

Personnel du Département de l'environnement : une rotation importante et fréquente qui questionne
Rémy Meury (CS-POP)

Réponse du Gouvernement

Depuis fin 2022, les services du Département de l'environnement ont en effet enregistré une série de démissions, touchant l'Office de l'environnement et le Service des infrastructures. Ces démissions sont d'autant plus visibles qu'elles concernent des postes de cadres (y compris chefs de service) ainsi que de collaborateurs scientifiques amenés à côtoyer de nombreux acteurs externes.

Ces démissions sont, pour la plupart, dues à une envie de changement et de réorientation de carrière éprouvée par les collaborateurs après une longue durée de service. Le fait de ne plus accomplir sa carrière au service d'un seul et même employeur est de plus en plus dans l'ordre des choses aujourd'hui. Ce besoin de changement en cours de carrière est positif pour la motivation des travailleurs qui souhaitent diversifier leur expérience, mais il peut aussi l'être pour la dynamique et l'évolution des équipes au sein des organisations.

Cela étant, les membres du Gouvernement restent attentifs au maintien de la motivation dans leurs services et ne sont pas indifférents aux conséquences que produisent plusieurs démissions au sein d'un service. Le Gouvernement répond dès lors comme suit aux questions posées:

1. Une telle rotation à des postes classés dans la partie supérieure de l'échelle de traitements est-elle constatée, de manière moins simultanée peut-être, dans les autres départements depuis le début de la présente législature ?

Le taux de rotation dans les postes à l'État reste globalement relativement bas. De temps à autre, en fonction d'opportunités surtout, certains services doivent faire face à un nombre accru de départs et, partant, doivent à nouveau recruter. La présente question écrite permet de mettre en évidence un phénomène qui ne touche pas que l'administration cantonale par ailleurs. Tous les employeurs rencontrent de plus en plus de difficultés, parfois importantes, soit à recruter, soit à garder le personnel, que ce soit dans les entreprises privées ou publiques. Cette tendance s'est amplifiée depuis la crise COVID. Les difficultés dans le domaine du recrutement, en particulier pour toutes les fonctions de cadres, pour notre administration sont importantes. Il ne devient pas rare de devoir remettre des postes au concours après une mise au concours infructueuse et de faire face à des retraits de candidatures toujours plus nombreux en cours de procédure.

2.1. Dans la négative, comment expliquer ce phénomène dans le Département de l'environnement ?

Les départs enregistrés à l'Office de l'environnement s'expliquent par l'envie de changement et de réorientation de carrière évoquée en préambule. Les collaborateurs concernés comptaient tous plus de 10 ans de service, à une exception près, celle d'un collaborateur qui a démissionné après 6 ans de service. Les facteurs qui ont pu déclencher l'envie de changer d'emploi touchent tant à l'attractivité des postes qui ont intéressé les anciens collaborateurs (et auxquels ils ont été engagés) qu'à des considérations personnelles quant aux perspectives d'avenir et à la capacité de s'y projeter.

2.2. Dans l'affirmative, doit-on comprendre que les conditions offertes à l'État pour des postes à l'exigence de formation élevée ne sont plus attractives pour bon nombre de collaborateur-trices ?

Le positionnement et l'image de marque-employeur relèvent de plusieurs facteurs intrinsèquement liés et complexes. Il y a lieu notamment de rappeler que l'image de marque-employeur de toute entreprise est très fortement corrélée à l'image générale dégagée par l'entreprise. C'est pourquoi, il est important de mettre en avant nos points forts en tant qu'employeur (aménagement du temps de travail, travail à distance...etc). C'est un exercice d'équilibriste auquel doit se livrer l'Administration Cantonale Jurassienne non seulement pour attirer mais aussi pour garder ses talents, comme tout employeur. Les conditions offertes par l'Etat à ses cadres, spécialistes et collaboratrices et collaborateurs en général sont intéressantes. Mais pour le rester elles doivent en permanence être adaptées aux nouveaux besoins de la société.

3. Doit-on redouter que ce phénomène se développe à l'avenir en raison des mesures touchant plus spécifiquement le personnel de l'Etat ?

Il paraît assez évident que les problèmes d'attractivité et de fidélisation du personnel rencontrés aujourd'hui risquent de s'amplifier à l'avenir. Comme le mentionnait dernièrement le directeur d'un institut suisse : "Où est le tapis rouge?", "Que faisons-nous pour attirer les talents d'aujourd'hui et de demain?". Le monde du travail change, les attentes, notamment des jeunes générations (mais pas seulement), bien formées, à l'aise dans plusieurs langues, à la recherche d'un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, à la recherche de sens, de flexibilité pas seulement au niveau horaire et organisationnel mais dans le sens de droit à l'expérimentation, sont en pleine évolution. L'État en tant qu'employeur présente beaucoup d'avantages dans ce sens mais il est clair qu'il doit encore progresser. Les jeunes, mais également le personnel de tout âge, ont besoin d'une vision, d'un projet de société, de diversité en tout genre, d'esprit innovant, de respect et de valeurs fortes dans lesquelles se reconnaître. Ils ont besoin d'un leadership inspirant, dynamisant, donnant envie de co-construire le Jura de demain. Il ne s'agit pas que d'une question de mesures ou de finances mais de positionnement de l'Administration et de la République et Canton du Jura, d'image de marque du Canton du Jura, d'image de marque de l'Administration et, partant, de notre image de marque employeur. Encore une fois, le Gouvernement est sensible à cette évolution de la société et du marché du travail ainsi qu'à l'importance de conserver l'attractivité de l'administration cantonale en tant qu'employeur, ceci dans un contexte économique et financier compliqué. Il a déjà procédé à toute une série d'améliorations des conditions de travail du personnel allant dans le sens des aspirations évoquées plus haut (temps partiels, partages de poste, télétravail, formation continue, etc.) et il continuera de le faire.

Delémont, le 16 août 2023



Certifié conforme par le chancelier d'Etat
Jean-Baptiste Maître