de la mutation en se fondant sur un rapport établi par le Service des ressources humaines, respectivement du Service de l'enseignement ou du Service de la formation postobligatoire.</u></p> <p>³ L'employé muté acquiert le statut afférent à son nouveau poste. <u>Il est rémunéré conformément à la classification valable pour ce dernier.</u></p>	<p>Il est proposé de dédier l'article 70 aux mutations imposées.</p> <p>Bien qu'il n'existe pas de droit à une mutation, cette solution peut être privilégiée dans certaines circonstances par rapport à un licenciement.</p> <p>Généralement, avant d'en arriver à une mutation imposée par l'employeur, des démarches sont menées par les responsables hiérarchiques en collaboration avec le SRH et l'employé pour lui permettre de rester à son poste (formation, coaching, mise à jour, etc.). En cas d'échec de ces mesures, le rapport dressera le bilan et proposera les solutions pour régler la situation.</p> <p>Dans certaines circonstances (incompatibilités, conflits qui troublent le bon fonctionnement du service), la mutation du ou des employés concernés peut être proposée sans mesures préalables. Dans ce cas, le rapport fera foi et devra motiver le choix en faveur de cette option.</p> <p>A noter que la priorité devant toujours être donnée au bon fonctionnement de l'administration, il n'est pas à exclure qu'en cas de problèmes de collaboration, des mutations puissent être proposées pour mettre fin à une situation qui nuit au bon fonctionnement de l'administration ou d'une unité administrative.</p> <p>Concernant l'alinéa 2, le Centre jurassien d'enseignement et de formation (CEJEF) devient le Service de la formation postobligatoire (SFP) suite à une décision du Parlement (JO 2019 323).</p> <p>La fin de l'alinéa 3 actuel est supprimée afin de correspondre à l'article 24 du décret sur les traitements du personnel de l'Etat.</p>

<p>Art. 71 Causes</p> <p>Les rapports de service prennent fin par :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) le décès; b) la retraite; c) l'invalidité totale; d) un commun accord; e) la démission; f) le licenciement pour suppression d'emploi; g) le licenciement ordinaire; h) le licenciement extraordinaire. 	<p>Art. 71 Causes</p> <p><u>Les rapports de service prennent fin par :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> a) <u>le décès;</u> b) <u>la retraite;</u> c) <u>l'invalidité ou l'échéance de 730 jours d'incapacité de travail, pour le degré d'incapacité encore subi;</u> d) <u>le défaut d'obtention du titre exigé;</u> e) <u>la résiliation d'un commun accord;</u> f) <u>la démission;</u> g) <u>le licenciement pour suppression d'emploi;</u> h) <u>l'échéance du contrat, uniquement en cas d'engagement de durée déterminée;</u> i) <u>le licenciement ordinaire;</u> j) <u>le licenciement extraordinaire.</u> 	<p>La liste vise à énumérer exhaustivement les causes de résiliation des rapports de service, de durée déterminée ou indéterminée. La liste inclut, pour les engagements à durée déterminée, le licenciement pour suppression de poste et le licenciement ordinaire.</p> <p>La lettre c est précisée en corrélation avec la nouvelle teneur proposée pour l'article 78, alinéas 1 et 3.</p> <p>La lettre d est ajoutée en relation avec la nouvelle version de l'article 15, alinéa 2, et du nouvel article 78a.</p>
<p>Art. 74 Dispositions particulières pour le corps enseignant et de police</p> <p>¹ Pour le corps enseignant, les rapports de service cessent de plein droit à la fin du semestre scolaire la plus proche de la date où l'âge mentionné à l'article 73, alinéa 1, est atteint.</p>	<p>Art. 74 Dispositions particulières pour le corps enseignant et de police</p> <p>¹ Pour le corps enseignant, les rapports de service cessent de plein droit à la fin du semestre scolaire la plus proche de la date où l'âge mentionné à l'article 73, alinéa 1, est atteint. <u>En cas d'accord entre l'enseignant et l'autorité d'engagement et sur préavis du Service de l'enseignement, respectivement du Service de la formation postobligatoire, la fin des rapports de service peut être reportée au plus tard à la fin du semestre scolaire suivant.</u></p>	<p>La fin des rapports de travail à la fin du semestre le plus proche de la date d'anniversaire a entraîné des situations où la personne se retrouvait durant quelques mois retraitée, sans pouvoir encore bénéficier de sa rente AVS.</p> <p>La modification de l'alinéa 1 permet de remédier à cette situation et à l'enseignant de demander à prolonger son engagement d'un semestre. L'autorité d'engagement décide, sachant que la priorité est donnée au bien-être des élèves et au bon fonctionnement de la classe tout en tenant compte de la demande de l'enseignant.</p> <p>Il n'y a cependant pas de droit au report, il s'agit uniquement d'une possibilité offerte pour autant que le calendrier scolaire le permette. La bonne marche de l'école prime sur l'intérêt individuel de l'employé.</p>

<p>Art. 76 Retraite anticipée en cas de suppression d'emploi</p> <p>¹ En lieu et place d'un licenciement ordinaire ou consécutif à une suppression d'emploi, l'autorité peut proposer à l'employé une retraite anticipée, totale ou partielle, pour autant que celle-ci intervienne aux conditions de la législation concernant la Caisse de pensions de la République et Canton du Jura.</p>	<p>Art. 76 <u>Retraite anticipée à l'initiative de l'employeur</u></p> <p>¹ En lieu et place d'un licenciement ordinaire, <u>pour suppression d'emploi ou suite à une réorganisation de l'unité administrative</u>, l'autorité <u>d'engagement</u> peut proposer à l'employé une retraite anticipée, totale ou partielle, pour autant que celle-ci intervienne aux conditions de la législation concernant la Caisse de pensions de la République et Canton du Jura.</p>	<p>La possibilité de proposer à l'employé une retraite anticipée en cas de réorganisation de l'unité administrative a été ajoutée au texte.</p> <p>Une adaptation du titre marginal est également proposée suite à cette modification.</p>
<p>Art. 78 Invalidité</p> <p>¹ Les rapports de service prennent fin d'office deux ans après le début d'une incapacité totale de travail.</p> <p>² S'il est probable que l'employé puisse recouvrer une capacité de travail totale ou partielle à l'issue de ce délai de deux ans, l'autorité peut prolonger les rapports de service.</p> <p>³ L'octroi d'une rente entière d'invalidité en application de la loi fédérale sur l'assurance invalidité (LAI) met fin aux rapports de service.</p> <p>⁴ En cas d'invalidité partielle, le contrat est adapté en conséquence. Si l'employé n'est plus à même d'exercer son activité antérieure, un autre poste correspondant à ses capacités lui est proposé. En cas d'impossibilité, le contrat est résilié moyennant le respect des délais prévus à l'article 79.</p>	<p>Art. 78 Invalidité <u>ou incapacité de travail de longue durée</u></p> <p>¹ <u>En cas d'incapacité de travail partielle ou totale</u>, les rapports de service prennent fin d'office <u>à l'échéance de 730 jours d'incapacité de travail, pour le degré d'incapacité encore subi, au sens de l'article 39.</u></p> <p>² S'il est probable que l'employé puisse recouvrer une capacité de travail totale ou partielle à l'issue de ce délai de <u>730 jours</u>, l'autorité <u>d'engagement</u> peut prolonger les rapports de service.</p> <p>³ <u>En cas d'invalidité partielle ou totale de l'employé reconnue par l'institution de prévoyance compétente, les rapports de travail prennent fin d'office à concurrence du degré d'invalidité dès que ladite institution commence à verser une rente d'invalidité.</u></p> <p>⁴ En cas d'invalidité partielle, le contrat est adapté en conséquence. Si l'employé n'est plus à même d'exercer son activité antérieure, un autre poste correspondant à ses capacités lui est proposé. En cas d'impossibilité, le contrat est résilié moyennant le respect des délais prévus à l'article 79.</p>	<p>Refonte de l'article 78 avec une nouvelle articulation.</p> <p>Le nouvel alinéa 1 précise les modalités de résiliation des rapports de travail en cas d'incapacité de travail de longue durée. En effet, l'Etat dispose actuellement d'une assurance perte de gain qui permet d'indemniser par le biais d'indemnités journalières les employés en incapacité de travail pendant 730 jours. Passé ce délai, il est prévu que les rapports de travail soient résiliés d'office, si l'employé est toujours en incapacité totale de travail. S'il est revenu au système d'auto-assurance, les mêmes prestations seront prévues (cf. art. 39 du présent projet).</p> <p>L'alinéa 2 permet à l'employeur de renoncer à la résiliation dans les cas où une reprise d'activité au taux habituel serait possible au-delà des 730 jours d'incapacité. A noter dans ce cas que le droit au versement d'indemnités journalières étant échu, l'employé ne percevra alors une rémunération que pour le taux auquel il aura été en mesure de reprendre son activité professionnelle.</p> <p>L'alinéa 3 est reformulé pour plus de clarté. Ainsi, en cas d'invalidité partielle, il est proposé, pour soutenir les personnes souffrant de handicap et permettre au mieux leur intégration dans le monde du travail, de prévoir une résiliation en fonction du degré d'invalidité.</p>

		A noter que l'octroi d'une rente provisoire n'entraîne pas une résiliation d'office.
	<p>Art. 78a <u>Non-obtention du titre exigé</u></p> <p><u>Les rapports de service prennent fin d'office lorsque le titre validant une formation en emploi exigée n'est pas obtenu dans le délai convenu ou prolongé, en application de l'article 15, alinéa 2.</u></p>	Un nouvel article 78a est prévu en lien avec la modification de l'article 15 qui prévoit un motif de résiliation d'office en cas de non-obtention du titre exigé.
<p>Art. 79 Délais de congé ordinaire</p> <p>¹ Le délai de congé est, de part et d'autre, d'un mois la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement.</p>	<p>Art. 79 Délais de congé ordinaire</p> <p>¹ Le délai de congé est, de part et d'autre, d'un mois la première année, <u>puis de trois mois dès la deuxième année de service.</u></p>	<p>Par souci de simplification, il est proposé de mettre en place un délai de résiliation de 3 mois dès la deuxième année.</p> <p>Bien que certaines fonctions demandent plus d'organisation pour planifier le remplacement du collaborateur démissionnaire tout en assurant la continuité du service public (chefs de service ou chancelier par exemple), il a été renoncé à l'introduction d'un préavis plus long car dans la pratique cela est contre-productif et démotivant pour l'employé, ce qui ne va donc pas dans l'intérêt de l'employeur.</p>
<p>Art. 82 Licenciement en temps inopportun</p> <p>¹ Si les rapports de service ont duré trois mois au moins, l'autorité ne peut pas résilier le contrat :</p>	<p>Art. 82 Licenciement en temps inopportun</p> <p>¹ Si les rapports de service ont duré trois mois au moins, l'autorité <u>d'engagement</u> ne peut pas résilier le contrat, <u>sauf s'il s'agit d'un licenciement extraordinaire:</u></p>	Il est proposé de clarifier l'article 82 afin d'exclure expressément son application au licenciement extraordinaire au sens de l'article 90 de la loi. Un licenciement extraordinaire au sens de l'article 90 de la loi doit pouvoir être prononcé y compris en cas d'incapacité.

<p>Art. 83 Licenciement pour suppression d'emploi</p> <p>¹ Lorsque son emploi est supprimé et qu'il n'est pas possible de lui trouver, dans l'administration ou dans une école publique, un emploi correspondant à ses capacités, l'employé peut être licencié, moyennant un délai de congé de six mois.</p> <p>² Dans le cas où un nouveau poste est attribué à l'employé, les règles relatives à la mutation s'appliquent.</p> <p>³ Le Service des ressources humaines apporte une aide appropriée à l'employé licencié pour la recherche d'un nouvel emploi.</p>	<p>Art. 83 Licenciement pour suppression d'emploi</p> <p>¹ Lorsque son emploi est supprimé et qu'il n'est pas possible de lui trouver, dans l'administration ou dans une école publique, un <u>emploi analogue correspondant à son profil ou qu'il le refuse, l'employé</u> peut être licencié, moyennant un délai de congé de six mois.</p> <p><u>^{1bis} En cas d'engagement de durée déterminée, un licenciement pour suppression d'emploi est possible uniquement en cas de circonstances exceptionnelles et si cette possibilité a été réservée dans le contrat, lequel doit énumérer de manière exhaustive les motifs qui pourraient s'appliquer.</u></p> <p><u>² Dans le cas où un nouveau poste est attribué à l'employé, les règles relatives à la mobilité interne s'appliquent.</u></p> <p>³ Le Service des ressources humaines <u>soutient l'employé licencié dans la recherche d'un nouvel emploi. Au besoin, il formule des propositions au Gouvernement pour décision.</u></p>	<p>L'alinéa 1 est précisé pour correspondre à la pratique. En général, en cas de suppression de poste, l'employeur propose à l'employé dont le poste est supprimé une mutation à un poste vacant correspondant à son profil.</p> <p>L'alinéa 1bis permet de limiter la suppression de poste en cas d'engagement de durée déterminée à des circonstances exceptionnelles. Celles-ci devront préalablement être énumérées dans le contrat pour trouver application.</p> <p>La rédaction actuelle de l'alinéa 3 fait présumer que le SRH dispose de moyens permettant d'aider l'employé. Or, en dehors de cours et formations catalogue, le SRH ne dispose d'aucun budget, ni d'outils pour soutenir ou accompagner les employés licenciés. Si l'employé a un projet ou des besoins en financement, le SRH ne peut que constituer un dossier qui sera ensuite soumis au Gouvernement pour décision.</p>
<p>Art. 84 Indemnité en cas de suppression d'emploi</p> <p>¹ Le Gouvernement alloue une indemnité à l'employé dont l'emploi est supprimé en tout ou partie.</p>	<p>Art. 84 Indemnité en cas de suppression d'emploi</p> <p>¹ Le Gouvernement alloue une indemnité à l'employé dont l'emploi est supprimé en tout ou partie, <u>pour autant que celui-ci n'ait pas refusé un emploi analogue correspondant à son profil.</u></p>	<p>L'alinéa 1 est modifié en lien avec la modification de l'article 83. Cet alinéa 1 est par ailleurs complété afin de préciser qu'en cas de refus d'un autre emploi par un employé dont le poste est supprimé, celui-ci perd le droit au versement d'une indemnité pour suppression de poste. Il s'agit évidemment d'un emploi analogue et correspondant au profil de l'employé.</p>
<p>Art. 85 Licenciement ordinaire a) Pendant la période probatoire</p> <p>Les rapports de service peuvent être résiliés librement de part et d'autre, par écrit, moyennant le</p>	<p>Art 85 <u>Echéance de l'engagement de durée déterminée</u></p> <p><u>Sous réserve de l'article 19, alinéa 4, l'engagement de durée déterminée prend fin automatiquement, à moins de la conclusion d'un nouveau contrat.</u></p>	<p>Le futur article 85 reprend l'actuel article 86 LPer dédié au licenciement dans le cadre d'un engagement de durée déterminée.</p> <p>Une réorganisation des actuels articles 85, 86 et 87</p>

<p>respect des délais prévus à l'article 79.</p>		<p>LPer s'impose pour les deux raisons suivantes.</p> <p>Premièrement, l'actuel article 86 LPer a pour titre « Le licenciement ordinaire lors d'un engagement de durée déterminée ». Toutefois, le fait que le contrat prenne fin automatiquement à la fin de la période prévue par celui-ci, ne constitue pas un licenciement en tant que tel.</p> <p>Deuxièmement, l'actuel ordre de ces articles prête à confusion. En effet, il donne l'impression que les licenciements pendant et après la période probatoire ne sont pas applicables à un contrat de durée déterminée. Il est donc nécessaire de sortir cette cause de fin des rapports de travail (actuel article 86 LPer) de la liste des licenciements ordinaires constituée par les actuels articles 85 et 87 LPer.</p> <p>Précision formelle de l'article 85 concernant les modalités de résiliation d'un contrat de durée déterminée. Un tel contrat prend fin de plein droit dès l'achèvement de la période fixée par celui-ci, s'il n'est ni renouvelé, ni converti en contrat de durée indéterminée, comme le prévoit l'article 19, alinéa 4.</p>
<p>Art 86 b) Engagement de durée déterminée</p> <p>L'engagement de durée déterminée prend fin automatiquement, à moins de la conclusion d'un contrat de durée indéterminée.</p>	<p>Art. 86 <u>Licenciement ordinaire</u></p> <p>a) <u>Pendant la période probatoire</u></p> <p>Les rapports de service peuvent être résiliés librement de part et d'autre, par écrit, moyennant le respect des délais prévus <u>aux articles 19 et 20.</u></p>	<p>Le futur article 86 reprend l'actuel article 85 LPer (cf. commentaire du futur article 85)</p> <p>L'adaptation corrige une lacune dans le texte et renvoie désormais aux articles 19 et 20 qui posent les délais de résiliation durant le temps d'essai.</p>
<p>Art. 87 c) Après la période probatoire</p> <p>¹ Après la fin de la période probatoire, l'autorité peut licencier l'employé pour des motifs fondés.</p> <p>² Cette condition est remplie notamment lorsque les prestations, le comportement ou les aptitudes de l'employé ne correspondent plus aux exigences du poste.</p>	<p>Art. 87 b) Après la période probatoire</p> <p>¹ Après la fin de la période probatoire, l'autorité <u>d'engagement</u> peut licencier l'employé pour des motifs <u>fondés en respectant les délais prévus à l'article 79.</u></p> <p>² <u>Cette condition est remplie notamment dans les cas suivants :</u></p> <p>a) <u>violation d'obligations légales ou contractuelles</u></p>	<p>L'article 87 s'est révélé très difficile à appliquer et ne donne pas satisfaction dans sa rédaction actuelle, tant pour l'employeur (procédure lourde) que pour les employés (« choc » de l'ouverture d'une procédure de licenciement pour aboutir le plus souvent à un entretien et à un avertissement). Il est dès lors proposé de revoir la procédure, en supprimant notamment les deux entretiens formels d'évaluation.</p> <p>A l'alinéa premier, la notion de « motifs fondés » est</p>

<p>³ La décision de licenciement est précédée d'au moins deux évaluations formelles du travail, menées par le responsable hiérarchique, en collaboration avec le Service des ressources humaines ou tout autre service désigné par l'autorité d'engagement.</p>	<p><u>importantes;</u> b) <u>manquements dans les prestations ou dans le comportement;</u> c) <u>aptitudes ou capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu dans le contrat ou exigé par la fonction ou mauvaise volonté de l'employé à accomplir ce travail;</u> d) <u>non satisfaction de l'une des conditions d'engagement fixées dans la loi ou dans le contrat de travail de l'employé. L'article 78a prévoyant une résiliation d'office est réservé.</u></p>	<p>conservée, visant ainsi à ce que l'Etat ne puisse pas licencier un collaborateur sans motifs.</p>
<p>⁴ La première évaluation relève les points ne donnant pas satisfaction et fixe des objectifs d'amélioration. Un avertissement écrit et motivé est adressé à l'employé par l'autorité.</p>	<p><u>³ Le licenciement peut être prononcé par l'autorité d'engagement si l'employé a été préalablement rendu attentif aux faits ou aux manquements reprochés sans succès, ni amélioration suffisante. Pour l'employé dont les aptitudes sont en cause, la voie de la mutation est réservée.</u></p>	<p>L'alinéa 2 reprend dans une liste exemplative certains motifs figurant à l'article 10, alinéa 2, de la loi sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1), qui parle pour sa part de « motifs objectivement suffisants », notion qui semble similaire. L'on peut se référer ainsi à la jurisprudence et à la doctrine à propos du droit de la fonction publique fédérale (cf. notamment Wyler/Briguet, La fin des rapports de travail dans la fonction publique, Berne, 2017, p. 75ss) pour en tirer ceci :</p>
<p>⁵ Pour l'employé dont les aptitudes sont en cause, la voie de la mutation est réservée.</p>	<p><u>⁴ L'autorité d'engagement notifie le licenciement avec indication des motifs et voie de droit, après avoir permis à l'employé d'exercer son droit d'être entendu.</u></p>	<p>Ad lettre a : la différence entre obligations légales et contractuelles a peu d'importance pratique. L'on peut citer ici par exemple à une violation du devoir de diligence et de fidélité. Si l'on se réfère à la jurisprudence au sujet de l'article 10, alinéa 2, lettre a, LPers, l'intensité du comportement fautif est décisive pour apprécier l'existence d'un motif objectivement suffisant, la faute (par un comportement actif ou passif) étant une condition d'application de cette lettre.</p>
<p>⁶ Au terme du délai fixé dans l'avertissement, une deuxième évaluation formelle est conduite par le responsable hiérarchique, en présence d'un représentant du Service des ressources humaines et, si besoin, d'une autre personne désignée par le chef du département. L'employé peut se faire assister par une personne de son choix durant cette deuxième phase.</p>	<p>⁵ Lorsqu'un licenciement est déclaré dépourvu de motifs fondés par l'autorité de recours, l'employé est en principe maintenu dans son poste. Toutefois, s'il y a eu cessation de fait des rapports de service et qu'une réintégration de l'employé présenterait des difficultés importantes, l'employé peut prétendre au versement d'une indemnité de six à douze mois de salaire, en lieu et place d'une réintégration. En outre, aux mêmes conditions, l'autorité <u>d'engagement</u> peut d'office prononcer la non-réintégration et allouer une indemnité de six à douze mois de salaire.</p>	<p>Ad lettre b : le terme « manquements » étant au pluriel, il doit être compris comme un état qui se prolonge dans le temps ou qui est répété. Ce motif vise non seulement l'insuffisance des prestations, c'est-à-dire la quantité et la qualité du travail accompli mais aussi le comportement au travail, l'attitude vis-à-vis des administrés et des collègues.</p>
<p>⁷ Si cette évaluation est négative, l'autorité peut notifier le licenciement avec indication des motifs et voie de recours, après avoir permis à l'employé d'exercer son droit d'être entendu.</p>	<p>⁶ Les droits envers les assurances et institutions de prévoyance sont réservés.</p>	<p>Ad lettre c : la lettre c est rédigée de manière légèrement différente du droit de la fonction publique fédérale puisqu'il est ajouté « ou exigé par la fonction ». En effet, souvent le descriptif de la fonction et le cahier des charges sont plus précis que le contrat. Ce motif est réalisé lorsque, pour des motifs objectifs tenant à la personne du travailleur et liées à son travail, ce dernier n'est</p>
<p>⁸ Lorsqu'un licenciement est déclaré dépourvu de motifs objectivement fondés par l'autorité de recours, l'employé est en principe maintenu dans son poste. Toutefois, s'il y a eu cessation de fait des rapports de service et qu'une réintégration de l'employé présenterait des difficultés importantes, l'employé peut prétendre au versement d'une indemnité de six à douze mois de salaire, en lieu et place d'une réintégration. En outre, aux mêmes conditions, l'autorité peut d'office prononcer la non-réintégration et allouer une indemnité de six à douze mois de salaire.</p>		

⁹ Les droits envers les assurances et institutions de prévoyance sont réservés.

qu'insuffisamment en mesure d'effectuer le travail convenu dans le contrat, voire en est totalement incapable (compétences professionnelles insuffisantes, manque de dynamisme, etc.). Le principe de la proportionnalité s'applique, ce qui implique que l'employeur essaie de combler les lacunes du collaborateur préalablement à la résiliation. A ces critères objectifs indépendants d'une faute de l'employé l'on ajoute encore la « mauvaise volonté » de l'employé qui est un critère subjectif qui devrait rester peu utile en pratique, en effet, la conséquence d'une mauvaise volonté à accomplir le travail se traduira par l'inaccomplissement dudit travail.

Ad lettre d : il s'agit ici de la situation où l'employé ne satisfait plus les conditions d'engagement, par exemple lorsqu'une personne tenue à une obligation de résidence (service de piquet) ne se conforme pas à ce qui avait été fixé.

Un motif du droit fédéral n'est en particulier pas repris, à savoir les « impératifs économiques ou impératifs d'exploitation majeurs, dans la mesure où l'employeur ne peut proposer à l'employé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui ». Cette situation est en effet réglée dans la LPer par les dispositions sur la suppression de poste.

L'alinéa 3 prévoit expressément que l'employeur ait rendu l'employé attentif aux faits ou aux manquements reprochés. En cas de justes motifs, et donc de manquements particulièrement graves, c'est l'article 90 qui trouve application. La réserve de la mutation permet, lorsque cela est possible, de privilégier cette voie en lieu et place d'un licenciement. Il ne s'agit toutefois pas d'un droit de l'employé.

L'alinéa 4 se veut un rappel de la procédure. Il n'est toutefois pas proposé ici, comme cela se fait dans

		plusieurs collectivités publiques avec la validation du Tribunal fédéral, une indemnisation en cas de violation du droit d'être entendu plutôt que l'annulation de la décision attaquée.
Art. 89 Libération de l'obligation de travailler ¹ Durant le délai de congé, l'autorité peut libérer l'employé de l'obligation de travailler, notamment lorsque l'exercice de l'activité jusqu'à la fin des rapports de service n'est pas opportun.	Art. 89 Libération de l'obligation de travailler ¹ Durant le délai de congé, l'autorité <u>d'engagement</u> peut libérer l'employé de l'obligation de travailler, notamment lorsque l'exercice de l'activité jusqu'à la fin des rapports de service n'est pas opportun.	Modification purement formelle afin de préciser la compétence de l'autorité d'engagement.
Art. 90 Licenciement extraordinaire ¹ L'employeur peut, en tout temps, résilier les rapports de service sans délai, pour de justes motifs. ² Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances graves qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger la continuation des rapports de service jusqu'au terme du délai de congé. ³ Lorsqu'un licenciement immédiat est déclaré dépourvu de justes motifs par l'autorité de recours, l'article 87, alinéa 8, s'applique par analogie.	Art. 90 Licenciement extraordinaire ¹ <u>L'autorité d'engagement</u> peut, en tout temps, résilier les rapports de service sans délai, pour de justes motifs. ² Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances graves qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger la continuation des rapports de service jusqu'au terme du délai de congé. <u>^{2bis} La requête devant l'autorité de conciliation et le recours contre une décision de licenciement extraordinaire n'ont pas d'effet suspensif.</u> ³ Lorsqu'un licenciement <u>extraordinaire</u> est déclaré dépourvu de justes motifs par l'autorité de recours, l'article 87, alinéa <u>5</u> , s'applique par analogie.	L'alinéa 1 fait l'objet d'une modification purement formelle. Au nouvel alinéa 2bis, il est proposé l'ajout dans la loi du retrait de l'effet suspensif à un recours contre une décision de licenciement extraordinaire. En cas de licenciement avec effet immédiat, il n'y pas de volonté, ni d'intérêt pour l'employeur et l'intérêt public de maintenir l'occupation et, partant, le traitement de l'intéressé. Il n'est pas prévu de proposer d'adopter une même règle générale en cas de licenciement ordinaire. Il a été renoncé à inscrire dans la loi, la possibilité découlant de la jurisprudence selon laquelle le tribunal peut convertir un licenciement extraordinaire en licenciement ordinaire si les conditions de ce dernier sont réunies. Dans l'alinéa 3, le renvoi à l'article 87 est adapté et la terminologie modifiée pour que le même terme (licenciement extraordinaire) soit utilisé dans tous les alinéas.
Art. 91 Lien entre les procédures de licenciement ordinaire et extraordinaire L'autorité peut prononcer un licenciement ordinaire en lieu et place d'un licenciement extraordinaire, si les circonstances le justifient, et vice-versa.	Art. 91 Lien entre les procédures de licenciement ordinaire et extraordinaire L'autorité <u>d'engagement et l'autorité de recours peuvent</u> prononcer un licenciement ordinaire en lieu et place d'un licenciement extraordinaire, si les	Modification purement formelle afin de préciser la compétence de l'autorité d'engagement et ajout dans la loi de la possibilité pour l'autorité de recours de convertir également un licenciement, conformément à la jurisprudence (RJJ 2011 p. 60,

	circonstances le justifient, et vice-versa.	consid. 4).
<p>Art. 92 Suspension</p> <p>¹ L'autorité peut suspendre provisoirement l'employé qui compromet la bonne marche de l'administration ou de l'école.</p>	<p>Art. 92 Suspension</p> <p>¹ L'autorité <u>d'engagement</u> peut suspendre provisoirement l'employé qui compromet la bonne marche de l'administration ou de l'école.</p> <p><u>^{1bis} En cas de suspension, le supérieur hiérarchique, en collaboration avec le Service des ressources humaines, le Service de l'informatique ou le Service des infrastructures, prend toutes les mesures utiles, notamment en ce qui concerne :</u></p> <p>a) <u>l'accès à la messagerie informatique de l'employé ou tout autre outil professionnel, le blocage ou la déviation de ces derniers;</u></p> <p>b) <u>l'accès téléphonique de l'employé, le blocage ou la déviation de cet accès;</u></p> <p>c) <u>la restitution des clés, du véhicule de fonction, du téléphone professionnel ou de tout autre outil ou instrument de travail mis à disposition de l'employé par l'Etat.</u></p>	<p>L'alinéa 1 fait l'objet d'une modification purement formelle.</p> <p>L'article 92 est complété par un nouvel alinéa 1bis afin d'introduire les règles applicables en cas de suspension d'un employé. Dans la pratique, il s'est avéré qu'en cas de suspension, l'employeur devait en parallèle rendre diverses décisions incidentes (coupures ou blocage des accès informatiques, restitution de clé, etc.). Or, s'il y a une suspension, c'est justement pour éviter que l'employé n'interfère dans les activités courantes durant la procédure. Il est ainsi logique de prévoir dans la loi les conséquences qui pourront découler d'une suspension et de les appliquer d'office.</p>
<p>Art. 93 Autorité de conciliation</p> <p>¹ Il est constitué une autorité de conciliation, composée de sept membres, à savoir de trois représentants désignés par les partenaires sociaux, de trois représentants désignés par le Gouvernement et d'un président désigné par les six membres en dehors de ceux-ci.</p> <p>² L'autorité de conciliation, qui fonctionne dans une composition paritaire de deux membres plus le président, a pour tâche de concilier les parties dans toutes les procédures qui opposent l'employé à son employeur.</p> <p>³ La procédure devant l'autorité de conciliation est obligatoire.</p>	<p>Art. 93 Autorité de conciliation</p> <p><u>a) Composition</u></p> <p>¹ Il est constitué une autorité de conciliation, composée de sept membres, à savoir de trois représentants désignés par les partenaires sociaux, de trois représentants désignés par le Gouvernement et d'un président désigné par les six membres en dehors de ceux-ci.</p> <p>² <u>Le président de l'autorité de conciliation doit être au bénéfice d'une formation ou d'une expérience juridique ou en matière de ressources humaines.</u></p> <p>³ <u>Il ne peut être choisi parmi les personnes soumises au statut du personnel de l'Etat, ni parmi les députés et députés suppléants du Parlement.</u></p>	<p>Sur demande de l'autorité de conciliation et du Tribunal cantonal, les dispositions relatives à l'autorité de conciliation ont été revues et complétées, spécialement en ce qui concerne la procédure.</p> <p>La structure de la section a été retravaillée de sorte à faciliter la lecture, notamment grâce à l'ajout de notes marginales. A terme, il en résultera une modification des articles 163 à 171 de l'ordonnance sur le personnel de l'Etat.</p>

<p>⁴ Les requêtes sont adressées au président de l'autorité de conciliation, en principe par écrit, et sont brièvement motivées.</p> <p>⁵ L'autorité de conciliation entend les parties.</p> <p>⁶ Si les parties arrivent à un accord, celui-ci est inscrit au procès-verbal qui est signé par les parties. L'accord vaut transaction judiciaire.</p> <p>⁷ En cas d'échec de la conciliation, l'autorité le consigne dans le procès-verbal.</p> <p>⁸ La procédure devant l'autorité de conciliation est gratuite. Le Gouvernement règle les autres modalités par voie d'ordonnance.</p> <p>⁹ Demeurent réservés les cas où la voie de l'action de droit administratif est ouverte.</p>	<p><u>^{4 à 9} Abrogés</u></p>	
	<p><u>Art. 93a b) Fonctionnement</u></p> <p><u>¹ L'autorité de conciliation fonctionne dans une composition paritaire de deux membres plus le président.</u></p> <p><u>² Le président désigne pour chaque cause les deux autres membres appelés à siéger.</u></p>	<p>Un article spécifique est dédié à la composition et au fonctionnement de l'autorité. Il est rappelé la composition paritaire.</p>

<p>Art. 166 OPer ¹ Tous les litiges relevant de l'application de la loi sur le personnel de l'Etat et de ses dispositions d'application, à l'exclusion des mesures provisionnelles et des litiges ayant trait à la rémunération ou à une procédure d'évaluation de fonction, peuvent faire l'objet d'une requête auprès de l'autorité de conciliation.</p> <p>Art. 93</p> <p>⁴ Les requêtes sont adressées au président de l'autorité de conciliation, en principe par écrit, et sont brièvement motivées.</p>	<p>Art. 93b <u>c) Objets soumis</u></p> <p>¹ <u>Toutes les décisions finales au sens du Code de procédure administrative relevant de l'application de la présente loi et de ses dispositions d'application, à l'exclusion des litiges ayant trait à la rémunération ou à une procédure d'évaluation de fonction, peuvent faire l'objet d'une requête auprès de l'autorité de conciliation. Ne sont en particulier pas soumises à l'autorité de conciliation les mesures provisionnelles et autres décisions préjudicielles et incidentes.</u></p> <p>² <u>La requête doit être adressée par écrit au président de l'autorité de conciliation dans un délai de 30 jours dès la notification de la décision. A défaut, la décision devient exécutoire et ne peut plus être contestée ultérieurement.</u></p> <p>³ <u>La procédure d'opposition est exclue.</u></p> <p>⁴ <u>Dans les cas où la voie de l'action administrative est ouverte, le dépôt d'une requête à l'autorité de conciliation vaut litispendance.</u></p>	<p>Il est proposé de préciser au niveau de la loi et non plus de l'ordonnance d'application les objets qui peuvent être soumis à cette autorité.</p>
<p>Art. 93</p> <p>³ La procédure devant l'autorité de conciliation est obligatoire.</p>	<p>Art. 93c <u>d) Tentative de conciliation obligatoire</u></p> <p>¹ <u>La procédure devant l'autorité de conciliation est obligatoire.</u></p> <p>² <u>Le dépôt de la requête devant l'autorité de conciliation est la condition préalable en vue d'une procédure ultérieure de recours ou d'action auprès des instances de la juridiction administrative.</u></p> <p>³ <u>Les parties et l'autorité qui a rendu la décision peuvent y renoncer. L'autorité de conciliation constate alors l'échec de la conciliation et délivre l'autorisation de procéder à la partie requérante.</u></p>	<p>Il est proposé de préciser au niveau de la loi, dans un article spécialement dédié, que la procédure devant l'autorité est obligatoire, tout en réservant la possibilité pour les parties de pouvoir y renoncer. Cela clarifie la situation et correspond mieux à la pratique.</p>

	<p>Art. 93d e) Comparution personnelle et défaut</p> <p><u>¹ La partie requérante doit comparaître personnellement devant l'autorité de conciliation. Elle peut se faire assister d'une personne de son choix.</u></p> <p><u>² En cas de défaut de la partie requérante, la requête sera considérée comme retirée, la procédure deviendra sans objet et l'affaire sera rayée du rôle.</u></p> <p><u>³ En cas de défaut de la partie requise, l'échec de la conciliation sera constaté et l'autorité de conciliation délivrera l'autorisation de procéder.</u></p> <p><u>⁴ En cas de défaut des deux parties, la procédure devient sans objet et l'affaire est rayée du rôle.</u></p>	<p>Il est proposé d'introduire un nouvel article qui règle les modalités de comparution des parties et les effets en cas de défaut.</p>
<p>Art. 93</p> <p>⁵ L'autorité de conciliation entend les parties.</p> <p>⁶ Si les parties arrivent à un accord, celui-ci est inscrit au procès-verbal qui est signé par les parties. L'accord vaut transaction judiciaire.</p> <p>⁷ En cas d'échec de la conciliation, l'autorité le consigne dans le procès-verbal.</p> <p>⁸ La procédure devant l'autorité de conciliation est gratuite. Le Gouvernement règle les autres modalités par voie d'ordonnance.</p>	<p>Art. 93e f) Procédure</p> <p><u>¹ L'autorité de conciliation entend les parties, après avoir donné la possibilité à la partie requise de se prononcer brièvement, par écrit.</u></p> <p><u>² Les dépositions des parties et de tiers éventuels ne figurent pas dans le procès-verbal de conciliation.</u></p> <p><u>³ Si les parties arrivent à un accord, celui-ci est inscrit au procès-verbal qui est signé par les parties. L'accord vaut transaction judiciaire.</u></p> <p><u>⁴ En cas d'échec de la conciliation, l'autorité de conciliation le consigne dans le procès-verbal et délivre l'autorisation de procéder.</u></p> <p><u>⁵ La procédure devant l'autorité de conciliation est gratuite. L'autorité de conciliation n'alloue pas de dépens.</u></p>	<p>Il est proposé de préciser au niveau de la loi, par un nouvel article spécifiquement dédié, le déroulement de la procédure devant l'autorité de conciliation.</p>

	<p><u>⁶ L'octroi de l'assistance judiciaire demeure réservé. Le président de l'autorité de conciliation est compétent pour statuer sur la demande.</u></p> <p><u>⁷ Au surplus, le Code de procédure administrative s'applique.</u></p>	<p>A l'alinéa 6, il est ajouté une disposition sur l'assistance judiciaire. Il s'agit d'un droit constitutionnel qui doit également trouver application devant l'autorité de conciliation. Il est proposé de confier la décision au président de l'autorité de conciliation.</p>
<p>Art. 94 Recours</p> <p>Toute décision prise en vertu de la présente loi et concernant la situation d'un employé peut faire l'objet d'un recours auprès de la Cour administrative du Tribunal cantonal, dans les trente jours qui suivent l'échec de la tentative de conciliation.</p>	<p><u>Art. 94 Recours contre les décisions prises en application de la présente loi</u></p> <p><u>¹ Les décisions soumises à l'autorité de conciliation peuvent faire l'objet d'un recours auprès de la Cour administrative du Tribunal cantonal dans les trente jours qui suivent la délivrance de l'autorisation de procéder.</u></p> <p><u>² Les dispositions du Code de procédure administrative s'appliquent dans les cas où la procédure de conciliation est exclue.</u></p> <p><u>³ La personne dont la candidature à un poste a été rejetée ne peut pas exiger qu'une décision susceptible de recours soit rendue. Les dispositions de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes sont réservées.</u></p>	<p>L'article 94 est précisé avec un renvoi aux dispositions du Code de procédure administrative pour les situations n'entrant pas dans le champ d'application de l'autorité de conciliation.</p> <p>Il est proposé dans un nouvel alinéa 3, comme cela existe dans la loi sur le personnel de la Confédération (article 34, alinéa 3 LPer, RS 172.220.01), d'exclure le droit à une décision en cas de non-engagement. Lors d'une procédure de recrutement, l'employeur choisit l'un des candidats parmi l'ensemble des postulants; les candidats non-retenus n'ont pas de droit à obtenir une décision motivée sur le choix opéré par l'employeur en faveur d'un autre candidat.</p> <p>La seule exception à cela serait une contestation basée sur la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (RS 151.1) qui oblige à rendre une décision.</p> <p>A titre de rappel, l'autorité de conciliation ne peut rendre que deux types de décision, soit homologuer une convention, soit constater l'échec de la conciliation. Elle ne peut en aucun cas trancher elle-même le litige.</p>

<p>Art. 95 Plainte</p> <p>² Le chef de département traite les plaintes déposées. Le dépôt d'une plainte ne donne pas droit à une décision. Cependant, le plaignant est informé de la suite donnée à sa démarche.</p>	<p>Art. 95 Plainte</p> <p>² Le chef de département traite les plaintes déposées. Le dépôt d'une plainte ne donne pas droit à une décision, <u>sauf dans les cas où est invoquée une atteinte à la personnalité au sens de l'article 56 de la présente loi, en particulier une discrimination. Dans tous les cas,</u> le plaignant est informé de la suite donnée à sa démarche.</p>	<p>Cette modification a été ajoutée sur demande du Tribunal cantonal pour intégrer la possibilité d'agir en cas d'atteinte aux droits de la personnalité, en particulier en lien avec la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes.</p> <p>L'employé doit pouvoir s'adresser à son chef de département s'il estime être victime d'une atteinte à la personnalité.</p>
--	---	---

Loi sur le personnel de l'Etat

Projet de modification du 19 novembre 2019

Le Parlement de la République et Canton du Jura

arrête :

I.

La loi sur le personnel de l'Etat du 22 septembre 2010¹⁾ est modifiée comme il suit :

Titre de la loi (nouvelle teneur)

Loi sur le personnel de l'Etat (LPer)

Article 2, alinéas 3 (nouvelle teneur), **4 et 5** (nouveaux)

³ Elle ne s'applique pas au personnel des établissements de droit public.

⁴ Elle ne s'applique pas aux apprentis, ni aux stagiaires. Le Gouvernement règle, en tant que besoin, leur statut par voie d'ordonnance.

⁵ La conclusion de contrats de mandat est réservée.

Article 3, alinéa 3 (nouvelle teneur)

³ Sous réserve de la législation spéciale, sont supérieurs hiérarchiques les agents publics auxquels sont subordonnés un ou plusieurs employés, notamment les chefs de service ou d'office, les chefs de section, les directeurs d'écoles publiques et ceux dont le cahier des charges le prévoit.

Article 4, alinéas 2 et 3 (nouvelle teneur)

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

³ Ne sont pas applicables aux autres magistrats les dispositions relatives à la création et à la fin des rapports de service pour cause de licenciement, de même que les articles 22, alinéa 4, 28, alinéa 3, 32, 46, alinéas 1 et 2, 48, 49 et 67 à 70.

Article 7 (nouvelle teneur)

Art. 7 Le Gouvernement promeut l'égalité entre femmes et hommes dans tous les domaines de la gestion du personnel. Il veille à permettre aux collaborateurs de concilier vie professionnelle et familiale, notamment en favorisant les différentes formes d'aménagement du temps de travail.

Article 13, alinéa 2, lettres b, c et d (nouvelle teneur)

² Il peut être renoncé à une mise au concours publique notamment dans les cas suivants :

(...)

- b) pour des postes à temps partiel, dont le taux d'occupation est inférieur ou égal à 50%;
- c) pour la redistribution entre plusieurs personnes de l'unité administrative d'un pourcentage disponible résultant d'une réduction inférieure ou égale à 50% de taux d'occupation;
- d) pour des postes partagés d'enseignants, dans la mesure où le poste libéré est proposé au second titulaire, et pour autant que son taux d'occupation soit inférieur ou égal à 50%;

(...)

Article 14, alinéa 5 (nouveau)

⁵ Demeurent réservées les exigences posées par la législation spéciale.

Article 15, alinéas 2 et 3 (nouvelle teneur) **et alinéa 4** (nouveau)

² En cas d'engagement à un poste exigeant une formation en emploi, l'engagement définitif est subordonné à l'acquisition de celle-ci dans une période convenue à l'engagement. A défaut d'obtention du titre, les rapports de travail cessent automatiquement à l'issue de la période convenue, sous réserve de la prolongation de celle-ci par l'autorité d'engagement. Le cas échéant, la prolongation demeure subordonnée à la condition de l'acquisition de la formation initialement prévue.

³ S'agissant des enseignants, seules peuvent être engagées les personnes qui ne sont pas sous le coup d'un retrait de l'autorisation d'enseigner ou d'une mesure équivalente prononcée à l'extérieur du Canton.

⁴ En outre, sous réserve de l'engagement d'enseignants à titre temporaire, seules peuvent être engagées pour une durée indéterminée les personnes en possession de titres reconnus; l'alinéa 2 est réservé. Les conditions sont précisées, en tant que besoin, par voie d'ordonnance.

Article 19 (nouvelle teneur)

Art. 19 ¹ L'employé peut être engagé pour une période déterminée.

² Une période probatoire de trois mois au maximum peut être prévue. Si, à la suite d'une évaluation des prestations, il existe un doute sur la capacité de l'employé à assumer sa fonction, la période probatoire peut être prolongée de trois mois au maximum. Durant la période probatoire, les rapports de service peuvent être résiliés librement de part et d'autre, par écrit, moyennant le respect d'un délai de 14 jours pour la fin d'un mois.

³ Pour certaines catégories d'employés, notamment ceux qui débutent leur engagement par une formation, le Gouvernement peut prévoir, par voie d'ordonnance, une période probatoire de six mois. Au surplus, l'alinéa 2 est applicable.

⁴ Un contrat de durée déterminée peut être renouvelé. Il ne peut être renouvelé plus de deux fois que s'il existe un motif objectif lié au poste s'opposant à la conclusion d'un contrat de durée indéterminée, faute de quoi il doit être converti en un contrat de durée indéterminée.

Article 20, titre marginal et alinéas 1 et 2 (nouvelle teneur)

Période
probatoire en cas
d'engagement
de durée
indéterminée

Art. 20 ¹ L'engagement définitif à un nouveau poste est précédé d'une période probatoire de six mois. Si, à la suite d'une évaluation des prestations, il existe un doute sur la capacité de l'employé à assumer sa fonction, la période probatoire peut être prolongée de six mois au maximum. Durant la période probatoire, la résiliation des rapports de service peut être donnée moyennant un préavis d'un mois pour la fin d'un mois.

² La période probatoire peut être abrégée ou supprimée lorsque l'autorité d'engagement estime qu'elle ne se justifie pas.

Article 22, alinéa 2bis (nouveau)

^{2bis} Toute forme de propagande est proscrite dans le cadre de l'activité professionnelle.

Article 24, alinéas 1 et 4 (nouvelle teneur)

Art. 24 ¹ Les supérieurs hiérarchiques sont tenus de signaler à l'autorité d'engagement dont relèvent leurs subordonnés les faits punissables ou préjudiciables aux intérêts de l'Etat commis par ceux-ci dans l'accomplissement de leurs fonctions.

⁴ L'employé qui fait l'objet d'une poursuite pénale pour un crime ou un délit susceptible de porter préjudice à l'activité ou à l'image de l'Etat en informe sa hiérarchie.

Article 25, alinéa 2 (nouvelle teneur)

² Dans les mêmes limites, il lui est interdit de communiquer à des tiers ou de conserver par-devers lui, au-delà des besoins du service, des documents professionnels en original ou en copie.

Article 26, titre marginal (nouveau) et alinéas 1, 2 (nouvelle teneur) et 5 (nouveau)

Levée du secret
de fonction et
déposition en
justice

Art. 26 ¹ L'employé ne peut déposer en justice comme partie, témoin ou expert sur des faits dont il a eu connaissance dans l'accomplissement de son travail et qui doivent rester secrets en raison de leur nature, des circonstances ou d'instructions spéciales que moyennant autorisation écrite. Cette autorisation demeure nécessaire après la cessation des rapports de travail.

² L'autorité compétente pour octroyer cette autorisation et, plus généralement, pour lever le secret de fonction est :

- a) le Gouvernement pour les membres du Gouvernement et le chancelier;
- b) le Conseil de surveillance de la magistrature pour les magistrats au sens de la loi d'organisation judiciaire²⁾;
- c) le Bureau du Parlement pour les autres magistrats;
- d) le chef de département pour les employés.

⁵ Demeurent réservées les dispositions de la législation spéciale.

Article 28, alinéa 4 (abrogé)

⁴ Abrogé

Article 29, alinéa 4 (nouveau)

⁴ Il informe régulièrement le personnel des décisions importantes en lien avec les activités du service, notamment en le réunissant.

Article 31, alinéa 1 (nouvelle teneur)

Art. 31 ¹ L'employé ne peut se livrer à une occupation accessoire incompatible avec l'exercice de sa fonction ou qui porte préjudice à l'image de l'Etat.

Article 32, alinéas 1 et 2 (nouvelle teneur)

Art. 32 ¹ L'employé a régulièrement un entretien de développement et d'évaluation avec son chef de service ou le responsable hiérarchique désigné par ce dernier.

² L'entretien de développement et d'évaluation porte sur le bilan de la période écoulée sur le plan des connaissances, des compétences, de l'efficacité professionnelle, ainsi que du comportement au travail.

Article 35 (nouvelle teneur)

Art. 35 ¹ Les magistrats font la promesse solennelle devant le Parlement.

² Sous réserve de la législation spéciale, le Gouvernement définit, par voie d'ordonnance, les fonctions pour lesquelles les titulaires doivent faire la promesse solennelle, ainsi que le texte de celle-ci et l'autorité devant laquelle elle est prononcée.

Article 39, alinéas 2 et 3 (nouvelle teneur) et 4 et 5 (nouveaux)

² Le Gouvernement peut conclure une assurance perte de gains pour les employés. En cas de conclusion d'une assurance perte de gains, les indemnités journalières sont acquises à l'employeur, sous réserve de cessation des rapports de service. En cas de cessation des rapports de service, les indemnités journalières sont directement versées à l'assuré par l'assurance perte de gains.

³ En cas d'auto-assurance, l'Etat continue à verser directement les prestations jusqu'au 730^e jour d'incapacité, indépendamment de la cessation éventuelle des rapports de service et sous réserve des prestations allouées par les assurances sociales.

⁴ Le Gouvernement fixe la participation des employés au financement des prestations prévues au présent article.

⁵ Il règle, par voie d'ordonnance, les modalités d'application du présent article.

Article 40 (abrogé)

Art. 40 Abrogé

Article 46, alinéa 3 (nouvelle teneur) et alinéas 4 et 5 (nouveaux)

³ Il met sur pied des formes d'aménagement du temps de travail permettant de concilier les impératifs de service et les besoins de l'employé, telles que le travail à temps partiel, le travail à distance, la flexibilisation de l'horaire ou les congés supplémentaires non payés.

⁴ Les modalités d'exécution sont réglées par voie d'ordonnance.

⁵ Par décision, le Gouvernement peut déroger à certaines dispositions de la présente loi pour autoriser des projets pilotes en matière d'aménagement du temps de travail, aux conditions cumulatives suivantes :

- a) la durée du projet pilote ne peut dépasser deux ans;
- b) il est limité à certaines unités administratives ou à certains employés de celles-ci;
- c) il est mis sur pied d'entente avec les partenaires sociaux;
- d) les employés concernés y consentent;
- e) une convention écrite formalise les modalités applicables.

Article 47, alinéa 2, lettres b et c (nouvelle teneur)

² Ce programme est défini par voie d'ordonnance, notamment en ce qui concerne :

(...)

- b) les critères donnant droit aux différents paliers de programme, tels que les années de service et le taux d'occupation minimum;
- c) la répartition individualisée du financement du programme entre l'employeur et les employés.

Article 48, alinéas 3 et 6 (nouvelle teneur)

³ Le temps de travail d'un enseignant à plein temps correspond à celui d'un employé de l'administration cantonale engagé à plein temps.

⁶ Au besoin, le Gouvernement peut prévoir, selon les cas, un allègement de programme ou une rémunération complémentaire lorsqu'un employé est chargé d'une tâche particulière ou d'une tâche spécifique dans l'intérêt de l'Etat.

Article 49 (nouvelle teneur)

Heures
valorisées

Art. 49 ¹ Le personnel de l'administration cantonale est tenu d'accomplir les heures valorisées que peut exiger le service, soit celles effectuées entre 20h00 et 6h00 du matin, les dimanches, les jours de ponts ainsi que les jours fériés; il peut être soumis à un horaire spécial.

² Le Gouvernement règle, par voie d'ordonnance, le mode de compensation des heures valorisées.

Article 52, alinéas 1 et 2 (nouvelle teneur)

Art. 52 ¹ L'employé a le droit d'exercer une ou plusieurs charges publiques pour autant qu'elles soient compatibles avec sa fonction.

² Selon l'importance des charges publiques exercées, l'employé peut leur consacrer au total 15 jours de travail par an au maximum sans réduction de traitement. Si l'exercice de la charge exige une absence de durée supérieure, le Gouvernement est habilité à statuer de cas en cas. Il peut, dans cette hypothèse, fixer une réduction appropriée du traitement ou une obligation de verser une contribution sur l'indemnité perçue pour l'exercice de la charge publique.

Article 56, alinéas 3 (nouvelle teneur) et 3bis (nouveau)

³ Il désigne un groupe de confiance, composé de médiateurs qui se tiennent à disposition des employés rencontrant des difficultés sur leur lieu de travail, pour une écoute et une résolution des conflits en toute confidentialité.

^{3bis} Il met à disposition des employés des prestations individuelles d'aide ou de conseil auprès de professionnels de la santé en cas de difficultés liées à leur situation professionnelle.

Article 62 (nouvelle teneur)

Certificat et
attestation de
travail

a) Principe

Art. 62 L'employé peut demander en tout temps :

- a) un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de service, ainsi que sur la qualité de ses prestations, sur son comportement et sur ses aptitudes;
- b) une attestation de travail portant uniquement sur la nature et la durée des rapports de service.

Article 62a (nouveau)

b) Requête

Art. 62a ¹ L'employé de l'administration cantonale adresse sa requête au Service des ressources humaines.

² L'enseignant adresse sa demande de certificat à la direction du cercle scolaire ou de la division du Service de la formation postobligatoire concernée. Lorsqu'il requiert une attestation, il peut présenter sa demande directement au Service de l'enseignement ou au Service de la formation postobligatoire.

Article 62b (nouveau)

c) Etablissement **Article 62b** ¹ Pour les employés de l'administration cantonale, le Service des ressources humaines et le supérieur hiérarchique ou le chef de l'unité administrative de l'employé préparent et signent conjointement le certificat ou l'attestation.

² Pour les enseignants, le certificat est préparé par la direction du cercle scolaire ou de la division du Service de la formation postobligatoire concernée et transmis, avec leur signature, au Service de l'enseignement ou au Service de la formation postobligatoire à fin de validation et de cosignature par le chef de l'unité administrative concernée. L'attestation est préparée et signée par le Service de l'enseignement, respectivement par le Service de la formation postobligatoire.

³ Le Service de l'enseignement et le Service de la formation postobligatoire établissent, en collaboration avec le Service des ressources humaines, les certificats de travail et les attestations des membres des directions des écoles ou des divisions du Service de la formation postobligatoire.

⁴ La requête est traitée dans un délai de 15 jours dans la mesure du possible.

Article 63, alinéas 3 et 5 (nouvelle teneur)

³ L'action en dommages-intérêts se prescrit par trois ans à compter du jour où le lésé a eu connaissance du dommage et, dans tous les cas, par dix ans dès le jour où le fait dommageable s'est produit ou a cessé. En cas de mort d'homme ou de lésions corporelles, elle se prescrit par trois ans à compter du jour où le lésé a eu connaissance du dommage et, dans tous les cas, par vingt ans à compter du jour où le fait dommageable s'est produit ou a cessé.

⁵ Lorsqu'il est tenu de réparer le dommage causé, l'Etat dispose, même après la résiliation des rapports de service, d'une action récursoire contre l'employé qui a commis une faute de manière intentionnelle ou par négligence grave. L'action se prescrit par trois ans dès le jour où la responsabilité de l'Etat a été reconnue par jugement, transaction, acquiescement ou d'une autre manière.

Section 6bis (nouvelle)

SECTION 6bis : Traitement des données personnelles liées à l'utilisation des ressources informatiques et de télécommunication

Article 66a (nouveau)

Principes

Art. 66a ¹ Les organes de l'Etat ne sont pas autorisés à enregistrer et analyser les données personnelles concernant des employés de l'Etat et liées à l'utilisation de leurs ressources informatiques et de télécommunication ou de celles dont ils ont délégué l'exploitation, sauf si la poursuite des buts prévus aux articles 66c à 66i l'exige.

² Le traitement de données au sens de la présente section peut également porter sur des données sensibles.

Article 66b (nouveau)Ressources
informatiques et
de
télécommunica-
tion

Art. 66b Les ressources informatiques et de télécommunication comprennent l'ensemble des équipements fixes ou mobiles qui peuvent enregistrer des données personnelles, en particulier :

- a) les ordinateurs, les composants de réseau et les logiciels;
- b) les supports de données;
- c) les appareils téléphoniques;
- d) les imprimantes, les scanners, les télécopieurs et les photocopieurs;
- e) les systèmes de saisie du temps de travail;
- f) les systèmes de contrôle des installations à l'entrée et à l'intérieur de locaux;
- g) les systèmes de géolocalisation.

Article 66c (nouveau)Enregistrement
de données
personnelles

Art. 66c Les organes de l'Etat peuvent enregistrer les données personnelles liées à l'utilisation de leurs ressources informatiques et de télécommunication dans les buts suivants :

- a) toutes les données personnelles, y compris celles se rapportant au contenu de la messagerie électronique, pour garantir leur sécurité (copies de sauvegarde);
- b) les données résultant de l'utilisation des ressources informatiques et de télécommunication :
 - pour maintenir la sécurité de l'information et des services;
 - pour assurer l'entretien technique des ressources informatiques et de télécommunication;
 - pour contrôler le respect des directives et règlements d'utilisation;
 - pour retracer l'accès aux fichiers;
 - pour facturer les coûts à chaque unité d'imputation;

- c) les données concernant le temps de travail des employés, pour gérer le temps de travail du personnel;
- d) les données concernant la présence de personnes dans les locaux de l'Etat ainsi que les entrées et les sorties, pour garantir la sécurité.

Article 66d (nouveau)

Analyse ne se rapportant pas aux personnes

Art. 66d Les données enregistrées peuvent être analysées sans rapport avec des personnes dans les buts mentionnés à l'article 66c.

Article 66e (nouveau)

Analyse se rapportant aux personnes
a) Statistique

Art. 66e Les données enregistrées peuvent être analysées en rapport avec des personnes mais de manière non nominative, lorsque l'analyse a lieu par sondage et dans les buts suivants :

- a) contrôler l'utilisation des ressources informatiques et de télécommunication;
- b) contrôler le temps de travail du personnel.

Article 66f (nouveau)

b) Nominative

Art. 66f ¹ Les données enregistrées peuvent être analysées en rapport avec des personnes et de manière nominative dans les buts suivants :

- a) élucider un soupçon concret d'utilisation abusive ou poursuivre un cas d'utilisation abusive, pour autant que les mesures d'information, organisationnelles et techniques de prévention des abus ne permettent pas de remédier à ceux-ci;
- b) analyser les perturbations des ressources informatiques et de télécommunication, y remédier ou parer aux menaces concrètes qu'elles subissent;
- c) fournir les prestations indispensables;
- d) saisir les prestations effectuées et les facturer;
- e) contrôler le temps de travail de personnes déterminées.

² Une analyse nominative de données personnelles ne peut être effectuée que si cumulativement :

a) elle est ordonnée par :

1. le Gouvernement, si les données concernent un membre du Gouvernement, le chancelier ou s'il n'est pas possible d'identifier l'unité administrative;
2. le chef de département, s'il s'agit de contrôler les données d'un ou plusieurs employés dans une unité administrative déterminée;
3. le Conseil de surveillance de la magistrature, si elles concernent un magistrat au sens de la loi d'organisation judiciaire²⁾;
4. le Bureau du Parlement, si elles concernent un autre magistrat;
5. le chef du Service des ressources humaines en cas de contrôle du temps de travail d'un employé;

b) elle suit une information écrite à la personne concernée, si celle-ci a pu être identifiée.

³ Selon les circonstances, l'autorité au sens de l'alinéa 2, lettre a, peut renoncer à une analyse nominative rétrospective et avertir en lieu et place l'employé ou les employés concernés qu'une analyse nominative sera opérée ultérieurement dans un délai qu'elle indique.

⁴ Au surplus, le président du Gouvernement peut ordonner, à titre provisionnel, des mesures urgentes nécessaires, pouvant impliquer une analyse nominative de données personnelles, pour assurer la protection des ressources informatiques et de télécommunication de l'Etat, en particulier en cas d'attaque informatique.

Article 66g (nouveau)

Prévention des
abus

Art. 66g Le Gouvernement prend les mesures d'information, organisationnelles et techniques nécessaires pour prévenir les abus.

Article 66h (nouveau)

Dispositions
particulières

Art. 66h Le Gouvernement règle notamment :

- a) l'enregistrement, la conservation et la destruction des données;
- b) la procédure de traitement;
- c) l'accès aux données;
- d) les mesures techniques et organisationnelles visant à garantir la sécurité des données.

Article 66i (nouveau)

Renvoi

Art. 66i Au surplus, la législation relative à la protection des données et à la transparence s'applique.

Section 7 (nouvelle teneur du titre)**SECTION 7 : Mobilité interne****Article 67** (nouvelle teneur)

Principe

Art. 67 ¹ L'employé peut être transféré à un poste vacant :

- a) s'il en fait la demande;
- b) lorsque l'organisation ou la rationalisation des tâches l'exige;
- c) lorsque ses aptitudes ne correspondent plus aux exigences de sa fonction.

² Le Gouvernement détermine, par voie d'ordonnance, la procédure applicable en matière de mobilité interne.

Article 68 (nouvelle teneur)

a) A la demande de l'employé

Art. 68 ¹ Sur demande de l'employé, une mutation volontaire peut intervenir à un poste vacant de niveau équivalent ou inférieur à celui qu'il occupe.

² L'employé transféré acquiert le statut afférant à son nouveau poste. Il est rémunéré conformément à la classification valable pour ce dernier.

Article 69 (nouvelle teneur)

b) Lorsque l'organisation ou la rationalisation des tâches l'exige

Art. 69 ¹ En cas de réorganisation ou de rationalisation des tâches de l'administration ou des écoles publiques, l'employé peut être transféré à un emploi en principe de niveau équivalent à celui qu'il occupait.

² L'employé transféré a droit en principe au maintien de son traitement nominal pour un même taux d'occupation.

³ Si la fonction qui lui est confiée est moins bien évaluée, le traitement nominal de l'employé pour un même taux d'occupation est maintenu pendant une année s'il est âgé de moins de 55 ans, respectivement pendant deux ans s'il est âgé de 55 ans révolus. Pendant ce délai, son traitement n'est pas indexé à la hausse sur le renchérissement et aucune augmentation n'est accordée tant que son traitement dépasse le montant auquel il peut prétendre sur la base de la classification de la fonction nouvellement occupée. A l'issue de la période, le traitement est adapté à la classification valable pour le nouveau poste occupé.

⁴ L'employé, âgé de 60 ans révolus et occupant son poste depuis au moins cinq ans, transféré dans une fonction moins bien évaluée bénéficie du maintien de son salaire nominal pour un même taux d'occupation pendant une durée maximale de cinq ans. Le traitement n'est pas indexé à la hausse sur le renchérissement et aucune augmentation n'est accordée à l'employé tant que son traitement dépasse le montant auquel il peut prétendre sur la base de la classification de la fonction nouvellement occupée. A l'issue de la période de cinq ans, le traitement est adapté à la classification valable pour le nouveau poste occupé.

Article 70 (nouvelle teneur)

c) Lorsque les aptitudes ne correspondent plus aux exigences de la fonction

Art. 70 ¹ Lorsque, en dépit des mesures qui ont été prises en vue de l'amélioration de ses performances ou de ses prestations, les aptitudes d'un employé ne correspondent plus aux exigences de sa fonction, celui-ci peut être affecté à un poste vacant.

² Le Gouvernement décide de la mutation en se fondant sur un rapport établi par le Service des ressources humaines, respectivement du Service de l'enseignement ou du Service de la formation postobligatoire.

³ L'employé muté acquiert le statut afférant à son nouveau poste. Il est rémunéré conformément à la classification valable pour ce dernier.

Article 71 (nouvelle teneur)

Art. 71 Les rapports de service prennent fin par :

- a) le décès;
- b) la retraite;
- c) l'invalidité ou l'échéance de 730 jours d'incapacité de travail, pour le degré d'incapacité encore subi;
- d) le défaut d'obtention du titre exigé;
- e) la résiliation d'un commun accord;
- f) la démission;
- g) le licenciement pour suppression d'emploi;
- h) l'échéance du contrat, uniquement en cas d'engagement de durée déterminée;
- i) le licenciement ordinaire;
- j) le licenciement extraordinaire.

Article 74, alinéa 1 (nouvelle teneur)

Art. 74 ¹ Pour le corps enseignant, les rapports de service cessent de plein droit à la fin du semestre scolaire la plus proche de la date où l'âge mentionné à l'article 73, alinéa 1, est atteint. En cas d'accord entre l'enseignant et l'autorité d'engagement et sur préavis du Service de l'enseignement, respectivement du Service de la formation postobligatoire, la fin des rapports de service peut être reportée au plus tard à la fin du semestre scolaire suivant.

Article 76, titre marginal et alinéa 1 (nouvelle teneur)

Retraite
anticipée à
l'initiative de
l'employeur

Art. 76 ¹ En lieu et place d'un licenciement ordinaire, pour suppression d'emploi ou suite à une réorganisation de l'unité administrative, l'autorité d'engagement peut proposer à l'employé une retraite anticipée, totale ou partielle, pour autant que celle-ci intervienne aux conditions de la législation concernant la Caisse de pensions de la République et Canton du Jura.

Article 78 (nouvelle teneur)

Invalidité ou
incapacité de
travail de longue
durée

Art. 78 ¹ En cas d'incapacité de travail partielle ou totale, les rapports de service prennent fin d'office à l'échéance de 730 jours d'incapacité de travail, pour le degré d'incapacité encore subi, au sens de l'article 39.

² S'il est probable que l'employé puisse recouvrer une capacité de travail totale ou partielle à l'issue de ce délai de 730 jours, l'autorité d'engagement peut prolonger les rapports de service.

³ En cas d'invalidité partielle ou totale de l'employé reconnue par l'institution de prévoyance compétente, les rapports de travail prennent fin d'office à concurrence du degré d'invalidité dès que ladite institution commence à verser une rente d'invalidité.

⁴ En cas d'invalidité partielle, le contrat est adapté en conséquence. Si l'employé n'est plus à même d'exercer son activité antérieure, un autre poste correspondant à ses capacités lui est proposé. En cas d'impossibilité, le contrat est résilié moyennant le respect des délais prévus à l'article 79.

Article 78a (nouveau)

Non-obtention du
titre exigé

Art. 78a Les rapports de service prennent fin d'office lorsque le titre validant une formation en emploi exigée n'est pas obtenu dans le délai convenu ou prolongé, en application de l'article 15, alinéa 2.

Article 79, alinéa 1 (nouvelle teneur)

Art. 79 ¹ Le délai de congé est, de part et d'autre, d'un mois la première année, puis de trois mois dès la deuxième année de service.

Article 82, alinéa 1, phrase introductive (nouvelle teneur)

Art. 82 ¹ Si les rapports de service ont duré trois mois au moins, l'autorité d'engagement ne peut pas résilier le contrat, sauf s'il s'agit d'un licenciement extraordinaire :

Article 83 (nouvelle teneur)

Art. 83 ¹ Lorsque son emploi est supprimé et qu'il n'est pas possible de lui trouver, dans l'administration ou dans une école publique, un emploi analogue correspondant à son profil ou qu'il le refuse, l'employé peut être licencié, moyennant un délai de congé de six mois.

^{1bis} En cas d'engagement de durée déterminée, un licenciement pour suppression d'emploi est possible uniquement en cas de circonstances exceptionnelles et si cette possibilité a été réservée dans le contrat, lequel doit énumérer de manière exhaustive les motifs qui pourraient s'appliquer.

² Dans le cas où un nouveau poste est attribué à l'employé, les règles relatives à la mobilité interne s'appliquent.

³ Le Service des ressources humaines soutient l'employé licencié dans la recherche d'un nouvel emploi. Au besoin, il formule des propositions au Gouvernement pour décision.

Article 84, alinéa 1 (nouvelle teneur)

Art. 84 ¹ Le Gouvernement alloue une indemnité à l'employé dont l'emploi est supprimé en tout ou partie, pour autant que celui-ci n'ait pas refusé un emploi analogue correspondant à son profil.

Article 85 (nouvelle teneur)

Échéance de
l'engagement de
durée
déterminée

Art. 85 Sous réserve de l'article 19, alinéa 4, l'engagement de durée déterminée prend fin automatiquement, à moins de la conclusion d'un nouveau contrat.

Article 86 (nouvelle teneur)

Licenciement
ordinaire

a) Pendant la
période
probatoire

Art. 86 Les rapports de service peuvent être résiliés librement de part et d'autre, par écrit, moyennant le respect des délais prévus aux articles 19 et 20.

Article 87 (nouvelle teneur)

b) Après la
période
probatoire

Art. 87 ¹ Après la fin de la période probatoire, l'autorité d'engagement peut licencier l'employé pour des motifs fondés en respectant les délais prévus à l'article 79.

² Cette condition est remplie notamment dans les cas suivants :

- a) violation d'obligations légales ou contractuelles importantes;
- b) manquements dans les prestations ou dans le comportement;
- c) aptitudes ou capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu dans le contrat ou exigé par la fonction ou mauvaise volonté de l'employé à accomplir ce travail;
- d) non satisfaction de l'une des conditions d'engagement fixées dans la loi ou dans le contrat de travail de l'employé. L'article 78a prévoyant une résiliation d'office est réservé.

³ Le licenciement peut être prononcé par l'autorité d'engagement si l'employé a été préalablement rendu attentif aux faits ou aux manquements reprochés sans succès, ni amélioration suffisante. Pour l'employé dont les aptitudes sont en cause, la voie de la mutation est réservée.

⁴ L'autorité d'engagement notifie le licenciement avec indication des motifs et voie de droit, après avoir permis à l'employé d'exercer son droit d'être entendu.

⁵ Lorsqu'un licenciement est déclaré dépourvu de motifs fondés par l'autorité de recours, l'employé est en principe maintenu dans son poste. Toutefois, s'il y a eu cessation de fait des rapports de service et qu'une réintégration de l'employé présenterait des difficultés importantes, l'employé peut prétendre au versement d'une indemnité de six à douze mois de salaire, en lieu et place d'une réintégration. En outre, aux mêmes conditions, l'autorité d'engagement peut d'office prononcer la non-réintégration et allouer une indemnité de six à douze mois de salaire.

⁶ Les droits envers les assurances et institutions de prévoyance sont réservés.

Article 89, alinéa 1 (nouvelle teneur)

Art. 89 ¹ Durant le délai de congé, l'autorité d'engagement peut libérer l'employé de l'obligation de travailler, notamment lorsque l'exercice de l'activité jusqu'à la fin des rapports de service n'est pas opportun.

Article 90, alinéas 1 et 3 (nouvelle teneur) **et 2bis** (nouveau)

Art. 90 ¹ L'autorité d'engagement peut, en tout temps, résilier les rapports de service sans délai, pour de justes motifs.

^{2bis} La requête devant l'autorité de conciliation et le recours contre une décision de licenciement extraordinaire n'ont pas d'effet suspensif.

³ Lorsqu'un licenciement extraordinaire est déclaré dépourvu de justes motifs par l'autorité de recours, l'article 87, alinéa 5, s'applique par analogie.

Article 91 (nouvelle teneur)

Art. 91 L'autorité d'engagement et l'autorité de recours peuvent prononcer un licenciement ordinaire en lieu et place d'un licenciement extraordinaire, si les circonstances le justifient, et vice-versa.

Article 92, alinéa 1 (nouvelle teneur) **et alinéa 1bis** (nouveau)

Art. 92 ¹ L'autorité d'engagement peut suspendre provisoirement l'employé qui compromet la bonne marche de l'administration ou de l'école.

^{1bis} En cas de suspension, le supérieur hiérarchique, en collaboration avec le Service des ressources humaines, le Service de l'informatique ou le Service des infrastructures, prend toutes les mesures utiles, notamment en ce qui concerne :

- a) l'accès à la messagerie informatique de l'employé ou tout autre outil professionnel, le blocage ou la déviation de ces derniers;
- b) l'accès téléphonique de l'employé, le blocage ou la déviation de cet accès;
- c) la restitution des clés, du véhicule de fonction, du téléphone professionnel ou de tout autre outil ou instrument de travail mis à disposition de l'employé par l'Etat.

Article 93, titre marginal, alinéas 2 et 3 (nouvelle teneur) **et alinéas 4 à 9** (abrogés)

Autorité de
conciliation
a) Composition

² Le président de l'autorité de conciliation doit être au bénéfice d'une formation ou d'une expérience juridique ou en matière de ressources humaines.

³ Il ne peut être choisi parmi les personnes soumises au statut du personnel de l'Etat, ni parmi les députés et députés suppléants du Parlement.

^{4 à 9} Abrogés

Article 93a (nouveau)

b) Fonction-
nement

Art. 93a ¹ L'autorité de conciliation fonctionne dans une composition paritaire de deux membres plus le président.

² Le président désigne pour chaque cause les deux autres membres appelés à siéger.

Article 93b (nouveau)

c) Objets soumis

Art. 93b ¹ Toutes les décisions finales au sens du Code de procédure administrative³⁾ relevant de l'application de la présente loi et de ses dispositions d'application, à l'exclusion des litiges ayant trait à la rémunération ou à une procédure d'évaluation de fonction, peuvent faire l'objet d'une requête auprès de l'autorité de conciliation. Ne sont en particulier pas soumises à l'autorité de conciliation les mesures provisionnelles et autres décisions préjudicielles et incidentes.

² La requête doit être adressée par écrit au président de l'autorité de conciliation dans un délai de 30 jours dès la notification de la décision. A défaut, la décision devient exécutoire et ne peut plus être contestée ultérieurement.

³ La procédure d'opposition est exclue.

⁴ Dans les cas où la voie de l'action administrative est ouverte, le dépôt d'une requête à l'autorité de conciliation vaut litispendance.

Article 93c (nouveau)

d) Tentative de
conciliation
obligatoire

Art. 93c ¹ La procédure devant l'autorité de conciliation est obligatoire.

² Le dépôt de la requête devant l'autorité de conciliation est la condition préalable en vue d'une procédure ultérieure de recours ou d'action auprès des instances de la juridiction administrative.

³ Les parties et l'autorité qui a rendu la décision peuvent y renoncer. L'autorité de conciliation constate alors l'échec de la conciliation et délivre l'autorisation de procéder à la partie requérante.

Article 93d (nouveau)

e) Comparution
personnelle et
défaut

Art. 93d ¹ La partie requérante doit comparaître personnellement devant l'autorité de conciliation. Elle peut se faire assister d'une personne de son choix.

² En cas de défaut de la partie requérante, la requête sera considérée comme retirée, la procédure deviendra sans objet et l'affaire sera rayée du rôle.

³ En cas de défaut de la partie requise, l'échec de la conciliation sera constaté et l'autorité de conciliation délivrera l'autorisation de procéder.

⁴ En cas de défaut des deux parties, la procédure devient sans objet et l'affaire est rayée du rôle.

Article 93e (nouveau)

f) Procédure

Art. 93e ¹ L'autorité de conciliation entend les parties, après avoir donné la possibilité à la partie requise de se prononcer brièvement, par écrit.

² Les dépositions des parties et de tiers éventuels ne figurent pas dans le procès-verbal de conciliation.

³ Si les parties arrivent à un accord, celui-ci est inscrit au procès-verbal qui est signé par les parties. L'accord vaut transaction judiciaire.

⁴ En cas d'échec de la conciliation, l'autorité de conciliation le consigne dans le procès-verbal et délivre l'autorisation de procéder.

⁵ La procédure devant l'autorité de conciliation est gratuite. L'autorité de conciliation n'alloue pas de dépens.

⁶ L'octroi de l'assistance judiciaire demeure réservé. Le président de l'autorité de conciliation est compétent pour statuer sur la demande.

⁷ Au surplus, le Code de procédure administrative³⁾ s'applique.

Article 94 (nouvelle teneur)

Recours contre
les décisions
prises en
application de la
présente loi

Art. 94 ¹ Les décisions soumises à l'autorité de conciliation peuvent faire l'objet d'un recours auprès de la Cour administrative du Tribunal cantonal dans les trente jours qui suivent la délivrance de l'autorisation de procéder.

² Les dispositions du Code de procédure administrative³⁾ s'appliquent dans les cas où la procédure de conciliation est exclue.

³ La personne dont la candidature à un poste a été rejetée ne peut pas exiger qu'une décision susceptible de recours soit rendue. Les dispositions de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes⁴⁾ sont réservées.

Article 95, alinéa 2 (nouvelle teneur)

² Le chef de département traite les plaintes déposées. Le dépôt d'une plainte ne donne pas droit à une décision, sauf dans les cas où est invoquée une atteinte à la personnalité au sens de l'article 56 de la présente loi, en particulier une discrimination. Dans tous les cas, le plaignant est informé de la suite donnée à sa démarche.

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 :

Gabriel Voirol

Jean-Baptiste Maître

1) RSJU 173.11

2) RSJU 181.1

3) RSJU 175.1

4) RS 151.1