

L'État jurassien : un employeur attractif et innovant

Alain Beuret (PVL)

Le débat sur les effectifs et les salaires de l'administration cantonale est récurrent. De nombreuses interventions sont régulièrement déposées à ce sujet, mettant la pression sur les employé-es de l'Etat. Une diminution des effectifs et des salaires ne résoudra pas les problèmes de ressources humaines constatées actuellement : certaines places de travail perdent en attractivité, le taux de rotation augmente avec certains postes régulièrement vacants, le télétravail n'est pas suffisamment encouragé, le contrôle monte en puissance, etc. Le risque de nivellement vers le bas est bien réel. Si nous voulons donner envie aux jeunes de (re)venir s'installer dans le Jura après leurs études, cela passe aussi par des postes de cadres attractifs dans l'administration cantonale.

Nous n'excluons pas que des économies soient possibles mais, avant de proposer une fois encore des coupes, il s'agit de doter prioritairement l'État jurassien d'une politique de ressources humaines attractive et innovante. Depuis l'abrogation du statut de fonctionnaire – il y a plus de dix ans – presque rien n'a été entrepris dans ce domaine.

Une politique efficace et motivante de ressources humaines ne passe pas que par le salaire. Un environnement de travail sain et stimulant, un management basé sur la confiance et la valorisation des compétences permettent aux employé-es de se sentir mieux et d'être plus productif-ves. Cela est perceptible très concrètement avec un taux d'absentéisme et de maladies de longue durée plus bas.

Un grand défaut de notre administration cantonale est son fonctionnement en silo et sa lourdeur hiérarchique qui fait perdre beaucoup de temps et d'énergie. Plutôt que de raisonner en termes d'EPT, il serait plus judicieux que chaque service soit géré sur le modèle d'une PME par le/la chef-fe de service avec un budget pour les salaires et une importante autonomie décisionnelle en termes d'engagements et de management, tout en respectant le cadre général fixé au niveau glonal, notamment la grille salariale. L'organisation du travail en petites équipes encourage l'autonomie et l'innovation. Elle permet davantage de collaboration et de flexibilité et globalement plus d'efficacité.

En matière d'égalité, il existe également une importante marge de progression pour permettre aux employé-es de mieux concilier vie familiale et professionnelle, tant pour les femmes que pour les hommes. Ces derniers sont encore trop peu nombreux à pouvoir réduire leur temps de travail à l'arrivée d'un enfant, ce qui contribue à entretenir le schéma traditionnel du couple où madame travaille à temps partiel et monsieur à plein temps. Une offre de garde d'enfants sur le lieu de travail, la possibilité de télétravailler une partie du temps, l'égalité salariale entre femmes et hommes, le recours au temps partiel et au partage de poste – aussi pour les hommes – sont des mesures à mettre en place rapidement et largement au sein de l'administration cantonale pour davantage d'égalité dans les faits et pour que l'Etat montre l'exemple dans ce domaine.

Nous demandons au Gouvernement d'entreprendre une réforme en profondeur dans le domaine des ressources humaines de l'administration cantonale visant à :

- 1. doter l'administration d'un environnement et d'outils de travail innovants et d'un management basé prioritairement sur la confiance ;**
- 2. donner davantage de compétences et d'autonomie décisionnelle aux services, notamment en matière de recrutement et de gestion du personnel, dans le cadre d'un budget global donné ;**
- 3. promouvoir l'égalité entre femmes et hommes, non seulement par des salaires égaux, mais aussi par des mesures concrètes permettant de concilier au mieux vie familiale**

et vie professionnelle, telles qu'offre de garde d'enfants, recours au télétravail, au temps partiel et au partage de postes, etc.

Alain Beuret (PVL)

Co-signataires

- Sophie Guenot (PCSI)
- Ismaël Vuillaume (PVL)
- Vincent Wermeille (PCSI)
- Emilie Moreau (PVL)
- Vincent Eggenschwiler (PCSI)
- Patrick Chapuis (PCSI)
- Raoul Jaeggi (PVL)
- Quentin Haas (PCSI)
- Blaise Schüll (PCSI)
- Suzanne Maitre (PCSI)

Intervention déposée officiellement le 30 juin 2021

Documents annexés

- M1384.pdf

L'État jurassien : un employeur attractif et innovant

Le débat sur les effectifs et les salaires de l'administration cantonale est récurrent. De nombreuses interventions sont régulièrement déposées à ce sujet, mettant la pression sur les employé-es de l'Etat. Une diminution des effectifs et des salaires ne résoudra pas les problèmes de ressources humaines constatées actuellement : certaines places de travail perdent en attractivité, le taux de rotation augmente avec certains postes régulièrement vacants, le télétravail n'est pas suffisamment encouragé, le contrôle monte en puissance, etc. Le risque de nivellement vers le bas est bien réel. Si nous voulons donner envie aux jeunes de (re)venir s'installer dans le Jura après leurs études, cela passe aussi par des postes de cadres attractifs dans l'administration cantonale.

Nous n'excluons pas que des économies soient possibles mais, avant de proposer une fois encore des coupes, il s'agit de doter prioritairement l'État jurassien d'une politique de ressources humaines attractive et innovante. Depuis l'abrogation du statut de fonctionnaire – il y a plus de dix ans – presque rien n'a été entrepris dans ce domaine.

Une politique efficace et motivante de ressources humaines ne passe pas que par le salaire. Un environnement de travail sain et stimulant, un management basé sur la confiance et la valorisation des compétences permettent aux employé-es de se sentir mieux et d'être plus productif-ves. Cela est perceptible très concrètement avec un taux d'absentéisme et de maladies de longue durée plus bas.

Un grand défaut de notre administration cantonale est son fonctionnement en silo et sa lourdeur hiérarchique qui fait perdre beaucoup de temps et d'énergie. Plutôt que de raisonner en termes d'EPT, il serait plus judicieux que chaque service soit géré sur le modèle d'une PME par le/la chef-fe de service avec un budget pour les salaires et une importante autonomie décisionnelle en termes d'engagements et de management, tout en respectant le cadre général fixé au niveau glonal, notamment la grille salariale. L'organisation du travail en petites équipes encourage l'autonomie et l'innovation. Elle permet davantage de collaboration et de flexibilité et globalement plus d'efficacité.

En matière d'égalité, il existe également une importante marge de progression pour permettre aux employé-es de mieux concilier vie familiale et professionnelle, tant pour les femmes que pour les hommes. Ces derniers sont encore trop peu nombreux à pouvoir réduire leur temps de travail à l'arrivée d'un enfant, ce qui contribue à entretenir le schéma traditionnel du couple où madame travaille à temps partiel et monsieur à plein temps. Une offre de garde d'enfants sur le lieu de travail, la possibilité de télétravailler une partie du temps, l'égalité salariale entre femmes et hommes, le recours au temps partiel et au partage de poste – aussi pour les hommes – sont des mesures à mettre en place rapidement et largement au sein de l'administration cantonale pour davantage d'égalité dans les faits et pour que l'Etat montre l'exemple dans ce domaine.

Nous demandons au Gouvernement d'entreprendre une réforme en profondeur dans le domaine des ressources humaines de l'administration cantonale visant à :

- doter l'administration d'un environnement et d'outils de travail innovants et d'un management basé prioritairement sur la confiance ;**
- donner davantage de compétences et d'autonomie décisionnelle aux services, notamment en matière de recrutement et de gestion du personnel, dans le cadre d'un budget global donné ;**
- promouvoir l'égalité entre femmes et hommes, non seulement par des salaires égaux, mais aussi par des mesures concrètes permettant de concilier au mieux vie familiale et vie professionnelle, telles qu'offre de garde d'enfants, recours au télétravail, au temps partiel et au partage de postes, etc.**

Pour le groupe PCSI – Vert'lib

Alain Beuret

Annexe : co-signataires

V. Eggenchuster

S.G.

S. Guenot

QH / Jan

Blaise Schall

E.M.

v.w.

P. Ullmann
P. Ullmann

R.J.

Patrick Chapuis