

Question écrite N° 3661

Service des ressources humaines : pour quelles raisons doubler le travail ?
Blaise Schüll (PCSI)

Réponse du Gouvernement

La police cantonale jurassienne (POC) bénéficie des services d'un référent RH depuis 2012. Cette fonction a été créée suite aux conclusions du rapport d'audit sur la Police cantonale datant de 2010 qui détectait plusieurs problématiques importantes dans la gestion des ressources humaines du corps de police et qui précisait que : « *Des améliorations sont possibles par le recrutement d'un responsable RH et la mise en place d'une stratégie incluant recrutement, formation, encadrement, relève, formes flexibles de temps de travail et mobilité* »¹. Le poste qui a été mis au concours n'est donc pas nouvellement créé, mais il s'agit du renouvellement d'un poste qui existe depuis plus de 10 ans et qui a démontré toute son utilité au fil des années.

Il est donc répondu comme il suit aux questions posées :

1. Ne devez-vous pas admettre que plusieurs de ces missions sont du domaine du Service cantonal des ressources humaines, sans doublon ?

Ces missions sont exécutées par le Service des ressources humaines (SRH) et par la POC, en très bonne collaboration et sans doublon. Les compétences et prérogatives de chacun sont clairement définies.

Dans le cadre d'une procédure de recrutement, la police élaborera par exemple la demande de personnel en justifiant le besoin et en détaillant le profil recherché, participera au recrutement (seule lors du premier entretien, avec le SRH lors du second), fera les contrôles des antécédents judiciaires du candidat retenu, validera l'engagement par voie hiérarchique, puis organisera l'arrivée de la personne engagée, en collaboration avec les autres services du commandement (informatique, logistique, etc.). Les ressources humaines de la POC sont également chargées de mettre en œuvre concrètement les processus RH décidés au sein de la République et Canton du Jura, comme la gestion et le suivi des absences, le traitement RH des horaires dans l'application spécifique police ou la mise au concours de missions spécialisées (protection rapprochée, coach pour le suivi des policier-ère-s en formation, ...). Ces processus étant spécifiques à la POC, ils ne sont pas traités par le SRH. Lorsqu'un nouveau processus ou modus cantonal est mis en œuvre, la répartition entre le SRH et la POC est établie afin d'éviter les doublons et de gagner en efficacité. Il n'existe dès lors pas de doublon entre les RH de la POC et le SRH. Au contraire, ces deux services sont parfaitement complémentaires.

2. Une grande partie de ces missions ne sont-elles pas réservées au personnel du commandement de la Police cantonale ?

Le poste de référent RH se trouve au sein du commandement de la POC et œuvre en collaboration étroite avec les autres services du commandement (informatique et télécommunications, logistique, instruction), mais également avec les autres secteurs de la POC (gendarmerie, police judiciaire, ...). La mission principale de cette fonction est de gérer les problématiques RH de l'ensemble de la POC, en garantissant une équité entre les secteurs et les collaborateurs. Il s'agit notamment du suivi et de la coordination des recrutements, des mutations, des mises au concours internes et des départs, du suivi des absences, de la gestion administrative du système de timbrage et d'aide à l'engagement spécifique à la POC, ainsi que de l'élaboration et du suivi des tableaux de bord. Le référent RH de la POC représente également la Police cantonale dans l'organe de coordination pour la sécurité et la protection de la santé au travail ou dans d'autres groupes de travail cantonaux et inter-cantonaux. Le fait de pouvoir bénéficier de l'appui d'un spécialiste dans ce domaine permet de décharger les autres secteurs de la POC et d'avoir une personne de référence, que ce soit pour les cadres ou pour le personnel.

Il est finalement relevé que la POC dispose d'un poste de référent-e RH à 50% (0.5 EPT) pour environ 170 collaborateurs, dont certains à temps partiel (effectifs autorisés: 153.3 EPT), alors que les services RH de la police genevoise, cités dans la question écrite, sont dotés de 33 EPT pour 2'200 collaborateurs (ratio JU : 1 EPT RH pour 340 collaborateurs / ratio GE : 1 EPT pour 66.7 collaborateurs).

3. Combien de services du canton ont leur propre référent-e RH ?

Trois services sont concernés : la POC, le Service de l'enseignement (SEN) (0.8 EPT) et le Service de la formation postobligatoire (SFP) (0.8 EPT).

¹ *Rapport d'audit de la Police cantonale, 2010, p. 12-13*

Delémont, le 12 novembre 2024



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