

Aux organes consultés

Delémont, le 6 février 2019

Projet de modification de la loi sur le personnel de l'Etat

Mesdames,
Messieurs,

La loi sur le personnel de l'Etat est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2011. Sa mise en œuvre a marqué un tournant majeur vers la modernisation du statut du personnel de l'Etat et la simplification des procédures applicables au personnel.

Après huit années de mise en œuvre, la loi a fait ses preuves et donne globalement satisfaction. Toutefois, la pratique et les évolutions du fonctionnement de l'administration exigent comme c'est souvent le cas avec de nouvelles bases légales de procéder à quelques ajustements après mise à l'épreuve du temps.

Aussi, le Gouvernement a chargé un groupe de travail temporaire d'étudier une révision de la loi sur le personnel de l'Etat.

Ce groupe de travail avait notamment pour mission de :

- Simplifier les procédures de mutation, d'évaluation et de licenciement ;
- Flexibiliser l'aménagement du temps de travail ;
- Procéder à une refonte de la procédure devant l'Autorité de conciliation ;
- Insérer dans la loi les nouvelles dispositions en matière informatique et de télécommunication ;
- Examiner le statut des cadres et celui des collaborateurs personnels des membres du Gouvernement.

A l'issue de ces travaux, un projet de modification de la loi a été proposé. Soucieux de connaître l'avis des personnes, organismes politiques et associatifs ainsi que celui des autorités concernées, le Gouvernement ouvre une procédure de consultation portant sur le projet de modification de la loi.

Le dossier complet vous est remis en annexe.

Nous vous invitons à examiner le projet de modification de la loi et vous prions de nous communiquer votre prise de position jusqu'au **22 mars 2019**.

Vous pouvez nous transmettre votre avis par courrier électronique à marina.markovic@jura.ch ou par courrier postal à l'adresse suivante :

République et Canton du Jura
Service des ressources humaines
Mme Marina Markovic
Rue du 24-Septembre 2
2800 Delémont

Nous vous remercions d'avance de votre précieuse collaboration et vous prions de croire, Mesdames, Messieurs, à l'assurance de notre considération distinguée.


Nathalie Barthoulot
Ministre de l'intérieur

Annexes : Rapport au Parlement
Projet de modification de la loi sur le personnel de l'Etat
Tableau synoptique
Questionnaire à nous retourner

CONSULTATION

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

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les Députés,

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	2
	3.1. Statut des cadres	2
	3.2. Récapitulatif des articles modifiés	9
	3.3. Modifications dans la Section 5 : droits des employés	9
	3.4. Introduction d'une nouvelle Section 6 bis : Traitement des données personnelles liées à l'utilisation des ressources informatiques et de télécommunication	10
	3.5. Modification de la Section 8 : Cessation des rapports de service	11
4	Conclusion	14
	Annexes	14

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.

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 par le 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 ! » déposée par Thomas Schaffter (PCSI) et, d'autre part, de la motion 1178 ayant pour titre « un statut spécial pour les chefs de service/office de la RCJU » et rédigée par Edgar Sauser (PLR). 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

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, alinéa 2, lettre c, 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, bien qu'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).

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

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 (art. 129 [RSB 153.011.1](#)) accorde une rémunération pour un solde excédant 100 heures (maximum 50 heures payables) et le canton de Fribourg (art. 52 [RSF 122.70.11](#)) rémunère les heures supplémentaires se situant entre 100 et 300 heures.

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 puisque des compensations devraient 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 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 article 5, alinéa 3, [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 à l'occasion 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 (Service de l'informatique, Service des contributions), responsable de santé publique, conseiller pédagogique, collaborateurs scientifiques (chef de projet, SEE) ont posé des difficultés faute de candidatures ou en raison de retrait 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.

Conclusions

Le Gouvernement propose au Parlement de ne pas entrer en matière sur la création d'un statut spécial pour les cadres supérieurs, les conseiller 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 commentaire. 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 pour les explications de fond.

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 certains choix ou certaines orientations prises à l'occasion des travaux de révision.

3.3. 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.

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

Rappel du contexte

La jurisprudence résultant de l'affaire dite du « pornogate » a démontré qu'il était nécessaire de créer des bases légales suffisantes pour encadrer l'utilisation des ressources informatiques et des moyens de télécommunication mis à disposition du personnel de l'Etat par l'employeur.

Pour rappel, dans sa décision du 29 mars 2012 la Commission cantonale de la protection des données à caractère personnel avait 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).*

Un groupe de travail spécifique a été mandaté entre 2012 et 2015 pour élaborer les 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 faire 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, 3 articles ont été adaptés soit les articles 66c, 66 f et 66i (cf. tableau synoptique).

3.5. 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, telle 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 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" déposée par M. Alain Schweingruber (groupe PLR) 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. La 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 (art 83 al.1, n'est pas précisé 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 Députés, 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

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 ?

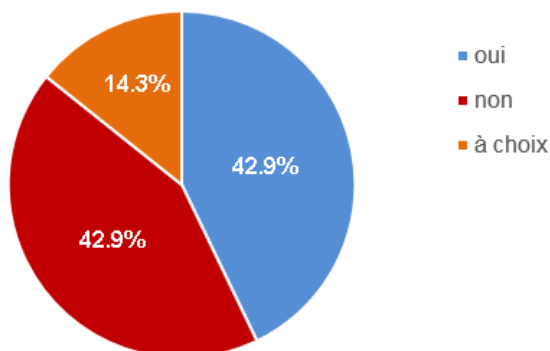
NE	Non, seulement des aménagements réglementaires
GE	Oui
TI	Non
VD	Non, mais notion de cadre se décline en 4 catégories : cadre de direction générale, cadre supérieur, cadre opérationnel et cadre expert.
VS	Non
BE	Non
FR	Non, intégré dans le Règlement du personnel de l'Etat

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)

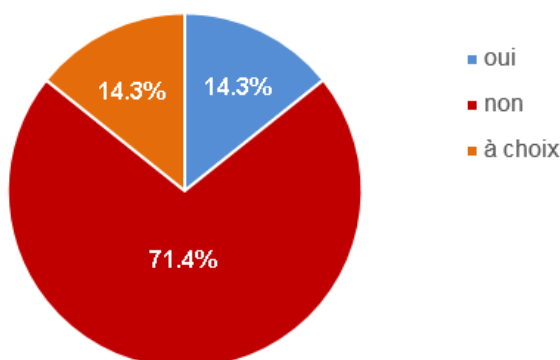
3.1.1 Les magistrats sont-ils engagé-e-s aux mêmes conditions que le personnel cantonal ou existe-t-il un statut spécifique pour les magistrats ?

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).

Loi sur le personnel de l'Etat

Projet de modification du ... (état le 15 janvier 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 :

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 4a (nouveau)

Préposé à la
protection des
données et à la
transparence

Art. 4a Le statut du préposé à la protection des données et à la transparence est régi par 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 Neuchâtel².

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 4 (nouvelle teneur)

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. Les exigences posées par la législation spéciale sont réservées.

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.

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 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 judiciaire³;
- 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, alinéa 3bis (nouveau)

^{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 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 Centre jurassien d'enseignement et de formation concernée. Lorsqu'il requiert une attestation, il peut présenter sa demande directement au Service de l'enseignement ou au Centre jurassien d'enseignement et de formation.

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 Centre jurassien d'enseignement et de formation concernée et transmis, avec leur signature, au Service de l'enseignement ou au Centre jurassien d'enseignement et de formation à fin de validation et de cosignature par le chef de l'unité administrative concernée.

³ Le Service de l'enseignement et le Centre jurassien d'enseignement et de formation 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 Centre jurassien d'enseignement et de formation.

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 judiciaire³;
 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 de 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 Centre jurassien d'enseignement et de formation.

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, lettre c (nouvelle teneur) et lettre c bis (nouvelle)

Art. 71 Les rapports de service prennent fin par :

(...)

c) l'invalidité ou l'échéance de 730 jours d'incapacité de travail, pour le degré d'incapacité encore subi;

c bis) le défaut d'obtention du titre exigé;

(...)

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 Centre jurassien d'enseignement et de formation, 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 travail 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.

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)

Art. 85 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 86 (nouvelle teneur)

Art. 86 L'engagement de durée déterminée prend fin automatiquement, à moins de la conclusion d'un nouveau contrat.

Article 87 (nouvelle teneur)

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 immédiat 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 peut 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 et 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 siège à trois membres de manière paritaire.

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 administrative⁴⁾ 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.

^{1bis} 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.

² 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 gratuite demeure réservé. Le président de la Cour administrative du Tribunal cantonal est compétent pour statuer sur la demande.

⁷ Au surplus, le Code de procédure administrative⁴⁾ 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 administrative⁴⁾ 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 hommes⁵⁾ sont réservées.

Article 95, alinéa 2 (nouvelle teneur)

Plainte

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 170.41
- 3) RSJU 181.1
- 4) RSJU 175.1
- 5) RS 151.1

	LPer version actuelle	Propositions de modifications	Commentaires
Objet de la loi et champ d'application	<p>Art. 2</p> <p>³ Elle ne s'applique pas au personnel des établissements de droit public, ni aux apprentis.</p>	<p>Art. 2</p> <p>³ Elle ne s'applique pas au personnel des établissements de droit public.</p> <p><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></p> <p><u>⁵ La conclusion de contrats de mandat est réservée.</u></p>	<p>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.</p> <p>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).</p>
Employés et supérieurs hiérarchiques	<p>Art. 3</p> <p>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.</p>	<p>Art. 3</p> <p>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.</p>	<p>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>
Magistrats	<p>Art. 4</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</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.</p>

			<p>Avec la nouvelle formulation, les magistrats pourront 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>
<u>Préposé à la protection des données et à la transparence</u>		<u>Art. 4a Le statut du préposé à la protection des données et à la transparence est régi par 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.</u>	Ajout d'un nouvel article 4a qui renvoie à 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 s'agissant du statut du préposé à la protection des données et à la transparence.
Egalité entre femmes et hommes	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.	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, <u>notamment en favorisant les différentes formes d'aménagement du temps de travail.</u>	<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>
Processus de recrutement	Art. 13 ² Il peut être renoncé à une mise au concours public notamment dans les cas suivants : 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	Art. 13 ² Il peut être renoncé à une mise au concours public notamment dans les cas suivants : 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	<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.</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</p>

	<p>d'un pourcentage disponible résultant d'une réduction inférieure à 50 % de taux d'occupation;</p> <p>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%;</p> <p>e) pour des postes pourvus par mutation interne, pour autant que cela ne débouche pas sur une augmentation de traitement.</p>	<p>réduction inférieure <u>ou égale à</u> 50% de taux d'occupation;</p> <p>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%;</p> <p>e) pour des postes pourvus par mutation interne, pour autant que cela ne débouche pas sur une augmentation de traitement.</p>	<p>1). Il ne paraît pas nécessaire de modifier l'article 13, alinéa 2, pour prévoir ce cas.</p>
Eligibilité et conditions d'engagement	<p>Art. 14</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. 14</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. <u>Les exigences posées par la législation spéciale sont réservées.</u></p>	<p>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>
Conditions d'engagement	<p>Art 15</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</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.</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</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, 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</p>

		<u>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>	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.
Engagement de durée déterminée	<p>Art. 19 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 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>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 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>
<u>Période probatoire en cas d'engagement de durée indéterminée</u>	Art. 20 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.	Art 20 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</u>	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>² La période probatoire peut être abrégée ou supprimée lorsque l'autorité estime qu'elle ne se justifie pas.</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><u>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>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>
Devoirs généraux	Art. 22	<p>Art. 22</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>
Sauvegarde des intérêts de l'Etat et devoir de signaler	<p>Art. 24 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 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.</p> <p>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>
Secret de fonction	<p>Art. 25</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</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>Pour le cas où le travail à distance serait mis en place, les employés pourront 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><u>Levée du secret de fonction et déposition en justice</u></p>	<p>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'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 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><u>⁵ 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>Instruments de travail</p>	<p>Art. 28</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</p> <p><u>⁴ Abrogé.</u></p>	<p>Suppression de l'alinéa 4 en lien avec l'introduction dans la loi de la nouvelle section 6bis.</p>
<p>Organisation du travail et tâches spécifiques du responsable</p>	<p>Art 29</p>	<p>Art. 29</p> <p><u>⁴ 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>

Occupation accessoire	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 du service public.	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 <u>de l'Etat.</u>	Modification formelle insistant sur l'image de l'Etat.
Entretien de développement et d'évaluation	Art. 32 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. 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.	Art. 32 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> ² L'entretien <u>annuel</u> 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.	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. Il est proposé d'assouplir la périodicité des entretiens. Les détails pourront être précisés par voie d'ordonnance.
Promesse solennelle	Art. 35 Les employés font la promesse solennelle devant le président du Gouvernement, sauf réglementation spéciale.	Art. 35 ¹ <u>Les magistrats font la promesse solennelle devant le Parlement.</u> 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>	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. L'article 35 est ainsi revu en ce sens.
Droit au traitement en cas de maladie ou d'accident a)empêchement non fautif	Art 39 ² L'Etat conclut une assurance perte de gains pour ses employés. Dans ce cas, les indemnités journalières sont acquises à l'employeur. ³ Le Gouvernement fixe la participation des employés au financement de l'assurance perte de gains.	Art. 39 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>	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. 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><u>³ 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><u>⁴ Le Gouvernement fixe la participation des employés au financement des prestations prévues au présent article.</u></p> <p><u>⁵ Il règle, par voie d'ordonnance les modalités d'application du présent article.</u></p>	<p>En cas d'auto-assurance, l'alinéa 3 garantit aux employés les mêmes prestations 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>
Calcul et durée de l'empêchement	<p>Art. 40 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>	Art. 40 <u>Abrogé</u>	<p>Il est proposé d'abroger l'article 40 qui aurait dû être supprimé lorsque la décision a été prise de retenir une assurance perte de gains. Cet article est incompatible avec une telle assurance.</p> <p>En cas de retour à l'auto-assurance la question du maintien de cet article devra être examinée.</p>
Aménagement du temps de travail a) En général	<p>Art. 46</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</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</u></p>	<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</p>

		<p><u>pilotes en matière d'aménagement du temps de travail, aux conditions cumulatives suivantes :</u></p> <p>a) <u>la durée du projet pilote ne peut dépasser deux ans;</u></p> <p>b) <u>il est limité à certaines unités administratives ou à certains employés de celles-ci;</u></p> <p>c) <u>il est mis sur pied d'entente avec les partenaires sociaux ;</u></p> <p>d) <u>les employés concernés y consentent;</u></p> <p>e) <u>une convention écrite formalise les modalités applicables.</u></p>	<p>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. Par exemple, un employé pourrait préférer pour son organisation personnelle (formation familiale, sport de haut niveau, etc.) se libérer du temps dans la journée et travailler en soirée. Lorsque l'organisation du service s'y prête, cela pourrait être organisé par exemple une fois par semaine. A ce moment-là, il ne sera pas adéquat que le temps travaillé dès 20h00 soit valorisé à 125% comme cela est prévu dans la loi.</p> <p>Des exemples récents ont montré que le recrutement et la fidélisation des cadres étaient parfois difficiles. De telles mesures de flexibilisation pourraient constituer un atout.</p>
b) lié à l'âge	<p>Art. 47</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</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>

Durée du travail	<p>Art. 48</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</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 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.</p> <p>L'alinéa 6 a été modifié pour intégrer les deux notions distinctes que sont les tâches particulières et les tâches spécifiques.</p>
<u>Heures valorisées</u>	<p>Art. 49 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 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</p>

			du temps de présence.
Exercice de charges publiques	<p>Art. 52 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 ¹ L'employé a le droit d'exercer une ou plusieurs charges publiques pour autant qu'elles soient compatibles 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 alors que ce n'est pas ce qui était voulu par l'employeur.</p>
Protection de la personnalité et de la santé	Art. 56	<p>Art. 56</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. 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>Certificat et attestation de travail</p> <p>a) <u>Principe</u></p>	<p>Art. 62 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</p>	<p>Art. 62 <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</p>

	d'office, et cosignés par eux.		document finalisé. Pour le personnel enseignant, ce sont le SEN ou le CEJEF 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 enseignant en principe des contacts sporadiques et seulement liés à la paie ou aux questions relatives aux assurances sociales.
b) <u>Requête</u>	Art. 62	<p><u>Art. 62a 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 Centre jurassien d'enseignement et de formation concernée. Lorsqu'il requiert une attestation, il peut présenter sa demande directement au Service de l'enseignement ou au Centre jurassien d'enseignement et de formation.</u></p>	Idem article 62
c) <u>Etablissement</u>		<p><u>Art. 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.</u></p> <p><u>² Pour les enseignants, le certificat est préparé par la direction du cercle scolaire ou de la division du Centre jurassien d'enseignement et de formation concernée et transmis, avec leur signature, au Service de l'enseignement ou au Centre jurassien d'enseignement et de formation à fin de validation et de cosignature par le chef de l'unité administrative concernée.</u></p>	Idem article 62

		<p><u>³ Le Service de l'enseignement et le Centre jurassien d'enseignement et de formation 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 Centre jurassien d'enseignement et de formation.</u></p> <p><u>⁴ La requête est traitée dans un délai de 15 jours dans la mesure du possible.</u></p>	
Responsabilité civile envers des tiers	<p>Art. 63</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</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. Le Conseil fédéral a fixé l'entrée en vigueur de ces modifications au 1^{er} janvier 2020.</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>Suite à la jurisprudence résultant de l'affaire dite du « pornogate », un groupe de travail spécifique a été chargé de rédiger des bases légales suffisantes en matière de surveillance informatique.</p> <p>En effet, 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 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).</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 faire 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</p>
--	--	--	---

			<p>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>
<u>Principes</u>		<p><u>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.</u></p> <p><u>² Le traitement de données au sens de la présente section peut également porter sur des données sensibles.</u></p>	
<u>Ressources informatiques et de télécommunication</u>		<p><u>Art. 66b 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"> <u>a) les ordinateurs, les composants de réseau et les logiciels;</u> <u>b) les supports de données;</u> <u>c) les appareils téléphoniques;</u> <u>d) les imprimantes, les scanners, les télécopieurs et les photocopieurs;</u> <u>e) les systèmes de saisie du temps de travail;</u> <u>f) les systèmes de contrôle des installations à l'entrée et à l'intérieur de locaux;</u> <u>g) les systèmes de géolocalisation.</u> 	

<u>Enregistrement de données personnelles</u>		<p><u>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 :</u></p> <p>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></p> <p>b) <u>les données résultant de l'utilisation des ressources informatiques et de télécommunication:</u></p> <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 règlements d'utilisation;</u> - <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>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 au SRH de procéder à des contrôles sur les horaires en cas de besoin.</p>
<u>Analyse ne se rapportant pas aux personnes</u>		<p><u>Art. 66d Les données enregistrées peuvent être analysées sans rapport avec des personnes dans les buts mentionnés à l'article 66c.</u></p>	
<u>Analyse se rapportant aux personnes</u> a) <u>Statistique</u>		<p><u>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 :</u></p> <p>a) <u>contrôler l'utilisation des ressources informatiques et de</u></p>	

		<u>télécommunication;</u> b) <u>contrôler le temps de travail du personnel.</u>	
b) <u>Nominative</u>		<u>Art. 66f ¹ Les données enregistrées peuvent être analysées en rapport avec des personnes et de manière nominative dans les buts suivants :</u> 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 ou parer aux menaces concrètes qu'elles subissent;</u> c) <u>fournir les prestations indispensables;</u> d) <u>saisir les prestations effectuées et les facturer;</u> e) <u>contrôler le temps de travail de personnes déterminées.</u> <u>² Une analyse nominative de données personnelles ne peut être effectuée que si cumulativement :</u> a) <u>elle est ordonnée par :</u> 1. <u>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> 2. <u>le chef de département, s'il s'agit de contrôler les données d'un ou plusieurs employés dans une unité administrative déterminée;</u> 3. <u>le Conseil de surveillance de la magistrature, si elles concernent un magistrat au sens de la loi d'organisation judiciaire;</u> 4. <u>le Bureau du Parlement, si elles</u>	<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>

		<p><u>concernent un autre magistrat;</u></p> <p>5. <u>le chef du Service des ressources humaines en cas de contrôle du temps de travail d'un employé;</u></p> <p>b) <u>elle suit une information écrite de 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 protection des ressources informatiques et de télécommunication de l'Etat, en particulier en cas d'attaque informatique.</u></p>	
<u>Prévention des abus</u>		<u>Art. 66g Le Gouvernement prend les mesures d'information, organisationnelles et techniques nécessaires pour prévenir les abus.</u>	
<u>Dispositions particulières</u>		<p><u>Art. 66h Le Gouvernement règle notamment :</u></p> <p>a) <u>l'enregistrement, la conservation et la destruction des données;</u></p> <p>b) <u>la procédure de traitement;</u></p> <p>c) <u>l'accès aux données;</u></p> <p>d) <u>les mesures techniques et organisationnelles visant à garantir la sécurité des données.</u></p>	
<u>Renvoi</u>		<u>Art. 66i Au surplus, la législation relative à la protection des données et à la transparence s'applique.</u>	

	Section 7 : Mutations	Section 7 : <u>Mobilité interne</u>	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.
Principes	<p>Art. 67 ¹ L'employé peut être muté ou transféré à un autre poste, lorsque :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>² Le Gouvernement détermine, par voie d'ordonnance, la procédure applicable en matière de mutation ou de transfert.</p>	<p>Art. 67 ¹ L'employé peut être <u>transféré à un poste vacant</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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> <p>² Le Gouvernement détermine, par voie d'ordonnance, <u>la procédure applicable en matière de mobilité interne.</u></p>	<p>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> <p>L'article 67 reprend la formulation antérieure en inversant l'ordre d'apparition des motifs de transfert.</p> <p>A l'alinéa 2, le vocabulaire est également adapté en lien avec le changement d'intitulé de la section.</p> <p>Le SRH est responsable de la mobilité interne du personnel administratif. Le SEN et le CEJEF 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 CEJEF se coordonnent pour gérer le suivi du dossier.</p>
a) <u>A la demande de l'employé</u>	<p>Art. 70 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 ¹ Sur demande de l'employé, une mutation volontaire peut intervenir à un poste <u>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.</p> <p>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</p>

			<p>ne dispose pas de la faculté de créer des postes pour satisfaire la demande.</p> <p>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>b) <u>Lorsque l'organisation ou la rationalisation des tâches l'exige</u></p>	<p>Art. 68 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</p>	<p>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.</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</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</p>

	<p>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><u>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.</u></p>	<p>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>La détermination de l'annuité dans la nouvelle classe attribuée se fait conformément aux dispositions prévues par le décret sur les traitements du personnel de l'Etat (RSJU 173.411).</p> <p>Il faudra a priori modifier les articles 22 et 24 du décret pour assurer une cohérence entre les bases légales.</p>
<p>c) Lorsque les aptitudes ne correspondent plus aux exigences de la fonction</p>	<p>Art. 69 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 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 Centre jurassien d'enseignement et de formation.</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</p>

			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. 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.
Causes	Art. 71 Les rapports de service prennent fin par : 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.	Art. 71 Les rapports de service prennent fin par : <u>(...)</u> <u>c) l'invalidité ou l'échéance de 730 jours d'incapacité de travail, pour le degré d'incapacité encore subi;</u> <u>c bis) le défaut d'obtention du titre exigé;</u> <u>(...)</u>	La liste de l'article 71 est modifiée sur deux points. La lettre c est précisée en corrélation avec la nouvelle teneur proposée pour l'article 78, alinéas 1 et 3. La lettre c bis est ajoutée en relation avec la nouvelle version de l'article 15, alinéa 2, et du nouvel article 78a.
Dispositions particulières pour le corps enseignant et de police	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.	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. <u>En cas d'accord entre l'enseignant et l'autorité d'engagement et sur préavis du Service de l'enseignement, respectivement du Centre jurassien d'enseignement et de formation, la fin des rapports de service peut être reportée au plus tard à la fin du semestre scolaire suivant.</u>	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. 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. 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.
Retraite anticipée à l'initiative de l'employeur	Art. 76 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	Art. 76 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	La possibilité de proposer à l'employé une retraite anticipée en cas de réorganisation de l'unité administrative a été ajoutée au texte. Une adaptation du titre marginal est également

	que celle-ci intervienne aux conditions de la législation concernant la Caisse de pensions de la République et Canton du Jura.	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.	proposée suite à cette modification.
Invalidité et incapacité de travail de longue durée	<p>Art. 78 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 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 730 jours, l'autorité d'engagement 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> <p>A noter que l'octroi d'une rente provisoire n'entraîne pas une résiliation d'office.</p>

<u>Non-obtention du titre exigé</u>		<u>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.</u>	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.
Délais de congé ordinaire	Art. 79 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.	Art. 79 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>	Par souci de simplification, il est proposé de mettre en place un délai de résiliation de 3 mois dès la deuxième année. 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.
Licenciement en temps inopportun	Art. 82 ¹ Si les rapports de service ont duré trois mois au moins, l'autorité ne peut pas résilier le contrat :	Art. 82 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>	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.
Licenciement pour suppression d'emploi	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 correspondant à ses capacités, l'employé peut être licencié, moyennant un délai de congé de six mois. ² Dans le cas où un nouveau poste est attribué à l'employé, les règles relatives à la mutation s'appliquent. ³ Le Service des ressources humaines apporte une aide appropriée à l'employé licencié pour la recherche d'un nouvel emploi.	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 <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. ² Dans le cas où un nouveau poste est attribué à l'employé, les règles relatives à <u>la mobilité interne</u> s'appliquent. 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>	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. 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.

Indemnité en cas de suppression d'emploi	Art. 84 ¹ Le Gouvernement alloue une indemnité à l'employé dont l'emploi est supprimé en tout ou partie.	Art. 84 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>	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.
Licenciement ordinaire a) Pendant la période probatoire	Art. 85 Les rapports de service peuvent être résiliés librement de part et d'autre, par écrit, moyennant le respect des délais prévus à l'article 79.	Art. 85 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>	Cette 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.
b) Engagement de durée déterminée	Art. 86 L'engagement de durée déterminée prend fin automatiquement, à moins de la conclusion d'un contrat de durée indéterminée.	Art. 86 L'engagement de durée déterminée prend fin automatiquement, à moins de la conclusion d'un <u>nouveau</u> contrat.	Précision formelle de l'article 86
c) Après la période probatoire	<p>Art. 87 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>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>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>⁵ Pour l'employé dont les aptitudes sont</p>	<p>Art. 87 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><u>² Cette condition est remplie notamment dans les cas suivants :</u></p> <p>a) <u>violation d'obligations légales ou contractuelles importantes;</u></p> <p>b) <u>manquements dans les prestations ou dans le comportement;</u></p> <p>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></p> <p>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><u>³ Le licenciement peut être prononcé par l'autorité d'engagement si l'employé a été préalablement rendu attentif aux faits ou</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 conservée, visant ainsi à ce que l'Etat ne puisse pas licencier un collaborateur sans motifs.</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>en cause, la voie de la mutation est réservée.</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>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>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> <p>⁹ Les droits envers les assurances et institutions de prévoyance sont réservés.</p>	<p><u>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><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>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>⁶ Les droits envers les assurances et institutions de prévoyance sont réservés.</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 fédérale 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>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>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 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.</p> <p>Ad lettre d : il s'agit ici de la situation où l'employé</p>
--	--	---	---

			<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
Libération de l'obligation de travailler	Art. 89 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 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.
Licenciement extraordinaire	Art. 90 ¹ L'employeur peut, en tout temps, résilier les rapports de service sans délai, pour de justes motifs.	<p>Art. 90 ¹ <u>L'autorité d'engagement</u> peut, en tout temps, résilier les rapports de service sans délai, pour de justes motifs.</p> <p><u>^{2bis} La requête devant l'autorité de conciliation et le recours contre une décision de licenciement extraordinaire</u></p>	<p>L'alinéa 1 fait l'objet d'une modification purement formelle.</p> <p>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</p>

	<p>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.</p>	<p><u>n'ont pas d'effet suspensif.</u></p> <p>³ Lorsqu'un licenciement immédiat est déclaré dépourvu de justes motifs par l'autorité de recours, l'article 87, alinéa <u>5</u>, s'applique par analogie.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>
Lien entre les procédures de licenciement ordinaire et extraordinaire	<p>Art. 91 L'autorité peut prononcer un licenciement ordinaire en lieu et place d'un licenciement extraordinaire, si les circonstances le justifient, et vice-versa.</p>	<p>Art. 91 L'autorité <u>d'engagement</u> peut prononcer un licenciement ordinaire en lieu et place d'un licenciement extraordinaire, si les circonstances le justifient, et vice-versa.</p>	<p>Modification purement formelle afin de préciser la compétence de l'autorité d'engagement.</p>
Suspension	<p>Art. 92 ¹ L'autorité peut suspendre provisoirement l'employé qui compromet la bonne marche de l'administration ou de l'école.</p>	<p>Art. 92 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>Autorité de conciliation <u>a) Composition</u></p>	<p>Art. 93</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>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>Art. 93</p> <p><u>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.</u></p> <p><u>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.</u></p> <p><u>^{4 à 9} Abrogés</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><u>b) Fonctionnement</u></p>		<p><u>Art. 93a ¹ L'autorité de conciliation siège à trois membres de manière paritaire.</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.</p>

<p><u>c) Objets soumis</u></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><u>Art. 93b</u> 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><u>d) Tentative de conciliation obligatoire</u></p>	<p>Art. 93</p> <p>³ La procédure devant l'autorité de conciliation est obligatoire.</p>	<p><u>Art. 93c</u> ¹ <u>La procédure devant l'autorité de conciliation est obligatoire.</u></p> <p>^{1bis} <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>² <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>

e) Comparution personnelle et défaut		<p><u>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.</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>	Il est proposé d'introduire un nouvel article qui règle les modalités de comparution des parties et les effets en cas de défaut.
f) Procédure	<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><u>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.</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><u>⁶ L'octroi de l'assistance judiciaire gratuite demeure réservé. Le président de la Cour administrative du Tribunal</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>A l'alinéa 6, il est ajouté une disposition sur l'assistance judiciaire gratuite. Il s'agit d'un droit</p>

		<p><u>cantonal est compétent pour statuer sur la demande.</u></p> <p><u>⁷ Au surplus, le Code de procédure administrative s'applique.</u></p>	<p>constitutionnel qui doit également trouver application devant l'autorité de conciliation. Il est proposé de confier la décision au président de la Cour administrative. Une autre solution aurait été de confier la décision sur l'assistance judiciaire gratuite au président de l'autorité de conciliation, ce qui éviterait au président de la Cour administrative de porter un premier regard sur l'affaire. Le groupe de travail ne l'a pas retenue aux motifs que l'autorité de conciliation n'a pas de compétence décisionnelle et que la décision sur l'effet suspensif revient d'ores et déjà au président de la Cour administrative.</p>
<p><u>Recours contre les décisions prises en application de la présente loi</u></p>	<p>Art. 94 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 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'art. 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><u>Plainte</u></p>	<p>Art. 95</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</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>
-----------------------	--	---	---

Gouvernement – 2 rue de l'Hôpital, 2800 Delémont

**Questionnaire
à retourner
à l'adresse ci-contre
jusqu'au 22 mars 2019**

Administration cantonale
Service des ressources humaines
2, rue du 24-Septembre
2800 Delémont

Consultation relative au projet de modification de la loi sur le personnel de l'Etat

Avis exprimé par

Nom de l'organisme :

Personne de contact :

Adresse :

Téléphone :

Courriel :

Date : Signature :

Question 1 : Approuvez-vous les modifications liées aux modalités d'engagement du personnel temporaire (article 19) ?

☐ Oui

☐ Oui, avec des réserves

☐ Plutôt non

☐ Non

Remarques :

Question 2 : De manière, générale, êtes-vous favorable à la flexibilisation de l'aménagement du temps de travail (article 46) ?

☐ Oui

☐ Oui, avec des réserves

☐ Plutôt non

☐ Non

Remarques :

Question 2a : Etes-vous favorable à la mise en place d'espaces de travail partagés visant à réduire les déplacements inutiles et à favoriser la mobilité douce par le personnel de l'Etat ?

☐ Oui

☐ Oui, avec des réserves

☐ Plutôt non

☐ Non

Remarques :

Question 2b : Etes-vous favorable à l'introduction du travail à distance pour le personnel de l'Etat ?

☐ Oui

☐ Oui, avec des réserves

☐ Plutôt non

☐ Non

Remarques :

Question 2c : Etes-vous favorable à l'encouragement du partage de poste par les employés de l'Etat ?

☐ Oui

☐ Oui, avec des réserves

☐ Plutôt non

☐ Non

Remarques :

Question 3 : Approuvez-vous l'ajout dans la loi sur le personnel de l'Etat d'une nouvelle section relative au traitement des données personnelles liées à l'utilisation des ressources informatiques et de télécommunication (Section 6bis, articles 66a à 66i) ?

☐ Oui

☐ Oui, avec des réserves

☐ Plutôt non

☐ Non

Remarques :

Question 4 : Approuvez-vous le maintien d'un statut unique pour l'ensemble du personnel de l'Etat ne prévoyant pas de traitement spécial pour les cadres et les chef-fe-s de service ?

☐ Oui

☐ Oui, avec des réserves

☐ Plutôt non

☐ Non

Remarques :

Question 5 : Etes-vous favorable au remodelage des procédures de mobilité interne et de mutation du personnel de l'Etat (articles 67 à 70) ?

☐ Oui

☐ Oui, avec des réserves

☐ Plutôt non

☐ Non

Remarques :

Question 6 : Etes-vous favorable à la refonte de l'article 87 de la loi sur le personnel de l'Etat et à la simplification des procédures de résiliation des rapports de service ?

☐ Oui

☐ Oui, avec des réserves

☐ Plutôt non

☐ Non

Remarques :

Question 7 : Etes-vous favorable aux précisions apportées à la procédure devant l'Autorité de conciliation (articles 93 à 93e) ?

☐ Oui

☐ Oui, avec des réserves

☐ Plutôt non

☐ Non

Remarques :