



# JOURNAL DES DEBAT

841

DU PARLEMENT DE LA RÉPUBLIQUE ET CANTON DU JURA

---

No 19 – 2020

## Séance

du mercredi 18 novembre 2020

Présidence : Eric Dobler (PDC), président du Parlement

Secrétariat : Jean-Baptiste Maître, secrétaire du Parlement

### Ordre du jour :

11. Modification de la loi sur le personnel de l'Etat (première lecture)
12. Motion no 1313  
Réajustement des conditions d'octroi des subsides aux primes des caisses maladie liées au revenu déterminant unifié (RDU) : soutenir les citoyens et familles aux revenus modestes et supprimer l'inégalité de traitement entre enfants de couples mariés et ceux de couples en union libre. Mélanie Brülhart (PS)
13. Motion no 1314  
Loi instituant le droit de nécessité. Pierre-André Comte (PS)
14. Question écrite no 3306  
Quelle vision pour la garde des enfants en milieu familial et extrafamilial ? Florence Boesch (PDC)
15. Question écrite no 3327  
Subsides d'assurance maladie : un temps de retard dangereux. Quentin Haas (PCSI)
16. Arrêté portant approbation du concordat intercantonal instituant la Haute Ecole Pédagogique commune aux cantons de Berne, Jura et Neuchâtel (Concordat HEP-BEJUNE)
17. Loi sur la Haute Ecole Pédagogique (HEP-BEJUNE) (première lecture)
18. Arrêté octroyant un crédit d'engagement à l'Office de la culture destiné à financer le fonctionnement du Théâtre du Jura pour les années 2021 à 2023
19. Postulat no 417  
Coronavirus : pour l'autre récit de la crise. Pierre-André Comte (PS)
20. Modification de la loi cantonale sur les constructions et l'aménagement du territoire (planification des parcs éoliens) (deuxième lecture)
24. Motion no 1326  
Stop aux tirs nocturnes sur les renards et les chats, principaux prédateurs du campagnol. Edgar Sauser (PLR)
26. Question écrite no 3329  
Inventaire et protection des paysages bocagers. Philippe Riat (VERTS)
27. Question écrite no 3330  
Transition énergétique et lutte contre le réchauffement climatique dans le Jura : cinq ans de perdus ! Raoul Jaeggi (Indépendant)

*(La séance est ouverte à 13 heures en présence de 60 députés et de l'observateur de Moutier.)*

---

**Le président :** Madame la Ministre, chers collègues, nous allons poursuivre nos débats avec le point 11 de l'ordre du jour. J'espère que vous avez bien profité de la pause de midi... qui sur un capot de voiture, qui sur un banc, qui debout ou qui encore à la cafétéria et qui profitait de se sustenter. Un capot de voiture a suffi à Madame la Ministre Nathalie Barthoulot. *(Rires.)*

### 11. Modification de la loi sur le personnel de l'Etat (première lecture)

#### Message du Gouvernement :

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

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 il suit.

## 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 Département.
- 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 6<sup>bis</sup>, reprend les nouvelles dispositions proposées par un groupe de travail précédent qui avait été constitué afin de rédiger des bases légales en matière de surveillance informatique.

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

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

## 3. Révision et modifications proposées

### 3.1. Statut des cadres

#### Rappel du contexte et méthodologie

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

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

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

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

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

#### 3.1.1. Résultats de l'enquête intercantonale de novembre 2017

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

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

#### a) Les cadres supérieurs et les chefs de service

##### Définition de la notion de cadre

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

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

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

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

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

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

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

Canton	Définition d'un cadre supérieur d'un point de vue salarial	Minimum (en francs) selon échelle de traitements 2018	Maximum (en francs) selon échelle de traitements 2018
<b>Jura</b>	Classe 20 et plus	8'112.50	14'578.00
<b>Fribourg</b>	Classe 28 et plus	8'755.00	16'712.45
<b>Genève</b>	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 [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](http://www.fr.ch/spo/files/pdf10/commentaire_rexpers_17_12_2002.pdf)].

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

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

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

Horaire, heures supplémentaires et compensations

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

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

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

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

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

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

#### Formation

Dans le cadre de l'enquête, il a été demandé aux cantons si une politique spécifique dédiée au régime des cadres existe dans leur administration respective. D'après les réponses obtenues, les politiques appliquées aux cadres concernent principalement leur formation et le développement de leurs compétences. Par exemple, les cantons du Tessin et du Valais ont mis en place une politique pour les cadres qui repose notamment sur une formation spécifique et sur le développement des compétences de cette catégorie de personnel (cf. point 2.1.3 du rapport synthétisant les résultats de l'enquête). Dans le canton de Fribourg, les cadres sont également soumis à des formations spécifiques relatives à la conduite et au management (selon l'article 5, alinéa 3, du personnel de l'Etat, RSF 122.70.11).

#### b) Les magistrats

##### Résultats de l'enquête intercantonale

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

#### Enregistrement du temps de présence

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

#### Heures supplémentaires et compensations

Le canton de Berne accorde une rémunération pour un solde excédant 100 heures (maximum 50 heures payables) aux magistrats, comme pour les cadres. Le canton de Fribourg rémunère les heures supplémentaires se situant entre 100 et 300 heures pour les magistrats qui ont choisi de tim-

brer; le paiement n'est dû qu'en cas de soumission au timbrage.

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

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

#### Situation dans le canton du Jura

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

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

#### c) Les fonctions subordonnées aux conseillers d'Etat

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

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

#### Secrétaires de département

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

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

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

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

Cet avis repose notamment sur les motifs suivants :

##### 1. Evaluation des fonctions

La compatibilité d'un statut spécial pour les cadres, les chefs de service ou toute autre catégorie d'employés de l'Etat

avec le nouveau système d'évaluation des fonctions entré en vigueur le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 nos 1177 et 1178 concernant la suppression du timbrage pour les chefs de service, le Gouvernement estime qu'une telle suppression mettrait en place au sein de l'Etat une ou plusieurs catégories d'employés traités différemment et relevant d'un autre statut sans aucune compensation.

## 3. Compensations nécessaires

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

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

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

## 4. Perte de maîtrise dans la gestion

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

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

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

## 5. Difficultés en termes de recrutement

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

Le Gouvernement est d'avis que l'Administration cantonale jurassienne doit rester attractive. La faculté offerte aux cadres et aux chefs de service de compenser leurs soldes positifs d'heures variables est un argument en termes d'attractivité et de qualité de vie des employés. Cela garantit également la volonté affirmée de l'employeur de veiller au respect de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, qui constitue un des axes du programme de législation. A cet égard, de l'avis du Gouvernement, une telle mesure permet également de favoriser l'accès 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 proposée par le Gouvernement concernent également le licenciement, en particulier la procédure de l'article 87 qui est simplifiée. En conséquence, ces nouvelles dispositions s'appliqueront également aux chefs de service sans qu'il soit besoin de créer une procédure ad hoc.

### 3.1.2. Résultat de la consultation auprès des entités cantonales

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

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

## Conclusions

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

### 3.2. Récapitulatif des articles modifiés

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

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

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

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

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

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

#### Article 19 : le contrat à durée déterminée

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

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

### 3.4. Modifications dans la Section 5 : Droits des employés

#### Article 39

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

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

Cet article est reformulé en lien avec la pratique.

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

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

#### Rappel du contexte

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

Ainsi, un groupe de travail spécifique a été mandaté entre 2012 et 2015 pour élaborer des bases légales suffisantes dans le domaine informatique et des télécommunications. Ce groupe de travail a créé des directives et un projet de bases légales dédiées au traitement des données personnelles liées à l'utilisation des ressources informatiques et de télécommunication.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 3.6. Modification de la Section 7 : Mutations

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

A l'occasion de la consultation relative au projet de loi,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 76, alinéa 1 : La possibilité de proposer à l'employé une retraite anticipée en cas de réorganisation de

l'unité administrative a été ajoutée au texte. Celui-ci ne prévoyait cette possibilité qu'en cas de licenciement ordinaire ou de suppression de poste au sens de l'article 83. Il a été jugé opportun d'ajouter cette possibilité en cas de réorganisation de l'unité administrative.

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

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

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

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

Malheureusement, bien que le droit au traitement puisse durer jusqu'à 730 jours, il arrive dans certains cas que l'employé ne retrouve pas de capacité de travail ou de capacité de gain (apte à travailler mais dans un autre domaine) et

qu'un retour à sa place de travail soit impossible alors qu'aucune décision n'ait encore été prise par l'Office de l'assurance invalidité quant à un éventuel droit à une rente. Dans ces cas, le droit au traitement prend fin et un retour en emploi étant impossible, les rapports de travail doivent cesser d'office. Par contre, s'il existe une possibilité pour l'employé de retrouver une capacité de travail partielle ou totale, des aménagements doivent pouvoir être prévus.

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

Articulation des articles 79 et 83

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

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

Article 87 :

Constats

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

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
	<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>110</b>

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 2<sup>bis</sup> : Il est proposé d'ajouter expressément dans la loi le retrait de l'effet suspensif à un recours contre une décision de licenciement extraordinaire.

Tableau synoptique :

LPer version actuelle	Propositions de modifications	Commentaires
<b>Titre</b> Loi sur le personnel de l'Etat	<b>Titre</b> Loi sur le personnel de l'Etat (LPer)	Insertion de l'abréviation usuelle qui devient ainsi officielle
<b>Article 2, alinéa 3</b> <i>Objet de la loi et champ d'application</i>  <sup>3</sup> Elle ne s'applique pas au personnel des établissements de droit public, ni aux apprentis.	<b>Article 2, alinéas 3 (nouvelle teneur), 4 et 5 (nouveaux)</b> <i>Objet de la loi et champ d'application</i>  <sup>3</sup> Elle ne s'applique pas au personnel des établissements de droit public.  <sup>4</sup> Elle ne s'applique pas aux apprentis, ni aux stagiaires. Le Gouvernement règle, en tant que besoin, leur statut par voie d'ordonnance.  <sup>5</sup> La conclusion de contrats de mandat est réservée.	Un nouvel alinéa 4 a été rédigé, notamment afin de définir les catégories de personnes qui ne sont pas soumises à la loi sur le personnel de l'Etat. Par la même occasion, une compétence est accordée au Gouvernement pour régler leur statut par voie d'ordonnance, par exemple les modalités d'engagement des avocats-stagiaires.  Un nouvel alinéa 5 est intégré dans la loi pour rappeler que parfois des personnes exécutent des activités relevant de mandats (donc en particulier sans lien hiérarchique) et ne sont pas soumises à la législation sur le personnel de l'Etat. Il s'agit par exemple de personnes appelées à fournir une expertise ou à donner un cours (formateurs externes).
<b>Article 3, alinéa 3</b> <i>Employés et supérieurs hiérarchiques</i>  <sup>3</sup> 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.	<b>Article 3, alinéa 3 (nouvelle teneur)</b> <i>Employés et supérieurs hiérarchiques</i>  <sup>3</sup> 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.	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.
<b>Article 4, alinéas 2 et 3</b> <i>Magistrats</i>	<b>Article 4, alinéas 2 et 3 (nouvelle teneur)</b> <i>Magistrats</i>	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

#### 4. Conclusion

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

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

Delémont, le 19 novembre 2019

Au nom du Gouvernement de la  
République et Canton du Jura

Le président :  
Jacques Gerber

La chancelière d'Etat :  
Gladys Winkler Docourt

LPer version actuelle	Propositions de modifications	Commentaires
<p><sup>2</sup> Seuls les articles 21, 23, 25, 26, 27, 31, alinéa 1, et 63 à 66 sont applicables aux membres du Gouvernement.</p> <p><sup>3</sup> 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><sup>2</sup> Seuls les articles 21, 23, 25, 26, 27, 31, alinéa 1, 44 et 63 à 66i sont applicables aux membres du Gouvernement.</p> <p><sup>3</sup> 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.</p>	<p>l'utilisation des ressources informatiques et de télécommunication.</p> <p>L'alinéa 3 de l'article 4 a été modifié à la demande des magistrats de l'ordre judiciaire pour leur permettre de bénéficier de certaines règles en matière d'aménagement du temps de travail. Il s'agit notamment de la possibilité d'acheter des semaines de vacances non payées et de bénéficier de l'aménagement du temps de travail lié à l'âge. Avec la nouvelle formulation, les magistrats pourront ainsi bénéficier de ces aménagements. L'application de l'article 47 aux magistrats impliquera une modification de l'ordonnance concernant l'exercice de la fonction de juge et de procureur à temps partiel (RSJU 181.111).</p> <p>Parmi les possibilités offertes par l'horaire à la carte, seul l'achat de semaines non payées est ouvert aux magistrats, du fait que ceux-ci ne timbrent pas. Le fait de ne pas être soumis à l'enregistrement du temps de présence explique également pourquoi l'article 49 demeure inapplicable aux magistrats.</p>
<p><b>Article 7</b> <i>Egalité entre femmes et hommes</i></p> <p>Le Gouvernement promeut l'égalité entre femmes et hommes dans tous les domaines de la gestion du personnel. Il veille à permettre aux collaborateurs de concilier vie professionnelle et familiale.</p>	<p><b>Article 7</b> (nouvelle teneur) <i>Egalité entre femmes et hommes</i></p> <p>Le Gouvernement promeut l'égalité entre femmes et hommes dans tous les domaines de la gestion du personnel. Il veille à permettre aux collaborateurs de concilier vie professionnelle et familiale, notamment en favorisant les différentes formes d'aménagement du temps de travail.</p>	<p>Précision de l'article 7 mentionnant les outils ou moyens à disposition pour favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.</p> <p>L'article 46 du présent projet précise des exemples d'aménagement du temps de travail qui peuvent être mis en place.</p>
<p><b>Article 13, alinéa 2</b> <i>Processus de recrutement</i></p> <p><sup>2</sup> Il peut être renoncé à une mise au concours publique notamment dans les cas suivants :</p> <p>a) pour des postes temporaires d'une durée prévisible d'une année au maximum;</p> <p>b) pour des postes à temps partiel, dont le taux d'occupation est inférieur à 50%;</p> <p>c) pour la redistribution entre plusieurs personnes de l'unité administrative d'un pourcentage disponible résultant d'une réduction inférieure à 50% de taux d'occupation;</p> <p>d) pour des postes partagés d'enseignants, dans la mesure où le poste</p>	<p><b>Article 13, alinéa 2, lettres b, c et d</b> (nouvelle teneur) <i>Processus de recrutement</i></p> <p><sup>2</sup> Il peut être renoncé à une mise au concours publique notamment dans les cas suivants :</p> <p>a) pour des postes temporaires d'une durée prévisible d'une année au maximum;</p> <p>b) pour des postes à temps partiel, dont le taux d'occupation est inférieur ou égal à 50%;</p> <p>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;</p> <p>d) pour des postes partagés d'enseignants, dans la mesure où le poste</p>	<p>Il est proposé de modifier les lettres b, c, et d de l'alinéa 2. En effet, dans la pratique, la rédaction actuelle pose problème lors de la mise au concours de postes correspondant à un taux de 50%. En ajoutant la notion « inférieur ou égal à 50% du taux d'occupation » aux lettres b, c et d, il sera possible de renoncer à la mise au concours pour les postes à 50%.</p> <p>Il faut aussi préciser qu'en pratique, dans certains cas, un poste évolue en fonction des besoins de l'unité administrative. En de telles circonstances, une mise au concours n'est pas nécessaire car il ne s'agit pas d'un poste vacant (article 13, alinéa 1). Il ne paraît pas nécessaire de modifier l'article 13, alinéa 2, pour prévoir ce cas.</p>

LPer version actuelle	Propositions de modifications	Commentaires
<p>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>libéré est proposé au second titulaire, et pour autant que son taux d'occupation soit inférieur ou égal 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><b>Article 14</b> <i>Eligibilité et conditions d'engagement</i></p> <p><sup>1</sup> La Constitution et la loi déterminent les conditions d'éligibilité et le mode d'élection des magistrats.</p> <p><sup>2</sup> Peut être engagée comme employé toute personne :</p> <p>a) de nationalité suisse;</p> <p>b) étrangère ayant l'exercice des droits politiques; ou</p> <p>c) ressortissante d'un pays de l'Union européenne (UE) ou de l'Association européenne de libre-échange (AELE).</p> <p><sup>3</sup> Pour les étrangers non ressortissants d'un pays de l'UE ou de l'AELE qui ne sont pas au bénéfice de l'exercice des droits politiques, le Gouvernement peut autoriser des exceptions.</p> <p><sup>4</sup> L'autorité d'engagement peut requérir d'un candidat qu'il justifie de son honnabilité, notamment en fournissant un extrait de casier judiciaire ou tout autre document utile.</p>	<p><b>Article 14, alinéa 5</b> (nouveau) <i>Eligibilité et conditions d'engagement</i> (Alinéa 1 à 4) : idem</p> <p><sup>5</sup> Demeurent réservées les exigences posées par la législation spéciale.</p>	<p>Un alinéa 5 a été ajouté car, pour certaines fonctions, des conditions particulières au sens de la législation spéciale doivent être remplies.</p> <p>A titre d'exemple, à la Police cantonale, la nationalité suisse ou une autorisation d'établissement sont indispensables (art. 116, al. 1, de la loi sur la police cantonale, RSJU 551.1), ce qui constitue une législation spéciale par rapport à l'article 14, alinéa 2, LPer.</p> <p>De même, en relation avec l'alinéa 4, pour certaines fonctions, notamment dans le domaine de l'enseignement, à la Police cantonale, à l'Office des véhicules ou à l'Office des poursuites, des documents complémentaires peuvent, voire doivent, être exigés (par exemple autorisation d'enseigner, absence de poursuites, extrait de casier judiciaire).</p>
<p><b>Article 15, alinéas 2 et 3</b> <i>Conditions d'engagement</i></p> <p><sup>2</sup> 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><sup>3</sup> S'agissant des enseignants, seules peuvent être engagées, pour une durée indéterminée, les personnes en possession de titres reconnus. L'engage-</p>	<p><b>Article 15, alinéas 2 et 3</b> (nouvelle teneur) <b>et alinéa 4</b> (nouveau) <i>Conditions d'engagement</i></p> <p><sup>2</sup> En cas d'engagement à un poste exigeant une formation en emploi, l'engagement définitif est subordonné à l'acquisition de celle-ci dans une période convenue à l'engagement. A défaut d'obtention du titre, les rapports de travail cessent automatiquement à l'issue de la période convenue, sous réserve de la prolongation de celle-ci par l'autorité d'engagement. Le cas échéant, la prolongation demeure subordonnée à la condition de l'acquisition de la formation initialement prévue.</p> <p><sup>3</sup> 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.</p>	<p>La nouvelle teneur de l'alinéa 2 règle désormais les modalités d'engagement des personnes tenues d'effectuer une formation en emploi et les conséquences encourues en cas d'échec ou d'abandon de la formation exigée pour exercer la fonction. Sont notamment concernés les policiers, les agents de détention, certains employés du Service de l'économie et de l'emploi ou de l'Office des véhicules. Avec cette nouvelle disposition, l'employé qui n'obtient pas le titre voit ses rapports de service résiliés automatiquement. Une exception est prévue permettant à l'employeur, s'il l'estime nécessaire au vu de la situation, de maintenir les rapports de service par exemple dans le cas où l'employé serait malade et ne pourrait pas passer les examens dans le temps prévu initialement.</p> <p>L'alinéa 3 dans sa nouvelle teneur et l'alinéa 4 reprennent les anciens alinéas 2 et 3 relatifs aux conditions et modalités</p>

LPer version actuelle	Propositions de modifications	Commentaires
<p>ment d'employés temporaires est réservé. Les conditions sont précisées par voie d'ordonnance.</p>	<p><sup>4</sup> 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.</p>	<p>d'engagement du personnel enseignant. L'alinéa 4 prévoit la possibilité d'engager à durée indéterminée des enseignants qui n'ont pas encore obtenu le titre sous réserve de l'obtention de celui-ci. Cette option est rendue possible grâce à la coordination avec le nouvel alinéa 2. Ce changement permettra de mettre fin à la pratique actuelle qui consiste à engager ce personnel à durée déterminée. La réserve dont il est fait mention est précisément l'obligation d'obtenir le titre exigé pendant la période convenue, faute de quoi l'engagement est automatiquement résilié.</p>
<p><b>Article 19</b> <i>Engagement de durée déterminée</i></p> <p><sup>1</sup> L'employé peut être engagé pour une période déterminée, notamment pour effectuer des remplacements ou accomplir des tâches spéciales.</p> <p><sup>2</sup> 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><b>Article 19</b> (nouvelle teneur) <i>Engagement de durée déterminée</i></p> <p><sup>1</sup> L'employé peut être engagé pour une période déterminée.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p> <p><sup>3</sup> Pour certaines catégories d'employés, notamment ceux qui débutent leur engagement par une formation, le Gouvernement peut prévoir, par voie d'ordonnance, une période probatoire de six mois. Au surplus, l'alinéa 2 est applicable.</p> <p><sup>4</sup> 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.</p>	<p>Par souci de simplification, l'alinéa 1 a été modifié.</p> <p>Adaptation de l'alinéa 2 afin d'ajouter un temps d'essai dans les contrats à durée déterminée. Les délais de résiliation sont également prévus dans cet article.</p> <p>L'alinéa 3 a été ajouté pour tenir compte de la situation particulière des employés commençant leur engagement par une formation. Il s'agit notamment des aspirants policiers. En effet, pendant les trois premiers mois, ceux-ci participent exclusivement à des cours de formation. Ce n'est qu'à partir du quatrième mois que ceux-ci se rendent à la Police cantonale pour y effectuer un stage. Durant les trois premiers mois, il n'est donc pas possible de les évaluer « sur le terrain ».</p> <p>L'alinéa 4 est également modifié car, à l'usage, il a présenté des limites. Par exemple, pour le remplacement d'un collaborateur malade ou accidenté, il est souvent nécessaire de prolonger des contrats de durée déterminée. Or, la limitation actuelle du nombre de prolongations avant conversion automatique en contrat à durée indéterminée pose de grandes difficultés dans ces situations, tant au détriment de l'employé que de l'employeur. C'est pourquoi il est ajouté la possibilité de prolonger pour des motifs objectifs, tels que l'incapacité de travail du titulaire du poste qui se prolonge, sans qu'il n'y ait de conversion automatique en contrat à durée indéterminée. A noter que les questions budgétaires ne sont pas des motifs objectifs qui justifient de ne pas convertir, en contrats à durée indéterminée, des contrats à durée déterminée en chaîne.</p> <p>Contrairement à la prolongation pour la période probatoire de l'alinéa 2, le renouvellement du contrat prévu à l'alinéa</p>

LPer version actuelle	Propositions de modifications	Commentaires
		4 n'a pas pour but de permettre une évaluation des capacités ou des prestations de la personne.
<p><b>Article 20</b> <i>Période probatoire et engagement de durée déterminée</i></p> <p><sup>1</sup> L'engagement définitif est précédé d'une période probatoire de six mois. Si, à la suite d'une évaluation des prestations, il existe un doute sur la capacité de l'employé à assumer sa fonction, la période probatoire peut être prolongée de six mois au maximum.</p> <p><sup>2</sup> La période probatoire peut être abrégée ou supprimée lorsque l'autorité estime qu'elle ne se justifie pas.</p>	<p><b>Article 20, titre marginal et alinéas 1 et 2</b> (nouvelle teneur) <i>Période probatoire en cas d'engagement de durée indéterminée</i></p> <p><sup>1</sup> 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.</p> <p><sup>2</sup> La période probatoire peut être abrégée ou supprimée lorsque l'autorité d'engagement estime qu'elle ne se justifie pas.</p>	<p>En cas d'engagement d'un employé de l'Etat à une autre fonction, la loi n'exige actuellement pas de période probatoire. Or, dans la pratique celle-ci est nécessaire; elle est généralement prévue dans les faits. Il est proposé d'inscrire cette exigence dans la loi afin de clarifier cette lacune du texte.</p> <p>En outre, il est proposé d'inscrire à l'article 20, alinéa 1, le délai de résiliation durant la période probatoire comme cela a été fait à l'article 19 pour les contrats de durée déterminée. Cela permet d'éviter l'application de l'article 79 qui prévoit que la résiliation des rapports de service du personnel enseignant ne peut intervenir qu'à la fin d'un semestre. Il n'est pas applicable durant la période probatoire.-</p>
<p><b>Article 22</b> <i>Intérêt général</i></p>	<p><b>Article 22, alinéa 2<sup>bis</sup></b> (nouveau) <i>Devoirs généraux</i></p> <p><sup>2bis</sup> Toute forme de propagande est proscrite dans le cadre de l'activité professionnelle.</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><b>Article 24, alinéas 1 et 4</b> <i>Sauvegarde des intérêts de l'Etat et devoir de signaler</i></p> <p><sup>1</sup> 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><sup>4</sup> 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><b>Article 24, alinéas 1 et 4</b> (nouvelle teneur) <i>Sauvegarde des intérêts de l'Etat et devoir de signaler</i></p> <p><sup>1</sup> 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.</p> <p><sup>4</sup> 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.</p>	<p>L'alinéa 1 fait l'objet d'une modification rédactionnelle pour plus de clarté. 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>
<p><b>Article 25, alinéa 2</b> <i>Secret de fonction</i></p> <p><sup>2</sup> Dans les mêmes limites, il lui est interdit de communiquer à des tiers ou de</p>	<p><b>Article 25, alinéa 2</b> (nouvelle teneur) <i>Secret de fonction</i></p> <p><sup>2</sup> Dans les mêmes limites, il lui est interdit de communiquer à des tiers ou de conserver par-devers lui, au-delà des</p>	En cas de travail à distance, les employés peuvent, voire doivent, prendre avec eux certains documents professionnels; cet usage doit être autorisé mais il ne doit pas dépasser le temps nécessaire à l'activité en question.

LPer version actuelle	Propositions de modifications	Commentaires
<p>conserver par-devers lui, en original ou en copie, des documents de service.</p>	<p>besoins du service, des documents professionnels en original ou en copie.</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><b>Article 26</b> <i>Déposition en justice</i></p> <p><sup>1</sup> 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><sup>2</sup> L'autorité compétente pour octroyer cette autorisation est :</p> <p>a) le Gouvernement pour les magistrats;</p> <p>b) le chef de département pour les employés.</p>	<p><b>Article 26, titre marginal</b> (nouveau) <b>alinéas 1 et 2</b> (nouvelle teneur) <b>et alinéa 5</b> (nouveau)</p> <p><i>Levée du secret de fonction et déposition en justice</i></p> <p><sup>1</sup> 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.</p> <p><sup>2</sup> L'autorité compétente pour octroyer cette autorisation et, plus généralement, pour lever le secret de fonction est :</p> <p>a) le Gouvernement pour les membres du Gouvernement et le chancelier;</p> <p>b) le Conseil de surveillance de la magistrature pour les magistrats au sens de la loi d'organisation judiciaire;</p> <p>c) le Bureau du Parlement pour les autres magistrats;</p> <p>d) le chef de département pour les employés.</p> <p><sup>5</sup> Demeurent réservées les dispositions de la législation spéciale.</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><b>Article 28, alinéa 4</b> <i>Instruments de travail</i></p> <p><sup>4</sup> 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><b>Article 28, alinéa 4</b> (abrogé) <i>Instruments de travail</i></p> <p><sup>4</sup> (Abrogé.)</p>	<p>Suppression de l'alinéa 4 en lien avec l'introduction dans la loi de la nouvelle section 6<sup>bis</sup>.</p>
<p><b>Art 29</b> <i>Organisation du travail et tâches spécifiques du responsable</i></p>	<p><b>Art. 29, alinéa 4</b> (nouveau) <i>Organisation du travail et tâches spécifiques du responsable</i></p>	<p>Ajout d'un nouvel alinéa 4 qui rappelle que le rôle des responsables hiérarchiques est aussi de communiquer avec</p>

LPer version actuelle	Propositions de modifications	Commentaires
(...)	<p><sup>4</sup> Il informe régulièrement le personnel des décisions importantes en lien avec les activités du service, notamment en le réunissant.</p>	leur personnel et de l'informer des décisions relatives au fonctionnement du service et de l'administration de manière générale.
<p><b>Art. 31, alinéa 1</b> <i>Occupation accessoire</i></p> <p><sup>1</sup> L'employé ne peut se livrer à une occupation accessoire incompatible avec l'exercice de sa fonction ou qui porte préjudice à l'image du service public.</p>	<p><b>Art. 31, alinéa 1</b> (nouvelle teneur) <i>Occupation accessoire</i></p> <p><sup>1</sup> 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.</p>	Modification formelle insistant sur l'image de l'Etat.
<p><b>Art. 32, alinéas 1 et 2</b> <i>Entretien de développement et d'évaluation</i></p> <p><sup>1</sup> Chaque année, l'employé a un entretien de développement et d'évaluation avec son chef de service ou le responsable hiérarchique désigné par ce dernier.</p> <p><sup>2</sup> L'entretien annuel de développement et d'évaluation porte sur le bilan de la période écoulée sur le plan des connaissances, des compétences, de l'efficacité professionnelle, ainsi que du comportement au travail.</p>	<p><b>Article 32, alinéas 1 et 2</b> (nouvelle teneur) <i>Entretien de développement et d'évaluation</i></p> <p><sup>1</sup> L'employé a régulièrement un entretien de développement et d'évaluation avec son chef de service ou le responsable hiérarchique désigné par ce dernier.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p>	La formulation de l'article 32 s'est révélée difficilement applicable en pratique. En fonction de l'organisation de certaines unités administratives, des entretiens de développement et d'évaluation ne pouvaient pas avoir lieu systématiquement chaque année (p. ex. grands services, écoles, ...). Il est proposé d'assouplir la périodicité des entretiens. Les détails pourront être précisés par voie d'ordonnance.
<p><b>Article 35</b> <i>Promesse solennelle</i></p> <p>Les employés font la promesse solennelle devant le président du Gouvernement, sauf réglementation spéciale.</p>	<p><b>Article 35</b> (nouvelle teneur) <i>Promesse solennelle</i></p> <p><sup>1</sup> Les magistrats font la promesse solennelle devant le Parlement.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p>	Il est proposé de supprimer le principe de la promesse solennelle pour tous les employés de l'Etat. En effet, depuis l'entrée en vigueur de la loi et la signature de contrats de travail à l'engagement, il n'y a plus eu de cérémonie de promesse solennelle pour la grande majorité du personnel de l'Etat. Par contre, le maintien de la promesse demeure approprié pour certaines fonctions telles que celles de magistrat ou de policier, et cela conformément aux dispositions légales spéciales en vigueur.  L'article 35 est ainsi revu en ce sens.
<p><b>Article 39, alinéas 2 et 3</b> <i>Droit au traitement en cas de maladie ou d'accident empêchement non fautif</i></p> <p><sup>2</sup> L'Etat conclut une assurance perte de gains pour ses employés. Dans ce cas, les indemnités journalières sont acquises à l'employeur.</p>	<p><b>Article 39, alinéas 2 et 3</b> (nouvelle teneur) <b>et alinéas 4 et 5</b> (nouveaux) <i>Droit au traitement en cas de maladie ou d'accident empêchement non fautif</i></p> <p><sup>2</sup> 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</p>	La nouvelle teneur de l'alinéa 2 rend facultative la conclusion d'une assurance perte de gains. Le motif en est une possible augmentation importante du montant annuel de la prime.  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.

LPer version actuelle	Propositions de modifications	Commentaires
<p><sup>3</sup> Le Gouvernement fixe la participation des employés au financement de l'assurance perte de gains.</p>	<p>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.</p> <p><sup>3</sup> 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.</p> <p><sup>4</sup> Le Gouvernement fixe la participation des employés au financement des prestations prévues au présent article.</p> <p><sup>5</sup> Il règle, par voie d'ordonnance, les modalités d'application du présent article.</p>	<p>En cas d'auto-assurance, l'alinéa 3 garantit les mêmes prestations aux employés que l'assurance en cas de cessation des rapports de service.</p> <p>Que le Gouvernement choisisse l'auto-assurance ou la conclusion d'une assurance, il peut fixer la participation des employés au financement (al. 4) et il lui reviendra d'édicter les règles d'exécution par voie d'ordonnance (alinéa 5).</p>
<p><b>Article 40</b> <i>Calcul et durée de l'empêchement</i></p> <p><sup>1</sup> 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 natures ou leur degré.</p> <p><sup>2</sup> Lorsqu'un empêchement de travailler débute au cours d'une année de service et se poursuit dans la suivante, la personne considérée bénéficie du traitement applicable à la période durant laquelle l'empêchement se poursuit.</p>	<p><b>Article 40</b> (Abrogé.)</p>	
<p><b>Article 46, alinéa 3</b> <i>Aménagement du temps de travail</i> a) <i>En général</i></p> <p><sup>3</sup> 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><b>Article 46, alinéa 3 (nouvelle teneur) et alinéas 4 et 5 (nouveaux)</b> <i>Aménagement du temps de travail</i> a) <i>En général</i></p> <p><sup>3</sup> 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.</p> <p><sup>4</sup> Les modalités d'exécution sont réglées par voie d'ordonnance.</p> <p><sup>5</sup> 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 :</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 no 333 du groupe PDC-JDC « <i>Le télétravail dans l'administration : et pourquoi pas ?</i> », accepté par le Parlement.</p> <p>Un nouvel alinéa 4 prévoyant la possibilité de régler par voie d'ordonnance ces</p>



LPer version actuelle	Propositions de modifications	Commentaires
	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.	futurs aménagements a également été ajouté. 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. 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.
<b>Article 47, alinéa 2, lettres b et c</b> <i>b) lié à l'âge</i>  <sup>2</sup> 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, la pénibilité de la fonction exercée, le taux d'occupation moyen et la classe salariale de l'employé;  c) la répartition individualisée du financement du programme entre employeurs et employés.	<b>Article 47, alinéa 2, lettres b et c</b> (nouvelle teneur) <i>b) lié à l'âge</i>  <sup>2</sup> 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.	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.  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.
<b>Article 48, alinéas 3 et 6</b> <i>Durée du travail</i>  <sup>3</sup> 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.  <sup>6</sup> 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.	<b>Article 48, alinéas 3 et 6</b> (nouvelle teneur) <i>Durée du travail</i>  <sup>3</sup> Le temps de travail d'un enseignant à plein temps correspond à celui d'un employé de l'administration cantonale engagé à plein temps.  <sup>6</sup> 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 spécifique dans l'intérêt de l'Etat.	Une modification formelle est faite à l'alinéa 3.  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.  Ainsi, à côté des tâches particulières exhaustivement prévues par l'arrêté, il peut arriver que l'employeur charge ponctuellement un collaborateur d'une mission spécifique pour une durée déterminée sans que celle-ci ne soit reconnue comme une tâche particulière. Elle ne donne donc pas droit à une rémunération supplémentaire selon l'arrêté. Le Gouvernement peut prévoir alors, par exemple, un allègement du pensum d'un enseignant ou une adaptation du taux d'activité d'un employé.  L'alinéa 6 a été modifié pour intégrer les deux notions distinctes que sont les

LPer version actuelle	Propositions de modifications	Commentaires
		tâches particulières et les tâches spécifiques.
<p><b>Article 49</b> <i>Heures exceptionnelles</i></p> <p><sup>1</sup> 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><sup>2</sup> 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><b>Article 49</b> (nouvelle teneur) <i>Heures valorisées</i></p> <p><sup>1</sup> 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 pont ainsi que les jours fériés; il peut être soumis à un horaire spécial.</p> <p><sup>2</sup> Le Gouvernement règle, par voie d'ordonnance, le mode de compensation des heures valorisées.</p>	<p>Dans le cadre des travaux effectués lors de l'adoption de l'ordonnance sur le personnel de l'Etat, le système horaire a été repensé. Le texte tel que proposé permet de répondre à la situation actuelle, y compris en ce qui concerne la terminologie utilisée. Il remplace la notion d'heures exceptionnelles et introduit dans la loi le concept d'heures valorisées telles qu'elles existent depuis l'entrée en vigueur de l'ordonnance sur le personnel de l'Etat en 2012. Ce changement ne fait que reprendre dans la loi le système tel qu'il s'applique dans les faits depuis plusieurs années à satisfaction.</p> <p>A l'alinéa 2, la mention relative aux magistrats et aux enseignants est supprimée compte tenu du fait qu'ils ne sont pas soumis à l'enregistrement du temps de présence.</p>
<p><b>Article 52, alinéas 1 et 2</b> <i>Exercice de charges publiques</i></p> <p><sup>1</sup> L'employé a le droit d'exercer une charge publique pour autant qu'elle soit compatible avec sa fonction.</p> <p><sup>2</sup> 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><b>Article 52, alinéas 1 et 2</b> (nouvelle teneur) <i>Exercice de charges publiques</i></p> <p><sup>1</sup> L'employé a le droit d'exercer une ou plusieurs charges publiques pour autant qu'elles soient compatibles avec sa fonction.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p>	<p>Quel que soit le nombre de charges publiques exercées par un employé le droit à 15 jours de congés payé pour ce faire est un maximum par année et non par charge publique.</p> <p>L'article 52 est uniquement précisé dans le texte en ce sens, la formulation actuelle pouvant laisser penser à un droit de 15 jours par charge publique.</p>
<p><b>Article 56, alinéa 3</b> <i>Protection de la personnalité et de la santé</i></p> <p><sup>3</sup> Il institue un groupe de confiance, composé de médiateurs qui se tiennent à disposition des employés rencontrant des difficultés sur leur lieu de travail, pour une écoute et une résolution des conflits en toute confidentialité.</p>	<p><b>Article 56, alinéas 3</b> (nouvelle teneur) <b>et 3<sup>bis</sup></b> (nouveau) <i>Protection de la personnalité et de la santé</i></p> <p><sup>3</sup> Il désigne un groupe de confiance, composé de médiateurs qui se tiennent à disposition des employés rencontrant des difficultés sur leur lieu de travail, pour une écoute et une résolution des conflits en toute confidentialité.</p>	<p>L'article 56 inscrit dans la loi le groupe de confiance.</p> <p>Il est toutefois proposé que l'Etat le « désigne », plutôt que « l'institue », afin de pouvoir désigner également des personnes ou un organe externe à l'administration.</p> <p>Par contre, aucune mention ne figure actuellement dans la loi en référence à l'aide et au conseil aux employés. Afin</p>

LPer version actuelle	Propositions de modifications	Commentaires
	<sup>3bis</sup> 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.	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><b>Article 62</b> <i>Certificat et attestation de travail</i></p> <p><sup>1</sup> 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><sup>2</sup> 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><sup>3</sup> Ces documents sont établis par le Service des ressources humaines, en collaboration avec le supérieur hiérarchique ou le chef de service ou d'office, et cosignés par eux.</p>	<p><b>Article 62</b> (nouvelle teneur) <i>Certificat et attestation de travail</i> <i>a) Principe</i></p> <p>L'employé peut demander en tout temps :</p> <p>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;</p> <p>b) une attestation de travail portant uniquement sur la nature et la durée des rapports de service.</p>	<p>Il est proposé de modifier l'article 62 et de créer deux nouveaux articles 62a et 62b qui règlent les modalités de requête et d'établissement des certificats.</p> <p>Les modifications proposées correspondent à la pratique actuelle. Ils reprennent le contenu des articles 150 à 152 de l'ordonnance sur le personnel de l'Etat.</p> <p>En effet, en pratique le SRH ne reçoit pas directement les demandes de certificats et d'attestations.</p> <p>Pour le personnel administratif, les demandes sont adressées au supérieur hiérarchique, puis le certificat ou l'attestation est co-signé avec le Service des ressources humaines qui délivre le document finalisé.</p> <p>Pour le personnel enseignant, ce sont le SEN ou le Service de la formation postobligatoire (SFP) qui traitent ces demandes pour leurs enseignants respectifs. Cela est d'autant plus cohérent qu'ils connaissent bien leurs employés; ce qui n'est pas forcément le cas du SRH qui a avec le corps enseignant en principe des contacts sporadiques et seulement liés à la paie ou aux questions relatives aux assurances sociales.</p>
	<p><b>Article 62a</b> (nouveau) <i>b) Requête</i></p> <p><sup>1</sup> L'employé de l'administration cantonale adresse sa requête au Service des ressources humaines.</p> <p><sup>2</sup> L'enseignant adresse sa demande de certificat à la direction du cercle scolaire ou de la division du Service de la formation postobligatoire concernée. Lorsqu'il requiert une attestation, il peut présenter sa demande directement au Service de l'enseignement ou au Service de la formation postobligatoire.</p>	<p>Idem article 62</p> <p>Suite à une décision du Parlement, le Centre jurassien d'enseignement et de formation (CEJEF) devient le Service de la formation postobligatoire (SFP) (JO 2019 323).</p>
	<p><b>Article 62b</b> (nouveau) <i>c) Etablissement</i></p> <p><sup>1</sup> Pour les employés de l'administration cantonale, le Service des ressources humaines et le supérieur hiérarchique ou le chef de l'unité administrative de</p>	<p>Idem article 62</p>

LPer version actuelle	Propositions de modifications	Commentaires
	<p>l'employé préparent et signent conjointement le certificat ou l'attestation.</p> <p><sup>2</sup> Pour les enseignants, le certificat est préparé par la direction du cercle scolaire ou de la division du Service de la formation postobligatoire concernée et transmis, avec leur signature, au Service de l'enseignement ou au Service de la formation postobligatoire à fin de validation et de cosignature par le chef de l'unité administrative concernée. L'attestation est préparée et signée par le Service de l'enseignement, respectivement par le Service de la formation postobligatoire.</p> <p><sup>3</sup> Le Service de l'enseignement et le Service de la formation postobligatoire établissent, en collaboration avec le Service des ressources humaines, les certificats de travail et les attestations des membres des directions des écoles ou des divisions du Service de la formation postobligatoire.</p> <p><sup>4</sup> La requête est traitée dans un délai de 15 jours dans la mesure du possible.</p>	
<p><b>Article 63, alinéas 3 et 5</b> <i>Responsabilité civile envers des tiers</i></p> <p><sup>3</sup> 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><sup>5</sup> 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><b>Article 63, alinéas 3 et 5</b> (nouvelle teneur) <i>Responsabilité civile envers des tiers</i></p> <p><sup>3</sup> 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.</p> <p><sup>5</sup> 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.</p>	<p>Il est proposé d'adapter les délais de prescription en lien avec la modification du Code des obligations (RS 220) et d'autres bases légales fédérales relative au droit de la prescription adoptée par les Chambres fédérales le 15 juin 2018. Cette modification entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020 (RO 2018 5343).</p> <p>Le principal changement concerne le délai relatif de prescription qui passe de 1 à 3 ans. L'article 63, alinéa 3, est modifié en conséquence. De même, il est ajouté une disposition prévoyant un délai absolu de 20 ans et non de 10 en cas de mort d'homme ou de lésions corporelles, identique au nouvel article 60, alinéa 1bis, CO.</p> <p>Comme dans la loi fédérale sur la responsabilité (RS 170.32), il est proposé de passer le délai de prescription à 3 ans pour l'action récursoire contre l'employé.</p> <p>Aussi, les délais prévus à l'article 63, alinéas 3 et 5, ont été revus en ce sens.</p>
	<p><b>Section 6bis</b> (nouvelle)</p>	<p>Dans sa décision du 29 mars 2012, la Commission cantonale de la protection des données à caractère personnel</p>

LPer version actuelle	Propositions de modifications	Commentaires
	<p>Section 6bis : Traitement des données personnelles liées à l'utilisation des ressources informatiques et de télécommunication</p>	<p>(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, 2007, p. 29 N 78).</p> <p>Il était, dès lors, nécessaire de créer des bases légales suffisantes pour encadrer l'utilisation des ressources informatiques et des moyens de télécommunication mis à disposition du personnel par l'employeur.</p> <p>Suite à la rédaction de ces bases légales par un groupe de travail mandaté par le Gouvernement pour ce faire et lorsque ces dispositions ont été soumises une première fois au Gouvernement, il a été décidé de renoncer à créer une loi spéciale relative au domaine. L'option retenue fut d'incorporer ces dispositions dans la loi sur le personnel de l'Etat.</p> <p>Ils ont été introduits dans une nouvelle section 6 bis intitulée : Traitement des données personnelles liées à l'utilisation des ressources informatiques et de télécommunication.</p> <p>Cette section s'applique au traitement des données secondaires, c'est-à-dire les traces laissées par les utilisateurs quand ils utilisent les ressources informatiques (et non aux données primaires, c'est-à-dire, par exemple, le titre du fichier Word et son contenu).</p>
	<p><b>Article 66a</b> (nouveau) <i>Principes</i></p> <p><sup>1</sup> 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</p>	

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

LPer version actuelle	Propositions de modifications	Commentaires
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– pour facturer les coûts à chaque unité d'imputation;</li> <li>c) les données concernant le temps de travail des employés, pour gérer le temps de travail du personnel;</li> <li>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.</li> </ul>	
	<p><b>Article 66d</b> (nouveau) <i>Analyse ne se rapportant pas aux personnes</i></p> <p>Les données enregistrées peuvent être analysées sans rapport avec des personnes dans les buts mentionnés à l'article 66c.</p>	
	<p><b>Article 66e</b> (nouveau) <i>Analyse se rapportant aux personnes</i></p> <p>a) <i>Statistique</i></p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) contrôler l'utilisation des ressources informatiques et de télécommunication;</li> <li>b) contrôler le temps de travail du personnel.</li> </ul>	
	<p><b>Article 66f</b> (nouveau) <i>b) Nominative</i></p> <p><sup>1</sup> Les données enregistrées peuvent être analysées en rapport avec des personnes et de manière nominative dans les buts suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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;</li> <li>b) analyser les perturbations des ressources informatiques et de télécommunication, y remédier ou parer aux menaces concrètes qu'elles subissent;</li> <li>c) fournir les prestations indispensables;</li> </ul>	<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>

LPer version actuelle	Propositions de modifications	Commentaires
	<p>d) saisir les prestations effectuées et les facturer;</p> <p>e) contrôler le temps de travail de personnes déterminées.</p> <p><sup>2</sup> Une analyse nominative de données personnelles ne peut être effectuée que si cumulativement :</p> <p>a) elle est ordonnée par :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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;</li> <li>2. le chef de département, s'il s'agit de contrôler les données d'un ou plusieurs employés dans une unité administrative déterminée;</li> <li>3. le Conseil de surveillance de la magistrature, si elles concernent un magistrat au sens de la loi d'organisation judiciaire;</li> <li>4. le Bureau du Parlement, si elles concernent un autre magistrat;</li> <li>5. le chef du Service des ressources humaines en cas de contrôle du temps de travail d'un employé;</li> </ol> <p>b) elle suit une information écrite à la personne concernée, si celle-ci a pu être identifiée.</p> <p><sup>3</sup> 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.</p> <p><sup>4</sup> 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.</p>	
	<p><b>Article 66g</b> (nouveau)</p> <p><i>Prévention des abus</i></p> <p>Le Gouvernement prend les mesures d'information, organisationnelles et</p>	



LPer version actuelle	Propositions de modifications	Commentaires
	techniques nécessaires pour prévenir les abus.	
	<p><b>Article 66h</b> (nouveau) <i>Dispositions particulières</i></p> <p>Le Gouvernement règle notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) l'enregistrement, la conservation et la destruction des données;</li> <li>b) la procédure de traitement;</li> <li>c) l'accès aux données;</li> <li>d) les mesures techniques et organisationnelles visant à garantir la sécurité des données.</li> </ul>	
	<p><b>Article 66i</b> (nouveau) <i>Renvoi</i></p> <p>Au surplus, la législation relative à la protection des données et à la transparence s'applique.</p>	
<p><b>Section 7, titre</b></p> <p>Section 7 : Mutations</p>	<p><b>Section 7, titre</b> (nouvelle teneur)</p> <p>Section 7 : Mobilité interne</p>	<p>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.</p>
<p><b>Article 67</b> <i>Principe</i></p> <p><sup>1</sup> L'employé peut être muté ou transféré à un autre poste, lorsque :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>l'organisation ou la rationalisation des tâches l'exige;</li> <li>l'aptitude de l'employé ne correspond plus aux exigences de sa fonction;</li> <li>l'employé en fait la demande.</li> </ul> <p><sup>2</sup> Le Gouvernement détermine, par voie d'ordonnance, la procédure applicable en matière de mutation ou de transfert.</p>	<p><b>Article 67</b> (nouvelle teneur) <i>Principe</i></p> <p><sup>1</sup> L'employé peut être transféré à un poste vacant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>s'il en fait la demande;</li> <li>lorsque l'organisation ou la rationalisation des tâches l'exige;</li> <li>lorsque ses aptitudes ne correspondent plus aux exigences de sa fonction.</li> </ul> <p><sup>2</sup> Le Gouvernement détermine, par voie d'ordonnance, la procédure applicable en matière de mobilité interne.</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 Service de la formation post-obligatoire (SFP) sont responsables de la mobilité interne de leurs enseignants respectifs. Ces services sont chargés de collecter les dossiers des employés répondant aux critères de l'article 67 LPer et de les accompagner dans leurs recherches d'un nouveau poste à l'Etat. En</p>

LPer version actuelle	Propositions de modifications	Commentaires
		cas de transfert entre l'enseignement et un poste administratif ou l'inverse, le SRH et le SEN ou le SFP se coordonnent pour gérer le suivi du dossier.
<p><b>Article 70</b> <i>c) Mutation volontaire</i></p> <p>Une mutation volontaire ne peut intervenir, en règle générale, qu'à un poste de niveau équivalent ou inférieur à celui occupé jusque-là.</p>	<p><b>Article 68</b> (nouvelle teneur) <i>a) A la demande de l'employé</i></p> <p><sup>1</sup> Sur demande de l'employé, une mutation volontaire peut intervenir à un poste vacant de niveau équivalent ou inférieur à celui qu'il occupe.</p> <p><sup>2</sup> L'employé transféré acquiert le statut afférant à son nouveau poste. Il est rémunéré conformément à la classification valable pour ce dernier.</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 a pas de droit à obtenir un poste sur demande. L'employeur ne dispose pas de la faculté de créer des postes pour satisfaire la demande.</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>Article 68</b> <i>a) Mutation à des fins d'organisation ou de rationalisation</i></p> <p><sup>1</sup> 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><sup>2</sup> L'employé transféré a droit en principe au maintien de son traitement nominal.</p> <p><sup>3</sup> 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</p>	<p><b>Article 69</b> (nouvelle teneur) <i>b) Lorsque l'organisation ou la rationalisation des tâches l'exige</i></p> <p><sup>1</sup> 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><sup>2</sup> L'employé transféré a droit en principe au maintien de son traitement nominal pour un même taux d'occupation.</p> <p><sup>3</sup> 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</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</p>

LPer version actuelle	Propositions de modifications	Commentaires
<p>est adapté à la classification valable pour le nouveau poste après deux ans au plus tard.</p> <p><sup>4</sup> Si le nouveau poste attribué à l'employé transféré est rangé dans une classe de salaire inférieure ou si la fonction qui lui est confiée est moins bien évaluée et que l'employé a 55 ans révolus lors de la mutation, le traitement nominal est maintenu mais il n'est pas indexé sur le renchérissement et aucune augmentation n'est accordée tant qu'il dépasse le montant auquel l'employé peut prétendre sur la base du classement de la fonction.</p>	<p>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.</p> <p><sup>4</sup> 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.</p>	<p>poste pourtant moins bien rémunéré si le taux d'occupation était supérieur.</p> <p>Aux alinéas 3 et 4, la durée des droits acquis a également été revue en fonction de l'âge de l'employé au moment de la mutation imposée suite à une réorganisation ou à la rationalisation des tâches. L'expérience a démontré que 10 ans de droits acquis dès l'âge de 55 ans correspondaient à une période trop longue qui ne se justifiait pas et qui était trop coûteuse pour l'employeur. Aussi, l'alinéa 3 prévoit une année de droits acquis en cas de mutation pour les employés âgés de moins de 55 ans et deux années pour les employés dès 55 ans. L'alinéa 4 garantit quant à lui une période de droits acquis d'une durée maximale de 5 ans pour les employés dès 60 ans à leur poste depuis 5 ans.</p> <p>Il faudra a priori modifier les articles 22 et 24 du décret pour assurer une cohérence entre les bases légales.</p>
<p><b>Article 69</b></p> <p><i>b) Mutations pour aptitudes ne correspondant plus aux exigences de la fonction</i></p> <p><sup>1</sup> 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><sup>2</sup> Le Gouvernement se fonde, dans chaque cas, sur un rapport d'enquête établi par le Service des ressources humaines.</p> <p><sup>3</sup> 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><b>Article 70</b> (nouvelle teneur)</p> <p><i>c) Lorsque les aptitudes ne correspondent plus aux exigences de la fonction</i></p> <p><sup>1</sup> 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><sup>2</sup> Le Gouvernement décide de la mutation en se fondant sur un rapport établi par le Service des ressources humaines, respectivement du Service de l'enseignement ou du Service de la formation postobligatoire.</p> <p><sup>3</sup> L'employé muté acquiert le statut afférent à son nouveau poste. Il est rémunéré conformément à la classification valable pour ce dernier.</p>	<p>Il est proposé de dédier l'article 70 aux mutations imposées.</p> <p>Bien qu'il n'existe pas de droit à une mutation, cette solution peut être privilégiée dans certaines circonstances par rapport à un licenciement.</p> <p>Généralement, avant d'en arriver à une mutation imposée par l'employeur, des démarches sont menées par les responsables hiérarchiques en collaboration avec le SRH et l'employé pour lui permettre de rester à son poste (formation, coaching, mise à jour, etc.). En cas d'échec de ces mesures, le rapport dressera le bilan et proposera les solutions pour régler la situation.</p> <p>Dans certaines circonstances (incompatibilités, conflits qui troublent le bon fonctionnement du service), la mutation du ou des employés concernés peut être proposée sans mesures préalables. Dans ce cas, le rapport fera foi et devra motiver le choix en faveur de cette option.</p> <p>A noter que la priorité devant toujours être donnée au bon fonctionnement de l'administration, il n'est pas à exclure qu'en cas de problèmes de collaboration, des mutations puissent être proposées pour mettre fin à une situation qui nuit au bon fonctionnement de l'administration ou d'une unité administrative.</p>

LPer version actuelle	Propositions de modifications	Commentaires
		<p>Concernant l'alinéa 2, le Centre jurassien d'enseignement et de formation (CEJEF) devient le Service de la formation postobligatoire (SFP) suite à une décision du Parlement (JO 2019 323).</p> <p>La fin de l'alinéa 3 actuel est supprimée afin de correspondre à l'article 24 du décret sur les traitements du personnel de l'Etat.</p>
<p><b>Article 71</b> <i>Causes</i></p> <p>Les rapports de service prennent fin par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) le décès;</li> <li>b) la retraite;</li> <li>c) l'invalidité totale;</li> <li>d) un commun accord;</li> <li>e) la démission;</li> <li>f) le licenciement pour suppression d'emploi;</li> <li>g) le licenciement ordinaire;</li> <li>h) le licenciement extraordinaire.</li> </ul>	<p><b>Article 71</b> (nouvelle teneur) <i>Causes</i></p> <p>Les rapports de service prennent fin par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) le décès;</li> <li>b) la retraite;</li> <li>c) l'invalidité ou l'échéance de 730 jours d'incapacité de travail, pour le degré d'incapacité encore subi;</li> <li>d) le défaut d'obtention du titre exigé;</li> <li>e) la résiliation d'un commun accord;</li> <li>f) la démission;</li> <li>g) le licenciement pour suppression d'emploi;</li> <li>h) l'échéance du contrat, uniquement en cas d'engagement de durée déterminée;</li> <li>i) le licenciement ordinaire;</li> <li>j) le licenciement extraordinaire.</li> </ul>	<p>La liste vise à énumérer exhaustivement les causes de résiliation des rapports de service, de durée déterminée ou indéterminée. La liste inclut, pour les engagements à durée déterminée, le licenciement pour suppression de poste et le licenciement ordinaire.</p> <p>La lettre c est précisée en corrélation avec la nouvelle teneur proposée pour l'article 78, alinéas 1 et 3.</p> <p>La lettre d est ajoutée en relation avec la nouvelle version de l'article 15, alinéa 2, et du nouvel article 78a.</p>
<p><b>Article 74, alinéa 1</b> <i>Dispositions particulières pour le corps enseignant et de police</i></p> <p><sup>1</sup> Pour le corps enseignant, les rapports de service cessent de plein droit à la fin du semestre scolaire la plus proche de la date où l'âge mentionné à l'article 73, alinéa 1, est atteint.</p>	<p><b>Article 74, alinéa 1</b> (nouvelle teneur) <i>Dispositions particulières pour le corps enseignant et de police</i></p> <p><sup>1</sup> Pour le corps enseignant, les rapports de service cessent de plein droit à la fin du semestre scolaire la plus proche de la date où l'âge mentionné à l'article 73, alinéa 1, est atteint. En cas d'accord entre l'enseignant et l'autorité d'engagement et sur préavis du Service de l'enseignement, respectivement du Service de la formation postobligatoire, la fin des rapports de service peut être reportée au plus tard à la fin du semestre scolaire suivant.</p>	<p>La fin des rapports de travail à la fin du semestre le plus proche de la date d'anniversaire a entraîné des situations où la personne se retrouvait, durant quelques mois, retraitée, sans pouvoir encore bénéficier de sa rente AVS.</p> <p>La modification de l'alinéa 1 permet de remédier à cette situation et à l'enseignant de demander à prolonger son engagement d'un semestre. L'autorité d'engagement décide, sachant que la priorité est donnée au bien-être des élèves et au bon fonctionnement de la classe tout en tenant compte de la demande de l'enseignant.</p> <p>Il n'y a cependant pas de droit au report, il s'agit uniquement d'une possibilité offerte pour autant que le calendrier scolaire le permette. La bonne marche de l'école prime sur l'intérêt individuel de l'employé.</p>

LPer version actuelle	Propositions de modifications	Commentaires
<p><b>Article 76, titre marginal et alinéa 1</b> <i>Retraite anticipée en cas de suppression d'emploi</i></p> <p><sup>1</sup> En lieu et place d'un licenciement ordinaire ou consécutif à une suppression d'emploi, l'autorité peut proposer à l'employé une retraite anticipée, totale ou partielle, pour autant que celle-ci intervienne aux conditions de la législation concernant la Caisse de pensions de la République et Canton du Jura.</p>	<p><b>Article 76, titre marginal et alinéa 1</b> (nouvelle teneur) <i>Retraite anticipée à l'initiative de l'employeur</i></p> <p><sup>1</sup> 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.</p>	<p>La possibilité de proposer à l'employé une retraite anticipée en cas de réorganisation de l'unité administrative a été ajoutée au texte.</p> <p>Une adaptation du titre marginal est également proposée suite à cette modification.</p>
<p><b>Article 78</b> <i>Invalidité</i></p> <p><sup>1</sup> Les rapports de service prennent fin d'office deux ans après le début d'une incapacité totale de travail.</p> <p><sup>2</sup> 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><sup>3</sup> 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><sup>4</sup> 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><b>Article 78</b> (nouvelle teneur) <i>Invalidité ou incapacité de travail de longue durée</i></p> <p><sup>1</sup> En cas d'incapacité de travail partielle ou totale, les rapports de service prennent fin d'office à l'échéance de 730 jours d'incapacité de travail, pour le degré d'incapacité encore subi, au sens de l'article 39.</p> <p><sup>2</sup> 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><sup>3</sup> 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.</p> <p><sup>4</sup> 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>
	<p><b>Article 78a</b> (nouveau) <i>Non-obtention du titre exigé</i></p> <p>Les rapports de service prennent fin d'office lorsque le titre validant une formation en emploi exigée n'est pas ob-</p>	<p>Un nouvel article 78a est prévu en lien avec la modification de l'article 15 qui prévoit un motif de résiliation d'office en cas de non-obtention du titre exigé.</p>

LPer version actuelle	Propositions de modifications	Commentaires
	tenu dans le délai convenu ou prolongé, en application de l'article 15, alinéa 2.	
<p><b>Article 79, alinéa 1</b> <i>Délais de congé ordinaire</i></p> <p><sup>1</sup> Le délai de congé est, de part et d'autre, d'un mois la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement.</p>	<p><b>Article 79, alinéa 1</b> (nouvelle teneur) <i>Délais de congé ordinaire</i></p> <p><sup>1</sup> 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.</p>	<p>Par souci de simplification, il est proposé de mettre en place un délai de résiliation de 3 mois dès la deuxième année.</p> <p>Bien que certaines fonctions demandent plus d'organisation pour planifier le remplacement du collaborateur démissionnaire tout en assurant la continuité du service public (chefs de service ou chancelier par exemple), il a été renoncé à l'introduction d'un préavis plus long car, dans la pratique, cela est contre-productif et démotivant pour l'employé, ce qui ne va donc pas dans l'intérêt de l'employeur.</p>
<p><b>Article 82, alinéa 1</b>, phrase introductive <i>Licenciement en temps inopportun</i></p> <p><sup>1</sup> Si les rapports de service ont duré trois mois au moins, l'autorité ne peut pas résilier le contrat :</p>	<p><b>Article 82, alinéa 1</b>, phrase introductive (nouvelle teneur) <i>Licenciement en temps inopportun</i></p> <p><sup>1</sup> 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 :</p>	<p>Il est proposé de clarifier l'article 82 afin d'exclure expressément son application au licenciement extraordinaire au sens de l'article 90 de la loi. Un licenciement extraordinaire au sens de l'article 90 de la loi doit pouvoir être prononcé y compris en cas d'incapacité.</p>
<p><b>Article 83</b> <i>Licenciement pour suppression d'emploi</i></p> <p><sup>1</sup> Lorsque son emploi est supprimé et qu'il n'est pas possible de lui trouver, dans l'administration ou dans une école publique, un emploi correspondant à ses capacités, l'employé peut être licencié, moyennant un délai de congé de six mois.</p> <p><sup>2</sup> Dans le cas où un nouveau poste est attribué à l'employé, les règles relatives à la mutation s'appliquent.</p> <p><sup>3</sup> Le Service des ressources humaines apporte une aide appropriée à l'employé licencié pour la recherche d'un nouvel emploi.</p>	<p><b>Article 83</b> (nouvelle teneur) <i>Licenciement pour suppression d'emploi</i></p> <p><sup>1</sup> 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.</p> <p><sup>1bis</sup> En cas d'engagement de durée déterminée, un licenciement pour suppression d'emploi est possible uniquement en cas de circonstances exceptionnelles et si cette possibilité a été réservée dans le contrat, lequel doit énumérer de manière exhaustive les motifs qui pourraient s'appliquer.</p> <p><sup>2</sup> Dans le cas où un nouveau poste est attribué à l'employé, les règles relatives à la mobilité interne s'appliquent.</p> <p><sup>3</sup> 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.</p>	<p>L'alinéa 1 est précisé pour correspondre à la pratique. En général, en cas de suppression de poste, l'employeur propose à l'employé dont le poste est supprimé une mutation à un poste vacant correspondant à son profil.</p> <p>L'alinéa 1<sup>bis</sup> permet de limiter la suppression de poste en cas d'engagement de durée déterminée à des circonstances exceptionnelles. Celles-ci devront préalablement être énumérées dans le contrat pour trouver application.</p> <p>La rédaction actuelle de l'alinéa 3 fait présumer que le SRH dispose de moyens permettant d'aider l'employé. Or, en dehors de cours et formations catalogue, le SRH ne dispose d'aucun budget, ni d'outils pour soutenir ou accompagner les employés licenciés. Si l'employé a un projet ou des besoins en financement, le SRH ne peut que constituer un dossier qui sera ensuite soumis au Gouvernement pour décision.</p>

LPer version actuelle	Propositions de modifications	Commentaires
<p><b>Article 84, alinéa 1</b> <i>Indemnité en cas de suppression d'emploi</i></p> <p><sup>1</sup> Le Gouvernement alloue une indemnité à l'employé dont l'emploi est supprimé en tout ou partie.</p>	<p><b>Article 84, alinéa 1</b> (nouvelle teneur) <i>Indemnité en cas de suppression d'emploi</i></p> <p><sup>1</sup> 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.</p>	<p>L'alinéa 1 est modifié en lien avec la modification de l'article 83. Cet alinéa 1 est par ailleurs complété afin de préciser qu'en cas de refus d'un autre emploi par un employé dont le poste est supprimé, celui-ci perd le droit au versement d'une indemnité pour suppression de poste. Il s'agit évidemment d'un emploi analogue et correspondant au profil de l'employé.</p>
<p><b>Article 85</b> <i>Licenciement ordinaire a) Pendant la période probatoire</i></p> <p>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.</p>	<p><b>Article 85</b> (nouvelle teneur) <i>Echéance de l'engagement de durée déterminée</i></p> <p>Sous réserve de l'article 19, alinéa 4, l'engagement de durée déterminée prend fin automatiquement, à moins de la conclusion d'un nouveau contrat.</p>	<p>Le futur article 85 reprend l'actuel article 86 LPer dédié au licenciement dans le cadre d'un engagement de durée déterminée.</p> <p>Une réorganisation des actuels articles 85, 86 et 87 LPer s'impose pour les deux raisons suivantes.</p> <p>Premièrement, l'actuel article 86 LPer a pour titre «Le licenciement ordinaire lors d'un engagement de durée déterminée». Toutefois, le fait que le contrat prenne fin automatiquement à la fin de la période prévue par celui-ci, ne constitue pas un licenciement en tant que tel.</p> <p>Deuxièmement, l'actuel ordre de ces articles prête à confusion. En effet, il donne l'impression que les licenciements pendant et après la période probatoire ne sont pas applicables à un contrat de durée déterminée. Il est donc nécessaire de sortir cette cause de fin des rapports de travail (actuel article 86 LPer) de la liste des licenciements ordinaires constituée par les actuels articles 85 et 87 LPer.</p> <p>Précision formelle de l'article 85 concernant les modalités de résiliation d'un contrat de durée déterminée. Un tel contrat prend fin de plein droit dès l'achèvement de la période fixée par celui-ci, s'il n'est ni renouvelé, ni converti en contrat de durée indéterminée, comme le prévoit l'article 19, alinéa 4.</p>
<p><b>Article 86</b> <i>b) Engagement de durée déterminée</i></p> <p>L'engagement de durée déterminée prend fin automatiquement, à moins de la conclusion d'un contrat de durée indéterminée.</p>	<p><b>Article 86</b> (nouvelle teneur) <i>Licenciement ordinaire</i> <i>a) Pendant la période probatoire</i></p> <p>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.</p>	<p>Le futur article 86 reprend l'actuel article 85 LPer (cf. commentaire du futur article 85)</p> <p>L'adaptation corrige une lacune dans le texte et renvoie désormais aux articles 19 et 20 qui posent les délais de résiliation durant le temps d'essai.</p>
<p><b>Article 87</b> <i>c) Après la période probatoire</i></p>	<p><b>Article 87</b> (nouvelle teneur) <i>b) Après la période probatoire</i></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</p>

LPer version actuelle	Propositions de modifications	Commentaires
<p><sup>1</sup> Après la fin de la période probatoire, l'autorité peut licencier l'employé pour des motifs fondés.</p> <p><sup>2</sup> 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><sup>3</sup> 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><sup>4</sup> 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><sup>5</sup> Pour l'employé dont les aptitudes sont en cause, la voie de la mutation est réservée.</p> <p><sup>6</sup> 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 hu-</p>	<p><sup>1</sup> 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.</p> <p><sup>2</sup> Cette condition est remplie notamment dans les cas suivants :</p> <p>a) violation d'obligations légales ou contractuelles importantes;</p> <p>b) manquements dans les prestations ou dans le comportement;</p> <p>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;</p> <p>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.</p> <p><sup>3</sup> 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.</p> <p><sup>4</sup> 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.</p> <p><sup>5</sup> 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.</p> <p><sup>6</sup> Les droits envers les assurances et institutions de prévoyance sont réservés.</p>	<p>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>Ad lettre a : la différence entre obligations légales et contractuelles a peu d'importance pratique. L'on peut citer ici par exemple à une violation du devoir de diligence et de fidélité. Si l'on se réfère à la jurisprudence au sujet de l'article 10, alinéa 2, lettre a, LPers, l'intensité du comportement fautif est décisive pour apprécier l'existence d'un motif objectivement suffisant, la faute (par un comportement actif ou passif) étant une condition d'application de cette lettre.</p> <p>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</p>



LPer version actuelle	Propositions de modifications	Commentaires
<p>maines 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><sup>7</sup> 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><sup>8</sup> 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><sup>9</sup> Les droits envers les assurances et institutions de prévoyance sont réservés.</p>		<p>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 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>
<p><b>Article 89, alinéa 1</b> <i>Libération de l'obligation de travailler</i></p> <p><sup>1</sup> 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.</p>	<p><b>Article 89, alinéa 1</b> (nouvelle teneur) <i>Libération de l'obligation de travailler</i></p> <p><sup>1</sup> 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.</p>	<p>Modification purement formelle afin de préciser la compétence de l'autorité d'engagement.</p>
<p><b>Article 90</b> <i>Licenciement extraordinaire</i></p>	<p><b>Article 90, alinéas 1 et 3</b> (nouvelle teneur) <b>et alinéa 2<sup>bis</sup></b> (nouveau) <i>Licenciement extraordinaire</i></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</p>

LPer version actuelle	Propositions de modifications	Commentaires
<p><sup>1</sup> L'employeur peut, en tout temps, résilier les rapports de service sans délai, pour de justes motifs.</p> <p><sup>2</sup> Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances graves qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger la continuation des rapports de service jusqu'au terme du délai de congé.</p> <p><sup>3</sup> 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><sup>1</sup> L'autorité d'engagement peut, en tout temps, résilier les rapports de service sans délai, pour de justes motifs.</p> <p><sup>2</sup> Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances graves qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger la continuation des rapports de service jusqu'au terme du délai de congé.</p> <p><sup>2bis</sup> La requête devant l'autorité de conciliation et le recours contre une décision de licenciement extraordinaire n'ont pas d'effet suspensif.</p> <p><sup>3</sup> Lorsqu'un licenciement extraordinaire est déclaré dépourvu de justes motifs par l'autorité de recours, l'article 87, alinéa 5, s'applique par analogie.</p>	<p>de licenciement extraordinaire. En cas de licenciement avec effet immédiat, il n'y pas de volonté, ni d'intérêt pour l'employeur et l'intérêt public de maintenir l'occupation et, partant, le traitement de l'intéressé. Il n'est pas prévu de proposer d'adopter une même règle générale en cas de licenciement ordinaire.</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> <p>Dans l'alinéa 3, le renvoi à l'article 87 est adapté et la terminologie modifiée pour que le même terme (licenciement extraordinaire) soit utilisé dans tous les alinéas.</p>
<p><b>Article 91</b> <i>Lien entre les procédures de licenciement ordinaire et extraordinaire</i></p> <p>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><b>Article 91</b> (nouvelle teneur) <i>Lien entre les procédures de licenciement ordinaire et extraordinaire</i></p> <p>L'autorité d'engagement et l'autorité de recours peuvent prononcer un licenciement ordinaire en lieu et place d'un licenciement extraordinaire, si les circonstances le justifient, et vice-versa.</p>	<p>Modification purement formelle afin de préciser la compétence de l'autorité d'engagement et ajout dans la loi de la possibilité pour l'autorité de recours de convertir également un licenciement, conformément à la jurisprudence (RJJ 2011 p. 60, consid. 4).</p>
<p><b>Article 92, alinéa 1</b> <i>Suspension</i></p> <p><sup>1</sup> L'autorité peut suspendre provisoirement l'employé qui compromet la bonne marche de l'administration ou de l'école.</p>	<p><b>Article 92, alinéa 1</b> (nouvelle teneur) <b>et alinéa 1<sup>bis</sup></b> (nouveau) <i>Suspension</i></p> <p><sup>1</sup> L'autorité d'engagement peut suspendre provisoirement l'employé qui compromet la bonne marche de l'administration ou de l'école.</p> <p><sup>1bis</sup> 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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) l'accès à la messagerie informatique de l'employé ou tout autre outil professionnel, le blocage ou la déviation de ces derniers;</li> <li>b) l'accès téléphonique de l'employé, le blocage ou la déviation de cet accès;</li> <li>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.</li> </ul>	<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>

LPer version actuelle	Propositions de modifications	Commentaires
<p><b>Article 93</b> <i>Autorité de conciliation</i></p> <p><sup>1</sup> Il est constitué une autorité de conciliation, composée de sept membres, à savoir de trois représentants désignés par les partenaires sociaux, de trois représentants désignés par le Gouvernement et d'un président désigné par les six membres en dehors de ceux-ci.</p> <p><sup>2</sup> 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><sup>3</sup> La procédure devant l'autorité de conciliation est obligatoire.</p> <p><sup>4</sup> Les requêtes sont adressées au président de l'autorité de conciliation, en principe par écrit, et sont brièvement motivées.</p> <p><sup>5</sup> L'autorité de conciliation entend les parties.</p> <p><sup>6</sup> 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><sup>7</sup> En cas d'échec de la conciliation, l'autorité le consigne dans le procès-verbal.</p> <p><sup>8</sup> La procédure devant l'autorité de conciliation est gratuite. Le Gouvernement règle les autres modalités par voie d'ordonnance.</p> <p><sup>9</sup> Demeurent réservés les cas où la voie de l'action de droit administratif est ouverte.</p>	<p><b>Art. Article 93, titre marginal, alinéas 2 et 3</b> (nouvelle teneur) <b>et alinéas 4 à 9</b> (abrogés)</p> <p><i>Autorité de conciliation</i></p> <p><i>a) Composition</i></p> <p><sup>1</sup> Il est constitué une autorité de conciliation, composée de sept membres, à savoir de trois représentants désignés par les partenaires sociaux, de trois représentants désignés par le Gouvernement et d'un président désigné par les six membres en dehors de ceux-ci.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p> <p><sup>3</sup> 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.</p> <p><sup>4 à 9</sup> (Abrogés.)</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><b>Article 93a</b> (nouveau)</p> <p><i>b) Fonctionnement</i></p> <p><sup>1</sup> L'autorité de conciliation fonctionne dans une composition paritaire de deux membres plus le président.</p> <p><sup>2</sup> Le président désigne pour chaque cause les deux autres membres appelés à siéger.</p>	<p>Un article spécifique est dédié à la composition et au fonctionnement de l'autorité. Il est rappelé la composition paritaire.</p>

LPer version actuelle	Propositions de modifications	Commentaires
<p><b>Article 166 OPer</b></p> <p><sup>1</sup> 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><b>Article 93, alinéa 4</b></p> <p><sup>4</sup> Les requêtes sont adressées au président de l'autorité de conciliation, en principe par écrit, et sont brièvement motivées.</p>	<p><b>Article 93b</b> (nouveau)</p> <p><i>c) Objets soumis</i></p> <p><sup>1</sup> 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.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p> <p><sup>3</sup> La procédure d'opposition est exclue.</p> <p><sup>4</sup> Dans les cas où la voie de l'action administrative est ouverte, le dépôt d'une requête à l'autorité de conciliation vaut litispendance.</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><b>Article 93, alinéa 3</b></p> <p><sup>3</sup> La procédure devant l'autorité de conciliation est obligatoire.</p>	<p><b>Article 93c</b> (nouveau)</p> <p><i>d) Tentative de conciliation obligatoire</i></p> <p><sup>1</sup> La procédure devant l'autorité de conciliation est obligatoire.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p> <p><sup>3</sup> 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.</p>	<p>Il est proposé de préciser au niveau de la loi, dans un article spécialement dédié, que la procédure devant l'autorité est obligatoire, tout en réservant la possibilité pour les parties de pouvoir y renoncer. Cela clarifie la situation et correspond mieux à la pratique.</p>
	<p><b>Article 93d</b> (nouveau)</p> <p><i>e) Comparution personnelle et défaut</i></p> <p><sup>1</sup> La partie requérante doit comparaître personnellement devant l'autorité de conciliation. Elle peut se faire assister d'une personne de son choix.</p> <p><sup>2</sup> En cas de défaut de la partie requérante, la requête sera considérée comme retirée, la procédure deviendra</p>	<p>Il est proposé d'introduire un nouvel article qui règle les modalités de comparution des parties et les effets en cas de défaut.</p>

LPer version actuelle	Propositions de modifications	Commentaires
	<p>sans objet et l'affaire sera rayée du rôle.</p> <p><sup>3</sup> 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.</p> <p><sup>4</sup> En cas de défaut des deux parties, la procédure devient sans objet et l'affaire est rayée du rôle.</p>	
<p><b>Art. 93, alinéas 5 à 8</b></p> <p><sup>5</sup> L'autorité de conciliation entend les parties.</p> <p><sup>6</sup> 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><sup>7</sup> En cas d'échec de la conciliation, l'autorité le consigne dans le procès-verbal.</p> <p><sup>8</sup> La procédure devant l'autorité de conciliation est gratuite. Le Gouvernement règle les autres modalités par voie d'ordonnance.</p>	<p><b>Article 93e</b> (nouveau) <i>f) Procédure</i></p> <p><sup>1</sup> L'autorité de conciliation entend les parties, après avoir donné la possibilité à la partie requise de se prononcer brièvement, par écrit.</p> <p><sup>2</sup> Les dépositions des parties et de tiers éventuels ne figurent pas dans le procès-verbal de conciliation.</p> <p><sup>3</sup> 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><sup>4</sup> En cas d'échec de la conciliation, l'autorité de conciliation le consigne dans le procès-verbal et délivre l'autorisation de procéder.</p> <p><sup>5</sup> La procédure devant l'autorité de conciliation est gratuite. L'autorité de conciliation n'alloue pas de dépens.</p> <p><sup>6</sup> L'octroi de l'assistance judiciaire demeure réservé. Le président de l'autorité de conciliation est compétent pour statuer sur la demande.</p> <p><sup>7</sup> Au surplus, le Code de procédure administrative s'applique.</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. Il s'agit d'un droit constitutionnel qui doit également trouver application devant l'autorité de conciliation. Il est proposé de confier la décision au président de l'autorité de conciliation.</p>
<p><b>Article 94</b> <i>Recours</i></p> <p>Toute décision prise en vertu de la présente loi et concernant la situation d'un employé peut faire l'objet d'un recours auprès de la Cour administrative du Tribunal cantonal, dans les trente jours qui suivent l'échec de la tentative de conciliation.</p>	<p><b>Article 94</b> (nouvelle teneur) <i>Recours contre les décisions prises en application de la présente loi</i></p> <p><sup>1</sup> 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.</p> <p><sup>2</sup> Les dispositions du Code de procédure administrative s'appliquent dans les cas où la procédure de conciliation est exclue.</p>	<p>L'article 94 est précisé avec un renvoi aux dispositions du Code de procédure administrative pour les situations n'entrant pas dans le champ d'application de l'autorité de conciliation.</p> <p>Il est proposé dans un nouvel alinéa 3, comme cela existe dans la loi sur le personnel de la Confédération (article 34, alinéa 3 LPer, RS 172.220.01), d'exclure le droit à une décision en cas de non-engagement. Lors d'une procédure de recrutement, l'employeur choisit l'un des candidats parmi l'ensemble des postulants; les candidats non-retenus n'ont</p>

LPer version actuelle	Propositions de modifications	Commentaires
	<p><sup>3</sup> 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.</p>	<p>pas de droit à obtenir une décision motivée sur le choix opéré par l'employeur en faveur d'un autre candidat.</p> <p>La seule exception à cela serait une contestation basée sur la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (RS 151.1) qui oblige à rendre une décision.</p> <p>A titre de rappel, l'autorité de conciliation ne peut rendre que deux types de décision, soit homologuer une convention, soit constater l'échec de la conciliation. Elle ne peut en aucun cas trancher elle-même le litige.</p>
<p><b>Article 95, alinéa 2</b> <i>Plainte</i></p> <p><sup>2</sup> 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><b>Article 95, alinéa 2</b> (nouvelle teneur) <i>Plainte</i></p> <p><sup>2</sup> 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.</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>

## Modification de la loi sur le personnel de l'Etat

*Le Parlement de la République et Canton du Jura*  
*arrête :*

I.  
La loi sur le personnel de l'Etat du 22 septembre 2010 [RSJU 173.11] est modifiée comme il suit :

Titre de la loi (nouvelle teneur)  
Loi sur le personnel de l'Etat (LPer)

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

<sup>3</sup> Elle ne s'applique pas au personnel des établissements de droit public.

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

<sup>5</sup> La conclusion de contrats de mandat est réservée.

Article 3, alinéa 3 (nouvelle teneur)

<sup>3</sup> 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)

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

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

Article 7 (nouvelle teneur)

### Gouvernement et minorité de la commission :

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.

### Majorité de la commission :

Le Gouvernement applique 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)

<sup>2</sup> 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%;

Commission et Gouvernement :

- e) pour des postes pourvus par mutation interne, pour autant que cela ne débouche pas sur une augmentation de traitement, sauf au sein d'une même unité administrative pour la réattribution d'un taux ne dépassant pas une redistribution d'au maximum 20 %.

Article 14, alinéa 5 (nouveau)

<sup>5</sup> Demeurent réservées les exigences posées par la législation spéciale.

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

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

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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)

<sup>1</sup> L'employé peut être engagé pour une période déterminée.

<sup>2</sup> 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.

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

<sup>4</sup> 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

<sup>1</sup> 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.

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

Article 22, alinéa 2<sup>bis</sup> (nouveau)

<sup>2bis</sup> Toute forme de propagande est proscrite dans le cadre de l'activité professionnelle.

Article 24, alinéas 1 et 4 (nouvelle teneur)

<sup>1</sup> 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.

<sup>4</sup> 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)

<sup>2</sup> 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

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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 judiciaire [RSJU 175.1];
- c) le Bureau du Parlement pour les autres magistrats;
- d) le chef de département pour les employés.

<sup>5</sup> Demeurent réservées les dispositions de la législation spéciale.

Article 28, alinéa 4 (abrogé)

<sup>4</sup> (Abrogé.)

## Article 29, alinéa 4 (nouveau)

<sup>4</sup> 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)

<sup>1</sup> 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)

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

<sup>2</sup> 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)

<sup>1</sup> Les magistrats font la promesse solennelle devant le Parlement.

<sup>2</sup> 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)

<sup>2</sup> 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.

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

<sup>4</sup> Le Gouvernement fixe la participation des employés au financement des prestations prévues au présent article.

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

## Article 40

(Abrogé.)

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

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Les modalités d'exécution sont réglées par voie d'ordonnance.

<sup>5</sup> 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)

<sup>2</sup> 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)

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

<sup>6</sup> 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

<sup>1</sup> 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.

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

## Article 50, alinéa 1

Gouvernement et majorité de la commission :

<sup>1</sup> Le Gouvernement fixe, par voie d'ordonnance, la durée des vacances auxquelles ont droit les employés, soit au minimum 20 jours ouvrables, ainsi que le mode de réduction du temps de vacances en cas d'empêchement de travailler. La durée du droit aux vacances pour les employés dès 50 ans est fixée à 25 jours ouvrables.

Minorité de la commission :

<sup>1</sup> Le Gouvernement fixe, par voie d'ordonnance, la durée des vacances auxquelles ont droit les employés, soit au minimum 25 jours ouvrables, ainsi que le mode de réduction du temps de vacances en cas d'empêchement de travailler. La durée du droit aux vacances est fixée au minimum à 30 jours ouvrables pour les employés dès 50 ans, respectivement à 35 jours ouvrables dès 60 ans.

## Article 52, alinéas 1 et 2 (nouvelle teneur)



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

<sup>2</sup> 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, note marginale et alinéa 3

Gouvernement et commission :

a) En général

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 56a (nouveau)

<sup>1</sup> Le Gouvernement institue un groupe de confiance, composé de médiateurs qui se tiennent à disposition des employés rencontrant des difficultés sur leur lieu de travail, pour une écoute et une résolution des conflits en toute confidentialité. Il peut confier cette tâche à des employés de l'Etat ou mandater un partenaire externe suisse, public ou privé.

<sup>2</sup> Dans la mesure nécessaire, les employés sont autorisés à exposer aux membres du groupe de confiance les faits relatifs aux difficultés rencontrées ainsi qu'à produire des documents, même si ces faits ou ces documents sont soumis au secret de fonction et susceptibles de contenir des données personnelles, y compris sensibles.

<sup>3</sup> Les membres du groupe de confiance suppriment toutes les données en leur possession après l'accomplissement de leur tâche.

<sup>4</sup> Toute personne collaborant, à un titre ou un autre, au sein d'un partenaire externe mandaté, susceptible de prendre connaissance du contenu des faits et des documents mentionnés à l'alinéa 2, est soumise au secret de fonction et à la législation cantonale en matière de protection des données.

<sup>5</sup> Avec l'accord des employés les ayant sollicités, les membres du groupe de confiance peuvent communiquer au Service des ressources humaines les médiations qui ont échoué et les situations dont ils estiment qu'elles nécessitent une intervention.

Article 62 (nouvelle teneur)

Certificat et attestation de travail

a) Principe

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

<sup>1</sup> L'employé de l'administration cantonale adresse sa requête au Service des ressources humaines.

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

Article 62b (nouveau)

c) Etablissement

<sup>1</sup> 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.

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

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

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

Article 63, alinéas 3 et 5 (nouvelle teneur)

<sup>3</sup> 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.

<sup>5</sup> 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

<sup>1</sup> 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.

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

#### Article 66b (nouveau)

##### Ressources informatiques et de télécommunication

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

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

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

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

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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 judiciaire [RSJU 181.1];
  4. le Bureau du Parlement, si elles concernent un autre magistrat;
  5. le chef du Service des ressources humaines en cas de contrôle du temps de travail d'un employé;
- b) elle suit une information écrite à la personne concernée, si celle-ci a pu être identifiée.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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

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

#### Article 66h (nouveau)

##### Dispositions particulières

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

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

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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

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

<sup>2</sup> 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

<sup>1</sup> 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.

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

##### Gouvernement et minorité de la commission :

<sup>3</sup> 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.

##### Majorité de la commission :

<sup>3</sup> 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 deux ans. 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.

<sup>4</sup> 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

<sup>1</sup> 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.

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

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

#### Article 71 (nouvelle teneur)

Les rapports de service prennent fin par :

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

#### Article 74, alinéa 1 (nouvelle teneur)

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

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

##### Retraite anticipée à l'initiative de l'employeur

<sup>1</sup> 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

<sup>1</sup> En cas d'incapacité de travail partielle ou totale, les rapports de service prennent fin d'office à l'échéance de 730 jours d'incapacité de travail, pour le degré d'incapacité en core subi, au sens de l'article 39.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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

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)

<sup>1</sup> 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)

<sup>1</sup> 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)

<sup>1</sup> 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.

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

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

<sup>3</sup> 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)

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

#### Article 85 (nouvelle teneur)

Échéance de l'engagement de durée déterminée

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

#### Article 86 (nouvelle teneur)

Licenciement ordinaire

a) Pendant la période probatoire

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

#### Article 87 (nouvelle teneur)

b) Après la période probatoire

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

#### Commission et Gouvernement :

<sup>3</sup> Le licenciement peut être prononcé par l'autorité d'engagement si l'employé s'est préalablement vu signifier formellement les faits ou les manquements reprochés sans amélioration suffisante après un délai raisonnable. Pour l'employé dont les aptitudes sont en cause, la voie de la mutation est réservée.

#### Gouvernement et majorité de la commission :

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> Les droits envers les assurances et institutions de prévoyance sont réservés.

Minorité de la commission :

<sup>4</sup> 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 d'engagement.

<sup>5</sup> 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 de département. L'employé peut se faire assister par une personne de son choix durant cette deuxième période.

<sup>6</sup> Si cette évaluation est négative, l'autorité peut notifier le licenciement avec indication des motifs et voies de recours, après avoir permis à l'employé d'exercer son droit d'être entendu.

<sup>7</sup> Lorsqu'un licenciement est déclaré dépourvu de motifs fondés par l'autorité de recours, l'employé est en principe maintenu dans son poste.

<sup>8</sup> Les droits envers les assurances et institutions de prévoyance sont réservés.

Article 89, alinéa 1 (nouvelle teneur)

<sup>1</sup> 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 2<sup>bis</sup> (nouveau)

<sup>1</sup> L'autorité d'engagement peut, en tout temps, résilier les rapports de service sans délai, pour de justes motifs.

<sup>2bis</sup> La requête devant l'autorité de conciliation et le recours contre une décision de licenciement extraordinaire n'ont pas d'effet suspensif.

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

Article 91 (nouvelle teneur)

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

Article 92, alinéa 1 (nouvelle teneur) et alinéa 1<sup>bis</sup> (nouveau)

<sup>1</sup> L'autorité d'engagement peut suspendre provisoirement l'employé qui compromet la bonne marche de l'administration ou de l'école.

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

- a) l'accès à la messagerie informatique de l'employé ou tout autre outil professionnel, le blocage ou la déviation de ces derniers;
- b) l'accès téléphonique de l'employé, le blocage ou la déviation de cet accès;

- c) la restitution des clés, du véhicule de fonction, du téléphone professionnel ou de tout autre outil ou instrument de travail mis à disposition de l'employé par l'Etat.

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

Autorité de conciliation

a) Composition

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4 à 9</sup> (Abrogés.)

Article 93a (nouveau)

b) Fonctionnement

<sup>1</sup> L'autorité de conciliation fonctionne dans une composition paritaire de deux membres plus le président.

<sup>2</sup> Le président désigne pour chaque cause les deux autres membres appelés à siéger.

Article 93b (nouveau)

c) Objets soumis

<sup>1</sup> Toutes les décisions finales au sens du Code de procédure administrative [RSJU 175.1] 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> La procédure d'opposition est exclue.

<sup>4</sup> 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

<sup>1</sup> La procédure devant l'autorité de conciliation est obligatoire.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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

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

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

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

Article 93e (nouveau)

f) Procédure

<sup>1</sup> L'autorité de conciliation entend les parties, après avoir donné la possibilité à la partie requise de se prononcer brièvement, par écrit.

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

<sup>3</sup> 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.

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

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

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

<sup>7</sup> Au surplus, le Code de procédure administrative [RSJU 175.1] s'applique.

Article 94 (nouvelle teneur)

Recours contre les décisions prises en application de la présente loi

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Les dispositions du Code de procédure administrative [RSJU 175.1] s'appliquent dans les cas où la procédure de conciliation est exclue.

<sup>3</sup> 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 [RS 151.1] sont réservées.

Article 95, alinéa 2 (nouvelle teneur)

<sup>2</sup> 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.

<sup>1</sup> La présente modification est soumise au référendum facultatif.

<sup>2</sup> Le Gouvernement fixe l'entrée en vigueur de la présente modification.

Le président :  
Eric Dobler

Le secrétaire :  
Jean-Baptiste Maître

**M. André Henzelin** (PLR), président de la commission de gestion et des finances : La loi actuelle sur le personnel de l'Etat a été révisée en profondeur en 2010, avec une entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Compte tenu de l'évolution rapide des métiers et des besoins et afin de permettre à l'Etat de se maintenir comme un employeur attractif et compétitif, le Gouvernement a créé, en janvier 2017, un groupe de travail chargé de réviser la loi. Le mandat demandait à ce dernier, en plus de l'examen complet et systématique de la loi, d'examiner les points suivants :

- la flexibilisation et l'aménagement du temps de travail;
- la refonte de la procédure devant l'autorité de conciliation;
- l'insertion de dispositions en matière informatique et de télécommunication;
- la simplification des procédures de mutations, d'évaluation et de licenciement;
- l'examen de statuts spéciaux pour les cadres supérieurs, les collaboratrices et collaborateurs personnels des membres du Gouvernement et les secrétaires de département.

Pour examiner le dernier point cité, une enquête a été menée auprès des cantons latins. Les résultats de celle-ci étant reproduits dans un document annexé au message d'une part et très largement présentés et détaillés aux pages 3 à 9 du message d'autre part, je m'autorise à vous laisser le soin de vous y référer. Par contre, je relèverai ici que, dans le cadre de la consultation relative au projet de modification de la loi sur le personnel, la proposition de ne pas entrer en matière sur la création de statuts spéciaux pour les cadres supérieurs, les collaboratrices et collaborateurs personnels des membres du Gouvernement et les secrétaires de département a reçu un accueil favorable à hauteur de 72%. Quant au Gouvernement, il nous propose également de ne pas entrer en matière sur ce sujet précis.

Comme déjà indiqué, le groupe de travail a repris tous les articles de la loi. Dans ce cadre, il a proposé, pour une quarantaine de ceux-ci, des changements mineurs ayant trait à des adaptations de vocabulaire, à des modifications de terminologie ou encore à des reformulations ou des précisions purement formelles qui ne modifient nullement la teneur des articles concernés.

Au niveau des modifications majeures, je relèverai dans mon rapport la nouvelle teneur de l'article 39, qui rend facultative la conclusion d'une assurance perte de gain. Effectivement, une forte augmentation des primes est intervenue ces trois dernières années. Dès lors, la question de revenir à l'auto-assurance ou de rester avec une assurance perte de gain peut donc se poser. La disposition potestative de cet article permet ainsi le choix de ces deux variantes.

Je continue, au niveau des modifications majeures, par

l'introduction de la nouvelle Section 6<sup>bis</sup> relative au traitement des données personnelles liées à l'utilisation des ressources informatiques et de télécommunication. Par l'intermédiaire de ces neuf nouveaux articles, l'objectif est de disposer d'une base légale pour encadrer l'utilisation des ressources informatiques et les moyens de télécommunication mis à disposition. En effet, aujourd'hui, ces éléments figurent dans des directives. L'introduction de celles-ci dans la loi a été précédée d'une consultation du Service de l'informatique et du préposé à la protection des données afin de s'assurer que ces dispositions étaient à jour tout en procédant également aux adaptations nécessaires de certains articles.

La Section 7, avec les articles 68 à 70, a également été revue. Elle portera dorénavant la dénomination de « Mobilité interne » au lieu de « Mutations ». En effet, cette dernière notion est connotée négativement et mal perçue par les employés. L'idée est donc de redynamiser cette section pour encourager la mobilité à l'interne au sein du personnel. Cette section est ainsi présentée de manière plus positive en commençant d'abord par la mobilité volontaire, puis la réorganisation et enfin les mutations imposées. Il est aussi prévu une réduction de la durée des droits acquis en cas de mutation ou de mobilité imposée. D'ailleurs, ce sujet, à l'article 69, alinéa 3, fait l'objet d'une proposition de majorité et de minorité qui sera développée dans le cadre de la discussion de détail.

Je termine, au niveau des modifications majeures, par celles apportées à la Section 8 relatives à la cessation des rapports de service. Je précise donc ici que les modifications à l'article 78 relatives aux cas d'invalidité ou d'incapacité de travail de longue durée sont introduites pour les adapter à la pratique. Quant au nouvel article 78a, il a été introduit pour préciser le motif de résiliation d'office des rapports de service lorsque la formation exigée n'est pas obtenue. En ce qui concerne l'article 87, il a été intégralement revu en incluant de nouvelles conditions et contraintes. Effectivement, la rédaction de la nouvelle version s'est beaucoup inspirée des dispositions applicables au personnel de la Confédération tout en les adaptant à la situation jurassienne. Par rapport à cet article, je mentionnerai ici que c'est à l'unanimité que la commission propose la nouvelle version de l'alinéa 3 que nous avons souhaité plus précise par rapport à celle du projet initial du Gouvernement. Par contre, ce n'est pas le cas en ce qui concerne l'alinéa 4 et les suivants et j'aurai l'occasion de reprendre le sujet en question dans le cadre de la discussion de détail.

Pour éviter d'intervenir dans le cadre de la discussion de détail sur deux autres articles, je préciserai ici que c'est à l'unanimité que la CGF propose pour l'article 13, alinéa 2, lettre e, l'ajout de : « sauf au sein d'une même unité administrative pour la réattribution d'un taux ne dépassant pas une redistribution d'au maximum 20% ». Cet ajout, tout en fixant un taux maximum, permet au Gouvernement d'avoir une marge de manœuvre lors de la redistribution de quelques heures au sein d'une même unité administrative. C'est également à l'unanimité que la CGF propose la nouvelle teneur de l'article 56, alinéa 3, relatif à la protection de la personnalité et de la santé. En fait, cet alinéa ainsi que la note marginale constituent une nouvelle proposition du Gouvernement par rapport à celle qui figurait dans son projet de message du 19 novembre 2019. En effet, initialement, il était question de confier à un groupe de confiance, sur le modèle de celui qui existe actuellement au sein de l'Etat, la mission de se tenir à disposition des employés qui rencontrent des difficultés sur leur lieu de travail et qui ont besoin d'aide et

d'écoute. Ce groupe, composé actuellement de collaboratrices et de collaborateurs de l'Etat, rencontre des difficultés pour assumer cette tâche durant leur temps de travail ou en sus. Les personnes concernées ont donc effectué des démarches pour rechercher des intéressés disposés à intégrer le groupe de confiance et à se former en médiation, malheureusement sans succès. Compte tenu de ce qui précède, une analyse et des contacts ont été menés afin de rechercher une solution adéquate. Ceux engagés avec la Fondation O<sub>2</sub> ont permis de constater qu'elle avait déjà été approchée par des entreprises privées pour leur offrir ce genre de prestations. C'est ainsi qu'à la suite de très larges échanges, cette dernière a décidé de mettre en place, à cet effet, une structure dénommée Héphaïstos. Eu égard à ce qui précède, le Gouvernement a donc décidé de confier un mandat à la Fondation O<sub>2</sub> en lieu et place du groupe de confiance. Un montant annuel de 15'000 francs sera versé à la Fondation O<sub>2</sub> pour offrir à l'ensemble du personnel de l'Etat l'accès à cette structure. Les nouvelles dispositions proposées permettront d'assurer le cadre de la confidentialité, de garantir le secret de fonction ainsi que la confidentialité des données.

La CGF a traité le projet de modification de la loi sur le personnel lors de cinq séances, la première fois en date du 22 janvier 2020. Malheureusement, la crise sanitaire et les contraintes qui y étaient liées et qui nous sont connues ont perturbé ensuite nos travaux, tout particulièrement durant le premier semestre. Après avoir précisé ce fait, je tiens à remercier Madame la ministre Nathalie Barthoulot ainsi que Mesdames Sophie Beyermann et Marina Markovic, respectivement cheffe et adjointe du Service des ressources humaines, pour leur disponibilité et les renseignements détaillés et complets qu'elles nous ont donnés. Je remercie également notre secrétaire Jean-Baptiste Maître.

Je conclus, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Députés, en vous communiquant que si la commission de gestion et des finances est partagée sur quelques articles, c'est à l'unanimité qu'elle vous recommande d'accepter l'entrée en matière et, par 10 voix et 1 abstention, la loi sur le personnel de l'Etat. Je vous remercie de votre attention.

**Mme Nathalie Barthoulot**, ministre de l'Intérieur : En 2010, il y a dix ans déjà, le Parlement adoptait une nouvelle loi sur le personnel de l'Etat. A l'époque, ce texte, fruit d'un immense travail de modernisation du statut des fonctionnaires, des enseignants et des magistrats, s'est inscrit dans la transformation de la relation entre l'Etat-employeur et son personnel.

Il a entraîné la fin du statut de fonctionnaire et a permis l'introduction d'un statut unique d'employé de l'Etat dont les rapports de travail sont, depuis lors, régis par un contrat de travail de droit public.

Ce changement fondamental en 2010 a ouvert la voie aux nombreuses évolutions législatives concernant le personnel, qui ont suivi au cours de la décennie écoulée : que cela soit dans le domaine de la gestion du recrutement et de la fin des rapports de service, de la rémunération avec l'introduction d'une nouvelle échelle de traitement ou encore du système d'évaluation des fonctions qui a été réformé en profondeur en 2016.

Les effets de l'entrée en vigueur de la loi se poursuivent encore aujourd'hui, dans une moindre mesure certes, pour intégrer l'évolution des méthodes et des outils de travail; je

pense ici en particulier au télétravail. Dès lors, vous me demanderez légitimement : « Pourquoi modifier la loi qui semble fonctionner ? ».

En dix ans, cette loi a fait ses preuves. Elle a contribué à une évolution de l'activité du personnel de l'Etat. Globalement, elle est satisfaisante et ne nécessite pas de transformation majeure.

Pour autant, la pratique et les évolutions métiers ont fait ressortir des besoins nouveaux ou des adaptations nécessaires pour lesquels un travail de révision partiel était opportun.

Pour ce faire, en 2017, le Gouvernement a créé un groupe de travail temporaire chargé de procéder à une révision partielle de la loi. Comme l'évoquait le président de la CGF dans son propos introductif, ce groupe de travail s'est vu attribuer une liste de thèmes de travail imposés sur lesquels il n'est plus nécessaire de revenir.

Dix-huit mois de travaux ont été nécessaires au groupe de travail, qui s'est réuni à dix-sept reprises entre mars 2017 et juillet 2018, pour réaliser et construire un projet global cohérent.

En janvier 2019, le Gouvernement a validé le projet de modification avant de lancer une vaste consultation auprès des unités administratives, des partenaires sociaux, des partis politiques bien évidemment mais également des entités paraétatiques qui appliquent par analogie la législation sur le personnel de l'Etat.

A l'issue de cette consultation qui s'est déroulée entre mars et juillet 2019, les retours ont été positifs et les modifications proposées bien accueillies. C'est fort de ces retours que l'on a encore pu procéder à quelques derniers ajustements avant de soumettre ce texte à la procédure parlementaire.

Avant d'entrer dans le détail du texte de loi, il est important aujourd'hui de vous faire part de quelques informations générales en lien avec certains éléments saillants du projet, sur lesquels un éclairage préalable à la discussion peut être utile.

Tout d'abord, il s'agit de rappeler que l'objectif premier de la révision était de répondre à un besoin de souplesse de l'administration tout en demeurant un employeur attractif. Cela a conduit à quelques changements majeurs, certes, mais aussi à diverses adaptations mineures pour assurer une mise en œuvre pratique et efficace de la législation sur le personnel de l'Etat. C'est ainsi que plusieurs articles concernés par cette modification législative l'ont été dans un souci purement « cosmétique ».

Parmi les changements majeurs, je tiens à signaler la volonté de l'Etat de favoriser entre autres le télétravail mais surtout de développer les nouvelles formes d'aménagement et d'organisation du travail dans un sens large. Notre volonté vise à répondre aux attentes des employés et des futures générations d'employés.

L'administration doit s'adapter et favoriser les transformations organisationnelles que connaît aussi la société dans son ensemble. Nous avons d'ailleurs déjà anticipé cela sous forme de projets-pilotes, notamment en matière de télétravail – qui ont été d'autant plus utiles au cours de l'année écoulée vu le contexte COVID – et que nous allons assurément confirmer dans les activités ordinaires lorsque des jours meilleurs seront de retour.

Dans la lignée des responsabilités qui incombent à l'employeur et sur lesquelles nous souhaitons préserver notre exemplarité, il y a un thème important sur lequel je tiens à apporter quelques précisions. Cela concerne les prestations du groupe de confiance.

Depuis, une vingtaine d'années, un groupe de confiance, composé de quatre personnes désignées par le Gouvernement, assure cette prestation en faveur du personnel de l'Etat. Depuis une quinzaine d'années, l'accès à cette prestation est ouvert aux entités paraétatiques ainsi qu'aux communes qui souhaitent y adhérer. Les prestations fournies sont indispensables en termes de protection de la personnalité des employés et elles doivent être assurées par l'employeur République et Canton du Jura qui a toujours veillé à garantir l'accès au groupe de confiance aux employés de l'Etat.

Pendant, au cours des dernières années, la charge de travail des membres du groupe s'est fortement accentuée, en raison notamment de la complexification des cas et des situations traitées par les membres du groupe de confiance. Toutes et tous accomplissent un formidable travail en sus de leur activité professionnelle et on doit ici saluer leur engagement.

Compte tenu toutefois de l'augmentation de la charge de travail et surtout de la professionnalisation de l'activité qui a pris beaucoup d'ampleur, il a été proposé d'externaliser cette mission et de confier la prestation à un tiers externe, à la Fondation O2, comme l'a rappelé tout à l'heure André Henzelin.

C'est pour cela que vous voyez apparaître une proposition de modification de l'article 56 et l'introduction d'un nouvel article 56a dans le projet de loi, le but étant d'encadrer légalement la fourniture de cette prestation par un tiers, avec des garanties équivalentes à ce qui se passe actuellement.

Il me semble nécessaire de revenir ici brièvement sur la question du statut des cadres qui a, par ailleurs, été étudiée en profondeur. Des comparaisons intercantionales ont été menées dans le processus de révision. Au terme de ce travail, il a été proposé de maintenir le statu quo en tenant compte à la fois des changements et des cautions mis en place au cours des dernières années, notamment un suivi rigoureux de l'enregistrement du temps de présence avec les coupures annuelles, mais surtout la mise en place d'une logique globale entre les systèmes de rémunération et d'évaluation des fonctions qui ont créé « un écosystème globalement cohérent ».

Certaines dérives, qui ont pu exister au début des années 2000, ne pourraient plus se reproduire aujourd'hui. Créer un statut spécial pour les chefs de service ou les cadres supérieurs exigerait de revoir le système d'évaluation des fonctions mais demanderait aussi de prévoir des compensations nouvelles palliant la différence de traitement ou la suppression du timbrage qui serait introduite pour cette catégorie d'employés.

Aussi, le Gouvernement a estimé que la révision de la loi et les évolutions des cinq dernières années étaient suffisantes pour avoir aujourd'hui un cadre suffisamment précisé qui permet de bien relever les défis liés à la gestion des personnes assumant notamment des fonctions-clés au sein de l'administration.

Il n'est donc pas prévu de régime spécial dans le projet législatif qui vous est soumis mais il nous a paru nécessaire de revenir ici brièvement sur l'historique et l'évolution de



cette thématique qui ont conduit le Gouvernement à privilégier l'orientation retenue.

Enfin, vous n'aurez pas manqué d'en prendre connaissance, des modifications et des adaptations de procédures apparaissent dans le projet. Cela concerne en particulier la procédure devant l'autorité de conciliation, les procédures de mutation et de licenciement.

S'agissant de l'autorité de conciliation, il n'y a pas de changement de pratique; ce sont simplement les dispositions actuelles qui ont été sorties de l'ordonnance sur le personnel et intégrées dans la loi afin de répondre à l'exigence de figurer dans une base légale suffisante. Je ne m'étendrai pas plus ici sur les deux autres procédures sachant que nous y reviendrons au moment du traitement des dispositions en question.

Me voilà ainsi au terme de mon propos introductif, Mesdames et Messieurs les Députés, concernant ce projet de modification de la loi sur le personnel de l'Etat.

Je profite ici de remercier chaleureusement le président de la commission de gestion et des finances, André Henzelin, ainsi que l'ensemble des membres de ladite commission pour leur engagement et leur analyse toujours des plus constructives et des plus précieuses !

*L'entrée en matière n'est pas combattue.*

#### Article 7

**M. Rémy Meury** (CS-POP), rapporteur de la majorité de la commission : Le temps n'est plus aux demi-mesures en matière d'égalité. Promouvoir l'égalité est une manière d'autoriser le maintien de niches d'inégalités, comme le souhaite, semble-t-il, le Gouvernement. Il est fondamental que les pouvoirs publics ne tergiversent pas sur cette notion et s'engagent à appliquer l'égalité entre femmes et hommes.

Dans ce domaine, le Canton du Jura a plutôt donné l'exemple par le passé, il faut le reconnaître, avec la création du premier service chargé de cette problématique mais aussi plus récemment avec la mise en place de sa nouvelle évaluation des fonctions qui est saluée par le Bureau fédéral de l'égalité comme étant l'une des plus exemplaires, si ce n'est la plus exemplaire, en matière d'égalité de traitement pour les fonctions du service public jurassien.

C'est une réalité en fait, le Jura applique déjà l'égalité. Donc, écrivons-le dans les textes ! Et si l'on devait découvrir des erreurs par la suite, c'est toujours possible, la loi ainsi modifiée imposerait de les corriger.

C'est une évidence, le Gouvernement doit appliquer l'égalité entre femmes et hommes dans la gestion du personnel de l'Etat.

**M. André Henzelin** (PLR), président de la commission et rapporteur de la minorité d'icelle : En préambule et pour éviter toute ambiguïté, je tiens à souligner que je suis un partisan de l'égalité entre femmes et hommes. En effet, dans le cadre de mon activité professionnelle, j'ai toujours été très attentif à défendre cette égalité. Il est bien entendu que c'est également avec cette même sensibilité que j'ai encouragé, soutenu et défendu cette notion d'égalité tant au sein de ma famille à la gent féminine bien représentée qu'au travers de mes divers engagements.

La minorité de la commission vous invite à maintenir le texte proposé par le Gouvernement. D'ailleurs le verbe dont

il est question, soit « promeut », avait déjà fait débat lors de la révision de la loi sur le personnel en 2010 et c'est lui qui avait été finalement retenu. Selon le dictionnaire, promouvoir, c'est élever à une dignité. Dès lors, il faut bien convenir que ce verbe ne se limite pas simplement à une déclaration d'intention et qu'il est surtout bien approprié pour signifier au Gouvernement l'attitude qu'il doit vouer en faveur de l'égalité entre femmes et hommes.

Pour la minorité de la commission, le maintien de la version actuelle de l'article 7 est plus réaliste et plus adéquat que la proposition « le Gouvernement applique » faite par la majorité de la commission.

En conclusion, je vous recommande, chers collègues, de soutenir la proposition du Gouvernement et de la minorité de la commission, soit « le Gouvernement promeut ». Je vous en remercie par avance.

**Le président** : La parole est aux représentants des groupes. Monsieur le député Jean-Daniel Ecoeur, au nom du groupe PCSI, vous avez la parole (*Des voix dans la salle* : « PS »)... Pardon, au nom du groupe PS.

**M. Jean-Daniel Ecoeur** (PS) : Le groupe socialiste, après maintes études, soutiendra la majorité de la commission, soit : « Le Gouvernement applique l'égalité entre femmes et hommes dans tous les domaines de la gestion du personnel ».

*Au vote, la proposition de la majorité de la commission est acceptée par 42 voix contre 12.*

#### Article 50, alinéa 1

**M. Pierre Parietti** (PLR), rapporteur de la majorité de la commission : Dix-huit mois de concertation entre les représentants de l'Etat impliqués, au sein du groupe de travail temporaire, dans la révision en cours de traitement ce jour n'auront évidemment pas donné pleine satisfaction à tous les interlocuteurs concernés. C'est d'ailleurs bien la raison pour laquelle certaines formulations font aujourd'hui l'objet de prises de position majoritaires ou minoritaires.

Ainsi, à l'article 50 traitant du droit aux vacances, d'aucuns estiment que l'Etat doit être à même d'offrir une durée des vacances annuelles plus généreuse que celle actuellement en vigueur.

La majorité de la commission de gestion et des finances, tout comme le Gouvernement, ne partage pas du tout ce point de vue.

Rappelons qu'une année calendaire usuelle se décompose en jours travaillés et jours non travaillés. 365 jours par année desquels on déduit les jours de vacances officiels, les samedi/dimanche, les jours fériés payés parmi ceux officiels conduisent à un pensum de l'ordre de 225 jours travaillés, soit, si l'on aime les chiffres, 62% des jours annuels !... donc 38% sans activités et obligations professionnelles.

Pour une rallonge, à coup de semaine entière de cinq jours, voire de dix jours au-delà de 50 ans et même de quinze jours dès 60 ans, deux obstacles doivent être surmontés :

– Premier obstacle : une rallonge dans les effectifs de l'Etat jurassien pour suppléer aux différents services qui doivent assumer des obligations s'écartant de l'activité de type administratif, activité répartie sur cinq journées hebdomadaires. Les services en question (police, voirie, prisons,

voire d'autres) ne sont pas du tout à même d'assurer leurs obligations sans renforcement subséquent.

- Deuxième obstacle : un coût supplémentaire de l'ordre d'un million de francs annuel pour la charge salariale des effectifs supplémentaires tels qu'ils ont été évalués par les ressources humaines.

La démarche de réduction froide, brutale, du temps de travail sous forme de jours de vacances supplémentaires pour l'ensemble de la fonction publique, et sans aucune approche d'une quelconque forme de compensation, n'est, aux yeux de la majorité de la commission, ni justifiée, ni souhaitée.

Nous vous invitons dès lors à préserver le statut actuel qui correspond aux usages dans nombre de secteurs d'activité et qui n'entache d'aucune manière l'attractivité de la fonction publique. Signalons à ce propos que les mises au concours ne rencontrent jamais d'obstacle relatif à la politique du droit aux vacances en vigueur auprès des postulants !

Dès lors, la majorité de la commission, en accord avec le Gouvernement, vous remercie de préserver la situation actuelle. Je vous remercie pour votre attention.

**M. Rémy Meury** (CS-POP), au nom de la minorité de la commission : Le coût annoncé par le Gouvernement en CGF pour l'octroi de cette semaine supplémentaire, quel que soit l'âge, je tiens quand même à le préciser (on n'ajoute pas plus qu'une semaine dans notre proposition, quel que soit l'âge), ce coût d'un million ne tient nullement compte des retours positifs, non chiffrables par des comptes, de la réduction de fait de la fatigue pour les employés qui pourront se reposer une semaine de plus par année.

On entend évidemment dire que ce n'est pas le moment d'envisager une telle dépense. C'est une affirmation faite par les mêmes qui trouvaient que l'on ne devait pas tenir compte de la situation sanitaire et de ses coûts pour déboursier des milliards pour des avions dont l'utilité restera à démontrer !

Depuis plus de quarante ans, les employés de l'Etat bénéficient de quatre semaines de vacances jusqu'à 50 ans, puis de cinq semaines jusqu'à 60 ans. C'est depuis peu qu'ils ont droit à six semaines dès 60 ans. D'ailleurs, ça n'apparaît que dans l'ordonnance et non pas dans la loi. Il est temps de changer pour s'aligner sur ce qui se fait ailleurs. Toutes les CCT, ou presque, prévoient une semaine de plus. Les grandes enseignes de la vente également. Dans les administrations, Porrentruy accorde cinq semaines jusqu'à 50 ans, puis six semaines dès 50 ans.

Delémont accorde quatre, cinq et six semaines, mais en prévoyant dans son règlement du personnel que la fonction publique a droit aux ponts de fin d'année, de l'Ascension et de la Fête-Dieu sans aucune compensation. Au final, on dépasse la semaine de vacances supplémentaire que l'on propose ici.

Moutier, qui sera bientôt des nôtres, accorde cinq, six et sept semaines en fonction de l'âge, comme nous le proposons en tant que minorité.

Le Canton de Berne octroie d'emblée cinq semaines. Ensuite, une évolution se fait en fonction de l'âge et en fonction des classes de traitement pour atteindre quasiment sept semaines de vacances dès 60 ans, voire dès 55 ans dans certains cas.

Le Canton de Neuchâtel donne exactement ce que nous

proposons aujourd'hui.

En résumé, contrairement à ce que les réfractaires à cette amélioration prétendent, c'est bien le moment de rattraper notre retard en la matière.

**M. Jean-Daniel Ecoeur** (PS) : La fonction publique jurassienne a déjà bien contribué ces cinq dernières années : ajustement des salaires à l'IPC réel, renoncement aux annuités par deux fois, diminution de l'horaire à 40 heures pour des mesures d'économie ainsi que des diminutions de prestations de la Caisse de pensions.

Par ces temps difficiles que nous vivons actuellement, le coût d'une semaine supplémentaire paraît supportable en regard des économies réalisées sur la fonction publique.

Un signal fort de reconnaissance en faveur du personnel est souhaitable, en regard du travail effectué par la fonction publique en relation avec la crise COVID. La plupart des CCT accordent déjà cinq semaines.

C'est pour toutes ces raisons que nous soutiendrons la minorité de la commission, soit la durée des vacances avec cinq jours supplémentaires. Merci.

**Mme Nathalie Barthoulot**, ministre de l'Intérieur : Le coût brut d'une semaine de congé supplémentaire peut être estimé à environ 2% de la masse salariale du personnel, soit environ 5,3 millions.

Néanmoins, ce coût est partiellement hypothétique dans la mesure où il est fort probable qu'un certain nombre de services pourraient absorber cette semaine supplémentaire sans augmentation particulière de personnel.

Pour le personnel administratif uniquement, considérant un effectif de 950 EPT, cela représente 38'950 heures de travail en moins, soit environ 19 EPT. Si certaines unités pourraient se passer de postes supplémentaires, plusieurs secteurs, devant assurer des horaires spéciaux ou des tournus, devraient consentir à engager du personnel supplémentaire. Il n'est toutefois pas possible de chiffrer très précisément ces éléments à ce stade, comme l'a mentionné le député Rémy Meury.

Toutefois, en considérant les services où l'on est déjà sûr qu'il y aurait des EPT en plus, on peut chiffrer cette dépense supplémentaire de l'ordre d'un million supplémentaire par année.

Ainsi, et compte tenu du coût supplémentaire attendu d'une telle proposition, quand bien même elle s'inscrirait dans l'air du temps et qu'en comparaison intercantonale et en comparaison avec d'autres employeurs, l'Etat jurassien s'alignerait certainement dans une nouvelle réalité professionnelle, compte tenu également des difficultés financières auxquelles l'Etat doit et devra faire face à l'avenir, le Gouvernement ne peut malheureusement pas soutenir la proposition d'accorder à tous les employés de l'Etat une semaine de vacances supplémentaire.

**Le président** : Je vous rappelle une petite précision technique : une fois que vous avez voté, ce n'est pas comme dans la salle du Parlement, vous ne pouvez plus ici changer votre vote. Soyez dès lors attentifs à ne pas vous mélanger les doigts sur les boutons !

*Au vote, la proposition du Gouvernement et de la majorité de la commission est acceptée par 29 voix contre 23.*

**Le président** : Article 52 à article 69, alinéa 2, incluant la proposition d'article 56, alinéa 3, du Gouvernement et de la commission, qui a été explicitée par le rapporteur de la commission. Acceptés.

Article 69, alinéa 3

**M. Rémy Meury** (CS-POP), rapporteur de la majorité de la commission : La majorité de la commission estime que la réduction des droits acquis, décidée en 2010 au moment de l'adoption de la loi sur le personnel, qui a introduit une limitation à deux ans, est une mesure qui ne doit pas être amplifiée aujourd'hui.

Je rappelle que nous parlons ici de droits acquis lors d'un changement de fonction lié à une réorganisation. Les compétences de l'employé ne sont pas à l'origine de ce changement de fonction, avec une rémunération inférieure à la clé. Le cas de la responsabilité de l'employé qui ne répondrait plus aux exigences de la fonction occupée est réglé à l'article 70, depuis 2010 d'ailleurs, et prévoit qu'il n'y a pas de droits acquis du tout, dans ce cas-là, en matière salariale.

La volonté gouvernementale de sanctionner davantage encore une ou un employé-e qui verrait sa fonction dévaluée à cause d'une réorganisation est incompréhensible. Le maintien des droits acquis pendant deux ans, qui n'est pas une mesure particulièrement généreuse en comparaison intercantonale, toujours dans la circonstance décrite où aucune erreur ne peut être reprochée à l'employé, se justifie pleinement pour la majorité de la commission que je représente.

**M. Pierre Parietti** (PLR), au nom de la minorité de la commission : L'article sous revue traite de manière circonstanciée la problématique de mutations subséquentes à des phases de réorganisation et de rationalisation des tâches assumées à l'interne de l'administration et des écoles publiques.

Ne nous leurrions pas, cette situation n'aura à l'avenir que tendance à se développer, toutes les tâches et attentes des employeurs privés ou publics devant se mettre en adéquation des moyens techniques et de l'évolution des procédures administratives.

Les employés y seront confrontés au cours de leur carrière à une ou plusieurs occasions et devront être réactifs dans l'assimilation des procédures, des outils de travail et des exigences du système. Le perfectionnement ne doit pas rester un vain mot et les étapes de formation continue, voire de curiosité personnelle envers l'évolution devront être acceptées par les employés à tous les niveaux. C'est le prix à payer pour rester compétitif et en adéquation avec les exigences du métier !

Les phases de réorganisation ou de rationalisation n'ont pas pour objectif de laisser les gens sur le carreau mais de leur offrir, si la motivation et la volonté sont là, d'autres opportunités de poste, dans la mesure du possible considérées de niveau équivalent.

Si tel n'est pas le cas et qu'une situation de sous-évaluation du nouveau poste est constatée, alors l'employé bénéficie d'une protection de son statut durant douze mois, respectivement vingt-quatre mois s'il a dépassé l'âge de 55 ans.

Il lui reste cependant la possibilité de postuler à un autre poste au sein de l'administration cantonale pour préserver son statut initial ou alors de rechercher une autre place dans

un autre secteur que la fonction publique.

Cette situation de préservation de son traitement initial durant une année s'il n'a pas atteint l'âge de 55 ans, ou des deux années au-delà de ce terme, est jugée conforme et respectueuse de la personne concernée.

Nous vous invitons donc, au nom de la minorité de la commission et du Gouvernement, à conserver la situation en vigueur. Je vous remercie pour votre attention.

**M. Jean-Daniel Ecoeur** (PS) : Le groupe socialiste soutiendra la majorité de la commission, soit deux ans et non une année, en cas de réorganisation ou de rationalisation des tâches de l'administration ou des écoles publiques. Merci.

**M. Rémy Meury** (CS-POP) : Je me permets juste une toute petite précision par rapport à la conclusion du rapporteur de la minorité : c'est la proposition de majorité qui maintient la situation actuelle et non pas la proposition de minorité !

**Le président** : La parole est désormais au Gouvernement et, pour la position de ce dernier, Madame la ministre Nathalie Barthoulot, vous avez la parole.

**Mme Nathalie Barthoulot**, ministre de l'Intérieur : Je ne pensais pas intervenir. Je pense que les arguments des uns et des autres ont été suffisamment clairement exprimés.

*Au vote, la proposition de la majorité de la commission est acceptée par 40 voix contre 17.*

**Le président** : Articles 69, alinéa 4, à 87, alinéa 3, avec la proposition du Gouvernement et de la commission à l'article 87, alinéa 3, qui a été expliquée dans le cadre du débat d'introduction par le rapporteur de la commission. Acceptés.

Article 87, alinéas 4 à 6 ou 4 à 8

**M. André Henzelin** (PLR), président de la commission et rapporteur de la majorité d'icelle : La rédaction de la nouvelle version de l'article 87 s'est beaucoup inspirée des dispositions applicables au personnel de la Confédération tout en les adaptant à la situation jurassienne. En effet, comme je l'ai relevé dans mon rapport d'entrée en matière, l'article 87 a été intégralement revu en incluant de nouvelles conditions et contraintes. En effet, cet article s'est révélé très difficile à appliquer et ne donne pas satisfaction dans sa rédaction actuelle, tant pour l'employeur que pour les employés.

Selon le tableau reproduit en page 14 du message, 22 procédures de « licenciements ordinaires » au sens de l'article 87 ont été ouvertes depuis l'entrée en vigueur de la loi en 2011 jusqu'en 2017. Par contre, aucune n'a jamais débouché sur une décision de licenciement.

Selon l'analyse qui a été faite, il ressort de celle-ci que les procédures ouvertes au sens de l'article 87 sont utilisées comme des procédures d'évaluations ou de suivi d'un employé dont les prestations ne sont plus suffisantes.

Compte tenu de ce qui précède, la nouvelle rédaction des alinéas 4 à 6 de l'article 87, qui supprime notamment les deux entretiens formels d'évaluation, est soutenue par la majorité de la commission.

Par contre, avec sa proposition, la minorité de la commission reprend in extenso aux alinéas 4 à 6 la rédaction

des alinéas 4, 6 et 7 de l'article 87 de la loi actuelle.

Je relève ici que, lors de la procédure de consultation, la nouvelle version de l'article 87, y compris la simplification des procédures de résiliation des rapports de service, a été acceptée par 85,2% des participants.

Au niveau de la nouvelle version de l'article 87, je tiens à préciser ici que la notion de « motifs fondés » visant ainsi à ce que l'Etat ne puisse pas licencier un employé sans motifs est inscrite à l'alinéa premier.

Quant à l'alinéa 2, il mentionne, par rapport à la version actuelle, certains motifs fondés. Cette liste exemplative apporte ainsi des précisions et améliore l'interprétation du texte actuel que je me permets de citer, à savoir : « Cette condition est remplie notamment lorsque les prestations, le comportement ou les aptitudes de l'employé ne correspondent plus aux exigences du poste » (fin de citation).

Quant à l'alinéa 3, qui prévoit expressément que l'employeur ait rendu l'employé attentif aux faits et aux manquements reprochés, la CGF a souhaité que le texte soit plus précis par rapport à celui proposé par le Gouvernement. Les modifications apportées ressortent en gras dans le texte en question. Sans reprendre la totalité de celui-ci, je relèverai que nous avons proposé de remplacer « si l'employé a été préalablement rendu attentif aux faits ou aux manquements reprochés sans succès ni amélioration suffisante » par « si l'employé s'est préalablement vu signifier formellement les faits ou les manquements reprochés sans amélioration suffisante » tout en ajoutant à ce texte « après un délai raisonnable ». La majorité de la commission estime que la nouvelle version de l'alinéa 3 donne au Gouvernement l'orientation, cas échéant, pour formaliser les procédures dans l'ordonnance sur le personnel de l'Etat.

En conclusion, je vous recommande, chers collègues, de soutenir la proposition du Gouvernement et de la majorité de la commission pour les alinéas 4, 5 et 6 de l'article 87. Je vous en remercie par avance.

**M. Rémy Meury (CS-POP)**, au nom de la minorité de la commission : En 2010, la loi sur le personnel a abandonné la procédure disciplinaire, qui pouvait mener à différentes sanctions (blâme, avertissement, suspension de salaire), pour ne retenir finalement que la procédure de licenciement. Aujourd'hui, le fonctionnement de cette procédure de licenciement se fait en deux temps bien définis : l'annonce de l'ouverture de la procédure avec la présentation des éléments qui ne donnent pas satisfaction dans un premier temps. Un délai est ensuite donné à l'employé pour améliorer la situation et ses prestations.

Dans un deuxième temps, à la fin du délai imparti, un entretien est à nouveau tenu pour évaluer dans quelle mesure les objectifs donnés lors de l'ouverture de la procédure ont été atteints. Trois solutions se présentent alors. Aucune amélioration n'est constatée et le licenciement est signifié. Tous les objectifs sont atteints, auquel cas la procédure s'éteint. Et la troisième solution, une partie significative des objectifs a été atteinte mais il reste des améliorations à apporter encore; un délai supplémentaire est alors accordé avec, au bout, une ultime évaluation des objectifs atteints ou non.

Il nous semble que cette procédure a fait ses preuves et qu'elle devrait être maintenue en l'état.

Un autre point est contesté de notre part et, depuis toujours, par les associations du personnel, c'est la possibilité

offerte au Gouvernement de ne pas réintégrer une ou un employé-e licencié-e sans motif valable, ce qui est maintenu à l'alinéa 5 de la proposition du Gouvernement et de la majorité de la commission.

Plusieurs cas, par le passé, ont démontré que cette formule de l'octroi d'une indemnité a été utilisée sans qu'il n'y ait eu formellement de procédure de licenciement. Ne pas la prévoir dans la loi après un licenciement abusif n'interdit pas de l'utiliser à tout moment de la procédure qui aura été choisie. Il n'est donc pas nécessaire d'accorder expressément ce droit au Gouvernement, qui ne relèverait plus d'un accord entre les parties mais du paiement d'un droit à procéder à un licenciement abusif. Une pratique qu'il ne faut en aucun cas encourager dans le service public.

**M. Jean-Daniel Ecoeur (PS)** : En effet, les procédures de licenciement actuelles débouchent rarement sur des licenciements mais plutôt des arrangements.

La procédure en vigueur est suffisante à nos yeux. Il est important d'accélérer et d'alléger la procédure par respect des différents intervenants et le bien des services. Nous soutiendrons la majorité de la commission. Merci.

**Mme Nathalie Barthoulot**, ministre de l'Intérieur : On a pu présenter la proposition de modification du texte comme une volonté de se défaire facilement ou rapidement, voire même de manière abusive, des employés de l'Etat. Mais il n'en est rien, bien au contraire.

Vous pouvez être assurés, Mesdames et Messieurs les Députés, qu'il n'y a aucune volonté de la part du Gouvernement d'introduire des règles qui visent à se départir facilement des employés.

Au contraire, en droit public, les conditions et les modalités de licenciement sont strictes. Elles répondent à un cadre rigoureux et un licenciement ne peut intervenir que si des motifs objectifs et fondés le justifient.

En tout état de cause, il faut bien comprendre qu'une procédure de licenciement s'inscrit dans un cadre formel extrêmement rigoureux. Elle obéit aux règles du droit public et notamment des principes généraux du droit administratif (droit d'être entendu, d'avoir accès à son dossier, d'avoir un exposé quant aux reproches formulés). L'employé doit avoir la possibilité de s'amender et de repartir de bon pied quand des dysfonctionnements lui sont reprochés.

Sur les questions de procédure, le respect de celles-ci tout comme celui des grands principes du droit administratif seront toujours en vigueur et assureront dans tous les cas ce rôle de garde-fous que certains semblent remettre en cause.

Toutefois, il faut aussi mettre en évidence la réalité des situations auxquelles employeur et employés peuvent être confrontés. L'expérience nous l'a démontré, les procédures de licenciement sont des situations complexes, pour les deux parties impliquées.

De multiples facteurs sont à prendre en compte, que ce soit au niveau des compétences, du dysfonctionnement, de l'absence d'intégration au sein de l'équipe, de problèmes de comportements ou encore relationnels.

Souvent, à ces facteurs viennent s'ajouter le poids de la procédure, la tension ou la cristallisation dans les échanges et dans les relations, la lassitude aussi avec le temps qui passe.

Le déroulement de la procédure, au sens de l'article 87, tel qu'il est conçu actuellement, est chronophage et non satisfaisant en pratique. La méthode et le rythme actuellement imposés peuvent s'avérer bien plus difficiles et délicats, tant pour l'employé que pour le fonctionnement de l'unité administrative qui subissent parfois l'enlisement de certaines situations individuelles.

Les modifications proposées n'ont pas vocation à fragiliser la situation de l'employé, ni à le priver de ses droits. Par contre, elles ont pour but de structurer au mieux le cadre d'une procédure, de clarifier les éléments pouvant être pris en compte et utilisés de part et d'autre dans celle-ci et les délais dans lesquels cela peut être fait. L'employeur doit disposer de la faculté de formuler et d'exposer à un employé des reproches afin que celui-ci puisse possiblement corriger les éléments déclencheurs d'une procédure.

Il doit aussi lui donner les moyens et les outils pour qu'il puisse corriger ce qui ne va pas et que la relation professionnelle retrouve de la fluidité et de la normalité. En contrepartie, en cas d'échec et s'il n'y a pas d'amélioration notable et durable, un licenciement doit pouvoir être prononcé au terme de la procédure.

Ainsi, le Gouvernement vous recommande de soutenir l'article 87, alinéa 4, tel que soutenu par la majorité de la commission.

*Au vote, la proposition du Gouvernement et de la majorité de la commission est acceptée par 51 voix contre 8.*

*Les autres articles, ainsi que le titre et le préambule, sont acceptés sans discussion.*

*Au vote, en première lecture, la modification de la loi est adoptée par 54 voix contre 1.*

## 12. Motion no 1313

**Réajustement des conditions d'octroi des subsides aux primes des caisses maladie liées au revenu déterminant unifié (RDU) : soutenir les citoyens et familles aux revenus modestes et supprimer l'inégalité de traitement entre enfants de couples mariés et ceux de couples en union libre**  
**Mélanie Brülhart (PS)**

La loi sur l'assurance-maladie (LAMal), entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1996, confère aux cantons certaines attributions en matière d'assurance-maladie. Ils ont notamment pour tâche l'attribution de réductions des primes d'assurance-maladie. En vertu des articles 65 et 66 LAMal, les cantons accordent des réductions de primes aux individus de condition économique modeste et moyenne. Le Canton du Jura a mis en vigueur un système dans ce sens dès le 1<sup>er</sup> janvier 1996<sup>1)</sup>.

Les ayants droit sont répartis, selon leur revenu déterminant, dans l'une des nombreuses classes de revenus donnant droit à une réduction de primes. Toute personne dont le revenu déterminant est inférieur à 27'000 francs par année a droit à une réduction de primes (57'000 francs pour les personnes qui ont des enfants à charge, mais uniquement pour leurs enfants)<sup>1)</sup>.

Le revenu déterminant, dit revenu déterminant unifié (RDU), est calculé sur la base du revenu imposable qui ressort de la taxation fiscale définitive de l'année et est corrigé

par diverses déductions ou majorations (intérêts passifs, perte des exercices commerciaux, etc.). Les déductions « sociales » suivantes corrigent en outre le revenu imposable<sup>1)</sup> :

- Déduction par contribuable marié, veuf, divorcé ou séparé, sans enfant à charge : 5'000 francs.
- Déduction par contribuable marié, veuf, divorcé, séparé ou célibataire, au bénéfice d'une déduction fiscale pour « enfants à charge » (chiffre 620) : 10'000 francs.
- Déduction par enfant à charge entraînant une déduction fiscale (chiffre 620); pour les deux premiers enfants : 4'000 francs.
- Déduction par enfant à charge entraînant une déduction fiscale (chiffre 620); à partir du troisième enfant : 6'000 francs.

Ces déductions s'additionnent selon les cas. Pour un contribuable avec trois enfants, la déduction finale de son revenu imposable est de 24'000 francs.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les familles à bas revenu et dont l'un des parents au moins réalise un revenu professionnel recevront un montant supplémentaire suite au contre-projet à l'Initiative « PC familles » accepté par le peuple.

Le « Supplément caisse-maladie Famille » est octroyé si le revenu déterminant est inférieur à 15'000 francs, si la famille de faible condition économique réalise un revenu provenant d'une activité professionnelle et si le bénéficiaire n'est pas au bénéfice de l'aide sociale, ni des prestations complémentaires<sup>1)</sup>.

Il existe des cas de familles aisées dont un des membres du couple perçoit des subsides pour les enfants qu'il a en commun avec son partenaire avec lequel il vit maritalement, subsides que ne recevraient pas les familles dont le couple est marié.

En effet, par exemple, pour qu'un individu reçoive les subsides pour ses trois enfants qu'il a en commun avec son concubin vivant maritalement sous le même toit, son RDU doit être inférieur à 57'000 francs. Avant les déductions sociales citées ci-dessus, son revenu imposable doit donc être de 81'000 francs au maximum.

On peut donc conclure que tout(e) concubin(e), dont le revenu imposable est inférieur à 81'000 francs par année et vivant maritalement avec son(sa) partenaire et trois enfants en commun, a droit aux subsides pour les enfants quel que soit le revenu du(de la) compagnon(compagne). Un rapide calcul nous démontre qu'une personne dans ce cas gagnant un salaire de 7'500 francs brut par mois (quel que soit son pourcentage d'activité) peut être au bénéfice des subsides s'il en fait la demande, quel que soit le revenu du deuxième parent vivant maritalement sous le même toit.

On peut également conclure que tout(e) concubin(e), dont le revenu imposable est inférieur à 38'000 francs par année et vivant maritalement avec son/sa partenaire et trois enfants en commun, reçoit les « Suppléments caisse-maladie Famille » pour les enfants, quel que soit le revenu du(de la) compagnon(compagne). Un rapide calcul nous démontre qu'une personne dans ce cas gagnant un salaire de 3'500 francs brut par mois (quel que soit son taux d'activité) est au bénéfice des subsides supplémentaires « Famille », quel que soit le revenu du deuxième parent vivant sous le même toit.

La volonté populaire de l'initiative PC familles puis du

contre-projet du Gouvernement, qui était de soutenir les familles très modestes, n'est pas réalisée puisqu'une part de ces subsides manque sa cible, étant allouée à des familles qui n'en ont pas forcément besoin.

Dans le Jura, 27% du montant total des subsides est octroyé aux bénéficiaires ordinaires, c'est-à-dire aux citoyens qui ne sont ni au bénéfice de l'aide sociale, ni des prestations complémentaires<sup>2)</sup>.

Dans les comptes 2019 de la RCJU (rubrique 220.3633.01), on peut lire que le canton octroie 55'650'000 francs de subsides. Ce sont donc environ 15 millions qui sont versés aux bénéficiaires ordinaires, qui sont censés être de condition modeste ou moyenne et non pas des familles aisées. Si l'on peut sans autre considérer que la plupart des familles qui reçoivent les subsides en ont parfaitement les critères, il existe une faille dans le système lorsque le revenu le plus faible du couple sert de seule base à l'octroi d'aides et que l'autre revenu, qui peut être élevé, voire très élevé, n'est pas considéré. Certains couples aisés ont droit aux subsides pour le paiement des primes maladies de leur progéniture.

Si le(la) concubin(e) n'a légalement aucun devoir d'assistance auprès de sa(son) partenaire, il en a un auprès de ses propres enfants.

Ce biais dans l'attribution des subsides existe du fait que l'autorité fiscale considère les couples de concubins vivant sous le même toit avec des enfants en commun comme des célibataires et donc, à tort, comme des familles monoparentales.

En 2018, le Jura comptait 9'413 ménages composés de couple mariés ou non avec enfants<sup>3)</sup>. Si l'on se réfère aux statistiques suisses de 2018, 6,5% de ces 9'413 familles vivent en union libre avec des enfants communs<sup>4)</sup>, ce qui fait environ 600 familles.

Si l'on admet une moyenne de deux enfants communs par couple vivant maritalement, on compte 1'200 enfants bénéficiaires de subsides dans le Canton du Jura pour un montant annuel de plus de 1 million de francs (1'200 enfants x 12 mois x 80 francs de subside). Or, comme nous l'avons déjà mentionné, il est important et juste que la totalité de ce montant soit allouée aux familles qui en ont réellement besoin, c'est-à-dire à celles dont le revenu total est considéré comme moyen à modeste et non pas à certaines familles aisées.

Chaque contribuable qui remplit sa déclaration fiscale doit déclarer si les parents des enfants communs vivent en concubinage. Cette information est donc connue de l'autorité fiscale et peut être transmise à l'autorité d'octroi des subsides.

Une recherche sur internet montre que le Canton de Neuchâtel prend « l'unité économique de référence » pour l'octroi de subsides, c'est-à-dire les parents lorsque le titulaire du droit est mineur ou en première formation. Le Canton de Berne octroie une réduction de prime lorsque le revenu déterminant de tous les membres de la famille se situe dans une certaine fourchette. Vaud considère également le revenu total des couples avec enfants, incluant les « ménages communs en tant que partenaires menant, de fait, une vie de couple (concubinage) ». Enfin, Genève prend en compte « le groupe familial » et additionne le RDU respectif des personnes vivant en concubinage<sup>5)</sup>.

Deuxième point problématique à notre sens : pour toucher les subventions aux primes maladie, le contribuable célibataire sans enfant à charge doit justifier un revenu déterminant inférieur à 27'000 francs, équivalant à peu près à son revenu imposable. En effet, le célibataire ne fait pas partie des catégories citées (mariés, veufs, séparés, divorcés sans enfant à charge) pour lesquelles une déduction sociale de 5'000 francs au revenu imposable est accordée pour obtenir le revenu déterminant. Les célibataires disposant d'un revenu modeste doivent être davantage aidés par le canton pour le paiement de leurs primes de caisse maladie.

Pour plus de justice sociale et plus d'équité entre les enfants des couples mariés et ceux de couples en union libre et compte tenu de ce qui précède, le groupe parlementaire socialiste demande :

- a) d'apporter des correctifs au calcul du revenu déterminant, de manière à ce que les revenus de chacun des membres du couple ayant des enfants en commun et vivant maritalement sous le même toit soient pris en compte lors de l'octroi des subsides pour la réduction des primes des caisses maladie aux enfants, au même titre que pour l'octroi des subsides aux enfants des couples mariés. Réallouer l'économie engendrée aux citoyens et familles aux revenus modestes;
- b) d'ajouter les célibataires dans la catégorie des personnes sans enfants à charge bénéficiant d'une réduction de leur revenu imposable pour le calcul du revenu déterminant unifié.

Sources :

- 1) <https://www.caisseavsjura.ch/particuliers/reduction-des-primes-dassurance-maladie/reduction-des-primes-dassurance-maladie/>, page consultée le 26 avril 2020.
- 2) <https://www.rts.ch/info/suisse/10177604-le-tribunal-federal-met-de-l-ordre-dans-les-subsides-pour-l-assurance-maladie.html> (source mentionnée OFSP), page consultée le 26 avril 2020.
- 3) <https://stat.jura.ch/fr/STATISTIQUES/Population/1-Population/13-Familles-et-menages/13-Familles-et-menages.html>, page consultée le 26 avril 2020.
- 4) <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/familles/formes-vie-familiale.assetdetail.12047719.html>, page consultée le 26 avril 2020.
- 5) Sites internet cantonaux respectifs « conditions d'octroi des subsides cantonaux aux primes maladie ».

**Mme Mélanie Brühlhart (PS)** : Cette motion a pour but de corriger des biais de notre système d'octroi des subsides aux primes de caisses maladie.

Il existe des cas de familles aisées dont un des membres du couple perçoit des subsides pour les enfants qu'il a en commun avec son partenaire avec lequel il vit maritalement sous le même toit, subsides que ne recevraient pas les familles dont le couple est marié.

Par exemple, une personne gagnant un salaire de 7'500 francs bruts par mois (quel que soit son pourcentage d'activité) peut être au bénéfice des subsides pour ses enfants, quel que soit le revenu du deuxième parent vivant maritalement sous le même toit.

Un autre exemple : un concubin ou une concubine dont le revenu mensuel est inférieur à 3'500 francs bruts (quel que soit son taux d'activité) et vivant maritalement avec son ou sa partenaire et trois enfants en commun, reçoit, s'il en

fait la demande, les « suppléments caisse-maladie famille », quel que soit le revenu du compagnon ou de la compagne.

La volonté populaire de l'initiative PC famille puis du contre-projet du Gouvernement, qui était de soutenir les familles très modestes, n'est pas réalisée puisqu'une part de ces subsides manque sa cible, étant allouée à des familles qui n'en ont pas forcément besoin.

Si l'on peut sans autre considérer que la plupart des familles qui reçoivent les subsides en ont parfaitement les critères, il existe une faille dans le système. Lorsque le revenu le plus faible du couple sert de seule base à l'octroi d'aides et que l'autre revenu, qui peut être très élevé, n'est pas considéré, certains couples aisés ont droit aux subsides pour le paiement des primes maladie.

Ce biais dans l'attribution des subsides existe du fait que l'autorité fiscale considère les couples de concubins vivant sous le même toit avec des enfants en commun comme des célibataires et donc, à tort, comme des familles monoparentales. Si le concubin ou la concubine n'a légalement aucun devoir d'assistance auprès de son ou sa partenaire, il en a un auprès de ses propres enfants.

Chaque contribuable qui remplit sa déclaration fiscale doit déclarer si les parents des enfants communs vivent en concubinage. Cette information est donc connue de l'autorité fiscale et peut être transmise à l'autorité d'octroi des subsides. Si la transmission de données posait problème, il suffirait simplement de faire signer la demande de subside par le père des enfants s'il vit sous le même toit.

D'autres cantons ont déjà corrigé cette erreur d'appréciation du revenu d'une famille :

- Le canton de Neuchâtel prend « l'unité économique de référence » pour l'octroi de subsides.
- Le canton de Berne octroie une réduction de prime lorsque le revenu déterminant de tous les membres de la famille se situe dans une certaine fourchette.
- Vaud considère également le revenu total des couples avec enfants, incluant les « ménages communs en tant que partenaires menant, de fait, une vie de couple ».
- Enfin, Genève prend en compte « le groupe familial » et additionne le RDU respectif des personnes vivant en concubinage).

Un autre point dans l'octroi des subsides est problématique à notre sens. Pour toucher les subventions aux primes maladie, le contribuable célibataire sans enfant à charge doit justifier un revenu déterminant inférieur à 27'000 francs, équivalant à son revenu imposable. En effet, le célibataire ne fait pas partie des catégories citées (mariés, veufs, séparés, divorcés sans enfant à charge) pour lesquelles une déduction sociale de 5'000 francs au revenu imposable est accordée pour obtenir le revenu déterminant. Les célibataires disposant d'un revenu modeste doivent être davantage aidés par le canton pour le paiement de leurs primes de caisse maladie.

Un exemple encore : une personne à 100% gagnant le salaire minimum obtient de l'aide uniquement si elle peut justifier des déductions fiscales d'obtention du revenu de plus de 10'000 francs, c'est-à-dire grosso modo qu'elle travaille à plus de 15 km de son domicile, s'y rend en voiture et ne bénéficie pas de prix d'entreprise avantageux pour ses repas.

Pour plus de justice sociale et plus d'équité entre les familles jurassiennes et compte tenu de ce qui précède, le

groupe parlementaire socialiste demande :

- a) d'apporter des correctifs au calcul du revenu déterminant de manière à ce que les revenus de chacun des membres du couple ayant des enfants en commun et vivant conjointement sous le même toit soient pris en compte lors de l'octroi des subsides pour la réduction des primes des caisses maladie aux enfants, au même titre que pour l'octroi des subsides aux enfants des couples mariés et réallouer l'économie engendrée aux citoyens et familles aux revenus modestes;
- b) d'ajouter les célibataires dans la catégorie des personnes sans enfant à charge bénéficiant d'une réduction de leur revenu imposable pour le calcul du revenu déterminant unifié.

Je vous remercie de votre attention.

**Mme Nathalie Barthoulot**, ministre de l'Intérieur : L'auteure de la motion rappelle que, dans le cadre des articles 65 et 66 LAMal, des réductions de primes peuvent être accordées par les cantons aux personnes de condition économique modeste et moyenne. Dans le canton du Jura, les ayants-droit sont répartis en fonction du revenu déterminant unifié (abrégié RDU) figurant sur l'avis de taxation et qui se base sur le revenu imposable corrigé de différents éléments, que ce soient des déductions ou des majorations.

Dans le dispositif actuel, il est tout à fait possible qu'un membre d'une famille non marié ayant des enfants communs à charge reçoive ces subsides, même si son concubin ou sa concubine dispose d'un revenu ou d'une fortune confortable. En effet, le revenu du concubin ou de la concubine n'est pas inclus dans le calcul pour l'octroi de ces subsides et induit de fait une inégalité de traitement entre couples mariés et non mariés, au détriment en l'occurrence des couples mariés.

Il s'agit dès lors, et selon l'auteure de la motion, de corriger ce régime. Il est proposé de modifier le calcul du RDU de manière à inclure les revenus de chacun des membres du couple ayant des enfants en commun et vivant sous le même toit, indépendamment que le couple soit marié ou non. Il est également proposé d'inclure les célibataires sans enfant à charge dans la catégorie des individus bénéficiant d'une réduction de leur revenu imposable pour le calcul du RDU.

Le Gouvernement confirme l'analyse effectuée dans la motion et reconnaît qu'il existe, dans le mécanisme d'octroi du subside de caisse maladie, mais comme dans d'autres aussi, une inégalité de traitement entre couples mariés et non mariés qu'il conviendrait de rectifier.

Toutefois, comme le montrent les débats depuis plusieurs années concernant l'imposition totalement égalitaire entre couples mariés et concubins, le sujet est loin d'être évident.

Le Gouvernement souhaite dès lors analyser dans le détail la faisabilité d'une telle correction avant de s'engager formellement sur une adaptation des bases légales et des pratiques. Dans cette analyse, il conviendra notamment de vérifier les éléments suivants :

- Techniquement et administrativement, à quelles adaptations faudrait-il procéder au niveau des processus, des systèmes informatiques et éventuellement au niveau de la déclaration d'impôt pour pouvoir assurer une réelle égalité de traitement ?

- Juridiquement, dès lors que le subside repose sur un croisement d'informations entre le Service des contributions et la Caisse de compensation, les bases légales actuelles permettent-elles la transmission des informations nécessaires ? Le cas échéant, les informations fiscales sont-elles suffisantes pour distinguer les personnes mariées des concubins avec enfants à charge en commun ?
- Financièrement, considérant que le système actuel, bien qu'imparfait, a l'avantage de fonctionner de manière quasi-automatique pour une majeure partie des situations, il conviendra de poser une appréciation coût/bénéfice par rapport à une éventuelle mise en œuvre de la motion.

Il faudra enfin vérifier que le rétablissement d'une certaine équité entre couples mariés et couples concubins ne crée pas de nouvelles inégalités à d'autres niveaux ou par rapport à d'autres prestations. On rappellera par exemple que les concubins avec enfants, en commun ou non, ne bénéficient pas, à l'impôt d'Etat, du tarif fiscal réservé aux couples mariés ou aux ménages monoparentaux.

Quant à la proposition d'ajouter les personnes célibataires à la catégorie des contribuables mariés, veufs, divorcés ou séparés afin qu'elles bénéficient d'une déduction de 5'000 francs dans le calcul du revenu imposable, elle devrait tout à fait pouvoir être mise en œuvre, tant il est vrai que l'on ne saisis pas bien le raisonnement ayant mené à la situation actuelle.

Cela dit, il faut également considérer que cet ajustement aurait pour effet de faire entrer une cohorte supplémentaire dans le cercle des ayants-droit au subside pour les primes d'assurance maladie. A allocation budgétaire équivalente, cela implique mécaniquement des prestations réduites pour les bénéficiaires actuels.

Je peux encore préciser qu'un groupe de travail a été mis sur pied il y a plusieurs mois pour examiner la pertinence d'introduire un revenu déterminant unifié pour un plus grand nombre de prestations sociales qu'actuellement. En cas d'acceptation de l'intervention parlementaire, le traitement de cette problématique lui sera bien évidemment confié.

En conclusion, au vu des considérations évoquées plus haut, et afin d'analyser tous les aspects d'une correction éventuelle du calcul du revenu déterminant, le Gouvernement propose au Parlement de soutenir cette intervention parlementaire, en acceptant toutefois de transformer la motion sous la forme d'un postulat.

**M. Pierre Parietti (PLR) :** La motion no 1313 que nous traitons vise à réduire des inégalités. Le libellé de cette motion et les explications montrent d'une part qu'elle est très détaillée et très bien documentée mais surtout qu'elle est extrêmement complexe. On traite des personnes mariées, de personnes non mariées avec des enfants, tout en ajoutant encore la notion des célibataires dans la catégorie de personnes pouvant bénéficier d'une réduction de leur revenu imposable pour le calcul du revenu déterminant unifié, ce fameux RDU.

En préambule, rappelons qu'aucun système n'est parfait. Dans chaque système, il y a des failles possibles, il y a des erreurs, il peut y avoir des doutes dans l'interprétation et, quelquefois, le résultat obtenu n'est pas forcément celui qui était escompté. Par contre, tendre vers un traitement équitable est louable et c'est l'objectif que nous devons poursuivre.

De notre avis, il n'est pas souhaitable ni équitable que des personnes en concubinage avec des enfants communs puissent profiter de subsides auxquels ils n'auraient pas droit s'ils étaient mariés. Le PLR milite sur tous les fronts pour éliminer toutes les disparités entre couples mariés ou personnes vivant en concubinage. C'est valable pour l'imposition individuelle que nous soutenons au niveau national; ça doit également l'être à l'égard des aides ou subventions accordées aux couples mariés ou vivant en concubinage. Nous sommes donc favorables à une adaptation du régime actuel.

Ceci étant dit, il nous paraît nécessaire d'avoir une réflexion plus globale sur les modalités utilisées pour définir les aides financières dans les divers domaines où l'on utilise ce fameux RDU comme base. Une simplification et une harmonisation des différents modèles nous apparaissent comme nécessaires.

Les éventuelles économies découlant de la mise en place d'un modèle équitable entre couples mariés et ceux vivant en concubinage ne doivent pas nécessairement être réallouées dans le même domaine. Il y a de nombreuses autres possibilités de s'attaquer également à la paupérisation. Par ailleurs, nous ne sommes pas favorables à créer une potentielle nouvelle inégalité envers les célibataires.

Pour les différentes raisons évoquées, notre groupe ne soutiendra pas la motion mais propose à son auteure la scission de sa motion, d'une part de transformer la motion en postulat mais également de renoncer au point b traitant de la problématique des célibataires. Je vous remercie de votre attention.

**M. Roberto Segalla (VERTS) :** Le groupe VERTS et CS-POP est très sensible à ce que les subsides parviennent aux personnes qui en ont le plus besoin et reconnaît le travail très complet effectué par notre collègue Mélanie Brühlhart.

Certainement qu'il y a quelque chose de dérangeant dans cet important travail qui montre une faille qui peut être utilisée. C'est la notion de redistribution en faisant une opération blanche qui nous interroge. Certes, on va nous rétorquer que la classe moyenne considérée aisée n'a pas à recevoir ces subsides. Mais, pour nous, il reste un problème de fond qui est le soutien aux personnes que l'on peut considérer comme pauvres.

Comment comprendre que des personnes ou des familles à revenu très modeste payent les mêmes montants de primes maladie que les personnes ou familles très aisées, voire très riches ? Ensuite, ces familles et personnes très modestes se retrouvent à demander des aides et des subventions, ce qui représente une démarche et un constat souvent douloureux et pénibles.

Il est clair que les montants récupérés par cette motion ne résoudront pas le problème endémique des personnes de condition économique très modeste. Certes, quelques montants modestes et sûrement bienvenus pourront être redistribués mais cela ne fera que prolonger ce système fondamentalement inéquitable.

Pour ce qui est des contribuables célibataires, la même réflexion s'applique et le constat d'une pauvreté endémique s'applique malheureusement aussi ici.

C'est clairement cette pauvreté endémique qui doit être au centre de nos réflexions. Il n'est pas tolérable que, dans un pays considéré comme un des plus aisés au monde, nous ayons encore des situations aussi délicates.



Pour ces raisons, le groupe VERTS et CS-POP ne soutiendra pas la motion mais propose à la motionnaire de transformer la motion en postulat et soutiendra bien entendu ce postulat.

**Mme Danièle Chariatte (PDC) :** Le but de l'octroi de subsides de caisses-maladie est bien évidemment d'aider les plus nécessiteux. La motion de Mme Brülhart relève de façon détaillée et convaincante que, malheureusement, parfois, ces aides manquent leur cible.

En effet, il est logique que le calcul du revenu déterminant des couples avec enfants, mariés ou concubins, soit revu et corrigé.

Quant aux personnes célibataires sans enfant, il est également souhaitable de revoir le montant dérisoire de 27'000 francs de revenu déterminant unifié pour l'octroi de ces subsides.

Le groupe PDC est également sensible à la justice sociale et, de ce fait, soutiendra un postulat si la motionnaire accepte de transformer sa motion en postulat. Merci de votre attention.

**Le président :** Nous avons une demande de transformation de la motion en postulat. Est-ce que l'auteure accepte la transformation de sa motion en postulat ?

**Mme Mélanie Brülhart (PS) :** Oui.

**Le président :** Oui. Nous allons donc continuer en ouvrant la discussion générale sur la motion transformée en postulat. La discussion générale n'étant pas demandée, elle est close. Est-ce que l'auteure souhaite encore intervenir ? C'est le cas. Madame la députée Mélanie Brülhart, vous avez la parole.

**Mme Mélanie Brülhart (PS) :** Je vous remercie pour vos interventions. J'ai bien compris qu'une motion trop précise telle que celle-ci pouvait amener à certaines discussions. C'est pour cela que je suis d'accord de la transformer en postulat.

Mais je n'ai pas bien compris pourquoi, Monsieur Parietti, vous dites que l'acceptation de ce postulat maintenant amènerait à avoir des inégalités par rapport aux personnes célibataires. Justement, il semble que, maintenant, ce soit inégal pour elles parce qu'elles ne sont pas prises en compte comme d'autres personnes qui vivent seules sans enfant. Je n'ai donc pas bien compris votre réflexion mais il me semble que, justement, ça corrige cette inégalité.

Par rapport à la réflexion de Roberto Segalla et du groupe VERTS et CS-POP, je ne comprends pas non plus. Je n'ai jamais eu la prétention, dans cette motion, de régler la paupérisation grandissante de notre société. Je pense que l'on y va justement pas à pas, qu'il faut être pragmatique, un peu chercher des solutions où elles se trouvent et que le dogmatisme, en politique, ne fait que rester sur place. Donc, il est clair que si j'avais une baguette magique, je l'aurais déjà sortie... mais je pense qu'il faut avoir plusieurs réflexions.

Et si tout le monde s'y met et qu'on arrive petit à petit à faire évoluer les choses, c'est bien. Merci.

*Au vote, le postulat no 1313a est accepté par 57 députés.*

**Le président :** Avant de poursuivre le traitement de l'ordre du jour, je vous informe que nous avons fait une rapide consultation, au niveau de l'ordre du jour, par le secrétaire du Parlement auprès des présidents de groupe. Et nous avons pris la décision de traiter encore quatre points du Département de l'environnement, les points 20, 24, 26 et 27, afin d'équilibrer les deux ordres du jour entre aujourd'hui et demain.

### 13. Motion no 1314

#### Loi instituant le droit de nécessité

**Pierre-André Comte (PS)**

La crise sanitaire due à l'infection de la COVID-19 conduit le Gouvernement à prendre des mesures d'urgence pour la protection de la population, cela en se fondant sur l'article 60 de la Constitution cantonale, formulé ainsi :

Droit de nécessité

Art. 60 La loi prévoit que des compétences dérogeant à la Constitution peuvent, en cas de guerre ou de catastrophe, être conférées temporairement au Parlement ou au Gouvernement.

Mis à part quelques dispositions éparses auxquelles fait référence la décision du Gouvernement du 7 avril 2020 sur le coronavirus, la loi dont fait état l'article 60 de la Constitution est inexistante dans le corps législatif cantonal. Selon le « Commentaire de la Constitution » de Jean Moritz, l'absence de loi n'empêcherait pas les autorités politiques de prendre des mesures extraordinaires, puisque le droit de nécessité est d'essence extra-juridique. Néanmoins, une telle loi est recommandée pour assurer la sécurité du droit. Elle est nécessaire à notre sens aussi pour préciser quelles sont les situations de nécessité qui légitiment les pouvoirs extraordinaires que s'arroge l'exécutif et pour savoir quel est le rôle du Parlement et de ses commissions en fonction de ces situations.

Par conséquent, nous demandons au Gouvernement d'élaborer un projet de loi portant sur le « droit de nécessité » tel que le prévoit notre Constitution, loi qui, entre autres dispositions, précisera le cadre juridique de l'action gouvernementale en cas de nécessité, cela sous l'angle pratique de l'état de la situation, et règlera le rôle et l'implication du Parlement dans l'adoption des règles spéciales et dans la surveillance de l'application du « droit de nécessité », cela sur la base des éléments suivants :

- critères généraux de répartition des compétences entre le Parlement et le Gouvernement selon les situations de nécessité;
- détermination du type de mesures nécessaires à prendre selon les cas de nécessité, lesquels devront être définis et précisés;
- prise en compte du principe de proportionnalité dans les actes législatifs et décisions instituant ces mesures;
- durée des mesures dérogatoires (économie, finances publiques, mesures de santé publique, autres mesures) et processus de validation par le plénum ou les commissions parlementaires;
- délimitation du droit de réunion du plénum et des commissions parlementaires;
- décisions relatives à la fin de « l'état de nécessité »; entre autres sujets politiques inhérents à la gestion cantonale

de crise sanitaire, économique ou financière.

**M. Pierre-André Comte (PS)** : L'apparition et l'invasion du coronavirus, puis la gestion de la crise épidémique : tous événements « dramatiques » en 2020 qui ont percuté et contrarié des principes démocratiques aussi fondamentaux que la liberté d'aller et venir, voire la protection de la vie privée.

Le coronavirus a aussi heurté et continue à contrecarrer les institutions démocratiques. Le Parlement a dû revoir son agenda et suspendre certaines de ses activités durant plusieurs semaines. Dans l'impossibilité de se réunir, il n'a pas eu à se prononcer lorsque le Gouvernement a décrété la situation extraordinaire en vertu de l'article 60 de notre Constitution.

Que dit précisément cet article 60 ? J'en cite le contenu : « La loi prévoit que des compétences dérogeant à la Constitution peuvent, en cas de guerre ou de catastrophe, être conférées temporairement au Parlement ou au Gouvernement ».

Deux éléments constitutifs de la mise en œuvre de cette disposition constitutionnelle apparaissent ici : premièrement, exécutifs et législatifs cantonaux sont dépositaires de compétences parallèles et peuvent par conséquent édicter des mesures de nécessité, étant entendu que celles décidées par le Parlement priment celles du Gouvernement si l'on s'en tient à la hiérarchie des pouvoirs; deuxièmement, le droit de nécessité est censé s'exercer sur la base d'une loi.

La loi dont il est question, le texte de notre motion le rappelle, n'existe pas dans le corps législatif cantonal. Mais, si on s'en réfère au commentaire de la Constitution de Jean Moritz, il s'avère que l'absence de loi n'empêche pas le Gouvernement de prendre des mesures extraordinaires car, dit-il, on entre ici dans le champ de « l'extra-juridique ». Se prononçant sur le sujet, le Tribunal fédéral a cependant recommandé l'adoption d'une loi si la Constitution le prévoit expressément.

Nous n'avons pas la prétention de trancher juridiquement sur ce point. Notre intention, en vous proposant l'édiction d'un texte législatif, est de répondre à l'exigence de l'instauration d'un dialogue permanent entre les deux autorités afin d'éviter des « retards à l'allumage » ou des décisions contradictoires.

Nous n'inventons rien dans l'exposé de nos motifs et d'autres que nous ont dressé ce constat : « Une crise exige toujours une action immédiate de l'Etat. Elle appelle des décisions rapides et la mise à disposition de moyens extraordinaires destinés à contenir un risque majeur et à limiter ses répercussions. Il appartient généralement au Gouvernement de gérer une crise, en collaboration avec le Parlement. Or, par son caractère d'urgence et d'incertitude, la gestion d'une crise cadre difficilement avec les délais et processus parlementaires usuels. Il convient donc de définir suffisamment tôt un régime dérogatoire à la procédure parlementaire ordinaire. Ce dernier doit permettre au Gouvernement de garantir la capacité d'action de l'Etat lors de situations extraordinaires et au Parlement d'assurer le respect de l'Etat de droit. Ce régime doit également prendre en considération que, suivant l'ampleur de la crise, les autorités responsables pourraient être en état de ne plus fonctionner normalement ».

Il y a quelques jours, lors de la conférence de presse qu'il donnait à Delémont avec le ministre Jacques Gerber, j'ai eu

l'occasion d'interroger le conseiller fédéral Alain Berset sur son sentiment quant à la « transposition légistique » de la norme constitutionnelle instituant le droit de nécessité. Sa réponse, toute teintée de prudence, a été pour moi la confirmation que si les situations fédérale et cantonale ne sont évidemment pas les mêmes, l'édiction d'une loi sur le plan cantonal ne lui paraissait pas dénuée de sens. J'ai évidemment interprété sa réponse comme une approbation et le clin d'œil du ministre fédéral ne m'a pas démenti.

J'ai remarqué, il y a quelques jours, que la Faculté de droit de l'Université de Neuchâtel, avec le constitutionnaliste jurassien Pascal Mahon, ouvrait, du 19 avril au 9 mai 2021, un module intitulé « Droit d'urgence ou de nécessité : du mythe à la réalité ». Ses objectifs et hypothèses de travail couvrent un large éventail, je cite : « D'abstraites et presque mythiques, les dispositions sur le droit d'urgence et de nécessité incarnent désormais une réalité bien concrète; une année après le début de la pandémie, nous ferons le point sur celles-ci et les nombreuses questions qu'elles soulèvent, en termes de fédéralisme et de restrictions aux libertés notamment, mais aussi de politique sanitaire et sociale ainsi que, plus largement, de politique économique et d'approvisionnement du pays, d'où les problématiques abordées : fédéralisme, restriction aux libertés, surveillance des administrés, port du masque, interdiction des rassemblements, distance sociale, fermeture des entreprises, fermeture des écoles, traçage des personnes, passeport sérologique et autres thèmes seront choisis pour le séminaire et en fonction de l'actualité ».

A l'énoncé des buts poursuivis par ce séminaire universitaire, on comprend qu'un problème, vaste et complexe, est désormais posé à l'institution étatique.

La motion que nous vous proposons va précisément dans le sens d'une détermination de la norme légale – la loi – apte à rendre les mesures prises ou à prendre, en cas de nécessité, compréhensibles par la population autant que par les élus et les institutions politiques en charge des responsabilités y relatives. La liste des éléments à intégrer dans la loi étant établie dans notre texte, je n'y reviens pas. Si vous l'examinez de près et en saisissez bien les buts, vous soutiendrez notre motion et, en vous y encourageant vivement, je vous remercie d'avance d'y souscrire.

**Mme Nathalie Barthoulot**, ministre de l'Intérieur : L'état de nécessité a été décrété par le Gouvernement jurassien le 17 mars dernier, un jour après que le Conseil fédéral a qualifié la situation en Suisse de « situation extraordinaire » au sens de la loi fédérale sur les épidémies.

Cela a notamment permis au Gouvernement de prendre, durant une durée limitée, différentes décisions, mesures ou encore interdictions qui dérogeaient à la Constitution ou à une loi ou qui étaient de la compétence du Parlement en temps normal. L'état de nécessité a par la suite été levé par le Gouvernement, avec effet au 6 juin 2020.

Et pour rester dans l'actualité, le Gouvernement a à nouveau prononcé l'état de nécessité en date du 2 novembre dernier, pour 15 jours dans un premier temps, et l'a prolongé lundi passé jusqu'au 30 novembre prochain.

Par rapport à cette question fondamentale de la promulgation de l'état de nécessité, que le Canton n'avait jamais connu, il ressort notamment des débats de l'Assemblée constituante que le droit de nécessité permet au Parlement

ou au Gouvernement, dans des circonstances extraordinaires, telles qu'une guerre ou une catastrophe, de prendre des mesures qui ne sont pas de leur compétence selon l'ordre constitutionnel établi. Le droit de nécessité est donc de nature extraconstitutionnelle. Il existe en tant que tel, même s'il ne figure pas dans la Constitution.

La commission III de l'Assemblée constituante était toutefois d'avis qu'il était préférable d'introduire une norme constitutionnelle qui permettrait de légiférer dans ce domaine particulier. Cette même commission avait également tenu à ce que l'article constitutionnel fixe deux limites.

La première limite était que le droit de nécessité ne pourrait être mis en vigueur que dans les seuls cas de guerre ou de catastrophe, le législateur devant définir le terme « catastrophe », et la deuxième limite était que les dérogations constitutionnelles ne seraient valables que durant un laps de temps limité.

Lors de la validation finale de l'article sur le droit de nécessité par l'Assemblée constituante, il avait été relevé que la loi devait désigner les autorités aptes à fixer l'entrée en vigueur de cette mesure exceptionnelle, à savoir le Parlement, pour autant qu'il puisse se réunir, à défaut, le Gouvernement ou encore, à défaut, les membres du Gouvernement ayant encore la possibilité de se réunir.

Comme l'a relevé l'auteur de la motion, le mandat impératif contenu à l'article 60 de la Constitution cantonale, tendant à adopter une loi d'application, n'a pas été exécuté depuis l'entrée en souveraineté.

Toutefois, comme cela a été retenu par la doctrine et la jurisprudence, et comme cela a été rappelé tout à l'heure par le député Pierre-André Comte, l'absence de loi n'était pas de nature à empêcher le Gouvernement de prendre des mesures nécessaires et indispensables pour faire face à un danger grave et imminent, au vu de l'essence extra-juridique du droit de nécessité.

A ce sujet, le Gouvernement tient une nouvelle fois à relever qu'il a toujours examiné si les principes de l'intérêt public et de la proportionnalité étaient respectés avant de prendre une mesure ou une décision sur la base de l'article 60 de la Constitution cantonale.

Au vu de ces éléments et du mandat donné par l'Assemblée constituante, le Gouvernement estime qu'il est effectivement nécessaire d'élaborer une loi ad hoc ou de modifier une loi existante afin d'instituer le droit de nécessité.

En parcourant la législation des autres cantons, il a été constaté que, dans la majorité des cas, le droit de nécessité faisait uniquement l'objet d'un article dans la Constitution. L'article en question prévoit notamment que le pouvoir exécutif peut, en cas de catastrophes, menaces graves ou autres situations extraordinaires, prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la population ou prendre toutes les décisions pour parer à des menaces graves. Les mesures et les décisions doivent toutefois être limitées dans le temps.

Dans la plupart des cantons, la Constitution prévoit également que les mesures doivent être ratifiées par le Parlement et cessent de porter effet si elles ne sont pas approuvées dans un délai d'un an.

Enfin, certains cantons, comme celui de Vaud, ont édicté des dispositions de procédure générales dans une loi mais aucun canton ne dispose d'une loi ad hoc réglant de manière précise tous les éléments figurant dans la motion.

A ce sujet, la crise liée à la COVID-19 a démontré qu'il fallait faire preuve d'une grande réactivité et prendre parfois des décisions, même sans base légale, dans des délais très courts.

De ce fait, il faut être conscient que, dans le domaine du droit de nécessité, une loi générale et abstraite ne pourra certainement jamais régler tous les cas de figure possibles et qu'il est difficile de prévoir de manière précise les procédures et les mesures nécessaires à prendre en fonction du type de catastrophe entraînant la situation extraordinaire, les situations concrètes pouvant être fort différentes en fonction des diverses crises pouvant survenir.

Le Gouvernement estime donc que la liste des éléments à régler dans la loi, citée par le motionnaire, est peut-être trop précise et n'atteindra peut-être pas forcément le but recherché par l'Assemblée constituante.

Dès lors, les éléments devant impérativement figurer dans la loi seront examinés lors de l'élaboration du projet de loi mais l'on peut d'ores et déjà relever que celui-ci, s'il veut être efficace et adapté à des situations par nature imprévisibles, devra offrir une certaine souplesse.

Les débats de l'Assemblée constituante et l'expérience de ces derniers mois dans le cadre de la gestion de la pandémie de la COVID-19 seront bien évidemment les principaux éléments à prendre en considération.

Dans ces conditions, le Gouvernement vous invite, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Députés, à accepter la motion no 1314, tout en vous rendant attentives et attentifs au fait que le projet de loi que le Gouvernement sera amené à préparer ne sera peut-être pas autant détaillé et précis que le demande l'auteur de la motion, attendu les éléments développés précédemment.

Accessoirement, on essaiera d'envoyer un représentant du Service juridique au séminaire de l'Université de Neuchâtel animé par le professeur Mahon, tant la description du contenu du séminaire paraît alléchante et intéressante.

**Le président :** Selon l'article 53, alinéa 8, de notre règlement, la discussion n'est ouverte que sur décision du Parlement. Est-ce que quelqu'un souhaite l'ouverture de la discussion ? Ce n'est pas le cas. Nous pouvons donc passer au vote final.

*Au vote, la motion no 1314 est acceptée par 55 députés.*

#### 14. Question écrite no 3306

**Quelle vision pour la garde des enfants en milieu familial et extrafamilial ?**

**Florence Boesch (PDC)**

Début mars 2020, quelques jours avant les premières mesures de distanciation sociale imposées par le Conseil fédéral pour lutter contre la propagation du coronavirus, un article de la « SonntagsZeitung » mettait en lumière le travail effectué par nombre de grands-parents pour la garde des enfants, en complément aux crèches et autres structures d'accueil : « Les grands-parents jouent un rôle de plus en plus important dans la garde des enfants et effectuent un travail équivalent à 8 milliards de francs par année ».

On apprend dans cet article que selon les nouveaux chiffres de l'Office fédéral de la statistique, une grand-maman sur deux et un grand-papa sur trois s'occupent de leurs

petits-enfants au moins une fois par semaine. Les grands-parents passent 160 millions d'heures par an à s'occuper de leurs petits-enfants. Cela correspond à plus de 400'000 heures de travail par jour. Les jeunes familles mais surtout l'Etat comptent sur les grands-parents.

Les phases de confinement et déconfinement que nous vivons aujourd'hui confirment le rôle primordial que jouent les grands-parents et les proches, non seulement dans l'équilibre du cercle familial mais également dans l'équilibre social et économique de notre société. Cela est particulièrement vrai dans notre canton où les générations ont pour belle habitude de s'entraider, permettant ainsi aux parents de jeunes enfants d'exercer pleinement leurs activités professionnelles.

Dès le 11 mai, les parents vont pouvoir retrouver le chemin du travail et les enfants celui des structures d'accueil. Les services de l'action sociale annoncent une reprise avec des capacités d'accueil à 90% de la normale, car pour certains employés le retour est encore prématuré. Or, les demandes en placement sont en augmentation car certains parents ne peuvent encore confier leurs enfants aux grands-parents pour la garde.

Sur la base de ces différents constats, nous posons au Gouvernement les questions suivantes :

1. Le Gouvernement peut-il donner une estimation du nombre de journées de garde par enfant accomplies annuellement par les grands-parents ou proches en milieu familial ?
2. Le Gouvernement peut-il chiffrer l'équivalent de ce nombre annuel de journées de garde en coûts pour des places supplémentaires en structures d'accueil extra-familial ?
3. Quelle est la vision politique du Gouvernement au sujet du rôle des grands-parents et des proches dans l'accueil et la garde d'enfants en milieu familial ?
4. Quelle est la vision politique du Gouvernement au sujet de la demande actuelle accrue en places d'accueil en milieu extra-familial ?

#### Réponse du Gouvernement :

Dans le domaine de l'accueil extrafamilial, comme dans beaucoup d'autres, la crise sanitaire de ce début d'année a agi comme un véritable révélateur et mis en lumière le rôle d'importance systémique des réseaux d'accueil des enfants. Souvent, ceux-ci sont constitués de prestations de garde formelles (crèches, unités d'accueil pour écoliers et accueil en milieu familial), complétées par les solutions de garde informelles, assurées souvent par les grands-parents et autres proches.

Au cours des quinze dernières années, les changements importants qui se sont produits sur le marché de l'emploi, et notamment la hausse continue du nombre de femmes ayant une activité professionnelle, en parallèle du développement important des solutions de garde formelles, ont évidemment beaucoup modifié les équilibres au niveau de l'accueil extra-familial. Dans ce cadre, il convient de relever que les relations de garde informelles ne sont connues ni recensées au niveau de l'Etat. Il n'est dès lors pas possible d'en quantifier précisément le recours et l'évolution et il convient dès lors de s'en remettre uniquement à des données issues de sondages.

A ce niveau, les données les plus complètes sont celles de l'Office fédéral de la statistique, qui chiffrait le nombre

d'heures accomplies par les grands-parents pour garder leurs petits-enfants à 160 millions par année, soit approximativement 1,3 million pour le Jura si l'on considère que la population jurassienne représente 0,8% de la population suisse. Selon ces mêmes données, il apparaît en outre que le recours aux solutions de garde informelles est plus fréquent en Suisse alémanique qu'en Suisse romande. Ainsi, en Suisse alémanique et au Tessin, la garde des enfants au sein du milieu familial est le mode de garde le plus utilisé (47% et 51%) alors que ce taux est de 42% pour les ménages romands. Il faut par ailleurs noter que pour environ un quart des ménages, les deux types d'offres sont associés. Au niveau jurassien, une étude avait été réalisée par la société INFRAS en 2004 et cette dernière laissait apparaître que si les ménages pouvaient en décider complètement librement, un peu moins de la moitié des parents choisiraient une solution de garde non institutionnelle pour leurs enfants.

L'état des connaissances est présentement lacunaire et il n'existe, pour l'heure et au niveau cantonal, pas de base de données récente ni de monitoring fin de ces évolutions. Le Gouvernement peut toutefois donner quelques éléments de réponses aux différentes questions posées :

#### Réponse à la question 1 :

Attendu les éléments précités, le Gouvernement ne peut pas donner une estimation plus fine que celle mentionnée ci-dessus. Le chiffre de 1,3 million d'heures cité ci-avant sur la base d'une enquête réalisée sur l'ensemble de la Suisse ne paraît toutefois pas hors de propos. En effet, cette valeur correspond à environ 60% des heures de gardes fournies dans le cadre formel, ce qui signifierait que les prestations de garde informelles représenteraient environ 37% de l'ensemble des prestations de garde fournies. Cela correspond plus ou moins aux valeurs relevées dans les enquêtes effectuées récemment en Suisse et en 2004 dans le Jura.

#### Réponse à la question 2 :

Si l'on s'en tient aux hypothèses ci-dessus, il conviendrait donc d'augmenter la capacité d'accueil de 60% par rapport à la situation en 2019 pour pouvoir absorber dans le dispositif institutionnel les prestations de garde actuellement fournies dans le cadre informel. Si l'on suit une logique purement linéaire, cela correspondrait à une augmentation de charges pour les collectivités publiques de l'ordre de 14 millions de francs par année.

#### Réponse à la question 3 :

Les valeurs présentées ci-avant sont évidemment purement théoriques et le Gouvernement n'a pas pour objectif de réduire la part de l'accueil informel. Ce ne sont pas les considérations financières qui sont prédominantes dans cette réflexion, mais bien le fait que, d'une part, les parents sont souvent désireux de confier leurs enfants aux grands-parents comme en atteste l'enquête de 2004 et que d'autre part, les grands-parents connaissent une nouvelle implication, un rôle important dans la société et sont souvent prêts à accueillir leurs petits-enfants. Le rôle de l'Etat n'est donc pas de substituer complètement l'offre informelle par des prestations institutionnelles, mais bien de créer un dispositif suffisamment étoffé pour que la garde des enfants par les grands-parents ou les proches reste dans les domaines du plaisir, de l'enrichissement mutuel, du renforcement de la cohésion sociale et de l'entraide intergénérationnelle. Dans ce domaine, tout est question d'équilibre et le Gouvernement estime que l'implication des trois partenaires principaux, à savoir les parents, les structures d'accueil et les

proches, est nécessaire. Il considère en outre que la situation qui prévaut aujourd'hui dans le canton n'est pas très éloignée de l'idéal à atteindre.

Réponse à la question 4 :

Il est vrai qu'au début de la crise, alors qu'il était recommandé aux personnes de plus de 65 ans d'éviter autant que possible les contacts rapprochés avec les enfants en particulier, le Gouvernement a craint un report important des prestations de garde fournies par les grands-parents sur les structures d'accueil. Entre temps, il s'est avéré que les jeunes enfants sont rarement porteurs et vecteurs de la maladie, de sorte que la garde par les grands-parents est aujourd'hui à nouveau possible. Dès lors, du fait également du nombre encore important de parents qui n'ont pas ou que partiellement repris leur activité lucrative, la rentrée d'août a pu se faire quasiment dans des conditions ordinaires et le déficit au niveau de la capacité d'accueil n'est pas plus important que les années précédentes. Considérant, et espérant, que la crise sanitaire demeura un événement conjoncturel, considérant par ailleurs que la garde des enfants par les grands-parents est à encourager pour autant qu'elle puisse se dérouler dans de bonnes conditions pour toutes les parties, le Gouvernement entend poursuivre sur les mêmes bases le travail de planification qu'il a entrepris depuis l'entrée en vigueur de la loi sur l'action sociale au début des années 2000.

Ainsi, des lignes directrices pour la planification des dix prochaines années lui ont été présentées dernièrement et les services de l'administration, en particulier le service de l'action sociale et le Service de l'enseignement, sont en train de les préciser. La vision affinée sera prochainement présentée au Gouvernement et pourra, une fois validée, être communiquée aux communes et aux principaux partenaires.

**Mme Florence Boesch (PDC)** : Je suis satisfaite et je demande l'ouverture de la discussion.

*(Cette requête est acceptée par plus de douze députés.)*

**Mme Florence Boesch (PDC)** : Quelle est la vision du Gouvernement pour la garde des enfants en milieu familial et extrafamilial ? Je me suis posée cette question car, depuis bientôt six années, je suis la très heureuse grand-maman de six petits-enfants, pour l'accueil desquels je consacre un jour par semaine.

Je me sens privilégiée de vivre cette proximité avec mes petits-enfants, de les voir grandir semaine après semaine, de participer à leur développement et à leur éducation, de leur offrir mes valeurs et mon amour. Je suis également heureuse de pouvoir soutenir ainsi mes propres enfants, faciliter leur organisation familiale, maintenir entre nous des relations fréquentes et harmonieuses, alléger leur charge mentale et leur permettre quelques économies de frais de garde.

Beaucoup de familles, composées de plusieurs générations, vivent cette réalité et s'entraident mutuellement. Beaucoup de parents exercent tous deux des activités professionnelles qui nécessitent des solutions de garde régulière pour leurs enfants. Beaucoup de grands-parents assument, ou souhaiteraient assumer, la garde partielle de leurs petits-enfants.

Dans ses réponses, le Gouvernement estime qu'environ 37% de l'ensemble des prestations de garde seraient four-

nies par les proches, selon les enquêtes effectuées récemment en Suisse et en 2004 dans le Jura. On peut penser que cette estimation est plausible mais je trouverais important, pour une vision juste et utile, que les relations de garde dites « informelles » soient désormais connues et recensées au niveau de l'Etat et figurent par exemple dans le mémento statistique annuel jurassien.

Le Gouvernement donne également une estimation du coût de l'équivalent du nombre annuel de journées de garde en places supplémentaires en structures d'accueil extrafamilial : 14 millions de francs par année ! Une somme très conséquente qui correspond, pourrait-on dire, au montant économisé par l'Etat grâce à l'engagement des grands-parents et des proches pour la garde des enfants.

Pour rappel, la charge totale de l'Etat jurassien pour l'ensemble des structures d'accueil, soit les crèches, les UAPE et l'accueil institutionnel en milieu familial, représentait, en 2018, 32 millions de francs, avec une augmentation de charge d'environ 1 million par année, de 2016 à 2018. L'Etat prend 50% des coûts à sa charge, les communes 20% et les parents 30%, soit 16,5 millions pour l'Etat, 6,4 millions pour les communes et 9,6 millions pour les parents. On mesure donc ce que représentent les 14 millions de francs supplémentaires que l'Etat devrait engager si les proches ne prenaient pas en charge une partie de la garde des enfants.

Je suis satisfaite de lire la vision politique du Gouvernement, reflétée par ses propos, je cite : « Le rôle de l'Etat n'est pas de substituer complètement l'offre informelle par des prestations institutionnelles mais bien de créer un dispositif suffisamment étoffé pour que la garde des enfants par les grands-parents ou les proches reste dans les domaines du plaisir, de l'enrichissement mutuel, du renforcement de la cohésion sociale et de l'entraide générationnelle. Dans ce domaine, tout est question d'équilibre et le Gouvernement estime que l'implication des trois partenaires principaux, à savoir les parents, les structures d'accueil et les proches, est nécessaire ». (Fin de citation.)

C'est bien cet équilibre qu'il faut soutenir et maintenir. Pour moi, il n'est pas suffisant de juste prendre acte d'une réalité, de plus mal appréhendée. Encore une fois, il faut la mesurer pour la connaître et suivre son évolution, année après année. Il faut ensuite offrir un vrai statut et une vraie reconnaissance aux proches car ils constituent l'un des trois partenaires essentiels de la garde des enfants.

Le soutien à l'accueil des enfants par les proches permettrait de contenir l'augmentation des besoins en places d'accueil extrafamilial et, par-là même, l'explosion actuelle des coûts des crèches. Des pistes doivent être cherchées et étudiées. Il pourrait s'agir de simples mesures de reconnaissance, sous forme par exemple de bons d'achats dans les commerces jurassiens, jusqu'à de vraies mesures d'encouragement, comme par exemple des déductions fiscales pour les proches qui gardent régulièrement les enfants.

L'Etat jurassien peut ici se montrer précurseur et se profiler comme un canton visionnaire et surtout soucieux des valeurs de solidarité familiale. Je vous remercie pour votre attention.

**15. Question écrite no 3327****Subsides d'assurance maladie : un temps de retard dangereux  
Quentin Haas (PCSI)**

En cas de difficultés financières, tout jurassien possède la possibilité de faire appel à des subsides cantonaux relatifs pour ses frais d'assurance maladie obligatoire. Cette aide est particulièrement importante pour les personnes confrontées à de soudaines difficultés professionnelles, personnelles ou financières.

En raison de la pandémie de SARS-CoV-2, la situation économique de notre canton s'est trouvée bouleversée et de nombreuses personnes ont perdu leur emploi, ou se sont vu confrontées à des difficultés financières inattendues. De manière plus indirecte, le virus a également provoqué une épidémie de séparations, qui immanquablement affecteront les budgets de nombreuses Jurassiennes et Jurassiens.

Dans ce contexte, les subsides à l'assurance maladie se révèlent vitaux pour bon nombre de personnes. Cependant, dans son calcul du droit aux allocations de subsides LAMAL, la loi jurassienne sur l'assurance maladie (RS 832.10) stipule que la décision de taxation portant sur l'année fiscale x-2 est prise en considération pour le calcul du droit aux subsides pour l'année en cours. Ainsi, pour l'année 2020, la décision de taxation 2018 déterminera si l'individu a droit aux subsides LAMAL.

Dans les faits, la situation financière d'un individu aujourd'hui est rarement représentative de sa situation financière datant d'il y a deux ans. La conjoncture actuelle en atteste particulièrement.

Cependant, la loi fédérale sur l'assurance maladie (LAMal; RSF 832.10) stipule clairement que « les circonstances économiques et familiales les plus récentes [doivent être] prises en considération lors de l'examen des conditions d'octroi » (art. 65 al. 3 LAMal).

A titre d'illustration, le canton de Genève utilise le même procédé que le canton du Jura, mais prévoit des aménagements spécifiques dans le cas où la situation personnelle de l'administré a changé durant l'année en cours et si ses revenus ont baissé de plus de 20% par rapport à l'année x-2 (Art. 13E RaLAMal).

Partant de ce constat, le groupe PCSI demande au Gouvernement de répondre aux questions suivantes :

1. Est-il possible de prendre en compte la situation financière actuelle de l'administré au moment de sa demande de subsides ?
2. En cas de taxation d'office, un administré peut-il percevoir les subsides ?
3. Un modèle tel qu'appliqué dans le canton de Genève est-il envisageable pour le canton du Jura ?
4. Dans quelle mesure une adaptation du système à la situation actuelle de l'administré engendrerait de potentiels coûts administratifs supplémentaires ?  
Qui plus est, dans le canton Jura, l'autorité fiscale transmet systématiquement à la Caisse de compensation les décisions de taxation pour statuer sur le droit aux subsides. Partant, le Gouvernement peut-il nous indiquer si :
5. Il est envisageable de renoncer à ce système pour introduire un système de demande annuelle via un formulaire rempli par les administrés ?
6. Cette option limitant le nombre annuel de demandes en

comparaison d'envoi automatique comme aujourd'hui, cette option représenterait-elle un gain de temps pour l'administration en comparaison au système actuel ?

**Réponse du Gouvernement :**

Comme mentionné dans la question écrite, la pratique jurassienne en matière de réduction des primes d'assurances maladie se base en principe sur la décision de taxation fiscale portant sur l'année N-2 (article premier de l'arrêté annuel, RSJU 832.115.1). Ce système a l'avantage de permettre une mise en œuvre simple, de nécessiter peu de personnel et d'être peu coûteux. Certes, il occasionne en contrepartie une certaine latence.

Cela dit, le système prescrit par notre droit cantonal s'inscrit nécessairement dans le cadre voulu par le législateur fédéral, ce qui implique que l'obligation de droit fédéral inscrite à l'art. 65 al. 3 LAMal doit évidemment être observée. Cette disposition prescrit que les cantons veillent (...) à ce que les circonstances économiques et familiales les plus récentes soient prises en considération, notamment à la demande de l'assuré. Cette disposition est reprise à l'article 22 de l'ordonnance (RSJU 832.115).

En pratique, la Caisse de compensation détermine le droit à la réduction des primes systématiquement sur la base des données fiscales N-2, reprises de façon informatique. Les assurés dont la situation ne correspond pas à celle décrite par la décision fiscale demandent régulièrement qu'il soit tenu compte des circonstances les plus récentes. La Caisse de compensation procède alors à un examen plus personnalisé du dossier en prenant en considération la taxation fiscale portant sur l'année N-1, voire sur la base des circonstances actuelles si nécessaire. Il s'agit d'un processus comparable à la pratique genevoise décrite dans le règlement évoqué dans la présente question écrite.

Cela étant précisé, le Gouvernement répond comme il suit aux questions soulevées :

**Réponse à la question 1 :**

Oui, la situation actuelle du bénéficiaire peut tout à fait être prise en compte, toutefois à sa demande et s'il peut démontrer la modification de sa situation.

**Réponse à la question 2 :**

Aucune disposition légale n'empêche un contribuable qui ne satisfait pas à ses obligations de percevoir la réduction des primes s'il y a droit. Cela dit, la taxation d'office ne permet pas de déterminer son droit. S'il demande les subsides, la Caisse de compensation l'invitera à déposer sa déclaration fiscale.

**Réponse à la question 3 :**

Un tel modèle est déjà appliqué lorsque la Caisse de compensation est informée d'une modification notable de la situation de l'assuré, à la demande de celui-ci.

**Réponse à la question 4 :**

La question tombe en partie, du fait de la réponse à la question précédente. Le Gouvernement précise toutefois que plus les demandes de traitement « personnalisées » de dossiers sont nombreuses, plus les charges de personnel nécessaires à leur traitement sont importantes.

**Réponse à la question 5 :**

Si l'on devait renoncer au système actuel pour passer à

un fonctionnement basé sur la prise en compte de la situation actuelle, il faudrait très fortement augmenter le personnel nécessaire au traitement des demandes. En effet, pour évaluer chaque demande individuelle, un travail comparable à celui que fait un taxateur du Service des contributions devrait être réalisé. Il n'est pas possible de chiffrer précisément le surcoût, mais il comprendrait, outre les frais de personnel, tous les coûts induits par celui-ci ainsi que de nouveaux développements d'applicatifs informatiques. Un tel système est donc envisageable en théorie, mais absolument impensable dans le contexte actuel, tant le Parlement que le Gouvernement ayant exprimé la volonté d'optimiser les ressources de l'Etat. Il faut savoir qu'avec le système actuel, les coûts administratifs représentent moins de 1,5% des charges de la réduction des primes dans l'assurance-maladie. On peut ajouter que la durée nécessaire au traitement des demandes s'opposerait à ce que les réductions de primes puissent être allouées comme actuellement dès le début de l'année.

Réponse à la question 6 :

Le système actuel fonctionne non pas sur l'envoi individuel des décisions de taxation, mais sur la reprise globale des données fiscales de contribuables dont les situations de revenu correspondent aux conditions d'octroi des réductions de primes. Ce système est très bon marché et très efficient. La solution envisagée par l'auteur de la question écrite est clairement beaucoup plus chère et difficile à mettre en œuvre, comme indiqué en réponse à la question précédente. De plus, la population jurassienne sait, si elle en a déjà bénéficié, que le droit aux réductions de primes est proposé d'office sans devoir déposer une nouvelle demande, ce qui facilite l'accès aux prestations des personnes qui peuvent y prétendre.

**M. Quentin Haas (PCSI) :** Je suis satisfait.

**Le président :** Nous pouvons maintenant passer au Département de la formation, de la culture et des sports et je remercie Monsieur le Ministre en charge de ce département de sa disponibilité en temps. On avait prévu vers 15 heures et on l'a fait venir un petit peu plus vite, ce qui n'a pas posé de problème. Je vous en remercie, Monsieur le Ministre.

Pour les points 16 et 17, il n'y aura qu'une seule entrée en matière.

**Arrêté portant approbation du concordat intercantonal instituant la Haute Ecole Pédagogique commune aux cantons de Berne, Jura et Neuchâtel (Concordat HEP-BEJUNE)**

## 16. Loi sur la Haute Ecole Pédagogique (HEP-BEJUNE) (première lecture)

### Message du Gouvernement :

Monsieur le Président,  
Mesdames et Messieurs les Députés,

Le Gouvernement vous soumet en annexe un projet de révision totale du Concordat intercantonal instituant la Haute Ecole Pédagogique commune aux cantons de Berne, Jura et Neuchâtel (ci-après Concordat). Il vous invite à l'accepter et le motive comme il suit :

#### 1. Résumé de l'objet

La HEP-BEJUNE est actuellement conduite sur la base d'un concordat intercantonal qui date de 2000. En dix-neuf ans, le paysage des hautes écoles suisses a fortement évolué, tout comme les structures de la HEP-BEJUNE. L'actuel concordat contient toute une série de dispositions obsolètes qui ne correspondent plus aux réalités. Ce texte n'est par ailleurs pas compatible avec les dispositions de la nouvelle loi fédérale sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles (LEHE ; RS 414.20) et rendrait très compliquée la procédure d'accréditation institutionnelle indispensable à la reconnaissance d'une HEP au sens de la LEHE. Vu ce qui précède, le Comité stratégique de la HEP-BEJUNE a lancé en décembre 2016 un processus de rédaction d'un nouveau concordat, correspondant aux exigences de la LEHE et conforme aux structures et organes en exercice. Le projet a fait l'objet de plusieurs consultations au sens de la Convention relative à la participation des Parlements (CoParl) et vous est présenté dans sa forme définitive, non modifiable. La nature tricantonale du concordat oblige les cantons à proposer les amendements ou modifications du texte avant que celui-ci soit porté à l'approbation des législatifs cantonaux. Cela a pu être le cas grâce aux travaux de la Commission interparlementaire de la HEP-BEJUNE.

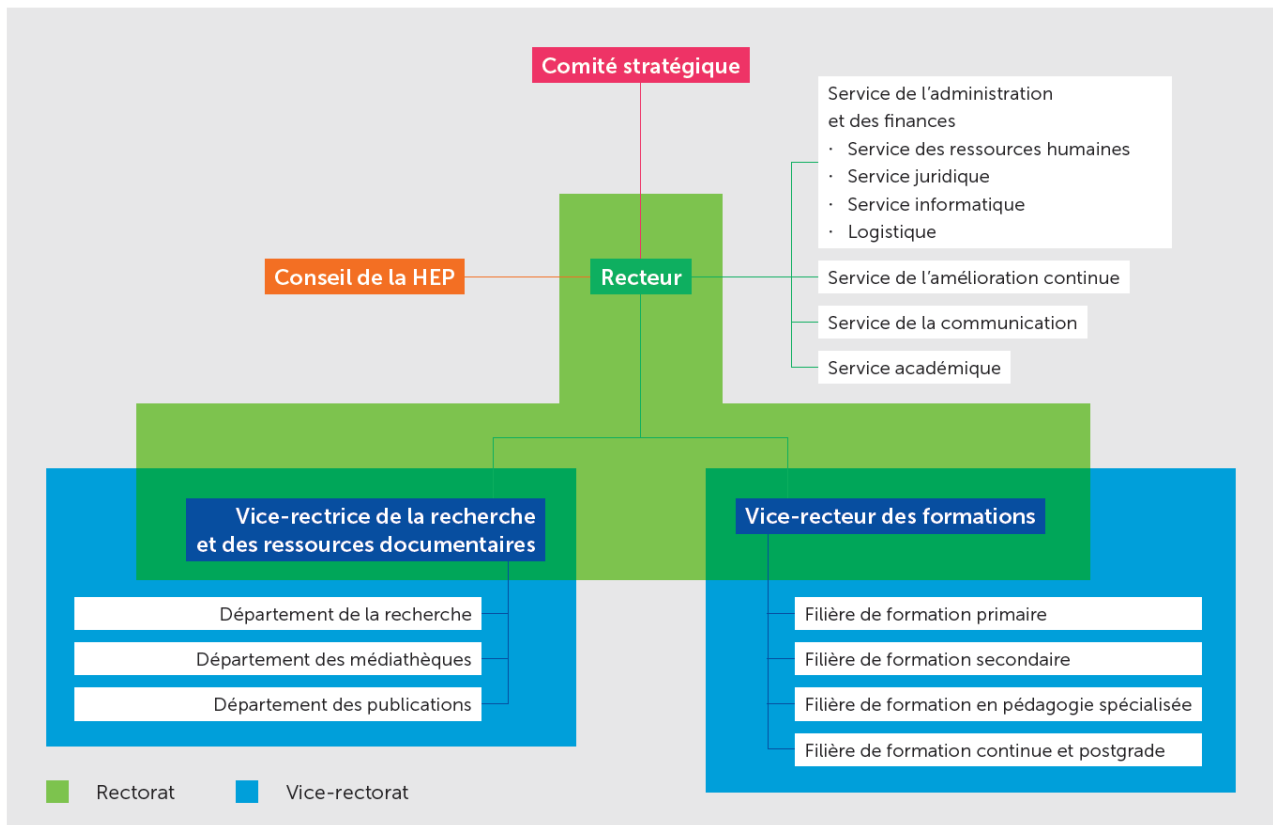
Les moyens de répondre aux exigences futures de la formation des enseignants-e-s dans un contexte évolutif, qui nécessite une gouvernance dynamique et efficiente.

#### 2. Eléments principaux

Définie en 2000, la mission de l'institution a été précisée dans la nouvelle version du concordat afin notamment de consolider l'assise des différentes filières. Il est rappelé que la HEP-BEJUNE est une haute école pédagogique au sens de la LEHE qui prépare à l'exercice d'activités professionnelles en proposant des filières d'études orientées vers la pratique. Les différentes missions (formation de base et continue du corps enseignant, recherche et prestations de services) sont énoncées distinctement.

##### 2.1. Une meilleure gouvernance

La nouvelle gouvernance de la HEP-BEJUNE est illustrée dans le graphique ci-dessous.



Conformément aux options prises en 2013, le choix s'est porté sur un modèle de « gouvernance stratégique » à quatre niveaux dans lequel le Comité stratégique exerce sa responsabilité sommitale de conduite stratégique et de gouvernance financière de l'institution. Il est composé de la cheffe ou du chef de département en charge du dossier HEP de chaque canton signataire. Il traite essentiellement des aspects politiques et financiers ainsi que des liens avec les stratégies cantonales et intercantionales en matière d'instruction publique.

Innovation majeure du nouveau concordat, le Conseil de la HEP-BEJUNE est l'organe de pilotage des processus « métiers » de l'institution. Il a pour rôle de proposer les axes stratégiques de la HEP-BEJUNE dans l'accomplissement de ses missions de formation et de recherche.

Composé de six membres (deux par canton) nommés par le Comité stratégique pour une durée correspondant à la période législative du canton représenté, le Conseil est l'organe décisionnel en charge de la politique de la formation, de la recherche et des prestations de services. Il se prononce, à l'attention du Comité stratégique, sur la vision

stratégique de l'institution. Il approuve la réglementation relative aux études, à la formation continue et à l'assurance qualité.

Avec l'institution de ce nouvel organe, un modèle adapté aux besoins spécifiques de la HEP-BEJUNE est mis en place. Des modèles similaires sont déjà établis auprès de la plupart des hautes écoles suisses. Il permettra notamment de libérer les membres du Comité stratégique des questions d'ordre opérationnel liées aux prestations de l'institution. Une partie des compétences que le Comité stratégique exerce aujourd'hui est en effet transférée au Conseil.

Le Rectorat est le troisième organe décisionnel et de conduite. Sa composition, ses compétences et son fonctionnement correspondent, en le renforçant, à la situation actuelle instaurée par les décisions découlant de la procédure d'analyse de gouvernance de 2013. A noter que le recteur dispose lui-même de compétences propres qui lui valent la qualité d'organe.

La répartition des compétences entre les organes peut être synthétisée de la manière suivante



Objet	Rectorat	Conseil	Comité stratégique
Vision stratégique quadriennale	adopte	se prononce	approuve
Contrat de prestations	conclut et exécute	se prononce	conclut
Régulation des admissions	adopte	préavise	approuve
Règlementation sur le statut du personnel	adopte		approuve
Règlementation relative aux études	adopte	approuve	
Budget et comptes annuels	adopte	préavise	approuve

## 2.2 Contrôle interparlementaire mieux défini

A l'instar du texte actuel, le nouveau concordat institue une Commission interparlementaire HEP-BEJUNE (ci-après CIP) chargée de la haute surveillance de la HEP et exerçant le contrôle de gestion interparlementaire. Elle contrôle la manière dont le Comité stratégique s'est acquitté de sa compétence de surveillance de tutelle de la HEP, notamment s'agissant des objectifs stratégiques, de la planification financière, du budget et des comptes.

La révision du concordat permet d'accorder celui-ci avec la convention sur la participation des parlements (CoParl). La commission interparlementaire HEP-BEJUNE obtient la possibilité d'adresser au Comité stratégique des interpellations, des résolutions ou des postulats. Elle ne peut en revanche pas intervenir auprès du Rectorat ni du Conseil et ses interventions ne sont pas contraignantes. Le contrôle parlementaire peut en revanche s'exercer dans le cadre de la procédure budgétaire.

## 2.3 Moins d'organes consultatifs, plus de participation

Pour simplifier les processus, plusieurs instances consultatives, tombées en désuétude, ont été supprimées. En revanche, la Commission BEJUNE de la formation des enseignant-e-s acquiert désormais le statut d'organe consultatif.

Cette instance, essentiellement externe, est un lieu d'échanges, de débat et de concertation entre la HEP et les principaux acteurs institutionnels concernés par la formation des enseignant-e-s de l'espace BEJUNE que sont les services employeurs et les directions d'établissements.

La notion de participation occupe une place importante dans le nouveau concordat, à l'instar des directives et procédures d'accréditation fédérales. Qualifiées de « corps constitués », tous les groupes représentatifs de la haute école ont un droit de participation approprié et disposent des conditions cadre leur permettant un fonctionnement indépendant. Sont considérés comme corps constitués : les étudiant-e-s dans leur ensemble et plus spécifiquement celles et ceux de chaque filière ; le personnel dans son ensemble et, plus spécifiquement, le personnel académique et le personnel administratif et technique.

Le droit de participation se traduit notamment par le fait que le corps constitué prend part à la phase d'élaboration de certaines réglementations internes ainsi qu'à la phase de consultation. Le droit de participation implique donc le droit de consultation. L'inverse ne vaut pas.

La Commission du personnel exerce ainsi les droits de participation de l'ensemble du personnel de la HEP et émet des préavis sur tous les dossiers majeurs, notamment sur les dispositions relatives au statut, à la nomination et à la formation du personnel.

Le Rectorat prend les mesures d'organisation en vue de permettre aux autres corps constitués d'exercer de manière appropriée et indépendante leur droit de participation au fonctionnement et au développement de la HEP.

## 2.4 Stratégie institutionnelle et contrat de prestations

Une deuxième innovation majeure du nouveau concordat est le pilotage de l'institution sur la base d'une stratégie et d'un contrat de prestations quadriennaux qui permettront tant à la HEP-BEJUNE qu'aux cantons qui la financent d'avoir une vision du développement de l'institution à moyen terme. Ce modèle de gouvernance se rapproche ainsi de celui en vigueur à la Haute école-Arc Berne-Jura-Neuchâtel (HE-Arc) ainsi que de la plupart des hautes écoles de Suisse.

La vision stratégique du Rectorat donne une image d'avenir pour l'ensemble de l'institution. Elle fixe les axes stratégiques prioritaires et comprend un plan d'intentions définissant, pour quatre ans, ses objectifs. Le plan d'intentions indique les moyens financiers, sous la forme d'une enveloppe de financement quadriennale, que le Rectorat juge nécessaire à sa réalisation.

Le Comité stratégique et le Rectorat négocient et concluent, sur la base du plan d'intentions, un contrat de prestations fixant les objectifs à atteindre, l'enveloppe de financement qui s'y rapporte, les modalités de mise en œuvre et les indicateurs d'évaluation.

Ce contrat permettra d'évaluer à intervalles réguliers l'action de la HEP-BEJUNE. L'expérience de la HE-Arc montre qu'il constitue un outil de direction efficace. A noter que le plan de financement ne lie pas les cantons qui demeurent autonomes dans leurs procédures budgétaires.

## 2.5 Respect des standards d'accréditation

La révision du concordat prend en compte les directives de l'accréditation institutionnelle. Aussi le projet intègre-t-il notamment les exigences fondamentales en matière de droit de participation, d'égalité, de protection de la personnalité, de développement durable, de liberté académique et de mobilité.

## 2.6 Maintien des pratiques actuelles en matière financière

Dans plusieurs domaines, les pratiques actuelles qui ont fait leurs preuves ont été maintenues, comme le fonctionnement du Comité stratégique dont les décisions se prennent de manière consensuelle, ou la direction par un Rectorat formé de la rectrice ou du recteur et de deux vice-rectrices ou vice-recteurs.

Sur le plan financier, tout en simplifiant les dispositions relatives à la détermination des contributions des cantons partenaires, le nouveau concordat s'inscrit dans la continuité de la pratique actuelle, tant concernant la répartition entre

les trois cantons BEJUNE de la contribution à la HEP-BEJUNE que pour la mise à disposition des infrastructures de chaque site. Ainsi, le nouveau concordat n'affecte pas le cadre financier que les trois cantons partenaires ont fixé pour la HEP-BEJUNE et les compétences financières des organes des trois cantons restent inchangées.

3. D'un concordat à l'autre

3.1 Historique

La Haute École Pédagogique des cantons de Berne, du Jura et de Neuchâtel (HEP-BEJUNE) a vu le jour en août 2001. Initiés en 1994, les travaux préparatoires en vue de sa création reposaient sur une analyse pragmatique : les cantons de Berne, du Jura et de Neuchâtel, pris isolément, n'étaient pas en mesure de répondre aux nouvelles exigences posées par la tertiarisation de la formation des enseignant-e-s soutenue par la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'institution publique (CDIP). Il s'agissait ainsi de réunir au sein d'une seule entité pas moins de onze institutions qui assuraient jusqu'alors la formation, la documentation et les activités de recherche des enseignant-e-s des trois cantons.

La HEP-BEJUNE a relevé le défi de la tricantonalité. En 2001, le rassemblement des compétences et des moyens ne visait pas seulement à s'acquitter de la mission de formation du personnel enseignant. En créant la HEP-BEJUNE les trois cantons de l'Arc jurassien ont fait le choix fondamental d'ancrer la formation des enseignant-e-s dans une réalité politique supracantonale.

Contrairement à d'autres hautes écoles, qui regroupent plusieurs établissements fonctionnant en réseau avec un pilotage stratégique plus ou moins prononcé, la HEP-BEJUNE jouit elle d'un statut d'établissement intercantonal unique

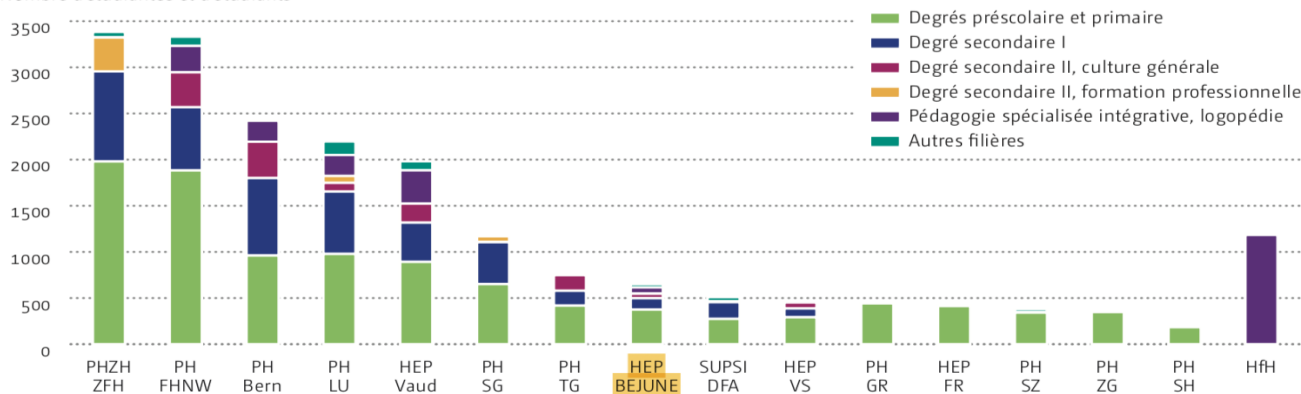
dont l'activité est répartie sur les trois cantons. Ainsi, le Concordat intercantonal créant une Haute école pédagogique commune aux cantons de Berne, Jura et Neuchâtel, ratifié par les législatifs cantonaux en 2000, confère à la HEP-BEJUNE une importante autonomie, notamment dans la gestion financière, sans délégation de compétences budgétaires aux sites cantonaux.

3.2 Situation actuelle

Aujourd'hui, après presque vingt ans d'activité, la HEP-BEJUNE emploie environ 180 collaboratrices et collaborateurs et conduit ses activités sur les territoires respectifs des trois cantons concordataires : à Bienne (BE), Delémont (JU) et La Chaux-de-Fonds (NE). Cette haute école accueille chaque année plus de 600 étudiant-e-s, qu'elle forme aux professions de l'enseignement à tous les degrés de la scolarité obligatoire et postobligatoire. Outre un programme de formation en pédagogie spécialisée, la HEP offre différents cursus de formation postgrade et assure la formation continue des quelque 6'000 enseignant-e-s en activité que compte l'espace BEJUNE. En tant qu'institution du degré tertiaire, la HEP-BEJUNE conduit des travaux de recherche dans les domaines de l'enseignement, des didactiques et des sciences de l'éducation. Elle développe également des prestations de services qui s'adressent en priorité à un public évoluant en dehors de la HEP-BEJUNE. Elle met en particulier à disposition de la communauté éducative régionale des ressources documentaires et multimédia.

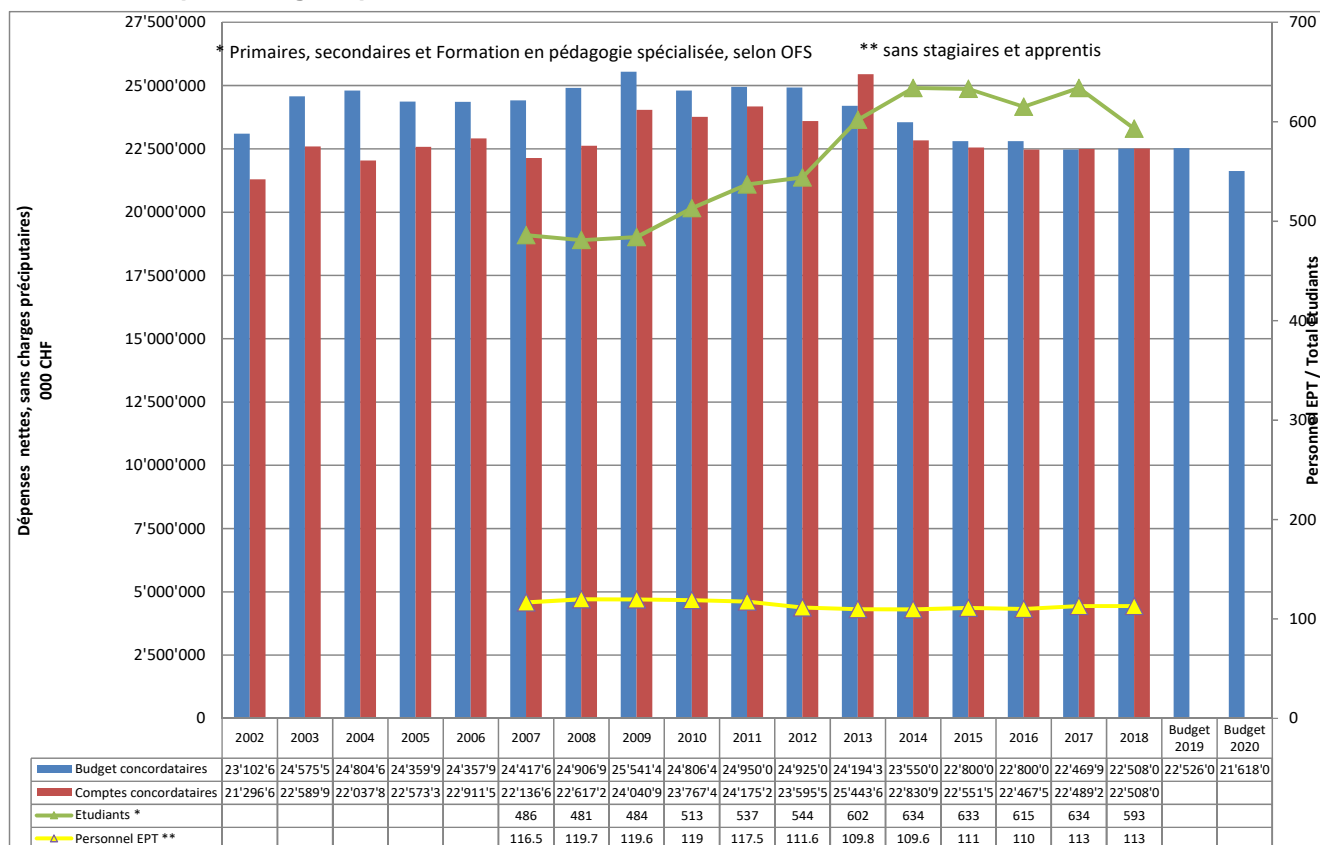
En termes d'effectif étudiantin, la HEP-BEJUNE a une taille moyenne qui la situe au 9e rang des 18 institutions suisses en charge de la formation des enseignant-e-s (2e sur 6 en Suisse romande). Elle est l'une des rares à offrir la palette complète des formations initiales : primaire, secondaire 1, 2 et en pédagogie spécialisée.

Nombre d'étudiantes et d'étudiants



Source : Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (2018). L'éducation en Suisse-rapport 2018. Aarau.

Depuis sa création, la HEP-BEJUNE est parvenue à former un nombre croissant d'étudiant-e-s avec un personnel constant et des ressources budgétaires plafonnées. Ce défi a pu être relevé grâce à l'engagement de son personnel, à un renforcement de son efficacité et par des mesures de réorganisation des formations sur les sites.



### 3.3. Les raisons d'une révision concordataire : facteurs internes

Si la réunion des différents établissements cantonaux en une seule et unique structure a constitué un formidable défi, sa mise en place a généré un important travail d'intégration des domaines financier, juridique et organisationnel, contraignant la HEP à procéder à plusieurs changements dans son organisation afin d'optimiser son fonctionnement et d'améliorer son efficacité. Par exemple, 2012 voit la relocalisation des activités de la HEP sur ses différents sites et la concentration à Bienne des filières de formation secondaire, en pédagogie spécialisée ainsi que continue et postgrade, en plus des services administratifs et d'une partie des activités de la direction, dont le siège juridique reste Delémont (anciennement Porrentruy). Depuis août 2016, la formation primaire est dispensée à Delémont et à La Chaux-de-Fonds.

Soucieux d'assurer la stabilité de l'institution tout en lui permettant de s'adapter à l'évolution du paysage suisse des hautes écoles, le Comité stratégique prend en 2013 des mesures importantes de réorganisation structurelle. En matière de gouvernance, il crée un poste de recteur bénéficiant d'une plus large autonomie dans sa fonction, d'un positionnement plus clair au sein de l'établissement, d'une meilleure visibilité à l'extérieur et de l'appui d'un Rectorat académique formé de trois personnes (la rectrice/le recteur, la vice-rectrice/le vice-recteur des formations et la vice-rectrice/le vice-recteur de la recherche et des ressources documentaires). Il décide également d'instituer une Commission BEJUNE de la formation (externe), une Commission du personnel et un Conseil académique (internes) tout en prenant l'engagement « d'ajuster le Concordat intercantonal en fonction de la nouvelle structure organisationnelle ». Le Rectorat se voit chargé de réviser la réglementation interne (en particulier

celle relative au statut du personnel), de mettre en place un système d'assurance-qualité et d'élaborer une stratégie institutionnelle.

Les diverses mesures prises rendent donc caducs d'anciens organes de gouvernance du concordat fondateur, lequel doit donc être révisé en conséquence.

### 3.4. Les raisons d'une révision concordataire : facteurs externes

La tertiarisation de la formation des enseignant-e-s connaît un nouveau tournant avec l'entrée en vigueur en 2015 de la LEHE. Avec cette loi, la Suisse se dote d'un instrument visant à contrôler l'accès au paysage helvétique des hautes écoles. Toutes les hautes écoles, publiques ou privées, qui souhaitent conserver ou obtenir l'appellation « d'université », de « haute école spécialisée » ou de « haute école pédagogique », doivent se soumettre à une accréditation institutionnelle, laquelle constitue un label de qualité indispensable à la HEP-BEJUNE pour garantir son appartenance au domaine suisse des hautes écoles. L'aboutissement de cette procédure confèrera à la HEP-BEJUNE le droit de poursuivre ses activités et de remplir sa triple mission de formation, de recherche et de prestations de services.

La procédure d'accréditation se déroule en cinq grandes étapes, dont les dernières sont encore à franchir. L'élément-clé est constitué par un système d'assurance qualité qui permet d'améliorer ou de consolider la politique d'amélioration continue. Le système de contrôle et d'évaluation des prestations, la revue des processus et l'analyse des résultats constituent le cœur du dispositif. Ils doivent non seulement permettre d'obtenir l'accréditation fédérale, mais aussi d'obtenir la confiance des cantons concordataires comme celle des usagers.

- 2017 : réalisation d'un état des lieux, mise en place de la structure du projet et des bases du système d'assurance qualité ;
- 2018 : élaboration de toute la documentation liée aux processus organisationnels et mise à jour du système d'assurance qualité ;
- 2018-2019 : détermination d'une stratégie et mise en place des outils internes d'évaluation, de mesure et d'amélioration ;
- 2019 : phase de réalisation de l'évaluation externe du système qualité qui a débouché sur une double certification ISO 9001: 2015 et ISO 21001 ;
- fin 2019-début 2021 : réalisation du processus d'accréditation institutionnelle au sens de la LEHE.

Ayant obtenu la double certification ISO en octobre 2019, la HEP-BEJUNE a déposé sa demande d'admission à la procédure d'accréditation. Piloté par l'Agence suisse d'accréditation (AAQ), le processus d'accréditation se déroule en général sur une quinzaine de mois au minimum et comporte cinq phases : demande d'admission, auto-évaluation, visite externe, prise de position et décision d'accréditation. Suite à la décision du Conseil suisse d'accréditation, la Haute École Pédagogique des cantons de Berne, du Jura et de Neuchâtel verra son droit à l'appellation de « haute école pédagogique » confirmé d'ici 2021.

Il importe ainsi que la HEP-BEJUNE dispose d'un concordat révisé en voie de ratification parlementaire au moment où elle entrera dans la phase de la visite externe par l'AAQ.

### 3.5. Option stratégique ayant guidé la révision

L'exercice de révision concordataire a été guidé par une option stratégique consistant à concilier les éléments éprouvés de l'organisation actuelle, la mise à jour des lacunes constatées et la prise en compte des exigences de l'accréditation institutionnelle.

En près de vingt ans d'activité, un certain nombre d'éléments et de pratiques ont fait leur preuve. La mission générale de l'institution a été maintenue et précisée afin notamment de consolider l'assise des différentes filières de formation.

Le mode de fonctionnement du Comité stratégique, en tant qu'organe sommital, a été maintenu. Depuis la création de la HEP-BEJUNE, il a su faire preuve du consensus assurant les intérêts communs et particuliers des trois cantons.

Les décisions de réorganisation prises entre 2011 et 2014, touchant à la gouvernance et aux structures n'ont pas été suivies des modifications nécessaires dans le texte du concordat. Le Rectorat, en tant que nouvel organe en charge de la conduite opérationnelle, a prouvé son efficacité et sa souplesse. Son existence doit être formalisée dans la loi. Introduite par la procédure d'analyse de gouvernance, la Commission BEJUNE de la formation des enseignant-e-s accède au statut d'organe consultatif et la Commission du personnel au statut d'organe participatif. Quant à la Commission interparlementaire, son mandat de haute surveillance est maintenu et ses moyens d'action précisés.

Le concordat fondateur doit être mis en conformité avec les exigences et les standards de qualité imposés par la procédure d'accréditation institutionnelle fédérale. Ces exigences portent principalement sur le système qualité et le degré d'autonomie de l'institution.

« Les hautes écoles doivent être organisées de telle sorte que, d'une part, leur autonomie décisionnelle soit garantie dans le cadre des prescriptions légales et des (éventuels) mandats de services des collectivités responsables des hautes écoles et, d'autre part, l'aptitude à gérer des organes de direction universitaires soit assurée. L'autonomie de la haute école s'exprime aussi dans le fait que l'école ne doit pas seulement pouvoir déterminer de manière décisive ses lignes directrices et son plan de développement, mais également que son système d'assurance de la qualité soit conçu de façon à vérifier si le mandat choisi par elle est réellement rempli ». [Message LEHE, p. 4154.]

Avec l'introduction des contrats de prestations ou conventions d'objectifs, l'octroi d'une enveloppe budgétaire pluriannuelle et la mise en place d'outils de mesure de la performance, les hautes écoles gagnent en autonomie dans la réalisation de leurs missions. Le processus favorise à la fois la responsabilisation des institutions tout en satisfaisant aux exigences de reddition de comptes et d'évaluation de l'utilisation des fonds publics.

Le système d'assurance-qualité recouvre les processus qui permettent d'attester la prise des mesures correspondantes et d'améliorer de manière continue l'atteinte des objectifs. Cette approche rencontre l'adhésion de la majorité des établissements d'enseignement supérieur.

### 3.6. Evolution des organes consultatifs

Le concordat fondateur mentionne deux organes consultatifs : la « Commission scientifique » et le « Conseil de la HEP » (ancienne appellation).

Organe de consultation ayant notamment vocation à se prononcer sur certaines orientations stratégiques de la HEP-BEJUNE, la Commission scientifique, qui ne s'était plus réunie depuis plusieurs années, a été remplacée en 2015 par une nouvelle instance, le Conseil scientifique, qui n'a jamais fonctionné.

Le Conseil de la HEP-BEJUNE, conçu pour émettre des avis et recommandations sur les orientations de la HEP-BEJUNE et la conseiller dans la mise en œuvre de ses relations et partenariats avec les milieux scolaires, éducatifs et sociaux de l'espace BEJUNE, présentait une certaine redondance avec la conjugaison de la CIP et de la Commission BEJUNE de la formation, deux instances créées en 2014 (non mentionnées dans le concordat fondateur).

Pour éviter la multiplication d'organes aux missions partiellement redondantes, le Comité stratégique retient deux organes consultatifs : la Commission BEJUNE de la formation des enseignantes et enseignants et la Commission du personnel. La CIP demeure quant à elle une instance de haute surveillance.

### 4. Procédure d'examen du projet par la Commission interparlementaire

Comme il est question pour les cantons de réviser un concordat existant, que l'institution intercantonale fonctionne depuis vingt ans, qu'elle est placée sous la haute surveillance d'une commission interparlementaire constituée, que le Comité stratégique peut agir en tant que conférence régionale spécialisée des chef-fe-s de départements, une procédure simplifiée a été mise en œuvre et ceci, quand bien même la CoParl n'opère pas de distinction entre la conclusion d'une nouvelle convention et la révision d'un concordat existant.

La Commission interparlementaire HEP-BEJUNE (ci-après CIP) a ainsi été saisie du dossier à trois reprises. Un projet initial lui a d'abord été présenté, commenté et transmis pour examen lors de sa séance du 29 juin 2019. Dans sa séance du 6 septembre 2019, la CIP a arrêté sa position portant sur le projet de révision de Concordat mis en consultation par le Comité stratégique. À cette occasion, elle a formulé un certain nombre de questions, propositions et suggestions de clarification relatives au texte soumis, aux commentaires des articles et, plus généralement, à la procédure d'adoption.

Le Comité stratégique, via le Rectorat, a donné connaissance à la CIP, via son bureau, de la suite réservée à ses

diverses contributions (voir annexes). La CIP a eu la possibilité de formuler de nouvelles propositions portant sur les amendements déposés dans le cadre de sa prise de position.

La CIP a finalement été informée, dans sa séance du 20 décembre 2019, du projet transmis par le Comité stratégique aux trois cantons concordataires.

## 5. Dispositions financières

Le financement de la HEP comprend trois volets distincts, qui correspondent à la rubrique 515.3611.11 (anciennement 510.3611.11) des comptes de l'Etat. Le budget 2020 de l'Etat jurassien présente les chiffres suivants :

		2020 (B)	2019 (B)	2018	2017
515.3611.11	Filière HEP BEJUNE	7'055'900	7'223'300	7'628'640	7'195'056
515.3611.11.01	Contribution cantonale	5'405'900	5'630'000	5'637'233	5'615'914
515.3611.11.02	Frais préciputaires	360'000	361'300	223'102	224'762
515.3611.11.03	Campus Strate - loyer	1'290'000	1'232'000	1'768'305*	1'354'380

\* y compris garantie de loyer 3<sup>ème</sup> étage Strate J

### 5.1. Contribution cantonale

La contribution cantonale couvre les charges mutualisées de formation et de recherche. La manière de déterminer la clé de répartition fixée par l'actuel concordat à son article 38 – basée sur le modèle de calcul des contributions HES-SO – est d'une mise en œuvre complexe, fastidieuse et manquant de prévisibilité vu la taille modeste de la HEP. Il est cependant ressorti que les éléments constitutifs de la clé de répartition aboutissaient, en moyenne et sur le long terme, à une répartition de 25% pour Berne et le Jura, de 50% pour Neuchâtel. Le Comité stratégique a toujours considéré qu'une telle clé était adéquate et n'en a jamais changé la valeur. L'un des buts de la révision du concordat est de déterminer un mode de calcul de la clé de répartition plus adéquat et d'ancrer son principe dans la base légale de la HEP-BEJUNE.

Le nouveau concordat stipule donc que le Comité stratégique est compétent pour fixer la clé de répartition, sur la base de critères déterminés, soit « essentiellement » l'origine des effectifs estudiantins, mais aussi potentiellement la population résidante et de la population scolaire. La part des effectifs jurassiens varie : elle est aujourd'hui de 29%, mais elle était inférieure ou égal à 25% jusqu'en 2016. Sur le long terme, les effectifs par canton sont les suivants :

Cantons	Période de 10 ans
BE	23,7%
JU	25,8%
NE	50,5%
Total	100%

Pourcentages d'étudiants par canton

Il est indispensable de permettre une adaptation de la clé de répartition des charges, ne serait-ce que dans l'éventualité d'un rattachement de Moutier au canton du Jura. Il faut

aussi éviter qu'un des trois cantons forme pour les autres, raison pour laquelle la population et la population scolaire sont des critères qui doivent pouvoir être pris en compte.

Il est enfin important de noter que le Comité stratégique prenant ses décisions à l'unanimité, un consensus doit obligatoirement être trouvé pour modifier la clé de répartition actuelle.

### 5.2. Frais préciputaires

Les frais préciputaires sont constitués des "commandes" des cantons en matière de formation continue. Le nouveau concordat n'apporte pas de modification au financement de ces cours.

### 5.3. Frais d'infrastructures

Le principe qui figure à l'article 6 du Concordat actuel - qui établit que chaque canton met à disposition de la HEP ses infrastructures – est explicitement confirmé dans le nouveau concordat. Il s'agit en quelque sorte de tenir compte de l'avantage de site : plus le nombre d'étudiant-e-s accueilli est élevé, plus les frais d'infrastructures sont élevés. En contrepartie, les sites d'accueil profitent d'avantages évidents, en matière fiscale, commerciale et d'attractivité notamment.

Le nouveau concordat donne cependant la possibilité au Comité stratégique de modifier le principe susmentionné, en fonction de l'évolution des besoins et de la situation de chaque site de formation. Comme pour la contribution cantonale, une modification du principe de répartition demanderait l'unanimité des membres du Comité stratégique.

## 6. Modification de la loi sur la Haute Ecole pédagogique (HEP-BEJUNE) [RSJU 410.210.1]

Vu les importantes modifications apportées à l'actuel Concordat, la loi sur la Haute Ecole pédagogique (HEP-BEJUNE) [RSJU 410.210.1] doit elle aussi faire l'objet d'une révision, principalement au niveau de la forme qui doit être allégée, et également sur les deux points suivants :

– les missions : celles-ci figurent dans le Concordat et n'ont

pas besoin d'être répétées;

- le site cantonal : celui-ci n'est plus à Porrentruy mais à Delémont (Strate J).

La loi rappelle la compétence du Gouvernement et du Parlement en matière financière. Les contributions financières sont arrêtées par le Gouvernement, qui peut déléguer cette compétence au chef du Département de la formation, de la culture et des sports, représentant cantonal au Comité stratégique. Le contrat de prestations et l'enveloppe financière correspondante qui lie le canton à la HEP ne sont pas impératifs. Ils peuvent être modifiés sur demande d'un canton. Le Comité stratégique pourrait diminuer ou augmenter les contributions des cantons, avec évidemment des effets sur les prestations.

#### 7. Conclusion

Le nouveau concordat allie consolidation des bonnes pratiques et innovation, en particulier dans le domaine de la gouvernance et de la participation. Plus réactive, plus proche du terrain, plus apte à prendre les décisions qui s'imposent, la HEP-BEJUNE disposera avec cette nouvelle version Commentaires des articles proposés

sion d'une base solide pour mener à bien sa mission d'institution formant le corps enseignant d'aujourd'hui et de demain et pour poursuivre son développement.

Déchargé des tâches opérationnelles, le Comité stratégique pourra se consacrer à sa mission de pilotage et de contrôle. Le personnel et les étudiant-e-s disposeront quant à eux/elles de moyens de participation mieux établis, plus simples et plus efficaces.

Pour les raisons précitées, le Gouvernement vous recommande d'accepter la révision proposée.

Veillez croire, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Députés, à l'assurance de sa parfaite considération.

Delémont, le 22 juin 2020

Au nom du Gouvernement de la  
République et Canton du Jura

Le président :                      La chancelière d'Etat :  
Martial Courtet                      Gladys Winkler Docourt

### Loi sur la Haute école pédagogique (HEP-BEJUNE) [RSJU 410.210.1]

Texte proposé	Commentaires
<p><i>Le Parlement de la République et Canton du Jura,</i></p> <p>vu le concordat intercantonal du 14 novembre 2019 instituant la Haute Ecole Pédagogique commune aux cantons de Berne, Jura et Neuchâtel (HEP-BEJUNE) (dénommé ci-après : «concordat»),</p> <p>vu l'arrêté du ... portant adhésion de la République et Canton du Jura au concordat intercantonal instituant la Haute Ecole Pédagogique commune aux cantons de Berne, Jura et Neuchâtel (HEP-BEJUNE),</p> <p>arrête :</p>	<p>Les références à la Constitution jurassienne que contient la loi actuelle ont été supprimées car elles étaient superflues. En effet, la présente loi repose sur le concordat intercantonal du 14 novembre 2019 instituant la Haute Ecole pédagogique commune aux cantons de Berne, Jura et Neuchâtel (HEP-BEJUNE) et l'arrêté y relatif du Parlement, lequel repose sur la Constitution jurassienne.</p>
<p><i>But</i></p> <p><b>Article premier</b> La présente loi contient les dispositions d'exécution du concordat.</p>	<p>L'article premier de l'actuelle loi sur la Haute Ecole pédagogique mentionnait les missions de la HEP. Dans la mesure où celles-ci figurent à l'article 4 du concordat, il est inutile de les reprendre dans la présente loi.</p>
<p><i>Terminologie</i></p> <p><b>Article 2</b> Les termes utilisés dans la présente loi pour désigner des personnes s'appliquent indifféremment aux femmes et aux hommes.</p>	<p>Il s'agit de la clause épécène habituelle.</p>
<p><i>Site cantonal</i></p> <p><b>Article 3</b> Le site cantonal de la Haute Ecole Pédagogique est localisé à Delémont.</p>	<p>Cela fait plusieurs années que le site cantonal de la HEP est situé à Delémont. En outre, le siège de la HEP sera également localisé à Delémont (art. 2, al. 3, du concordat).</p>
<p><i>Financement</i></p> <p><b>Article 4</b> <sup>1</sup> Le Gouvernement arrête les contributions financières de la République et Canton du Jura à la Haute Ecole Pédagogique, sous</p>	<p>Cette disposition correspond pour l'essentiel à l'article 3 de la loi actuelle.</p> <p>La loi précise la compétence du Gouvernement et du Parlement en matière financière. Les contributions financières sont arrêtées par le Gouvernement, qui peut déléguer cette compétence au chef du DFCS, lequel repré-</p>

Texte proposé	Commentaires
<p>réserve des compétences budgétaires du Parlement.</p> <p><sup>2</sup> Il peut déléguer cette compétence au Département de la formation, de la culture et des sports (ci-après : "le Département").</p>	<p>sente le Canton du Jura au sein du Comité stratégique. Le contrat de prestations et l'enveloppe financière correspondante qui lient le canton à la HEP ne sont pas impératifs.</p> <p>En l'absence de consensus sur l'établissement du budget de la HEP et tenant compte du fait que les décisions du Costra se prennent à l'unanimité, un arbitrage devra avoir lieu jusqu'à ce qu'une solution commune soit trouvée. En l'absence de solution, le contrat de prestations sera renégocié.</p>
<p><i>Collaboration des écoles</i></p> <p><b>Article 5</b> Le Département veille à ce que les écoles publiques fournissent un nombre suffisant de formateurs en établissement à la Haute Ecole Pédagogique.</p>	<p>Sous réserve d'une modification rédactionnelle, cette disposition correspond à l'article 4 de la loi actuelle.</p>
<p><i>Dénonciation</i></p> <p><b>Article 6</b> Le Gouvernement est habilité à dénoncer le concordat conformément aux dispositions prévues à son article 67.</p>	<p>Cet article correspond à l'actuel article 5.</p>
<p><i>Abrogation</i></p> <p><b>Article 7</b> La loi du 6 décembre 2000 sur la Haute Ecole pédagogique (HEP-BEJUNE) est abrogée.</p>	
<p><i>Référendum</i></p> <p><b>Article 8</b> La présente loi est soumise au référendum facultatif.</p>	
<p><i>Entrée en vigueur</i></p> <p><b>Article 9</b> Le Gouvernement fixe l'entrée en vigueur de la présente loi.</p>	

## Concordat intercantonal instituant la Haute Ecole Pédagogique commune aux cantons de Berne, Jura et Neuchâtel (Concordat HEP-BEJUNE)

du 14 novembre 2019

### PRÉAMBULE

*Les cantons de Berne, du Jura et de Neuchâtel,*

vu les articles 48 et 63a de la Constitution fédérale du 18 avril 1999<sup>1</sup>,

vu la loi fédérale du 30 septembre 2011 sur l'encouragement des hautes écoles et la coordination dans le domaine suisse des hautes écoles (Loi sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles, LEHE)<sup>2</sup>,

vu l'accord intercantonal de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) du 18 février 1993 sur la reconnaissance des diplômes de fin d'études<sup>3</sup>,

vu la convention du 5 mars 2010 entre les cantons de Fribourg, de Vaud, du Valais, de Neuchâtel, de Genève et du Jura relative à la participation des Parlements cantonaux dans le cadre de l'élaboration, de la ratification, de l'exécution et de la modification des conventions intercantionales et

des traités des cantons avec l'étranger (Convention sur la participation des Parlements, CoParl)<sup>4</sup>,  
arrêtent :

### 1. Dispositions générales

*Cantons signataires et but général*

**Article premier** <sup>1</sup> Les cantons de Berne, du Jura et de Neuchâtel (ci-après : « les cantons signataires ») instituent pour une durée indéterminée la Haute Ecole Pédagogique BEJUNE (ci-après HEP), conformément à la législation fédérale et intercantonale.

<sup>2</sup> Par la qualité de ses prestations, le haut niveau de ses diplômé-e-s et les compétences de son personnel, elle contribue durablement à répondre aux besoins et à promouvoir le développement de la communauté éducative des trois cantons.

<sup>3</sup> La HEP déploie ses activités d'enseignement et de formation dans les trois cantons.

*Nature juridique, autonomie et siège*

**Art. 2** <sup>1</sup> La HEP est un établissement intercantonal de droit public, à but non lucratif, doté de la personnalité juridique.

<sup>2</sup> Elle est autonome dans les limites du présent concordat.

<sup>3</sup> Elle a son siège à Delémont.

#### Statut et but

**Art. 3** <sup>1</sup> La HEP est une haute école pédagogique, au sens de la loi fédérale sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles (LEHE).

<sup>2</sup> Elle prépare à l'exercice d'activités professionnelles en proposant des filières d'études orientées vers la pratique.

#### Missions

**Art. 4** <sup>1</sup> La HEP a pour mission première d'assurer la formation de base du corps enseignant des degrés primaire, secondaires I et II, ainsi que la formation en pédagogie spécialisée.

<sup>2</sup> Elle conduit des travaux de recherche appliquée et de développement et intègre ses résultats à l'enseignement.

<sup>3</sup> En collaboration avec les services concernés des cantons signataires, elle organise et promeut la formation continue du personnel enseignant. Elle peut également offrir des cours de formation continue à des tiers.

<sup>4</sup> Elle fournit des prestations de services à la demande du Comité stratégique, des cantons signataires ou de tiers.

<sup>5</sup> Elle met à disposition des professionnel-le-s de l'enseignement des ressources documentaires et multimédia en lien avec leur activité professionnelle.

#### Collaboration

**Art. 5** <sup>1</sup> La HEP participe à la coordination de la formation des enseignant-e-s au niveau suisse et collabore activement avec les autres hautes écoles, les institutions et les milieux professionnels concernés sur le plan régional, national et international.

<sup>2</sup> Les cantons signataires garantissent à la HEP l'accès à leurs écoles afin de permettre l'organisation de la formation en établissement.

<sup>3</sup> L'organisation de la pratique professionnelle prend en compte les conditions cadres des écoles partenaires.

#### Assurance qualité

**Art. 6** <sup>1</sup> La HEP développe, assure et contrôle la qualité de son enseignement, de sa recherche et de ses prestations de services. A cette fin, elle définit une stratégie d'assurance qualité interne et se dote d'un système d'assurance de la qualité.

<sup>2</sup> La HEP prend les mesures nécessaires permettant à son système d'assurance de la qualité de satisfaire aux prescriptions de la LEHE et aux directives du Conseil des hautes écoles relatives à l'accréditation.

#### Equité, égalité

**Art. 7** <sup>1</sup> Dans l'accomplissement de ses tâches, la HEP applique le principe d'équité.

<sup>2</sup> Elle promeut, pour le personnel et les étudiant-e-s, l'égalité des chances et garantit l'égalité dans les faits entre les genres.

<sup>3</sup> L'égalité des chances englobe notamment les aspects liés au handicap, à l'intégration sociale et à celle des minorités.

#### Protection de la personnalité

**Art. 8** La HEP veille à la protection de la personnalité de ses employé-e-s et de ses étudiant-e-s.

#### Développement durable

**Art. 9** Dans l'accomplissement de ses missions, la HEP veille au respect des exigences de développement durable en matière sociale, écologique, économique et culturelle.

#### Liberté académique

**Art. 10** <sup>1</sup> La liberté de l'enseignement et de la recherche est garantie.

<sup>2</sup> La HEP veille au respect des principes de déontologie professionnelle.

#### Propriété intellectuelle

**Art. 11** <sup>1</sup> A l'exception des droits d'auteur relevant de la législation fédérale, la HEP est titulaire des droits de propriété intellectuelle portant sur toute création intellectuelle ainsi que sur les résultats de recherche obtenus par les membres de son personnel dans l'exercice de leurs activités au service de la HEP.

<sup>2</sup> La règlementation de la HEP règle le sort des éventuels gains et prix résultant de travaux, recherches ou publications réalisés en son sein.

#### Mobilité

**Art. 12** La HEP promeut la mobilité nationale et internationale des étudiant-e-s et du personnel.

#### Droit de participation

**Art. 13** <sup>1</sup> La HEP garantit la participation de ses étudiant-e-s et de son personnel au fonctionnement et au développement de l'institution.

<sup>2</sup> Les diverses catégories du personnel et d'étudiant-e-s sont définies comme des corps constitués.

<sup>3</sup> Par les organes participatifs qui les représentent, les corps constitués participent, avec droit de proposition, au fonctionnement et au développement de la HEP.

<sup>4</sup> Les principes de publicité et de transparence assurent un accès à toutes les informations pertinentes nécessaires à l'exercice du droit de participation.

<sup>5</sup> Les représentants des corps constitués ont une voix délibérative dans les organes au sein desquels ils siègent.

#### Associations professionnelles

**Art. 14** La HEP consulte les associations professionnelles dans les affaires importantes, notamment celles concernant les grandes orientations en matière de formation, et dans toutes celles qui ont trait au statut du personnel.

## 2. Contrôle interparlementaire

#### Commission interparlementaire

**Art. 15** <sup>1</sup> Les cantons signataires créent une commission chargée du contrôle de gestion interparlementaire de la HEP (ci-après : «Commission interparlementaire HEP-BEJUNE»).

<sup>2</sup> Chaque canton désigne cinq membres.

#### Compétences



**Art. 16** <sup>1</sup> La Commission interparlementaire HEP-BEJUNE est compétente pour examiner le rapport final portant sur l'exécution du contrat de prestations.

<sup>2</sup> Le contrôle de gestion interparlementaire porte sur les points suivants :

- a) les objectifs stratégiques et leur réalisation;
- b) la planification financière quadriennale;
- c) le budget et les comptes;
- d) l'évaluation des résultats obtenus.

<sup>3</sup> La Commission interparlementaire HEP-BEJUNE établit un rapport écrit au moins une fois par an. Ce rapport est transmis aux parlements des cantons signataires.

<sup>4</sup> La Commission interparlementaire HEP-BEJUNE peut adresser des interpellations, des résolutions ou des postulats au Comité stratégique.

#### *Mode de décision*

**Art. 17** La Commission interparlementaire HEP-BEJUNE prend ses décisions à la majorité des membres présents.

#### *Fonctionnement*

**Art. 18** <sup>1</sup> La Commission interparlementaire HEP-BEJUNE se réunit aussi souvent que nécessaire, mais au minimum deux fois par an.

<sup>2</sup> Pour le surplus, elle s'organise elle-même et peut édicter un règlement de fonctionnement.

#### *Représentation*

**Art. 19** <sup>1</sup> Le Comité stratégique participe aux séances de la Commission interparlementaire HEP-BEJUNE. Il est représenté par un-e de ses membres.

<sup>2</sup> Celle-ci ou celui-ci ne participe pas aux votes.

<sup>3</sup> Une délégation du Rectorat assiste, sans droit de vote, aux séances de la Commission interparlementaire HEP-BEJUNE.

### **3. Stratégie institutionnelle et contrat de prestations**

#### *Vision stratégique et plan d'intentions*

**Art. 20** <sup>1</sup> La vision stratégique du Rectorat fixe les axes stratégiques prioritaires et comprend un plan d'intentions définissant, pour quatre ans, ses objectifs en matière d'enseignement, de recherche et de prestations de services.

<sup>2</sup> Le plan d'intentions indique les moyens financiers, sous la forme d'une enveloppe de financement quadriennale, que le Rectorat juge nécessaires à sa réalisation.

<sup>3</sup> Après consultation du Conseil de la HEP, des organes consultatifs et des organes participatifs, le Rectorat adopte la vision stratégique qui exprime sa vision globale formulée pour l'ensemble de l'institution.

#### *Contrat de prestations*

**Art. 21** <sup>1</sup> Les cantons signataires et la HEP concluent, sur la base du plan d'intentions, un contrat de prestations fixant les objectifs à atteindre, l'enveloppe de financement qui s'y rapporte, les modalités de mise en œuvre et les indicateurs d'évaluation.

<sup>2</sup> Le contrat de prestations est signé par les membres du Comité stratégique au nom des cantons et par la rectrice ou le recteur pour la HEP.

#### *Rapports*

**Art. 22** <sup>1</sup> Le Rectorat établit tous les deux ans à l'intention du Conseil un rapport portant sur l'exécution du contrat de prestations, le budget et les comptes annuels.

<sup>2</sup> Ce rapport et l'avis du Conseil sont transmis au Comité stratégique.

<sup>3</sup> Le Rectorat publie en outre un rapport d'activité bisannuel.

#### *Mandat de prestations à la demande d'un canton*

**Art. 23** A la demande d'un canton et à la charge de ce dernier, la HEP peut conclure un mandat particulier de formation ou de prestations de services.

### **4. Organisation**

#### *Organes*

**Art. 24** <sup>1</sup> Les organes de la HEP sont :

1. Organes décisionnels  
le Comité stratégique;  
le Conseil de la HEP (ci-après : « Conseil »);  
le Rectorat;  
la rectrice ou le recteur.
2. Organe consultatif  
la Commission BEJUNE de la formation des enseignant-e-s.
3. Organes participatifs  
la Commission du personnel;  
les organes représentant les autres corps constitués.
4. Organe de révision

<sup>2</sup> D'autres commissions consultatives peuvent être instituées par le Comité stratégique.

#### **4.1. Organes décisionnels**

##### **4.1.1. Comité stratégique**

#### *Fonction et composition*

**Art. 25** <sup>1</sup> Le Comité stratégique est l'organe suprême de la HEP.

<sup>2</sup> Il est composé de la cheffe ou du chef de département en charge du dossier HEP de chaque canton signataire.

<sup>3</sup> A titre exceptionnel, les membres peuvent se faire représenter par une personne de leur département.

<sup>4</sup> Les décisions sont prises d'un commun accord.

<sup>5</sup> Le Comité stratégique arrête son règlement d'organisation.

<sup>6</sup> En principe, les membres du Rectorat assistent aux séances du Comité stratégique avec voix consultative.

#### *Compétences*

**Art. 26** Le Comité stratégique a notamment les compétences suivantes :

##### a) **Compétences stratégiques**

1. approuver la vision stratégique quadriennale et son enveloppe de financement;

2. conclure le contrat de prestations;
  3. approuver le rapport final portant sur l'exécution du contrat de prestations;
  4. approuver les mesures nécessaires à la régulation du nombre des admissions;
  5. représenter la HEP au sein des instances nationales et intercantionales en charge de la politique des hautes écoles;
  6. informer les parlements sur les activités de la HEP.
- b) **Compétences réglementaires**
1. approuver la réglementation adoptée par le Rectorat lorsque celle-ci ne relève pas de la compétence du Conseil;
  2. approuver la réglementation sur le statut général du personnel, sur la classification des fonctions ainsi que la grille salariale du personnel;
  3. approuver le règlement de la Commission BEJUNE de la formation des enseignant-e-s;
  4. approuver le statut et la rémunération des formatrices et formateurs en établissement.
- c) **Compétences de nomination**
1. nommer les membres du Conseil et sa présidente ou son président;
  2. nommer la rectrice ou le recteur;
  3. nommer les vice-recteurs et vice-rectrices sur proposition du recteur;
  4. désigner l'organe de révision des comptes de la HEP.
- d) **Compétences structurelles**
1. décider la localisation des filières de formation et la répartition de leurs activités entre les trois cantons;
  2. décider la création, la modification ou la suppression de filières de formation.
- e) **Compétences financières**
1. approuver le système financier et comptable de gestion financière de la HEP;
  2. approuver le budget et les comptes;
  3. décider de l'affectation de l'excédent éventuel des recettes publiques au terme de chaque exercice annuel;
  4. approuver la réglementation sur le montant des écolages et des taxes d'études;
  5. fixer la rémunération des membres du Conseil.

#### *Clauses générales et surveillance*

**Art. 27** <sup>1</sup> Le Comité stratégique exerce toutes les compétences qui ne relèvent pas d'un autre organe.

<sup>2</sup> Il règle les conflits de compétences entre le Conseil et le Rectorat.

<sup>3</sup> Il exerce la surveillance sur les activités de la HEP.

#### **4.1.2. Conseil de la HEP**

##### *Fonction*

**Art. 28** <sup>1</sup> Le Conseil est l'organe chargé de la politique de la formation, de la recherche, des prestations de services et des questions d'égalité et de développement durable.

<sup>2</sup> Il rend compte de ses activités dans son rapport annuel à l'intention du Comité stratégique.

##### *Composition*

**Art. 29** <sup>1</sup> Le Conseil est composé de six membres. Chaque canton désigne deux représentant-e-s.

<sup>2</sup> Un-e représentant-e de chaque canton est actif dans le domaine de l'enseignement.

<sup>3</sup> La durée du mandat correspond à la période législative du canton représenté.

##### *Organisation*

**Art. 30** <sup>1</sup> La présidente ou le président est nommé par le Comité stratégique.

<sup>2</sup> La durée de sa fonction est de deux ans, renouvelable une fois.

<sup>3</sup> Le Conseil désigne sa vice-présidente ou son vice-président. Pour le surplus, il s'organise lui-même.

##### *Décisions*

**Art. 31** <sup>1</sup> Les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents.

<sup>2</sup> En cas d'égalité des voix, la voix de la présidente ou du président l'emporte.

<sup>3</sup> En principe, les membres du Rectorat participent aux séances du Conseil avec voix consultative.

##### *Compétences*

**Art. 32** Le Conseil a les compétences suivantes :

##### a) **Compétences stratégiques**

1. se prononcer sur la vision stratégique quadriennale et son enveloppe de financement;
2. se prononcer sur le contrat de prestations;
3. se prononcer sur les projets de collaboration avec les autres institutions;
4. préavisier les mesures nécessaires à la régulation du nombre d'admissions;
5. contrôler l'exécution du contrat de prestations;
6. approuver le rapport d'activité bisannuel.

##### b) **Compétences structurelles**

1. se prononcer sur la localisation des filières de formation;
2. préavisier la création, la modification ou la suppression de filières de formation.

##### c) **Compétences financières**

1. préavisier le budget et les comptes annuels;

##### d) **Compétences réglementaires**

1. approuver la réglementation relative aux études, y compris celle de la formation continue, à la recherche, aux prestations de services et aux questions d'égalité et de développement durable;
2. approuver la réglementation sur l'assurance de la qualité.

#### e) **Compétences de sélection**

Le Conseil met au concours le poste de rectrice ou de recteur, organise la procédure de sélection des candidatures et soumet sa proposition au Comité stratégique.

#### 4.1.3. **Rectorat**

##### *Fonction et composition*

**Art. 33** <sup>1</sup> Le Rectorat est l'organe de direction de la HEP. Il est composé d'une rectrice ou d'un recteur, ainsi que de deux vice-rectrices ou vice-recteurs.

<sup>2</sup> Le mandat des membres du Rectorat est en principe d'une durée de quatre ans reconductible.

<sup>3</sup> La rectrice ou le recteur représente le Rectorat devant les autres organes de la HEP.

##### *Compétences*

**Art. 34** Le Rectorat a les compétences suivantes :

#### a) **Compétences stratégiques**

1. adopter la vision stratégique quadriennale et son enveloppe financière;
2. adopter les projets de collaborations avec d'autres institutions;
3. adopter les mesures nécessaires à la régulation du nombre d'étudiant-e-s;
4. exécuter le contrat de prestations;
5. soutenir la recherche de fonds externes;
6. adopter le rapport final portant sur l'exécution du contrat de prestations ;
7. adopter le rapport d'activité bisannuel.

#### b) **Compétences structurelles**

1. proposer les lieux d'activité de la HEP;
2. proposer la création, la modification ou la suppression de filières de formation.

#### c) **Compétences financières**

1. adopter le système financier et comptable de gestion financière de la HEP;
2. adopter le budget et les comptes annuels;
3. adopter le règlement sur les écolages et les taxes d'études;
4. décider de l'allocation interne des ressources;
5. proposer l'affectation ou la restitution de l'excédent dans le cadre des dispositions du contrat de prestations.

#### d) **Compétences réglementaires**

1. arrêter la réglementation sur l'organisation du Rectorat;
2. arrêter la réglementation relative à la consultation et la participation;
3. adopter le règlement de la Commission BEJUNE de la formation des enseignant-e-s;
4. arrêter les règles d'éthique et de déontologie;
5. arrêter le règlement relatif au fonctionnement de la Commission du personnel;

6. adopter la réglementation relative à la formation, à la recherche et aux prestations de services;
7. adopter la réglementation sur les conditions d'accès aux études et le statut des étudiant-e-s ainsi que décider sur toute question relative au statut des étudiant-e-s;
8. adopter la réglementation sur l'assurance de la qualité;
9. adopter la réglementation sur le statut, les droits et obligations du personnel;
10. arrêter les directives nécessaires à la gestion et à l'administration du personnel.

#### 4.1.4. **Rectrice ou recteur**

##### *Fonction*

**Art. 35** <sup>1</sup> La rectrice ou le recteur assume les compétences suivantes :

- a) représenter la HEP à l'extérieur de l'institution;
- b) présider le Rectorat;
- c) garantir vis-à-vis des cantons signataires la qualité des missions et la gestion efficace des ressources de la HEP;
- d) proposer au Comité stratégique la nomination des autres membres du Rectorat;
- e) engager le personnel de la HEP, sur préavis du Rectorat;
- f) arrêter la politique de communication de la HEP;
- g) délivrer et retirer les titres et diplômes de formation.

<sup>2</sup> Elle ou il dirige la HEP et, à ce titre, prend en cas d'urgence toutes les mesures nécessaires à la bonne marche de l'institution.

#### 4.2. **Organe consultatif**

##### **Commission BEJUNE de la formation des enseignant-e-s et enseignants**

##### *Fonction*

**Art. 36** <sup>1</sup> La Commission BEJUNE de la formation des enseignant-e-s (ci-après « Commission BEJUNE ») est une commission consultative du Conseil et du Rectorat.

<sup>2</sup> Elle est un lieu d'échanges, de débat et de concertation entre la HEP, les services cantonaux en charge de la formation, les directions d'établissement.

<sup>3</sup> Le corps étudiant et les associations professionnelles sont représentés.

##### *Mission*

**Art. 37** <sup>1</sup> La Commission BEJUNE émet des avis et des recommandations concernant la formation des enseignant-e-s à l'intention du Conseil ou du Rectorat.

<sup>2</sup> Elle aborde tous les thèmes en lien avec son mandat, dont notamment les besoins des services employeurs, les problématiques d'admission, d'encadrement en pratique professionnelle, de monitoring.

*Fonctionnement*

**Art. 38** La composition et les autres modalités relatives au fonctionnement de la Commission BEJUNE font l'objet d'un règlement spécifique.

**4.3. Organes participatifs***Corps constitués*

**Art. 39** Les corps constitués sont :

- le personnel dans son ensemble;
- le personnel académique;
- le personnel administratif et technique;
- le corps étudiantin;
- les étudiants de chacune des filières de formation initiale.

**4.3.1. La Commission du personnel***Fonction*

**Art. 40** La Commission du personnel exerce les droits de participation du personnel de la HEP.

*Tâches*

**Art. 41** <sup>1</sup> La Commission du personnel est consultée par le Rectorat. Elle émet des préavis sur tous les dossiers majeurs de la HEP, notamment sur les dispositions relatives au statut, à la procédure de nomination et à la formation du personnel.

<sup>2</sup> Elle peut assumer toute autre tâche que lui confie le Rectorat.

*Organisation*

**Art. 42** La composition et les autres modalités relatives au fonctionnement de la Commission du personnel font l'objet d'un règlement spécifique.

**4.3.2 Autres organes participatifs***Autres corps constitués*

**Art. 43** Le Rectorat prend les mesures d'organisation en vue de permettre aux autres corps constitués d'exercer de manière appropriée et indépendante leur droit de participation au fonctionnement et au développement de la HEP.

**4.4 Organe de révision***Principe*

**Art. 44** La HEP soumet ses comptes annuels à un contrôle ordinaire au sens de l'article 728a du code des obligations<sup>5</sup>).

*Qualité de l'organe de révision*

**Art. 45** <sup>1</sup> Le Comité stratégique désigne comme organe de révision un expert réviseur agréé au sens de la loi fédérale du 16 décembre 2005<sup>6</sup>) sur la surveillance de la révision.

<sup>2</sup> L'organe de révision doit être indépendant et former son appréciation en toute objectivité. Son indépendance ne doit être restreinte ni dans les faits ni en apparence au sens de l'article 728 du code des obligations<sup>5</sup>).

*Mandat*

**Art. 46** L'organe de révision établit à l'intention du Comité stratégique un rapport détaillé au sens de l'article 728b du code des obligations<sup>5</sup>).

**5. Personnel***Principes*

**Art. 47** <sup>1</sup> Le statut du personnel de la HEP relève du droit public; le droit privé est réservé pour le personnel engagé à titre temporaire.

<sup>2</sup> Le statut du personnel de la HEP s'inspire de la loi jurassienne sur le personnel de l'Etat<sup>7</sup>).

<sup>3</sup> La réglementation sur le statut général du personnel comprend notamment les règles concernant les qualifications requises, les modalités d'engagement, l'organisation du travail et le droit aux vacances.

<sup>4</sup> Le Comité stratégique peut, dans la réglementation du statut général du personnel, déléguer au Rectorat la compétence d'arrêter la réglementation propre à chaque catégorie de personnel de la HEP, ainsi que celle relative au développement professionnel.

*Personnel académique*

**Art. 48** <sup>1</sup> Le personnel académique regroupe les personnes qui exercent principalement des tâches de formation et de recherche.

<sup>2</sup> En tant que corps constitué, il exerce son droit de participation sur toutes les questions qui le concernent spécifiquement.

*Personnel administratif et technique*

**Art. 49** <sup>1</sup> Le personnel administratif et technique regroupe les personnes qui exercent une fonction autre qu'académique.

<sup>2</sup> En tant que corps constitué, il exerce son droit de participation sur toutes les questions qui le concernent spécifiquement.

**6. Étudiantes et étudiants***Admissions*

**Art. 50** La réglementation sur les études fixe les conditions à l'admission des étudiant-e-s conformément au droit supérieur.

*Mesures de régulation*

**Art. 51** <sup>1</sup> Pour garantir la qualité de la formation, le Comité stratégique peut limiter, par des mesures de régulation, le nombre d'admissions en fonction des capacités d'accueil au sein de la HEP et des places disponibles pour la formation pratique en établissement.

<sup>2</sup> Dans le cas d'une limitation des places d'études, les candidat-e-s admis sont sélectionnés en fonction de leur aptitude pour les études.

<sup>3</sup> Une taxe de 100 à 500 francs peut être exigée des candidat-e-s aux études pour la procédure d'évaluation de l'aptitude organisée avant l'admission.

## Principes

**Art. 52** <sup>1</sup> Le statut des étudiant-e-s est fixé par la réglementation sur les études.

<sup>2</sup> Les aspects académiques, notamment les conditions d'admission, d'études et d'examens, sont régis par la réglementation interne de la HEP, en conformité avec les dispositions intercantionales, fédérales et internationales.

<sup>3</sup> Les diplômes sont délivrés par la HEP.

### *Droit de participation*

**Art. 53** <sup>1</sup> En tant que corps constitué, les étudiantes et étudiants exercent leur droit de participation sur toute question qui les concerne spécifiquement.

<sup>2</sup> Le droit de participation approprié des étudiant-e-s au fonctionnement et au développement de la HEP s'exerce par le biais d'associations d'étudiant-e-s ou de conseils d'étudiant-e-s reconnus.

<sup>3</sup> Deux représentant-e-s du corps étudiantin siègent au sein de la Commission BEJUNE.

## 7. Responsabilité civile

### *Responsabilité*

**Art. 54** <sup>1</sup> La HEP répond du dommage causé sans droit à un tiers par ses organes et son personnel dans l'exercice de leurs fonctions.

<sup>2</sup> La personne lésée n'a aucune action envers la personne fautive.

<sup>3</sup> Lorsque la HEP est tenue de réparer le dommage causé sans droit, elle dispose d'une action récursoire contre la personne fautive, même après la cessation des rapports de service.

<sup>4</sup> Le personnel répond envers la HEP du dommage qu'il lui cause en violant intentionnellement ou par négligence grave les devoirs de sa fonction.

<sup>5</sup> Au surplus, la loi jurassienne sur le personnel de l'Etat<sup>7)</sup> est applicable par analogie.

## 8. Dispositions financières

### *Ressources de la HEP*

**Art. 55** <sup>1</sup> Les ressources de la HEP proviennent essentiellement des contributions financières des cantons signataires. Celles-ci comprennent :

- les contributions annuelles versées par les cantons signataires conformément à la clé de répartition;
- les rémunérations des prestations de services et de formation continue commandées par les cantons.

<sup>2</sup> Aux ressources de la HEP s'ajoutent notamment :

- les taxes d'études et contributions aux frais d'études payées par les étudiant-e-s;
- les revenus provenant de fonds de tiers ou de mandats externes;
- les revenus liés aux prestations de services ou de ventes;
- les contributions de la Confédération ou d'autres collectivités ou de tiers;
- les dons et legs, le mécénat et le sponsoring.

### *Frais de fonctionnement*

**Art. 56** Les cantons signataires financent les frais de fonctionnement de l'institution y compris les frais d'infrastructures.

### *Contributions des cantons aux frais de fonctionnement hors infrastructures*

**Art. 57** <sup>1</sup> Le Comité stratégique détermine la participation financière des cantons signataires aux frais de fonctionnement.

<sup>2</sup> La participation financière repose essentiellement sur le nombre d'étudiantes et étudiants admis en formation de base domiciliés dans chacun d'eux ; elle peut aussi tenir compte de la population résidente et de la population scolaire de chaque canton.

### *Contribution des cantons aux frais d'infrastructures*

**Art. 58** <sup>1</sup> Les cantons mettent à disposition de la HEP des infrastructures satisfaisant les standards de qualité adaptés aux activités de celle-ci.

<sup>2</sup> Les frais d'infrastructures comprennent notamment la location des bâtiments, l'énergie, l'entretien et la conciergerie.

<sup>3</sup> Ces frais sont financés selon une répartition fixée par le Comité stratégique.

### *Enveloppe de financement*

**Art. 59** L'enveloppe de financement quadriennale définie dans le contrat de prestations s'inscrit dans les limites des procédures budgétaires des cantons signataires.

### *Budgets et comptes*

**Art. 60** <sup>1</sup> Au premier semestre de l'année civile en cours, le Comité stratégique approuve le budget annuel de l'année suivante.

<sup>2</sup> Dans la même échéance, le Comité stratégique approuve la planification budgétaire quadriennale.

<sup>3</sup> Le Comité stratégique approuve les comptes de l'institution au cours du premier semestre de l'année qui suit la date de bouclage des comptes.

<sup>4</sup> Les décisions du Comité stratégique lient les cantons signataires, sous réserve de l'article 59.

### *Taxes*

**Art. 61** <sup>1</sup> La HEP prélève des taxes auprès des étudiant-e-s pour la formation de base, les cours préparatoires aux formations de base et les examens.

<sup>2</sup> Le montant des taxes d'études pour les formations de base est de 500 à 1000 francs par semestre.

<sup>3</sup> Des taxes d'examens de 150 à 500 francs peuvent être prélevées.

<sup>4</sup> La HEP prélève une taxe pour les cours de formation continue qu'elle organise. En règle générale, cette taxe doit couvrir les coûts et s'aligner sur les tarifs du marché.

<sup>5</sup> La HEP prélève des taxes auprès des auditeurs et auditrices. Ces taxes s'élèvent de 100 à 1000 francs maximum par semestre.

<sup>6</sup> La HEP fixe la rémunération de ses prestations de services de sorte à couvrir ses coûts et s'aligner sur les tarifs du marché.

## 9. Droit applicable, contentieux et arbitrage

### *Droit applicable*

**Art. 62** <sup>1</sup> L'organisation et le fonctionnement de la HEP sont régis par le présent concordat, ses règlements et directives d'application.

<sup>2</sup> A titre subsidiaire, le droit du canton siège est applicable.

### *Contentieux*

**Art. 63** <sup>1</sup> Les décisions de la HEP sont sujettes à opposition devant l'autorité qui a rendu la décision, puis à recours devant le Rectorat.

<sup>2</sup> Les décisions du Rectorat peuvent être attaquées devant la Cour administrative du Tribunal cantonal jurassien.

<sup>3</sup> La procédure d'opposition est gratuite.

<sup>4</sup> Au surplus, le Code de procédure administrative jurassien<sup>8)</sup> est applicable par analogie.

### *Arbitrage*

**Art. 64** <sup>1</sup> Dans la mesure du possible, les cantons signataires règlent leurs différends par voie de conciliation ou de médiation.

<sup>2</sup> En cas d'échec, les litiges découlant de l'interprétation et de l'application du présent concordat sont soumis à l'arbitrage d'un tribunal formé de trois arbitres.

<sup>3</sup> Chaque partie désigne un arbitre. Les deux arbitres choisissent le troisième qui préside le tribunal arbitral. Il ou elle doit être juriste.

<sup>4</sup> En cas de désaccord entre les parties, la présidente ou le président du tribunal arbitral est désigné par la présidente ou le président de la Cour administrative du Tribunal cantonal jurassien.

<sup>5</sup> Le tribunal arbitral peut statuer selon l'équité à défaut d'une base légale ou d'une règle de jurisprudence applicable.

<sup>6</sup> Il applique la procédure administrative jurassienne, sous réserve des dispositions impératives du Code de procédure civile<sup>9)</sup> en matière d'arbitrage qui s'applique par analogie. Il peut proposer une convention d'arbitrage.

<sup>7</sup> Les cantons signataires sont liés par la décision motivée rendue par le tribunal arbitral.

<sup>8</sup> Pour le surplus, il est renvoyé aux dispositions du Code de procédure civile<sup>9)</sup> qui s'applique par analogie.

## 10. Durée, évaluation, dénonciation

### *Durée*

**Art. 65** Le concordat est de durée indéterminée.

### *Évaluation*

**Art. 66** <sup>1</sup> Le Comité stratégique invite le Rectorat à procéder à une première évaluation de l'application du concordat dans un délai de quatre ans dès son entrée en vigueur.

<sup>2</sup> Sur la base du rapport d'évaluation, le Comité stratégique invite le Rectorat à prendre, le cas échéant, les mesures nécessaires dans les douze mois.

### *Dénonciation*

**Art. 67** Les cantons peuvent dénoncer le présent concordat moyennant un préavis écrit donné quatre ans à l'avance pour le début d'une année académique.

### *Conséquences de la dénonciation*

**Art. 68** <sup>1</sup> Pendant le délai de dénonciation, les obligations financières des cantons sont maintenues.

<sup>2</sup> Le concordat reste en vigueur tant que deux cantons en font partie.

<sup>3</sup> Les étudiant-e-s du canton ayant dénoncé le concordat qui ont commencé leurs études avant la dénonciation écrite du concordat peuvent les achever conformément au concordat et à ses dispositions d'application.

### *Poursuite des activités*

**Art. 69** <sup>1</sup> Si le concordat est dénoncé par deux cantons au moins, les parties engagent des pourparlers afin de régler la poursuite des activités de la HEP par voie de convention.

<sup>2</sup> En cas d'échec des pourparlers, les cantons désignent une ou un commissaire chargé d'assurer la poursuite des activités de la HEP tant que ceux-ci n'ont pas trouvé une entité reprenant ses activités. En cas de désaccord, la présidente ou le président de la Cour administrative du Tribunal cantonal jurassien désigne la ou le commissaire.

<sup>3</sup> Les obligations financières des cantons subsistent malgré la dénonciation jusqu'à la reprise des activités de la HEP par une ou plusieurs autres entités.

## 11. Dispositions transitoires et finales

### *Reprise de la législation d'exécution*

**Art. 70** <sup>1</sup> La législation d'exécution du Concordat intercantonal créant une Haute école pédagogique commune aux cantons de Berne, Jura et Neuchâtel, approuvé par les législatifs cantonaux en 2000, est intégralement reprise.

<sup>2</sup> Il en va de même des engagements et obligations contractés sous l'empire dudit concordat.

<sup>3</sup> La législation d'exécution est adaptée dans un délai de trois ans après l'entrée en vigueur du concordat par les organes concordataires compétents.

### *Adaptation des législations cantonales*

**Art. 71** Les cantons signataires disposent d'un délai de deux ans dès l'entrée en vigueur du présent concordat pour adapter si nécessaire leur législation.

### *Résiliation du concordat intercantonal antérieur*

**Art. 72** L'entrée en vigueur du présent concordat vaut abrogation du Concordat intercantonal créant une Haute école pédagogique commune aux cantons de Berne, Jura et Neuchâtel entré en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2001.

### *Entrée en vigueur*

**Art. 73** Le présent concordat entre en vigueur après sa ratification par l'ensemble des cantons signataires, à la date fixée par le Comité stratégique.

AU NOM DU COMITE STRATEGIQUE DE LA  
HEP-BEJUNE

La présidente :  
Monika Maire-Hefti

Le recteur :  
Maxime Zuber

- 1) RS 101
- 2) RS 414.20
- 3) RSJU 410.101
- 4) RSJU 111.190
- 5) RS 220
- 6) RS 221.302
- 7) RSJU 173.11
- 8) RSJU 175.1
- 9) RS 272

**Arrêté portant approbation du concordat intercantonal instituant la Haute Ecole Pédagogique commune aux cantons de Berne, Jura et Neuchâtel (Concordat HEP-BEJUNE)**

*Le Parlement de la République et Canton du Jura,*

vu les articles 37, 78, lettre c, et 84, lettre b, de la Constitution cantonale [RSJU 101],

*arrête :*

Article premier

Le concordat intercantonal du 14 novembre 2019 instituant la Haute Ecole Pédagogique commune aux cantons de Berne, Jura et Neuchâtel (Concordat HEP-BEJUNE) est approuvé.

Article 2

L'arrêté du 15 novembre 2000 portant adhésion de la République et Canton du Jura au concordat intercantonal du 5 juin 2000 créant une Haute école pédagogique commune aux cantons de Berne, du Jura et de Neuchâtel (HEP-BEJUNE) est abrogé.

Article 3

Le présent arrêté est soumis au référendum facultatif.

Article 4

Le Gouvernement fixe l'entrée en vigueur du présent arrêté.

Le président :  
Eric Dobler

Le secrétaire :  
Jean-Baptiste Maître

**Loi sur la Haute Ecole Pédagogique (HEP-BEJUNE)**

*Le Parlement de la République et Canton du Jura,*

vu le concordat intercantonal du 14 novembre 2019 instituant la Haute Ecole Pédagogique commune aux cantons de Berne, Jura et Neuchâtel (HEP-BEJUNE) (dénommé ci-après : «concordat»),

vu l'arrêté du ... portant adhésion de la République et Canton du Jura au concordat intercantonal instituant la

Haute Ecole Pédagogique commune aux cantons de Berne, Jura et Neuchâtel (HEP-BEJUNE) [RSJU 410.210],

*arrête :*

Article premier

But

La présente loi contient les dispositions d'exécution du concordat.

Article 2

Terminologie

Les termes utilisés dans la présente loi pour désigner des personnes s'appliquent indifféremment aux femmes et aux hommes.

Article 3

Site cantonal

Le site cantonal de la Haute Ecole Pédagogique est localisé à Delémont.

Article 4

Financement

<sup>1</sup> Le Gouvernement arrête les contributions financières de la République et Canton du Jura à la Haute Ecole Pédagogique, sous réserve des compétences budgétaires du Parlement.

<sup>2</sup> Il peut déléguer cette compétence au Département de la formation, de la culture et des sports (ci-après : « le Département »).

Article 5

Collaboration des écoles

Le Département veille à ce que les écoles publiques fournissent un nombre suffisant de formateurs en établissement à la Haute Ecole Pédagogique.

Article 6

Dénonciation

Le Gouvernement est habilité à dénoncer le concordat conformément aux dispositions prévues à son article 67.

Article 7

Abrogation

La loi du 6 décembre 2000 sur la Haute Ecole pédagogique (HEP-BEJUNE) est abrogée.

Article 8

Référendum

La présente loi est soumise au référendum facultatif.

Article 9

Entrée en vigueur

Le Gouvernement fixe l'entrée en vigueur de la présente loi.

Le président :  
Eric Dobler

Le secrétaire :  
Jean-Baptiste Maître

**M. Rémy Meury** (CS-POP), rapporteur de la commission des affaires extérieures et de la formation : Vous avez passablement d'informations dans le message qui accompagne le concordat modifié et la loi. Je me limiterai à évoquer les étapes qui ont conduit à l'adoption, à l'unanimité, le 20 décembre dernier, par la commission interparlementaire de contrôle de la HEP-BEJUNE, commission tricantonale, du projet qui vous est soumis aujourd'hui.

La procédure d'accréditation que la Haute Ecole HEP-BEJUNE mène actuellement, impliquait, dès le début de la démarche, que le concordat de 2000 soit mis à jour, notamment en raison de l'obsolescence d'un nombre important de dispositions.

La réorganisation de la gouvernance de cette institution, survenue après la tenue d'un audit, justifiait également une révision de ce concordat. Sans rentrer dans les détails de l'audit, la direction de la HEP est passée d'un conseil de direction composé de cinq membres à un rectorat composé de trois membres.

En juin 2019, la commission interparlementaire a pris connaissance du projet établi par le rectorat et mis en consultation. La commission des affaires extérieures et de la formation de notre Parlement a traité de cet objet dans sa séance du 21 août 2019. Il ne faut pas le cacher, la commission jurassienne a été la plus productive en matière de propositions durant cette consultation.

Des échanges ont ensuite eu lieu avec la commission interparlementaire et avec le bureau de celle-ci pour arriver au projet accepté en décembre dernier.

Le renforcement des éléments éprouvés et la correction des lacunes constatées, tout en répondant aux exigences de l'accréditation institutionnelle, sont les principes qui ont présidé au travail du rectorat, du Comité stratégique et de la commission interparlementaire de contrôle. Les principales nouveautés du texte vous sont décrites au point 2 du message, je n'y reviens pas.

Pour bien appréhender où se situent effectivement les compétences décisionnelles, et c'est un point sur lequel la commission jurassienne, par sa délégation, a porté une attention particulière, j'y reviendrai tout à l'heure, il vaut la peine de s'arrêter un instant sur des aspects lexicaux qui définissent les niveaux de compétences décisionnelles. Ces questions ont été posées en commission interparlementaire et ceci a permis de clarifier plusieurs aspects.

Les termes utilisés dans le concordat sont « adopter, approuver, se prononcer, arrêter ». Le concordat de la HEP-BEJUNE s'inspire en cela de la terminologie utilisée par la loi sur l'Université de Neuchâtel, entrée en vigueur en 2017.

« Adopter » a le sens de proposer. C'est-à-dire que l'organe en question adopte en son sein un projet qu'il propose en fait à un organe supérieur. Cet organe supérieur « approuve » ensuite le projet reçu ou le renvoie. La notion d'approbation ne prévoit pas la capacité de modifier le document étudié, comme c'est le cas pour nous aujourd'hui pour ce concordat.

Quant à la notion de « se prononcer », il faut la comprendre davantage comme la capacité de préavisier un objet à l'intention du décideur.

Le vrai pouvoir décisionnel se traduit dans les textes par le verbe « arrêter ». Et vous constaterez que c'est le Comité stratégique qui possède l'essentiel de cette capacité.

Pour terminer, je ne vais pas évoquer les 13 articles concernés mais je vais vous apporter quelques précisions sur les modifications principales apportées à ce concordat suite à la consultation et surtout, clairement, aux remarques jurassiennes.

À l'article 13, il était essentiel que l'on apporte la garantie aux différents acteurs qui font vivre la HEP-BEJUNE que leur droit de participation serait respecté. C'est ainsi que les différentes catégories de personnel et d'étudiantes et étudiants sont considérées désormais comme des corps constitués et participent à ce titre à différents organes avec un droit de proposition pouvant influencer sur le fonctionnement et le développement de l'institution.

À l'article 15, une réelle compétence est octroyée à la commission interparlementaire de contrôle – enfin serais-je tenté de dire – qui est désormais compétente pour examiner le rapport final portant sur l'exécution du contrat de prestations.

À l'article 24, une différenciation est faite entre les organes participatifs et les organes décisionnels, ce qui n'existait pas jusqu'à présent.

À l'article 26, la compétence de nomination des vice-rectrices et vice-recteurs est attribuée au Comité stratégique alors qu'initialement, le projet la donnait au recteur ou à la rectrice. Et c'est une intervention de la délégation jurassienne qui a permis cette modification.

À l'article 28, la volonté a été de ne pas faire de ce conseil de la HEP une usine à gaz mais de faire en sorte qu'il soit composé de personnes aux compétences reconnues dans le domaine de l'enseignement, sans que des subordonnés directs des membres du Comité stratégique, des chefs de service notamment, n'en fassent partie. Il est important ici que les compétences métier prennent le dessus, tout en précisant que le conseil de la HEP n'a pas de pouvoir décisionnel. On le voit à l'article 32, c'est essentiellement une force de proposition à l'intention du Comité stratégique qui conserve le pouvoir décisionnel également dans ce domaine.

Je m'arrêterai-là en insistant sur l'importance pour notre canton, qui accueille le principal site de la HEP-BEJUNE, d'approuver largement ce concordat modifié. Nous serons les premiers à le faire et je vous remercie d'ores et déjà de suivre l'avis unanime, tant de la commission interparlementaire et que de la commission des affaires extérieures et de la formation.

Je remercie par ailleurs les membres de la délégation jurassienne pour tout le travail fourni qui a permis la rédaction de cet important texte assurant le fonctionnement d'une institution de qualité qui permet de donner des formations de haut niveau pour les enseignantes et enseignants de trois cantons, dont le Jura.

Quant à la loi, que vous avez la faculté de modifier contrairement au concordat, vous avez constaté que les changements sont à ce point cosmétiques que je me dispense, et vous avec, d'en dire davantage.

**M. Martial Courtet**, ministre de la Formation, de la Culture et des Sports : L'objet qui vous est soumis aujourd'hui est particulier, effectivement, par le fait qu'il ne nous appartient plus de le modifier ou de l'amender – le député Meury vient de rappeler le processus et les changements qui ont déjà eu lieu jusqu'ici – mais uniquement de l'accepter ou de le refuser.



Le nouveau concordat intercantonal instituant la Haute Ecole pédagogique commune aux cantons de Berne, Jura et Neuchâtel doit en effet être approuvé par les trois législatifs pour pouvoir entrer en vigueur.

Afin que le concordat tienne compte des opinions et des intérêts de toutes les parties, plusieurs phases de consultation ont eu lieu depuis mars 2019. Les trois exécutifs cantonaux ont pris position sur un premier projet, puis une version corrigée a été soumise à la commission interparlementaire de contrôle (CIC) et aux partenaires institutionnels. Enfin, une dernière version a été présentée en décembre 2019 à la CIC qui en a validé le contenu, comme cela a été rappelé par le député Meury effectivement. Je tiens à souligner l'importance du travail de la délégation jurassienne qui a été celle qui a le plus activement contribué aux modifications du texte, notamment avec plusieurs propositions de modifications pertinentes qui ont été retenues.

Aujourd'hui, la loi fédérale sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles (LEHE) impose à toutes les HEP de Suisse un processus d'accréditation. Pour satisfaire à ce processus, il était indispensable de revoir complètement le premier concordat adopté en 2000. Le nouveau texte est en parfaite adéquation avec ces exigences.

Sans développer tous les points qui figurent dans le message, permettez-moi de m'arrêter sur les principaux enjeux de cette révision.

Le premier point concerne la gouvernance de l'institution. Jusqu'à ce jour, le Comité stratégique disposait de nombreuses compétences, stratégiques bien sûr, financières également mais aussi en matière de réglementation des études, de gestion du personnel et des étudiants. Ces compétences ont amené plus souvent qu'à son tour le Comité stratégique à devoir s'immiscer dans des questions que nous qualifions d'opérationnelles.

Pour corriger ces dysfonctionnements, deux réponses sont proposées. La première prend la forme d'un Conseil de la HEP, qui deviendra l'organe de pilotage des processus « métiers » de l'institution. La deuxième se matérialisera sous forme d'un contrat de prestations entre les cantons et la HEP, contrat qui fixera pour une durée de quatre ans les objectifs stratégiques et financiers donnés par les cantons à la HEP. En réalité, le Comité stratégique ne perd aucune compétence stratégique. Au contraire, il se dote d'outils de pilotage efficaces.

Permettez-moi aussi de rappeler le contexte du Conseil de la HEP, qui se base un peu sur ce qui se passe dans les universités avec le Conseil de l'université. Ici, le Jura s'est battu pour avoir une formule la plus légère possible. On parlait d'un Conseil de la HEP d'une quinzaine de personnes. Nous retenons finalement une version à six personnes, donc une version légère qui ne sera pas, nous l'espérons en tout cas, une usine à gaz mais justement quelque chose d'efficace.

En donnant à la HEP l'autonomie dans son fonctionnement courant, le nouveau concordat donnera au Comité stratégique la possibilité de faire ce pour quoi il est destiné, c'est-à-dire de la direction stratégique et de la politique.

D'autres améliorations sont aussi à souligner : meilleure participation des étudiants et du personnel, meilleur contrôle parlementaire avec différents outils d'action pour la CIC et meilleure affirmation des exigences en matière d'égalité, de protection de la personnalité et de développement durable.

Restent enfin les éléments financiers. Nous avons dû nous battre, en tant que Jurassiens, pour maintenir la clé de répartition qui est actuellement appliquée, c'est-à-dire 25% pour Jura et Berne, 50% du financement pour Neuchâtel. Pourquoi a eu lieu ce combat ? Tout simplement parce que les étudiants jurassiens représentent, ces dernières années, entre 27% et 29% du nombre total d'étudiants de la HEP. Donc, évidemment, de façon assez logique finalement, il y avait des velléités des autres cantons de demander au Jura de s'investir plus en matière financière. Nous sommes donc très contents de continuer à contribuer, à payer, le 25%, ce qui était initialement le cas.

Je termine mon propos en parlant du fait que ce concordat permet que la HEP devienne justement plus réactive, plus proche du terrain. Elle disposera, par ce concordat, d'une base solide pour mener à bien sa mission d'institution formant le corps enseignant d'aujourd'hui et de demain.

Pour ces raisons, le Gouvernement vous recommande d'approuver ce concordat. Merci de votre attention.

#### **16. Arrêté portant approbation du concordat intercantonal instituant la Haute Ecole Pédagogique commune aux cantons de Berne, Jura et Neuchâtel (Concordat HEP-BEJUNE)**

*L'entrée en matière n'est pas combattue.*

*Tous les articles, ainsi que le titre et le préambule, sont acceptés sans discussion.*

*Au vote, l'arrêté est adopté par 46 députés.*

#### **17. Loi sur la Haute Ecole Pédagogique (HEP-BEJUNE) (première lecture)**

*L'entrée en matière n'est pas combattue.*

*Tous les articles, ainsi que le titre et le préambule, sont acceptés sans discussion.*

*Au vote, en première lecture, la loi est adoptée par 47 députés.*

#### **17. Arrêté octroyant un crédit d'engagement à l'Office de la culture destiné à financer le fonctionnement du Théâtre du Jura pour les années 2021 à 2023**

*Le Parlement de la République et Canton du Jura,*

*vu les articles 42 et 84, lettre g, de la Constitution cantonale [RSJU 101],*

*vu les articles 3, 4, lettres b, c et d, et 7, alinéa 1, de la loi du 9 novembre 1978 sur l'encouragement des activités culturelles [RSJU 443.1],*

*vu les articles 45, alinéa 3, lettre a, et 49 à 51 de la loi du 18 octobre 2000 sur les finances cantonales [RSJU 611],*

*vu la loi du 29 octobre 2008 sur les subventions (LSubv) [RSJU 621],*

*arrête :*

## Article premier

<sup>1</sup> Un crédit d'engagement de 4'000'000 francs est octroyé à l'Office de la culture.

<sup>2</sup> Il est imputable aux budgets 2021 à 2023 de l'Office de la culture, rubrique 520.3636.09.

## Article 2

Le crédit est destiné à financer l'octroi de subventions couvrant pour partie le budget de fonctionnement de la Fondation pour le Théâtre du Jura pour les années 2021 à 2023.

## Article 3

La somme versée annuellement à titre de subvention à la Fondation pour le Théâtre du Jura ne peut excéder le double du montant obtenu auprès des autres partenaires privés et publics.

## Article 4

Le Gouvernement est compétent pour conclure à cet effet les contrats de prestations entre la République et Canton du Jura et la Fondation pour le Théâtre du Jura.

## Article 5

Les institutions culturelles subventionnées par l'Etat n'obtiendront pas d'aides financières cantonales supplémentaires en vue de participer au financement du Théâtre du Jura.

## Article 6

Les décisions du Parlement relatives au budget de l'Etat sont réservées.

## Article 7

Le présent arrêté entre en vigueur immédiatement.

Le président :                    Le secrétaire :  
Eric Dobler                    Jean-Baptiste Maître

**Mme Anne Froidevaux** (PDC), vice-présidente de la commission de gestion et des finances : Le Gouvernement nous soumet aujourd'hui l'arrêté octroyant un crédit d'engagement à l'Office de la culture destiné à financer l'exploitation du Théâtre du Jura, dont l'ouverture est prévue à Delémont à l'automne 2021.

Cet arrêté porte sur la première année d'exploitation partielle (2021) et les deux premières années d'exploitation complètes (2022 et 2023) de cette infrastructure culturelle importante pour le développement de la culture jurassienne, l'attractivité du canton et son rayonnement.

La CGF a reçu, lors de ses séances du 19 août et du 16 septembre, le ministre de la formation, de la culture et des sports ainsi que la cheffe de l'Office de la culture, Madame Salvadé, afin d'aborder dans le détail le message et l'arrêté y relatif. Nous les remercions de leur disponibilité ainsi que pour le message très clair et très complet qui a été transmis à notre commission et à notre Parlement car celui-ci a finalement généré peu de questions au sein de notre commission tellement il était clair.

Chers collègues, à la lecture dudit message, vous avez ainsi pu vous remémorer le contexte et les différents événements qui ont mené à ce projet de Théâtre du Jura : du

centre régional d'expression des arts de la scène, le « CREA », intercantonal imaginé initialement, en passant par le retrait du canton de Berne en 2010 et, de ce fait, la recherche d'un partenariat public-privé par la République et Canton du Jura et la Commune de Delémont, pour arriver à l'accord de partenariat avec HRS Real Estate SA. Malgré ces différents événements, la première pierre du complexe immobilier Le Ticle fut posée en septembre 2019.

Le Parlement jurassien approuvait, le 9 décembre 2015 déjà, un arrêté visant différents objectifs et notamment :

- l'acceptation de la construction du projet sur le site du Ticle à Delémont;
- la création d'une fondation par le Gouvernement qui sera chargée de la construction et de l'exploitation et sera ensuite propriétaire;
- un crédit d'engagement de 14 millions de francs octroyé à l'Office de la culture, destiné à doter la fondation de fonds propres lui permettant de financer pour partie la construction du CREA et fixer les conditions générales de libération de la somme en question;
- un crédit d'engagement de 3'775'000 francs octroyé également à l'Office de la culture, destiné à couvrir, pour partie, le budget de fonctionnement de la fondation pour les années 2016-2020 au travers de contrats de prestations qui seraient conclus par le Gouvernement.

La Fondation pour le Théâtre du Jura a ainsi été créée en février 2016 et a récolté les fonds tiers nécessaires – pour rappel 8 millions de francs – à la construction de l'infrastructure et apporté la preuve que les promesses de fonds tiers au fonctionnement permettront au futur théâtre une exploitation viable pour les trois premières années de fonctionnement.

Le Gouvernement reconnaissait, en novembre 2018, que les conditions de libération du capital de fondation de 14 millions de francs pour le financement de la construction du Théâtre du Jura étaient ainsi réalisées et la libération des fonds étatiques eu lieu en février 2019.

Le retard pris dans la réalisation du projet et la construction, pour les raisons qui sont évoquées en pages 2 et 3 du message, a conduit à un décalage temporel puisque le début des travaux, qui était initialement prévu en mars 2017, n'a eu lieu que deux ans plus tard et la remise de l'ouvrage a été reportée à juillet 2021 alors qu'elle était prévue pour 2019.

Ce décalage temporel a bien évidemment eu des conséquences : tout d'abord, le crédit d'engagement de 3,7 millions octroyé par le Parlement en 2016 pour les années 2016 à 2020, soit trois années et demie de fonctionnement intermédiaire et une année et demie d'exploitation, a couvert en réalité cinq années de fonctionnement intermédiaire et n'a dès lors été utilisé qu'à hauteur de 20% environ. De plus, il convient de soumettre un nouvel arrêté au Parlement valable pour une nouvelle période dès 2021.

Le début de la période couverte coïncide avec l'année de mise en exploitation du Théâtre du Jura. Le Gouvernement nous propose donc un arrêté octroyant un crédit d'engagement sur trois ans, soit de 2021 à 2023. Une durée assez longue pour permettre à l'institution de se projeter mais assez prudente considérant que l'infrastructure n'est pas encore opérationnelle au moment où l'objet est soumis au Parlement. C'est donc bel et bien un choix de partir sur une durée de trois années et pas sur une période de cinq ans

comme ce fut le cas précédemment.

Le Gouvernement propose un engagement financier de l'Etat pour un montant maximal de 4 millions de francs, soit 1 million pour 2021 et 1,5 million de francs pour chacune des années 2022 et pour 2023. Cette somme est légèrement inférieure aux projections posées dans le message au Parlement de 2015. Elle est conforme au budget 2021 et aux pré-budgés 2022 et 2023 présentés par la Fondation pour le Théâtre du Jura et détaillée dans le message qui nous a été transmis.

Il faut préciser que ce montant est un plafond qui correspondra au maximum aux deux-tiers des fonds annuels levés par la fondation auprès d'autres partenaires pour le fonctionnement du théâtre. Le Gouvernement propose en effet de reconduire la règle de « un franc levé génère deux francs de l'Etat », à laquelle la Fondation pour le Théâtre du Jura a été soumise depuis sa création. Dans la pratique, les fonds étatiques sont versés à la Fondation pour le Théâtre du Jura via le budget de l'Office de la culture, sur présentation des promesses de dons de tiers.

Au point 2 du message, vous avez pu prendre connaissance de l'exposé du projet avec sa grande salle de spectacle, ses salles de répétition, son foyer et un étage administratif fonctionnel, une structure qui comble un manque d'infrastructure professionnelle dans notre canton dont le savoir-faire dans le théâtre et la danse sont reconnus. Le projet architectural est conforme, pour l'essentiel, à l'avant-projet qui a servi de base à la demande de crédit d'engagement au Parlement en 2015; il a toutefois été amélioré sur plusieurs aspects précisés dans le message, en tenant compte des besoins des futurs utilisateurs.

Malgré une charge foncière un peu plus élevée due à l'amélioration des flux de circulation et d'accès au bâtiment, le budget global tel qu'il a été présenté au Parlement en 2015 est respecté. Il se monte à 24,1 millions de francs TTC, soit y compris terrain, construction, équipements techniques et mandataires de la fondation.

A noter que l'engagement de la République et Canton du Jura pour la construction du Théâtre du Jura se monte à 14 millions de francs, somme à laquelle ont été déduites les recettes des terrains propriété de la RCJU vendus aux investisseurs pour la construction de l'ensemble du complexe. Au final, l'engagement de l'Etat pour l'édification du Théâtre du Jura s'élève donc à un peu plus de 8,3 millions de francs.

Du point de vue du projet artistique, comme l'indique le message, le Théâtre du Jura est conçu comme une infrastructure culturelle d'importance cantonale, régionale et suprarégionale. Le théâtre sera géré par des professionnels et doté d'une jauge et d'un équipement technique qui n'existent pas encore dans le canton. Ce sera également un lieu apte à donner naissance à des créations jurassiennes et à les diffuser dans et hors canton. Il pourra accueillir des spectacles d'envergure qui ne peuvent être présentés dans le Jura actuellement. La médiation, et notamment la quête de nouveaux publics, est un axe important du futur théâtre, qui se développera grâce à l'intégration de la Fondation Cours de Miracles au sein du Théâtre du Jura.

Dès les prémices du projet, celui-ci a été conçu comme un lieu accessible à tous et particulièrement au jeune public. Autant qu'un lieu, le Théâtre du Jura se doit d'être, je cite, « un aiguillon fédérateur » pour l'ensemble du territoire jurassien, comme l'écrivaient les auteurs de « l'Etude de Gouvernance pour le futur Centre régional d'expression des arts

de la scène (CREA) », élaboré en 2012 sur mandat du Département de la formation, de la culture et des sports et du Gouvernement.

L'engagement de Monsieur Robert Sandoz, metteur en scène, comédien et auteur, en tant que directeur du Théâtre du Jura répond à un cahier des charges intégrant les quatre missions principales et éléments fondamentaux dégagés depuis les origines du projet, à savoir l'accueil, la création, la diffusion ainsi que la médiation et formation. Robert Sandoz a pris ses fonctions le 1<sup>er</sup> avril 2020. Il poursuit les travaux préparatoires à la mise en exploitation, la constitution de l'équipe d'encadrement, la programmation artistique et le suivi du chantier.

Concernant la gouvernance et afin d'établir une dotation en personnel réaliste, la fondation s'est approchée de théâtres romands comparables au Théâtre du Jura. Pour répondre à ses différentes missions. Elle engagera 12,45 EPT, représentant une masse salariale d'environ 1,1 million de francs par an. Celle-ci est inférieure à la moitié des charges et reste en-dessous de la masse salariale prévue dans le budget initial de 2015.

Le principe de financement proposé par le Gouvernement, à l'article 3 du présent arrêté, prévoit que « la somme versée annuellement à titre de subvention à la Fondation pour le Théâtre du Jura ne peut excéder le double du montant obtenu auprès des autres partenaires privés et publics ». Un principe figurant déjà dans l'arrêté du Parlement no 1648 du 9 décembre 2015.

En 2018, la part cantonale maximale a été calculée sur un excédent de charges annuelles arrondi à 2,25 millions de francs. Elle s'élève donc au maximum à 1,5 million francs par année d'exploitation complète, et ce à condition que la Fondation pour le Théâtre du Jura lève l'équivalent de la moitié de cette somme, soit 750'000 francs, auprès d'autres partenaires. Le budget actualisé indique que les besoins du théâtre seront quelque peu plus élevés. Au cas où la fondation ne lèverait pas la somme de 895'000 francs prévue au budget prévisionnel, la programmation sera revue à la baisse, la subvention cantonale étant plafonnée. Cette estimation vaut pour les années d'exploitation pleines.

La recherche de fonds, vous l'avez compris, est une condition relativement contraignante au fonctionnement du Théâtre du Jura et à la participation de l'Etat jurassien. Ainsi, la fondation a présenté au Gouvernement la garantie du solde du montant total nécessaire à son fonctionnement durant les trois premières années d'exploitation.

Pour 2021, la Fondation pour le Théâtre du Jura s'était assurée, au 31 mai dernier, de participations financières de tiers pour environ 500'000 francs auprès de collectivités publiques, d'entreprises et de plusieurs donateurs privés.

Pour les années 2022 et 2023, la plupart des partenaires se sont d'ores et déjà engagés à maintenir leur soutien. Une association des Amis du Théâtre du Jura a par ailleurs été constituée dans le but d'intensifier la recherche de fonds et d'atteindre la somme de fonds tiers nécessaires pour le budget annuel d'exploitation tel que défini. La contribution de l'association viendra compléter la recherche de fonds menée par la fondation et le directeur.

Si le Théâtre du Jura est un atout pour notre canton d'un point de vue économique, avec quelque 90 millions de francs d'investissements, dont l'attribution dans la mesure du possible de 75% des travaux à des prestataires de services locaux (ce qui le profile comme le principal chantier du

canton depuis l'achèvement du tracé autoroutier de l'A16), ce projet représente surtout un grand apport dans notre région du point de vue culturel et sociétal. Notre canton disposera désormais d'une infrastructure adéquate pour produire des créations jurassiennes et les diffuser dans un large réseau. Générateur d'emplois, le Théâtre du Jura sera aussi générateur de publics et de visiteurs, occasionnels ou réguliers, puisqu'il complétera avantageusement l'offre en loisirs de la République et Canton du Jura.

L'Office de la culture a saisi l'opportunité de l'arrivée du Théâtre du Jura pour mener une réflexion sur les missions et la complémentarité des différents acteurs culturels du territoire, des centres culturels des districts jurassiens et des programmations des salles existant dans la région. Il s'agit en effet d'éviter trop de concurrence des publics et d'autre part une multiplication des organes, institutions et commissions poursuivant les mêmes buts.

Ainsi, un groupe de travail élabore le fonctionnement de ce partenariat pour une mise en œuvre graduelle dès 2021, en concertation avec les villes et la déléguée aux affaires culturelles de la Berne francophone, sur la base des cinq principes sur lesquels les partenaires se sont entendus dès 2018 et qui sont détaillés dans le message.

Ces travaux se poursuivront après l'ouverture du Théâtre du Jura et sont de nature à soutenir une vision et une politique culturelle cantonale fortes, en clarifiant les missions, encourageant les synergies et simplifiant les structures, sans pour autant générer une augmentation des financements étatiques en plus de la subvention au Théâtre du Jura, étant entendu que l'arrêté octroyant un crédit d'engagement précise, à son article 5, que « les institutions culturelles subventionnées par l'Etat n'obtiendront pas d'aides financières cantonales supplémentaires en vue de participer au financement du Théâtre du Jura ».

Arrivée au terme de mon rapport pour la CGF et après ce large point de situation et tour d'horizon lié au Théâtre du Jura grâce, encore une fois, je le répète, au message très complet du département, je rappelle encore que le budget de fonctionnement 2021 et les pré-budgets 2022 et 2023 respectent les hypothèses et prévisions posées dans le message au Parlement de 2015.

Au vu de toutes ces explications, la commission de gestion et des finances vous recommande, à l'unanimité, l'approbation de l'arrêté qui nous est soumis aujourd'hui. Je vous remercie de votre attention.

**Mme Suzanne Maitre (PCSI)** : L'arrêté octroyant un crédit d'engagement à l'Office de la culture, destiné à financer le fonctionnement du Théâtre du Jura pour les années 2021 à 2023, a bien évidemment retenu toute l'attention du groupe PCSI et ce dernier profite de l'occasion pour remercier sincèrement les représentants du Théâtre du Jura pour les explications claires et fournies données lors de la présentation de cet objet à une de nos réunions de groupe.

Nous tenons également à saluer le Gouvernement pour le message détaillé qui nous a été transmis.

Le Jura se veut ambitieux par la réalisation de projets d'envergure, et tant mieux ! Alors que le HCA pourra bientôt griffer la glace dans son nouvel écrin, nous remarquons avec satisfaction l'évolution du chantier du Théâtre du Jura dans la capitale jurassienne. Chantier pour lequel il a fallu trouver des investissements privés afin de combler le montant injecté par l'Etat jurassien. Cela a été mené de main de

maître !

A présent, et afin que de futures spectacles puissent s'y dérouler, il est nécessaire de garantir le recouvrement des charges d'exploitation. Là aussi, les règles du jeu étaient claires en sachant qu'un franc trouvé à l'extérieur donnerait droit à deux francs de la part des fonds publics. D'après nos informations, c'est chose assurée par les promesses venant de l'externe pour les années 2021 à 2023. Il est donc de notre devoir de suivre la proposition du Gouvernement quant à notre apport public.

Comme on nous a demandé d'être bref et précis, je terminerai déjà mon propos en vous signalant que le groupe PCSI, comme vous l'aurez compris, acceptera à l'unanimité et sans retenue cet arrêté et qu'il se réjouit de voir déambuler les artistes sur les planches du Théâtre du Jura. Merci de votre attention.

**M. Martial Courtet**, ministre de la Formation, de la Culture et des Sports : Vous savez combien ce théâtre est attendu. Nous parlons de quarante ans d'attente, voire davantage. Aujourd'hui, toute personne qui passe par Delémont ne peut ignorer que ce rêve devient enfin réalité car le Théâtre du Jura est en effet déjà une réalité.

Le chantier du complexe immobilier Le Ticle auquel appartient le Théâtre du Jura, et pour répondre à une question que l'on entend souvent, ce chantier avance bien. Du côté du théâtre, l'étage supérieur, au-dessus de la grande salle de spectacle, est en cours de construction. La fin du gros-œuvre est prévue pour mi-janvier 2021 et la remise des clés pour juin 2021.

J'en profite pour remercier chaleureusement toutes les entreprises et les artisans qui ont travaillé et travaillent encore sur ce chantier. Le Ticle est le chantier le plus important, en termes d'investissement, que le canton du Jura ait connu depuis l'achèvement du tracé autoroutier A16. On parle ici d'environ 90 millions de francs.

Et nos entreprises jurassiennes y sont bien représentées, nous y avons veillé. Le 5 octobre dernier, date des dernières adjudications, la part de l'ensemble des coûts de construction adjudagée à des entreprises jurassiennes s'élevait exactement à 74,55%. Avec les dernières adjudications dans le domaine du second œuvre, l'objectif de 75% sera ainsi atteint et même dépassé. On devrait même pouvoir s'approcher, selon les estimations, d'environ 80%.

J'en viens maintenant à ce qui nous occupe aujourd'hui : l'arrêté octroyant un crédit d'engagement à l'Office de la culture destiné à financer le fonctionnement du Théâtre du Jura pour les années 2021 à 2023.

Cet arrêté est prévu pour trois années de subventionnement, soit 1 million de francs pour 2021 qui sera une année d'ouverture partielle, 1,5 millions pour les deux années suivantes. Je vous rappelle que cette subvention – cela a été rappelé il y a quelques instants – est un plafond, un maximum : elle ne sera versée que si la Fondation pour le Théâtre du Jura fait la preuve, chaque année, qu'elle a pu lever les fonds auprès de fondations, auprès de privés ou d'entreprises, donc le tiers du montant de la subvention prévue par le canton. La tâche ne sera donc pas facile pour la fondation. Mais cet objectif a été atteint avec succès pour la construction puisque je vous rappelle que 8 millions de francs ont été levés auprès de tiers pour le bâtiment. A l'époque, il faut être honnête et le reconnaître, peu de Jurassiennes et de Jurassiens y croyaient. Eh bien, grâce à la

Fondation du Théâtre du Jura, à la Ville de Delémont et au Gouvernement jurassien, nous y sommes arrivés !

Je tiens ici à remercier une fois encore et de tout cœur pour leur investissement tous les partenaires de ce projet ambitieux et bénéfique pour le développement du canton du Jura.

En ce qui concerne le fonctionnement, environ 500'000 francs des fonds annuels à trouver auprès de tiers sont déjà acquis.

Concernant la programmation, celle-ci se veut éclectique et comportera bien sûr du théâtre mais aussi de la musique, que ce soient des musiques actuelles ou classiques, de la danse, du cirque et, finalement, l'ensemble des arts de la scène dont les Jurassiennes et les Jurassiens sont si friands.

Il est prévu une centaine de spectacles par année, pour tous les publics mais avec une attention particulière pour le jeune public. Un programme spécifique sera développé également avec des institutions de la région bâloise.

Nous l'avons toujours dit : ce théâtre sera celui de toutes les Jurassiennes et de tous les Jurassiens, qu'ils vivent ici ou qu'ils viennent de l'extérieur. D'ailleurs, le Théâtre du Jura aura également la mission d'intéresser et de faire participer des publics très divers. C'est pour cette raison qu'il intègre, dès le 1<sup>er</sup> janvier, dans son équipe, le personnel de la Fondation Cours de Miracles. Une fondation qui, depuis sa création en 2001, a été l'un des pionniers en Suisse romande de ce que l'on appelle la médiation.

Cela me donne l'occasion de remercier également toutes les personnes qui se sont investies depuis quelque vingt années à Cours de Miracles. Le nom va disparaître, l'esprit perdurera puisqu'il sera l'un des axes forts du Théâtre du Jura.

Deux mots encore sur la place qu'occupera le Théâtre du Jura dans le paysage jurassien actuel des arts de la scène. Sa programmation sera nécessairement complémentaire à la programmation des centres culturels de Porrentruy, de Delémont ou des Franches-Montagnes. Grâce à sa jauge de 442 places assises, grâce à son équipement conçu pour les arts de la scène, grâce à son plateau de scène plus grand que d'autres plateaux dans le Jura, il verra une programmation équivalente à d'autres infrastructures, comme Nuithonie à Fribourg ou le Passage à Neuchâtel, et pourra accueillir des spectacles qu'on ne peut actuellement pas accueillir dans notre canton. Dès sa nomination, le directeur du Théâtre du Jura a rencontré les programmatrices et programmeurs des autres lieux de la région jurassienne afin d'imaginer des partenariats et de coordonner leur programmation. Ces collaborations sont actuellement en bonne voie.

Enfin, le Théâtre du Jura pourra concevoir des créations, qui partiront ensuite en tournée et qui participeront grandement au rayonnement du Jura et de son savoir-faire, notamment dans le théâtre. Cette capacité de création scénique, seul le Théâtre du Jura sera équipé pour y répondre.

L'ouverture du Théâtre du Jura est donc un atout culturel mais aussi touristique et économique pour le canton. Grâce à son encadrement professionnel, c'est l'ensemble des arts de la scène dans le Jura qui pourra franchir un palier en termes d'offre et de demande dans le domaine des arts de la scène.

Pour toutes ces raisons, le Gouvernement vous invite à

voter bien sûr positivement ce crédit d'engagement.

Certaines et certains d'entre vous trouveront peut-être le moment étrangement choisi pour présenter le budget de fonctionnement d'un théâtre alors que le monde culturel est à l'arrêt pour la seconde fois cette année.

Permettez-moi justement, à la fin de mon propos, de rendre hommage au monde du spectacle et des arts vivants, qui souffre particulièrement de la crise sanitaire et des mesures indispensables qu'il a fallu prendre pour enrayer la propagation du virus. Nous faisons tout ce qui est en notre pouvoir pour venir en aide à ces milieux culturels, grâce notamment aux indemnités versées paritairement par la Confédération et le Canton : un franc versé par le Jura aux professionnels qui sont dans le Canton du Jura au niveau de la culture apporte un franc de la part de la Confédération qui est donc investi dans le canton.

Oui, c'est vrai, la culture souffre, comme tous les domaines dont nous avons abondamment parlé aujourd'hui. Mais j'ai envie de vous dire : c'est justement dans ces moments-là qu'il faut investir. Car investir dans la culture, c'est investir dans notre canton, lui assurer un développement et un avenir. Les derniers chiffres le montrent : la culture est un secteur important de l'économie. La culture fait vivre des Jurassiennes et des Jurassiens. Au niveau suisse, pas moins de 11% des entreprises sont des entreprises culturelles. La crise actuelle nous l'a démontré : quand la culture s'arrête, ce sont des emplois qui disparaissent. Notre canton doit donc faire l'inverse et continuer à investir pour se développer et sortir de cette passe difficile. C'est de cette manière que nous pourrions contribuer à accueillir de nouveaux habitants et à créer de nouvelles places de travail dans notre canton. Merci de votre attention.

*L'entrée en matière n'est pas combattue.*

*Tous les articles, ainsi que le titre et le préambule, sont acceptés sans discussion.*

*Au vote, l'arrêté est adopté par 55 députés.*

## **18. Postulat no 417**

### **Coronavirus : pour l'autre récit de la crise Pierre-André Comte (PS)**

Comment la crise actuelle entrera-t-elle dans notre imaginaire ? Quelles leçons en tirera-t-on ? Comment l'entretiendrons-nous dans nos souvenirs ? Qui dira l'ampleur de la solidarité humaine qui s'est dressée contre elle ? Qui rendra hommage, hors le malheur qu'elle produit, à l'humour et à l'imagination prodigieuse qu'elle génère ? Qui racontera son histoire, alors que l'éphémère règne en maître dans l'ère numérique et la surconsommation des technologies modernes de l'information ?

Aujourd'hui, notre gouvernement et nos médecins se battent avec bravoure et professionnalisme. Les tâtonnements, les adaptations de la stratégie, les doutes leur compliquent la vie, sans pour autant les priver du courage nécessaire. A leurs côtés, le personnel de la santé, de la sécurité, des transports, de soutien à la personne, de l'approvisionnement et de la vente de biens de première nécessité a accepté le défi du danger pour préserver la santé de leurs compatriotes.

Les informations que l'on reçoit, les incertitudes scientifiques, les mesures évolutives, tout cela nous fait penser que la crise est là pour durer, même si nous en évacuons la perspective dans un réflexe de survie qui nous incite à nier le péril dans l'espoir de le vaincre.

Il y aura donc « l'après » de la crise, un regard « hors cadre institutionnel et scientifique » sur ses racines, son ascendance, son impact, ses rebonds éventuels, sa fin et ses séquences, en un mot sur son histoire à illustrer.

Quelles seront les traductions artistiques de la crise ? Par « artistiques », nous entendons productions littéraires, picturales, visuelles, celles liées au spectacle, la liste des dites productions n'étant pas exhaustive. Qui dressera ce « compte rendu mémoriel » dont les historiens alimentent leurs recherches et leur propre vision des événements ? Les politiques ni les scientifiques ne le feront, parce que ce n'est pas leur « métier ». Ils ont une autre mission. Nous pensons alors aux gens de lettres, aux artistes, aux étudiants, à tous ceux qui le voudront bien.

La crise est un gisement d'histoires que nous aurons à raconter à nos petits-enfants. Le confinement auquel nous sommes astreints en sera inévitablement le cœur, triste pour les uns, joyeux pour les autres, avec, pour les uns et les autres, un déferlement de sentiments qui s'imposeront durablement à la mémoire individuelle et collective. On sait qu'il faut du temps pour qu'une œuvre se fasse, qu'il s'agisse de littérature, d'art ou de musique. Il faudra le trouver.

Par ce postulat, nous demandons au Gouvernement de proposer à l'Office de la culture, à un groupe de travail multidisciplinaire ou à une délégation - le choix est laissé à la libre appréciation du Gouvernement - d'engager une réflexion sur le thème exposé ci-dessus et, le cas échéant, de lui fournir, ainsi qu'au Parlement, un rapport sur les mesures envisageables (concours littéraire, exposition de peintures et autres œuvres picturales, fête anniversaire de la fin du confinement, fête de la solidarité, etc.), aptes à nourrir notre mémoire collective par des témoignages circonstanciés, des créations ou suggestions de nature artistique. Les Juras siens n'ayant jamais manqué d'imagination, nous attendons du Gouvernement et du Parlement qu'ils leur donnent l'occasion de s'exprimer sur un fait majeur de notre histoire.

**M. Pierre-André Comte (PS) :** Vous me permettrez de revenir sur deux phrases du postulat que j'ai eu l'honneur de déposer au nom du groupe socialiste : « La crise est un gisement d'histoires que nous aurons à raconter à nos petits-enfants ». Son récit s'ouvrira sur « un déferlement de sentiments qui s'imposeront durablement à la mémoire individuelle et collective ».

Il ne fait aucun doute que l'expérience vécue - je devrais dire le drame - laissera en chacun de nous des traces durables, ineffaçables.

L'histoire officielle racontera l'action gouvernementale face à l'état de nécessité; la science trouvera des explications à la naissance et au développement de la crise sanitaire; le virus finira par capituler. Cela sera doctement écrit et versé aux archives officielles.

Un autre récit nous sera cependant indispensable. Celui qui fait appel à la perception de l'être intérieur, au sentiment intime, localisable et définissable, jusqu'au ressenti spirituel. Nous aurons alors besoin de témoins qui disent l'ampleur de la solidarité humaine, l'extravagante ressource humoristique

des gens, l'imagination inépuisable courant sur les réseaux sociaux et sur les sites de l'internet, l'illustration caricaturale dans les journaux.

Ces témoins rempliront notre imaginaire. Nos mémoires en collecteront les révélations, les leçons, les angoisses et les rires. Ce sera l'autre histoire de la crise, celle des sensibilités, de l'émotion collective, de la sollicitude individuelle. Elle nous sera fournie par les créateurs, de tous les arts et tous artistes confondus, ceux qui stimulent cet imaginaire qui entretient l'espoir.

Consentons à une œuvre qui nuance nos doutes, bat le rappel de nos vertiges pour les tempérer, met le sourire aux visages et nous délivre du tourment. Tout effort fait dans ce sens a déjà porté ses fruits. Il en portera d'autres. Je pense à tous ceux qui ont répondu à l'appel « du héros », ce héros « virtuel » que l'on glorifie en pareille circonstance; je pense ici à la lutte spirituelle et temporelle de tous ceux et dans tous les domaines de l'art et de la création, de la justice sociale, à tous ceux qui accueillent et soignent, à tous ceux qui nous assurent notre approvisionnement alimentaire, à tous ceux qui œuvrent à la survie de notre économie, qui se vouent à améliorer et à éclairer la vie de leurs contemporains.

Dans notre postulat, je pense précisément à la vérité de l'intuition créatrice de l'artiste. Je pense naturellement aux difficultés vécues par le monde artistique et culturel face à la crise sanitaire, ce que vient de souligner fort opportunément le ministre de la formation.

Dans ce postulat, rien n'est exigé du Gouvernement quant au choix de la réflexion qui lui est proposée. Nous avons voulu ce choix le plus large possible parce que nous croyons que, dans cette flexibilité, se dessinent les voies à suivre. C'est par cette intuition et dans cet état d'esprit que nous vous invitons, Mesdames et Messieurs les Députés, à approuver notre postulat et, ainsi, à donner à nos créateurs l'occasion de s'exprimer sur un fait majeur de notre histoire. Je vous remercie de votre attention.

**M. Martial Courtet,** ministre de la Formation, de la Culture et des Sports : La crise sanitaire, effectivement, que nous vivons depuis le début de l'année, avec ses répercussions importantes sur la marche de la société, peut d'ores et déjà être considérée comme une crise historique. Personne ne sait encore en ce moment quand elle s'arrêtera. Notamment, je pense aux artistes de « Delémont BD » qui ont imaginé, en juin dernier, à défaut d'un festival traditionnel et impossible à organiser, une exposition sur « Le Monde d'après ». Mais ce monde tenait de la science-fiction. S'ils avaient à le dessiner aujourd'hui, ils le dessineraient peut-être encore différemment de ce qui a été présenté en juin dernier.

Le présent postulat montre qu'à cette date, on avait l'espoir de sortir prochainement de la pandémie. Depuis, il s'est avéré que cette pandémie devait être gérée sur le long terme.

Les événements du XX<sup>e</sup> siècle, tels que les conflits mondiaux, ont prouvé que l'histoire ne pouvait s'écrire de manière pertinente qu'avec de la distance.

Le postulat demande au Gouvernement de mandater l'Office de la culture, un groupe de travail ou une délégation, pour qu'il prenne en compte de manière spécifiquement culturelle la problématique liée à cette pandémie.

Le Gouvernement estime important, en relation avec les

missions de l'Etat, de mettre l'accent sur le souvenir qu'il y aura lieu de conserver de cette période si atypique et de, comme le dit justement le postulat, « nourrir notre mémoire collective ».

L'Office de la culture avait déjà réfléchi à engager une démarche similaire. Elle se trouvait à un stade embryonnaire lors du dépôt du postulat. Elle a été approfondie et réorientée dès le dépôt de l'intervention. Ce projet prévoit les trois axes suivants :

- Le premier est la réalisation d'un sondage qui permettra de connaître le ressenti des Jurassiennes et des Jurassiens face à la crise, durant l'année 2020, donc du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre. Ce sondage devrait permettre de constituer, de manière raisonnée, un groupe de données représentatives de la crise à l'instant auquel il aura été réalisé.
- Un deuxième objectif est de constituer un dossier d'archives, basé sur le traitement de cette pandémie par la presse, qu'elle soit écrite, parlée ou visuelle.
- Enfin, l'administration jurassienne sera sollicitée par les Archives cantonales jurassiennes de manière à ce que toutes les mesures qui ont été prises par les services dans le cadre de cette pandémie soient dûment conservées et constituent un seul ensemble de données.

Par ces trois axes, la République et Canton du Jura se lance dans une opération inédite en Suisse. Elle se donne les moyens de constituer un ensemble de données relatives à cette pandémie, qui soit représentatif de la manière dont tous les acteurs, et en premier lieu les citoyennes et les citoyens, ont vécu cette période particulière et historique.

Ces données constitueront des archives précieuses sur l'année 2020 dans le Jura. Par la suite, elles donneront lieu, en temps utile et avec la distance nécessaire, à une synthèse et une analyse historique sous la forme d'une exposition ou d'un ouvrage.

Au vu de ce qui précède, le Gouvernement propose d'accepter le postulat. Merci de votre attention.

**Le président** : Selon l'article 53, alinéa 8, de notre règlement, la discussion n'est ouverte que sur décision du Parlement. Est-ce que quelqu'un souhaite l'ouverture de la discussion ? C'est le cas. Est-ce que quelqu'un s'y oppose ? Ce n'est pas le cas. Monsieur le député Rémy Meury, vous avez la parole.

**M. Rémy Meury (CS-POP)** : C'est à la demande insistante de l'ensemble de mon groupe que j'interviens puisque ses membres connaissent l'amitié que je porte à notre collègue responsable de cette intervention.

Nous apprécions énormément les compétences et la culture infinies, insondables et même incomparables dans cet hémicycle de notre collègue Pierre-André Comte. Et je le pense sincèrement.

Dans notre groupe où, à une exception près, on ne trouve pas que des aigles, nous avons d'abord été un peu honteux de ne pas bien comprendre la volonté exprimée dans le postulat no 417. Lors de notre deuxième séance de préparation, nous étions moins sûrs de notre incapacité à comprendre. Et lors de notre troisième séance de groupe, nous étions convaincus que le problème n'était pas chez nous mais chez l'auteur de cette intervention qui a manifestement été pris d'une terrible crise de parisianisme aigue en

développant son idée. (*Rires.*)

Son intention est d'occuper l'Office de la culture pour qu'il mène une réflexion et ponde un rapport à notre intention sur les possibilités de traduire de manière artistique la crise que nous traversons. Il est à ses yeux essentiel que des écrivaines et écrivains, des humoristes et des artistes peintres s'emparent, avec notre soutien, de cette période trouble qui a des effets sur notre santé physique, et manifestement psychique, à toutes et tous.

Je cite un passage de l'intervention qui vaut son pesant d'or : « La crise est un gisement d'histoires que nous aurons à raconter à nos petits-enfants ». D'où la nécessité que des personnes subventionnées nous rafraîchissent la mémoire, évidemment. Je n'ai pas de petits-enfants, contrairement à Florence, et je ne sais pas si je dois dire pour l'instant, mais j'imagine un grand-père appeler son petit-fils dans quelques années : « Pierrot », parce qu'il y a encore des parents qui appellent leur enfant Pierre-André (*Rires.*), « Pierrot donc, tu te souviens de la maladie qui régnait voici quelques années dans notre région et même dans le monde entier. Mais si, voyons, rappelle-toi, mémé en est morte ». (*Rires.*)

Effectivement, le devoir de mémoire artistique s'impose en l'occurrence !

Nous faisons confiance, sans qu'il y ait besoin d'intervention étatique, aux Jurassiennes et aux Jurassiens – qu'il s'agisse d'artistes-peintres, d'humoristes ou d'écrivains – pour s'emparer de ce sujet à un moment qui leur plaira, à un moment qui leur parlera. Et pour que ces personnes puissent continuer à exister, il faut aujourd'hui que l'Office de la culture se mette au travail pour sauver ceux qui survivent difficilement en raison de l'absence de public. Et c'est ce travail-là, pendant l'année qui vient, qu'il doit faire et non pas répondre au postulat qui nous est proposé ! C'est ainsi que l'Etat jouera son rôle pour celles et ceux qui nous émerveillent par leurs créations, qu'elles soient sombres ou joyeuses. C'est dans ce sens-là que nous attendons une intervention de l'Etat.

Ainsi, parce que nous sommes des ignares incultes, j'anticipe sur le retour de flamme du député Comte, nous refuserons ce postulat, étrangement accepté par le Gouvernement doit-on dire en passant, ceci d'autant plus que, si j'ai bien compris le ministre de la culture, il semble être déjà en voie de réalisation !

**M. Ernest Gerber (PLR)** : Comme notre collègue Pierre-André Comte le dit, les Jurassiens n'ont jamais manqué d'imagination.

Même s'il est vrai que l'année 2020 et cette crise sanitaire marqueront les esprits et qu'une réflexion historique pourra ou devra en découler, une partie du groupe libéral-radical estime qu'il n'est pas de la responsabilité du Gouvernement d'entreprendre ces démarches.

Nos historiens, artistes, gens de lettres et toutes autres personnes intéressées n'attendent pas que l'Etat propose d'écrire ou d'illustrer le récit de cette crise.

Et comme le Gouvernement a vraisemblablement d'autres sujets d'importance à traiter durant cette période, le groupe libéral-radical est partagé au sujet de ce postulat.

**Le président** : La parole réservée aux groupes est toujours ouverte. Elle n'est plus utilisée, elle est close. La discussion générale est ouverte.

**M. Yves Gigon** (Indépendant) : Je m'exprime dans la discussion générale. C'est dès lors une position personnelle mais qui est défendue également unanimement par le groupe UDC. J'espère que cette formulation vous conviendra, Monsieur le Président.

**Le président** : C'est parfait, Monsieur le Député. (*Rires.*)

**M. Yves Gigon** (Indépendant) : Extra ! Il a fallu l'avant-dernière séance pour que l'on s'entende ! (*Rires.*)

Cher collègue apprécié – l'adjectif « apprécié », c'est personnel, je n'ai pas fait la demande au groupe UDC – la scène culturelle jurassienne est riche, imaginative et très prolifique. Elle n'a pas forcément besoin du politique pour pouvoir s'exprimer, pour pouvoir créer. Politique qui doit apporter une aide dans ce domaine-là de manière subsidiaire selon nous.

La pandémie du coronavirus est une crise mondiale et n'est pas une problématique uniquement et strictement jurassienne. Nous n'avons pas à susciter, nous politiques jurassiens, la création artistique pour tout événement d'importance. Laissons les milieux artistiques créer en toute liberté.

Avec le groupe UDC unanime, je vous invite dès lors à refuser cette motion.

Cependant, le Jura pourrait être le moteur – on en convient – d'une création artistique lors d'un événement touchant uniquement le Jura, ses institutions, son noyau. En la matière, lorsqu'il touche le fonctionnement même des institutions de l'Etat jurassien.

Nous invitons dès lors le motionnaire à déposer une motion similaire (*une voix dans la salle* : « *C'est un postulat* »)... ou un postulat, une intervention similaire cette année après le vote de Moutier, quel que soit le résultat. Que Moutier dise « oui » et nous rejoigne, cela touche intrinsèquement nos institutions jurassiennes. Là, nous pourrions, cher collègue, entrer en matière et la soutenir.

Donc, à titre personnel et avec le groupe UDC unanime, nous refusons votre intervention.

**Le président** : Merci Monsieur le Député de votre prise de parole par rapport à ce qui est un postulat.

**M. Quentin Haas** (PCSI) : Sans vouloir répéter les arguments qui ont été dits, je m'adresse à vous ici en tant que scientifique. On parle tout de même de la problématique de la COVID-19, problématique qui, aujourd'hui en particulier, est attaquée de toutes parts pour l'interventionnisme de l'Etat vis-à-vis de personnes qui considèrent qu'on manipule l'information.

Donc, à titre scientifique, je me vois dans une situation un peu incohérente de vouloir voter un texte dans lequel j'encourage l'Etat à mandater ou à encourager la scène artistique jurassienne pour faire le récit de la COVID. Je pense qu'on donnerait juste de l'eau au moulin pour les gens qui considèrent justement que l'Etat dirige la formulation qui est faite de l'historique de cette pandémie. Et, dans le contexte actuel, en tout cas moi en tant que scientifique, j'ai énormément de peine à mettre le pied dans la porte à ce niveau-là. Je ne sais pas quel est le ressenti pour vous, au niveau de vos institutions, de votre formation professionnelle mais, dans notre cas, cela fait déjà plusieurs mois, on a plutôt un réflexe de recul qui se fait et on fait énormément attention à

toute forme d'intervention qui pourrait être lue comme de l'interventionnisme étatique dans l'historique COVID.

Donc, à titre personnel – je m'exprime vraiment ici à titre personnel – je ne peux pas soutenir ce texte, sous réserve de me le faire reprocher et je pense que ça ne va pas louper ! Je vous remercie pour votre attention.

**Le président** : Monsieur le Député, je vous rappelle, comme à l'ensemble de vos collègues, que les prises de parole se font en utilisant la télécommande. J'ai eu de la peine à vous voir dans le fond et je ne faisais pas attention à vous. Donc, excusez-moi !

La discussion générale est toujours ouverte. Elle n'est plus utilisée, elle est close. L'auteur du postulat souhaite-t-il encore intervenir ? C'est le cas.

**M. Pierre-André Comte** (PS) : Pendant que vous parliez, Monsieur le député Meury, j'écoutais le son de votre voix. (*Rires.*) Que disent vos mots sinon la prétention et le vide ! Que dit l'intonation de votre discours sinon l'intention et le fond du cœur !

Pour des raisons idéologiques moyenâgeuses, vous détestez le bon sens, et vous en avez le droit, je ne vous l'ai jamais contesté. Mais pourquoi devrais-je y sacrifier les temps d'une réponse alors que vous ne le méritez pas ?!

Rassurez-vous, Monsieur le Député, en paraphrasant et en interprétant George Orwell qui nous a averti, en 1984, de ce qui allait se passer et qui se produit aujourd'hui : l'inutilité de votre parole la rendait doublement attrayante ! Ce dont je ne peux vous faire grief.

Monsieur Meury a voulu, en quelque sorte, m'affubler d'un habit d'acteur. Au-delà, je n'ai pas la prétention de devenir un grand acteur et je sais que la Comédie française ne fera jamais appel à moi. A ma fille, c'est différent parce qu'elle est véritablement – pour utiliser un adjectif cher à Claude Hêche – extraordinaire. Donc, Monsieur le Député, si vous croyez que vous m'intéressez, c'est que vous vous surestimez !

Que l'UDC n'encourage pas la création artistique, comme une partie du PLR, c'est son choix et je le comprends très bien. Ce n'est d'ailleurs pas Monsieur le député Gigon, cher Yves, une motion mais un postulat ! Un postulat qui suggère qu'on réfléchisse. Alors, que, dans certains rangs de ce Parlement, on souhaite ne pas réfléchir, ça m'interroge mais je m'en moque assez volontiers. Ici, dans un texte tel que celui-là, vous ironisez. Je connais vos sentiments; ils ne vous exonèrent pas de l'intelligence utile dans ce domaine !

Ici, il n'y a rien à faire de scientifique, Monsieur Haas. Vous vous trompez complètement ! Personne n'a envie, et pas moi en tout cas, de vouloir écrire l'histoire de cette crise en termes scientifiques. Personne n'a l'intention ici, dans ce postulat, de détourner l'attention des gens sur un récit que nous ne maîtriserions pas au départ. Il s'agit ici de donner au monde de l'art, de la culture, le moyen de s'exprimer sur ce qui s'est passé pendant cette crise. Est-ce vraiment si important que vous refusiez, dans la négation que vous exprimez, que vous refusiez d'adhérer à ce postulat ? Je ne comprends pas. Monsieur le député Haas, vous que je respecte infiniment parce que vous avez toujours des interventions intelligentes (*Rires*), spontanées, bien ordonnées. Et, là, vous déraillez ! (*Rires.*) Je ne comprends plus, surtout de la part de M. Haas, un jeune député sur lequel reposent bien



des espoirs de la République ! (*Rires.*)

Donc, chers amis, je vous invite à vous ressaisir, à considérer ce postulat comme une invitation, que le Gouvernement d'ailleurs accepte, une invitation à dire à nos artistes : « Racontez-nous ce qui s'est passé » « Soyez les témoins de ce qui se passera », que nous puissions effectivement dire à nos petits-enfants : « Voilà ce qu'il est advenu pendant cette crise de coronavirus qui nous a excédés, qui a alimenté toutes nos conversations, qui nous a maintenus à la maison contre notre volonté, qui nous a attristés mais qui nous a aussi réjouis » !

Si vous ne voulez pas de ça, vous en êtes complètement libres. En réalité, je n'en ferai pas une maladie !

**M. Martial Courtet**, ministre de la Formation, de la Culture et des Sports : Juste quelques précisions peut-être sur la position du Gouvernement à ce sujet.

Dans le texte de Pierre-André Comte, il est demandé d'engager une réflexion et de fournir un rapport apte à nourrir notre mémoire collective. Le texte est assez vague pour justement laisser pas mal de liberté aux personnes qui devront se charger de cela.

Si je reviens sur les propos du député Meury par rapport à l'organisation de l'Office de la culture, c'est vrai qu'il faut avoir des priorités. Ici, on parle de deux sections très différentes. Vous évoquiez la Section de la promotion culturelle qui, elle, est à pied d'œuvre pour aider justement les milieux culturels et, je le disais dans un texte précédent cet après-midi, en ayant obtenu un franc de la Confédération pour un franc jurassien investi pour aider ces professionnels de la culture. Cela n'empêche pas qu'une autre section, qui est la Section des archives cantonales, a déjà de son côté, puisque vous parlez de voie de réalisation, sans qu'aucun postulat ou aucune idée ne soit lancé par ce Parlement, pris des mesures, pris des contacts avec les services pour justement avoir une base de données qui soit conservée et qui constitue un seul et même ensemble de données. Ce travail-là est donc déjà fait.

Et c'est en lisant le texte de ce postulat qu'avec l'Office de la culture, nous nous sommes dit que, finalement, ça pouvait aller tout à fait dans ce sens-là et qu'on vous propose aujourd'hui, puisque ce n'est pas réalisé, un deuxième volet qui serait de faire vraiment un dossier d'archives, toujours en lien avec nos archives cantonales, en lien notamment avec la presse, qu'elle soit écrite, parlée ou visuelle. Et c'est bien la possibilité, me semble-t-il, que ce texte nous laisse au niveau de ce postulat et c'est pour ça que nous proposons de l'accepter.

*Au vote, le postulat no 417 est rejeté par 29 voix contre*

#### **19. Modification de la loi cantonale sur les constructions et l'aménagement du territoire (planification des parcs éoliens) (deuxième lecture)**

*Le Parlement de la République et Canton du Jura*

*arrête :*

I.

La loi du 25 juin 1987 sur les constructions et l'aménagement du territoire (LCAT) [RSJU 701.1] est modifiée comme il suit :

Article premier, alinéa 1, lettre b (nouvelle teneur)

<sup>1</sup> Un permis de construire est requis pour toute construction, installation ou mesure qui tombe sous le coup de la législation sur les constructions, en particulier :

- b) la création et l'extension de terrains de camping, de lieux de décharge, de lieux d'extraction de matériaux et de parcs éoliens à moins que toutes les conditions aient été définies précisément par le plan spécial;

Article 78, alinéa 1, lettre g (nouvelle)

<sup>1</sup> Par l'adoption d'un plan spécial cantonal, le Gouvernement peut déterminer les éléments d'intérêt cantonal ou régional ci-après qui portent les effets juridiques des plans spéciaux communaux :

- g) les parcs éoliens.

II.

<sup>1</sup> La présente modification est soumise au référendum facultatif.

<sup>2</sup> Le Gouvernement fixe l'entrée en vigueur de la présente modification.

Le président :  
Eric Dobler

Le secrétaire :  
Jean-Baptiste Maître

**Le président** : Aucune proposition n'est intervenue depuis la première lecture. Nous passons donc directement au vote final.

*Au vote, en deuxième lecture, la modification de la loi est adoptée par 50 députés.*

#### **24. Motion no 1326**

##### **Stop aux tirs nocturnes sur les renards et les chats, principaux prédateurs du campagnol Edgar Sauser (PLR)**

Cela en étonnera plus d'un : le renard est un animal utile à la collectivité et, par conséquent, au monde agricole. Il fait partie intégrante de notre écosystème de par son rôle qui consiste à limiter la prolifération des campagnols et autres petits rongeurs.

Ces rongeurs ont la fâcheuse tendance à pulluler sur le territoire cantonal ces dernières années, causant des dizaines de milliers de francs de dégâts.

Etant un grand consommateur de micromammifères, les études sur ce sujet le prouvent, le renard est aussi un rempart naturel contre la maladie de Lyme (maladie qui se transmet par les tiques). Son rôle est donc de santé publique. En complétant son régime, notamment avec des fruits et des baies, le goupil a également comme rôle de disséminer les graines dans la nature.

Aujourd'hui, sa population a diminué fortement, voire très fortement dans certaines régions du canton. Dans le même temps, la population de campagnols connaît une tendance inverse, au grand désespoir des agriculteurs et autres propriétaires de terres cultivables.

Depuis la mise en place du plan lièvre – censé préserver cette espèce – par l'Office de l'environnement, une chasse sans merci a été instaurée contre le renard qui se révèle,

aux yeux de certains, comme unique responsable de la disparition du lièvre. C'est là qu'apparaît une réelle méconnaissance du terrain et de la faune.

Un renard se nourrit annuellement de 5'000 à 6'000 campagnols, selon des études concordantes. Certaines régions de notre canton subissent actuellement, en six ans, leur deuxième vague de pullulation de campagnols, du jamais vu. Et les services de l'Etat, comme unique remède à ce fléau, continuent à privilégier les tirs de nuit contre les renards et les chats harets (chats passés de l'état domestique à celui de sauvage ou parfois un peu trop éloignés de leur domicile !) Quelle ineptie !

Etant prouvé que le renard et le chat ne sont de loin pas les seuls responsables de la disparition du lièvre brun et qu'une régulation du campagnol devient urgente, nous demandons au Gouvernement de suspendre les tirs de nuit sur les renards et les chats. Tirs qui, en plus, dérangent et ne respectent pas la faune nocturne.

**M. Edgar Sauser (PLR)** : Issu d'une famille de chasseurs, je n'ai pas d'atomes crochus avec les renards mais, en tant qu'agriculteur, je me fais beaucoup de soucis.

Les renards ont fortement diminué dans nos campagnes ces dernières années. Le peu de traces visibles l'hiver dans la neige l'atteste. Simultanément, les dégâts causés par les campagnols sont, depuis maintenant une dizaine d'années, à un niveau jamais observé auparavant dans certaines régions du Jura, en particulier des Franches-Montagnes.

La disparition progressive du lièvre dans nos campagnes, ces dernières décennies, a poussé l'Office de l'environnement à mettre en place un plan de sauvetage, plan qui est basé principalement sur une pression plus forte sur la population de renards même s'il n'en est certainement pas, et de loin, le seul responsable.

Dans les années 70, la population de renards était bien plus importante qu'aujourd'hui et, pourtant, il y avait du lièvre en abondance puisque le plan de chasse autorisait le prélèvement de plusieurs individus par chasseur.

Aujourd'hui, le renard a un prédateur naturel, oui, le lynx dont la population est en constante augmentation dans l'Arc jurassien et qui, lui, consomme aussi volontiers du lièvre; et il joue certainement un rôle non négligeable dans la régulation des renards, surtout des jeunes individus.

Le renard a un instinct de survie très développé, ce qui lui permet, si sa population est fortement mise sous pression, de mettre bas des portées de 6 à 8 petits et pourtant, comme je l'ai relevé plus haut, en automne, on ne trouve plus ou peu de traces de cette progéniture.

Suite à ce problème récurrent de pullulation de campagnols dans certaines régions du canton, plusieurs réseaux d'agriculteurs se sont organisés, épaulés par la FRI, pour lutter contre ce fléau en mettant en place plusieurs mesures et les renards et les chats font partie intégrante de cette lutte.

Ce problème de campagnols existe aussi en France voisine et, dans certains départements, le renard n'est plus un nuisible et sa chasse a été interdite. Dans d'autres régions ou départements, comme le département du Doubs, le préfet a, par un arrêté, tout simplement interdit, depuis novembre 2019, la chasse aux renards ainsi que le piégeage dans les communes qui ont mis en place un plan de lutte contre ce rongeur et ceci représente 119 communes qui, pour une grande partie, sont limitrophes avec notre région.

En France, comme dans de nombreux pays européens, le tir sur les chats, qu'ils soient sauvages, harets ou domestiques, est interdit.

Chaque animal a sa place dans la nature, le renard et le chat également.

C'est pour toutes ces raisons que nous vous demandons d'accepter cette motion et de mettre fin à ces tirs nocturnes. Je vous remercie de votre attention.

**M. David Eray**, ministre de l'Environnement : La motion no 1326 demande au Gouvernement de suspendre les tirs de nuit sur les renards et les chats en relevant le rôle de régulation de ces deux espèces sur les campagnols causant des dégâts aux herbages.

En Suisse, le renard roux bénéficie d'une période de protection allant du 1<sup>er</sup> mars au 15 juin. Il peut être chassé en dehors de cette période. L'intérêt pour sa chasse connaît néanmoins une importante régression depuis plusieurs décennies, avec à peine 200 individus tirés ces dernières saisons alors qu'on en dénombrait près de 1'500 à la fin des années 90.

Afin de limiter sa prédation sur les espèces plus sensibles et son rôle de vecteur de maladies infectieuses, des tirs de nuit doivent aujourd'hui être effectués en parallèle par les agents et les auxiliaires de l'Etat. Ce prélèvement s'élève annuellement à quelque 200 renards supplémentaires. Il se concentre sur les secteurs où leur densité est la plus élevée et, sur appel des citoyens, lorsque des individus malades et ayant perdu toute faculté de fuite sont signalés, en résumé des renards malades. Bien réalisés par des personnes formées, ces tirs n'impactent pas la faune environnante, contrairement à ce qui est évoqué sans base scientifique dans le texte de votre motion, Monsieur le Député.

Dans le cadre de la révision du plan d'actions « lièvre » adopté par le Gouvernement l'été dernier et valable jusqu'en 2024, la mesure visant à limiter raisonnablement les prédateurs de cette espèce a été retenue unanimement. L'agriculture est représentée, comme il se doit, dans le groupe de travail qui accompagne ce projet.

Et d'autres mesures, Monsieur le Député, pas seulement le tir du renard, d'autres mesures sont prévues, notamment au niveau de l'habitat, pour favoriser l'habitat du renard. Vous savez certainement, puisque vous êtes chasseur, que les chasseurs participent chaque année à des travaux, notamment pour planter des haies qui permettent d'avoir des refuges pour le lièvre. Egalement le plan phyto qui a été mis en place avec le milieu agricole pour essayer de réduire l'utilisation de phyto au niveau agricole, au niveau des privés, ce qui peut aussi être favorable au lièvre. Donc, le plan « lièvre », Monsieur le Député, n'est pas seulement de tirer du renard.

La concrétisation de cette mesure est toutefois pleinement coordonnée avec le suivi de la pullulation des campagnols. Le plan d'actions « lièvre » prévoit ainsi une suspension des tirs nocturnes du renard roux dans les secteurs touchés. L'Etat se base sur les résultats automnaux des parcelles témoins parcourues par les collaborateurs de la Fondation Rurale Interjurassienne qui a mené avec compétence et dynamisme le projet de lutte collective contre les campagnols. Les tirs nocturnes sont par exemple actuellement suspendus, et ce pour la troisième année consécutive, sur la majeure partie des Franches-Montagnes et sur les herbages d'altitude du Clos du Doubs et de Haute-Ajoie.

Monsieur le Député, vous donnez le préfet du Doubs en exemple qui a pris des mesures en 2019. Nous en avons prises en 2017, deux ans avant le préfet.

La motion est donc déjà mise en application et cette suspension des tirs nocturnes contribue donc de manière significative à soutenir la lutte dans les herbages.

L'interdiction du tir du renard n'a pas été étendue à la chasse conventionnelle. On doit reconnaître qu'il peut arriver, ponctuellement, qu'un chasseur ayant payé sa patente annuelle abatte un renard dans ces secteurs.

Après une pesée globale des intérêts et vu le nombre limité de tirs dans ces secteurs, le Gouvernement ne voit pas ici de problème ou de conflit majeur.

L'Office de l'environnement incitera par contre les chasseurs à éviter la chasse du renard cet hiver sur les secteurs touchés par la pullulation des campagnols. En effet, les résultats automnaux des trois secteurs suivis par la Fondation Rurale Interjurassienne révèlent tous une haute densité de campagnols, présageant des dégâts importants pour le printemps 2021.

Concernant les chats harets, leur impact sur la biodiversité est indéniable, surtout aux abords des localités. Leur régulation est toutefois bien anecdotique, avec une vingtaine d'individus dans le canton et des tirs toujours délicats et souvent source de discussions. C'est pourquoi la priorité est donnée au programme de stérilisation de l'Association jurassienne de protection des animaux. Cette démarche est bien plus efficace pour lutter contre leur prolifération.

La problématique des campagnols n'est nullement à relativiser et il est clair que l'ensemble des outils doivent pouvoir être mis en œuvre. Il s'avère central de travailler en faveur de l'ensemble des espèces prédatrices des campagnols, telles que les rapaces et les petits mustélinés (notamment l'hermine). La mise en place de perchoirs à rapaces ou, mieux encore, de structures favorables à ces espèces, comme des haies, des bosquets, des murs en pierres sèches ou des tas de pierres, doit être accrue et soutenue. J'encourage donc les exploitants agricoles à prendre contact avec le Parc naturel régional du Doubs qui porte un projet qui va dans ce sens et qui a édité récemment une brochure intitulée « Campagnols : lutte préventive grâce aux prédateurs naturels ».

Encore un élément, Monsieur le Député, ce matin, aux questions orales, Madame la députée Beuchat a soulevé une interrogation suite à un acte de braconnage sur un lynx. Sachez que le lynx est aussi un prédateur occasionnel des campagnols. Avec le cas de braconnage de ce lynx, c'est un prédateur occasionnel en moins aux Franches-Montagnes pour manger ces campagnols qui se reproduisent trop vite actuellement.

Le Gouvernement constate que les plans d'actions (pour le lièvre, contre le campagnol) et leurs mécanismes fins fonctionnent. Les affirmations de la motion montrent toutefois que ces planifications méritent sans doute d'être encore mieux expliquées et connues de certains acteurs locaux. Les chasseresses et chasseurs sont également au fait de ce qui précède. Ils veillent déjà, pour la plupart, à limiter la chasse usuelle dans les secteurs touchés par les pullulations de campagnols. Il s'agira donc de poursuivre l'effort d'information dans l'intérêt de toutes les parties.

Pour l'ensemble de ces raisons, le Gouvernement vous invite à rejeter la motion no 1326 et entend poursuivre la

gestion souple et intelligente menée actuellement. Merci beaucoup.

**M. Lionel Montavon (UDC) :** Effectivement, Monsieur le député Sauser, à l'époque, on a mis le renard dans la peau du méchant pour l'accuser, aux yeux de certains bien-pensants, comme unique responsable de la disparition du lièvre. C'est aussi juste que de dire – encore une fois et on y revient toujours – qu'il s'agit là d'une réelle méconnaissance du terrain.

Le renard est classé comme nuisible et peut donc être abattu sans autre forme de procès lors des tirs nocturnes. Pourtant, en régulant les populations de rongeurs, tels que les campagnols, il permettrait d'économiser plusieurs milliers de francs de dégâts par année aux agriculteurs.

Quelle drôle d'idée, se diront les chasseurs, que de penser que notre bête noire est un acteur incontournable de l'agriculture durable, au même titre que l'abeille et le ver de terre !

Vous l'aurez compris chers collègues, le groupe UDC, dans son ensemble, acceptera la motion de notre collègue Edgar Sauser car, effectivement, la régulation du campagnol devient urgente. Je vous remercie de votre attention.

**M. Ami Lièvre (PS) :** Votre motion, cher collègue, qui demande en substance de ne plus tuer de renards pendant la nuit, paraît tout à fait légitime pour une question d'éthique et du fait que la faune sauvage est de plus en plus dérangée par des activités diverses, dont la régulation d'autres espèces, le sanglier en particulier.

Seulement, la situation du lièvre, appelons-le « *Lepus europaeus* » pour éviter tout malentendu – vous voyez de quoi je veux parler – semble, selon les spécialistes en la matière, pour le moins précaire. Il a donc fallu faire un choix, toutefois provisoire espérons-le.

Dans ce contexte, le groupe de travail lié au plan de mesures en faveur du lièvre a fixé clairement et collégialement semble-t-il, notamment avec les milieux agricoles, la politique de régulation du renard en lien avec les pullulations de campagnols. Elle vise en particulier à stopper les tirs de régulation... bien à stopper les tirs de régulation dans les secteurs où la pullulation redémarre, ce qui nous paraît raisonnable d'autant plus que, selon nos informations, elle est suivie scrupuleusement.

Il semble également que les prélèvements effectués sur le renard – il me semble que le ministre vient d'en parler – soient maintenant nettement moindres qu'à l'époque où leurs peaux étaient convoitées, ce qui est rassurant.

Il faut peut-être encore relever qu'il n'y a pas que le renard ou les chats harets qui régulent les campagnols, ce qui a été dit également, et qu'il est faux de tout miser sur ces deux espèces. L'hermine et les rapaces notamment sont également de grands consommateurs de ces rongeurs. A cet égard, il conviendrait aussi de prendre des mesures en faveur de ces prédateurs naturels par la mise en place de haies, de bosquets et autres habitats, qui sont encore nettement insuffisants dans notre canton.

Vous l'aurez compris, même si nous partageons vos soucis, notre groupe refusera la motion, ce qui ne nous empêchera pas d'être très attentifs à tout excès dans la politique choisie en la matière.

**M. Ivan Godat (VERTS) :** Je serai très bref parce que

les arguments que je voulais développer l'ont déjà été par mes collègues.

Juste vous dire que le groupe VERTS et CS-POP soutiendra la demande qui consiste à arrêter les tirs nocturnes. Il soutiendra la poursuite de la suspension des tirs nocturnes sur les renards étant donné que ces animaux, aux côtés d'autres, permettent de réguler finalement, à moindres coûts, la population de campagnols.

Il faut aussi se souvenir que si l'on ne laisse pas la nature réguler elle-même, ce sont des méthodes qui posent d'autres problèmes qui sont utilisées, avec notamment des méthodes chimiques.

Nous soutenons donc cette demande et on peut même se demander si le tir en plein jour ne devrait pas être également suspendu pendant les périodes de propagation de ces ravageurs, à part peut-être sur les renards qui sont malades.

Encore une fois, le groupe VERTS et CS-POP soutiendra la motion d'Edgar Sauser.

**M. Bernard Varin (PDC) :** La motion no 1326 a retenu toute l'attention du groupe PDC, motion intitulée : « Stop aux tirs nocturnes sur les renards et les chats principaux prédateurs du campagnol ».

Le renard est un animal utile à la collectivité et, par conséquent, au monde agricole. Il fait partie intégrante de notre écosystème de par son rôle qui consiste à limiter la prolifération des campagnols et autres rongeurs.

Ces rongeurs ont la fâcheuse tendance à pulluler sur le territoire cantonal ces dernières années, causant des dizaines de milliers de francs de dégâts. L'ensemencement d'un hectare de terres cultivables coûte au minimum 400 francs.

Les propriétaires qui ont réalisé un ensemencement au printemps 2020 pourront répéter le même travail au printemps 2021, donc une perte d'argent considérable.

Or, on sait qu'un renard se nourrit annuellement de 5'000 à 6'000 campagnols.

Certaines régions de notre canton subissent annuellement une pullulation très forte de campagnols. La densité de ces rongeurs est considérée actuellement comme très haute. Dans certains secteurs, il est impossible de traverser une prairie sans marcher sur ces fameux monticules de terre qu'on appelle les taupinières.

Pour toutes ces raisons, le groupe PDC soutiendra la motion no 1326 qui demande de suspendre les tirs de nuit sur les renards et les chats. Merci de votre attention.

**Le président :** La parole réservée aux représentants des groupes n'étant plus utilisée, elle est close. La discussion générale est ouverte.

**M. Loïc Dobler (PS) :** Tout d'abord dire que je partage et comprends le souci exprimé par notre collègue Sauser relativement aux campagnols. Mais penser que nous allons régler le problème des campagnols avec les tirs nocturnes du renard est une illusion incroyable !

Je ne me fais guère d'illusions sur le résultat de cette motion puisque, manifestement, elle sera acceptée. Mais je vous prends le pari que rien ne changera par rapport aux campagnols en lien avec la suspension ou l'arrêt des tirs nocturnes.

En revanche, ce que je peux vous dire, c'est que j'en suis environ, sauf erreur de ma part, à ma neuvième ou dixième patente de chasse l'année prochaine. Lorsque j'ai commencé, mon groupe de chasse, nous avons tiré, lors de la chasse d'automne, environ 25 à 30 renards. Cette année, je ne sais même pas si j'en ai vu un !

En revanche, ce que je peux vous dire, c'est que je n'ai jamais vu autant de lièvres que cette année.

Donc, clairement, quand on dit qu'il faut parler du terrain, etc., venez sur le terrain effectivement, Monsieur le député Montavon, et vous verrez que le renard, du fait de son affaiblissement, permet aujourd'hui au lièvre de se développer. Et ce sont des faits du terrain !

Aujourd'hui, si le renard est comme ça devenu en baisse, ce n'est pas à cause ou grâce, c'est selon, aux tirs nocturnes ni aux tirs des chasseurs, c'est simplement lié à une maladie qui s'appelle la galle. Cette galle a fait que les effectifs de renards se sont effondrés dans notre région comme dans d'autres régions. Pourquoi la galle est-elle intervenue ? Parce que, comme l'a très justement rappelé le ministre, il y avait à une époque beaucoup plus de prélèvements de renards qu'actuellement et que nous en avons beaucoup moins aujourd'hui. C'est la raison pour laquelle, ces dernières années, avant qu'il y ait la galle, il y avait des renards en quantité astronomique. Qu'est-ce que fait la nature, comme l'a dit le député Godat tout à l'heure ? Elle se régule d'elle-même. Résultat des courses : en quelques années, je n'ai quasiment plus vu aucun renard en chasse d'automne.

Suspendre les tirs de nuit ou de manière générale – parce qu'on l'entend de la part de certains – la chasse au renard... eh bien, c'est faire quoi ? C'est favoriser ces cycles énormes qui auront des conséquences à la fois sur les campagnols dont vous parlez mais également sur le lièvre brun dont nous avons également parlé.

Donc, oui, il y aura des périodes où, effectivement, le renard se développera et pourra accomplir son rôle de prédateur. Mais, quelques années après, suite à sa pullulation, il diminuera fortement et on aura de nouveau ce problème que vous évoquez.

J'ai l'impression que, de manière générale, on vit dans un monde romantique dans lequel, finalement, la nature se régulerait par elle-même parce qu'il n'y aurait aucune activité humaine. C'est vrai... c'est vrai que s'il n'y avait aucune activité humaine sur notre territoire, la nature se régulerait d'elle-même. Mais, Mesdames et Messieurs, ce n'est pas la réalité du monde dans lequel nous vivons.

Alors, oui, je comprends tout à fait le problème des agriculteurs lié aux campagnols. Mais, aujourd'hui, dire qu'en suspendant ou en arrêtant les tirs nocturnes, nous allons résoudre le problème des campagnols, c'est non seulement se moquer des agriculteurs et des agricultrices qui vont croire que cette mesure va effectivement changer le problème et c'est, en plus, ne pas tenir compte de toutes les mesures que nous avons prises précédemment pour favoriser le lièvre brun.

Vous viendrez demander, dans les années qui suivent, aux chasseurs et aux chasseresses de continuer à planter des bosquets, de continuer à prendre des mesures pour favoriser le lièvre brun alors que, d'un autre côté, on favorise l'ensemble de ses prédateurs. Eh bien, Mesdames et Messieurs, je vous le dis très simplement : je ne vis pas dans une nature romantique que d'aucuns aimeraient voir encore

persister aujourd'hui. La nature, aujourd'hui, est effectivement complexe. Le lièvre brun est en perdition totale due à ses prédateurs, à l'évolution des techniques agricoles. Et, aujourd'hui, dire que nous allons suspendre ou arrêter les tirs nocturnes, voire, comme j'ai pu l'entendre, supprimer la chasse au renard, c'est faire une croix sur le lièvre brun.

Alors, ceux qui se prétendent défendre la nature devraient peut-être un peu réfléchir en amont sur les conséquences des votes qu'ils font dans ce Parlement.

Voilà ce qu'il en est de mon côté et de mon expérience. Je ne me fais guère d'illusions sur le résultat de cette motion mais il faudra aussi être conscient des conséquences qui se passeront par la suite et pas seulement prendre une mesure l'une après l'autre, individuellement, et s'étonner ensuite que le système ne joue pas.

**M. Vincent Hennin (PCSI) :** Je soutiendrai la motion de notre collègue Edgar Sauser afin que soit inscrit de façon claire et permanente que le tir du renard et du chat n'est plus autorisé de nuit et, ce, sur tout le territoire cantonal pour les raisons évoquées.

Le renard est et reste un des moyens raisonnés de lutte contre l'invasion de campagnols, quoi qu'on en dise.

Doivent pouvoir être octroyées des autorisations exceptionnelles liées au mauvais état sanitaire du renard ou pour tout autre événement pouvant justifier le recours à cette méthode.

Au sujet du nombre de renards dans notre région des Franches-Montagnes, deux constatations :

- des amis chasseurs m'ont confirmé qu'ils n'en n'apercevaient que très rarement, ce qui appuie également le témoignage de mon collègue Loïc Dobler;
- la parcelle de ma maison, située en bordure de champ, faisait l'objet de visites régulières. Mon chien peut en témoigner, il n'a plus beaucoup à s'énerver depuis quelque temps...

Je vous remercie pour votre attention.

**Mme Géraldine Beuchat (PCSI) :** Je ne pensais pas forcément intervenir sur cette intervention mais j'aimerais revenir sur deux ou trois choses qui ont été dites.

Tout d'abord un constat : il y a d'ores et déjà une suspension de tirs sur certains endroits où il y a la problématique de ces rongeurs.

Si je partage complètement le souci du motionnaire, je ne partage pas du tout la solution qui est apportée. Et comme l'a dit le député Loïc Dobler, c'est se donner bonne conscience en croyant que, de suspendre les tirs, on va baisser la population de ces rongeurs.

Par contre, ce qui a été aussi proposé par le ministre – et j'aimerais mettre l'accent là-dessus – c'est qu'il y a des prédateurs naturels tels que l'hermine ou les rapaces. Et c'est là qu'il doit y avoir un travail qui doit être fait, en plantant des haies, en faisant plus de murs en pierres sèches ou autres, parce que ces prédateurs-là sont des spécialistes du campagnol alors que le renard, lui, est un carnivore généraliste; il est opportuniste et il a aussi d'autres terrains de chasse et pas uniquement au niveau du campagnol. Il va donc selon les opportunités.

Alors, préférons mettre l'accent sur des prédateurs naturels spécialisés dans la chasse aux campagnols pour pouvoir prétendre diminuer cette population mais, je le répète,

suspendre le tir ne changera rien, à mon sens, sur cette population.

En résumé, je vais refuser cette motion.

**M. Edgar Sauser (PLR) :** D'abord, pour répondre à mon collègue Loïc Dobler, j'ai quand même pas mal d'expériences dans mon métier et je pourrais lui dire que la première fois que j'ai connu, pour ma part, une pullulation de campagnols, c'était au début des années 80. En fin des années 70, il y a eu l'arrivée de la rage, il y a eu une grande pression sur les renards et une partie d'entre eux sont morts de la rage, une autre partie a été plus ou moins détruite par les chasseurs parce que c'était un vœu de la société car la rage est une maladie très dangereuse. Dangereuse également pour l'homme. C'est la première fois, en 1982, que les Franches-Montagnes ont été ravagées par les campagnols. Ce ravage n'a pas duré très longtemps parce que, tout de suite après, sont arrivées les vaccinations : les renards se sont remis en place.

Et même que vous dites, Monsieur le Député, que de ne plus tirer les renards ne va rien changer, pour ma part, je vous dis qu'à chaque fois qu'on a mis la pression sur les renards, on a eu une pullulation de campagnols. La preuve, c'est qu'à la fin des années 90, on a de nouveau eu une série de galle, une attaque de galle sur les renards et autres petits mammifères, mais surtout sur les renards parce que c'est visible. Et, là également, on a de nouveau eu un pic de campagnols. Depuis 2012, on a de nouveau un pic de campagnols parce qu'il y a eu la galle en 2009-2010, je le concède. Mais, depuis 2012, il y a le plan « lièvre » et les renards ne se sont plus mis en place. En effet, pour qu'ils puissent se remettre en place, il aurait fallu arrêter les tirs et les laisser se repeupler. Aujourd'hui, comme je l'ai dit dans mon développement, le lynx joue certainement un rôle aussi dans la régulation du renard parce qu'il est prouvé par les scientifiques que le lynx consomme du renard et fait certainement une pression... mais c'est surtout cette pression de tirs.

Pour en venir aux propos du ministre, vous nous dites, Monsieur le Ministre, que vous avez déjà, depuis 2017, suspendu les tirs de nuit dans nos régions. Alors, dites-moi pourquoi, encore l'hiver passé, à plusieurs reprises, ma maison a été balayée par les projecteurs de ces Messieurs qui vont faire des tirs de nuit et qui n'ont même pas la diligence d'arrêter leur lampe avant d'arriver vers les maisons, et ceci tard dans la soirée. Je pense que ce n'était pas que du comptage ! Quand on me dit qu'on arrête les tirs, c'est qu'on arrête aussi de s'éclairer dans la nature. C'est pour cela que j'ai bien du mal à admettre que ces tirs ont été suspendus.

En même temps, vous nous dites que l'Office de l'environnement a quand même tiré 200 renards l'année passée. Je pourrais aussi relever que, 200 renards, ce sont 100'000 campagnols ! Ce sont 100'000 campagnols qui ont continué à vivre. Les agriculteurs vous disent donc : merci !

**M. David Eray,** ministre de l'Environnement : Effectivement, le débat est riche et intense.

Finalement, que demande cette motion ? Elle demande de supprimer les tirs nocturnes de renards alors que ces tirs nocturnes de renards, dans les zones infestées de campagnols, sont suspendus depuis trois ans. Donc, si la motion est acceptée, l'effet sera, dans les régions concernées, nul.

Concernant les différents éléments qui ont été relevés,

Monsieur le député Sauser, vous faites mention de votre historique : 1980-1982. Moi, j'ai retrouvé dans les archives, en 1965 déjà, des mesures qui étaient prises dans le Jura pour lutter contre les campagnols notamment qui causaient des problèmes aux vergers et autres arbres fruitiers. Je pense donc que ce n'est pas depuis 1980 qu'il y a des problèmes. Les cycles, à mon avis, ont toujours existé. Je n'ai pas cherché au-delà de 1960 mais on voit que c'est lié à des cycles, comme l'a très bien expliqué Monsieur le député Dobler.

Maintenant, cette motion est intéressante parce que, finalement, soit le Parlement donne le ton de la gestion de la faune et, à ce moment-là, on pourra se questionner aussi sur le fait de savoir si l'on doit maintenir une commission de la faune qui gère, de façon coordonnée entre le monde agricole, le monde de la chasse et le monde de l'environnement, les différents paramètres que nous définissons chaque année pour savoir quelles sont les espèces à tirer, quelles sont les précautions à prendre. Si cette motion est acceptée, on peut aussi se poser la question de savoir si, finalement, toute la politique de la chasse doit être revue et peut-être soumise au Parlement qui, mois après mois, pourra peut-être donner les directives au monde de la chasse. Soyons raisonnables ! Le travail qui est fait actuellement par l'Office de l'environnement est fait correctement. Il est fait de façon coordonnée avec le monde agricole, avec les milieux de la chasse, les milieux de l'environnement. Et je n'ai pas senti de problèmes hormis peut-être la pullulation des campagnols, les tirs administratifs stoppés depuis trois ans, les tirs en journée qui peuvent encore se produire.

Monsieur le député Sauser, quand vous parlez d'un projecteur vers chez vous, vous affirmez cela de façon assez floue : est-ce que c'était un comptage ? On ne sait pas. Est-ce qu'un renard galleux a été signalé ? Peut-être. Votre affirmation n'amène donc pas vraiment d'eau au moulin, si vous me permettez l'expression, puisqu'on ne sait pas à quoi étaient occupés les gardes qui, ce soir-là, observaient la nature au projecteur pour une mission qui devrait être à identifier. Si vous pouviez me donner la date, l'heure et le lieu, je pourrais me renseigner mais, là, je n'ai pas cette information, Monsieur le Député.

Je le répète, le Gouvernement vous incite, vous invite à refuser cette motion qui n'amènera rien, en l'état, à la problématique actuelle des campagnols.

*Au vote, la motion no 1326 est acceptée par 34 voix contre 21.*

## 26. Question écrite no 3329

### Inventaire et protection des paysages bocagers Philippe Riat (VERTS)

Le 24 février 2008, le peuple jurassien refusait à près de 58% l'initiative populaire pour la protection des paysages bocagers. Lancée par des citoyennes et des citoyens et les milieux de protection de la nature, ce texte visait prioritairement à protéger les paysages bocagers caractéristiques du Jura d'une surface d'au moins deux kilomètres carrés et présentant une grande valeur esthétique et écologique. Les initiants avaient notamment en vue une protection renforcée de trois sites, à savoir le flanc de la chaîne du Jura entre Rocourt et Bressaucourt, l'ensemble formé des vallons de Bavelier et Ederswiler, y compris les pâturages boisés de Movelier ainsi que le secteur situé entre Les Breuleux et Le Peuchapatte. Le texte visait d'ailleurs directement le projet

de construction d'un nouvel aérodrome à Bressaucourt, au cœur d'une haie de près de deux kilomètres, la plus longue du canton à l'époque. Dans son message adressé aux votants, le Gouvernement soulignait que « la protection des paysages ne devrait pas seulement se limiter aux paysages bocagers ni à ces trois grands ensembles ». Il qualifiait d'ailleurs le texte de l'initiative de restrictif. Il soulignait dans sa recommandation de vote « qu'un projet de loi sur la protection de la nature qui intègre une disposition concernant la protection des paysages bocagers » allait être prochainement présenté au Parlement. Ce projet de loi était ainsi présenté à titre de contre-projet indirect. En refusant l'initiative, le peuple jurassien choisissait donc la voie de la modification législative.

Dans ses séances du 19 mai et du 16 juin 2010 – année de la biodiversité – le Parlement jurassien était amené à se positionner sur la proposition du Gouvernement sur la protection des bocages jurassiens. L'article 46, alinéa 2, aujourd'hui article 48, alinéa 2, chargeait le Gouvernement d'établir un inventaire des paysages bocagers et de le mettre régulièrement à jour. L'article 46, alinéa 1, aujourd'hui article 48, alinéa 1, indiquait qu'il est notamment interdit d'aménager des infrastructures de grande envergure dans les paysages bocagers, ainsi que d'y procéder à des opérations mécaniques pouvant entraîner une modification de la structure des sols et de porter atteinte aux éléments naturels, notamment aux haies, bosquets et arbres isolés. Dans son commentaire sur ces nouvelles dispositions, le Gouvernement précisait encore que cet article répondait également à l'initiative populaire cantonale « Pour la protection des paysages bocagers jurassiens »... comme promis en 2008. Avec une très large majorité, le Parlement accepta la nouvelle loi sur la protection de la nature et du paysage et donc ses dispositions sur les bocages.

Après bientôt dix années d'entrée en vigueur de cette loi, le Gouvernement est prié de répondre aux questions suivantes :

1. Est-ce que la réalisation de l'inventaire des paysages bocagers sera inscrite au budget 2021, dans le respect de l'art. 28 du code de procédure administrative et de l'art 48 LPNP ?
2. Quand le Gouvernement entend-il publier pour la première fois l'inventaire des paysages bocagers ?
3. Est-ce que l'implantation des éoliennes du Peuchapatte respecte la protection du bocage malgré le fait que l'inventaire soit inexistant ?
4. Est-ce que les sites d'implantation d'éoliennes prévues devront être revus une fois l'inventaire des paysages dignes de protection réalisé, notamment le projet-mo-dèle de Haute-Borne ?
5. Comment les autorités seront-elles amenées à inscrire l'inventaire des paysages bocagers dans leur planification territoriale (plan directeur cantonal et régional et PAL) ?
6. Quand le Gouvernement entend-il mettre au budget la réalisation de l'inventaire des paysages dignes de protection (géotopes, pâturages boisés et vergers remarquables) ?

#### Réponse du Gouvernement :

Le texte introductif de la question écrite rappelle avec justesse le processus ayant conduit les autorités à inscrire

le principe de protection des paysages bocagers dans la législation cantonale. L'inscription de ce principe correspondait, en effet, à l'information que le Gouvernement avait donnée, en 2008, dans le message relatif à la votation populaire sur l'initiative pour la protection des paysages bocagers. Il y mentionnait qu'une disposition relative à cette protection serait intégrée dans le projet de loi qui allait être soumis prochainement au Parlement.

La loi sur la protection de la nature et du paysage (LPNP) a été approuvée le 16 juin 2010 par le Parlement. L'article 47 stipule que « Les paysages naturels caractéristiques d'une beauté et d'une valeur particulières doivent être préservés ». Parmi ces paysages sont notamment déclinés aux articles suivants les sites marécageux, les vergers d'arbres à haute tige, les pâturages boisés et les paysages bocagers. Concernant ces derniers, l'article 48 mentionne les dispositions de protection, dont notamment l'interdiction d'aménager des infrastructures de grande envergure.

Le Gouvernement répond comme il suit aux six questions posées :

Réponse à la question 1 :

Comme relevé dans la réponse à la question écrite no 3198 posée en 2019 par le député Baptiste Laville, l'inventaire des paysages bocagers sera réalisé dans le cadre d'un inventaire plus large des paysages dignes de protection. Cet inventaire inclura également les autres types de paysages mentionnés plus haut (sites marécageux, vergers d'arbres haute tige, pâturages boisés, etc.), ainsi que les géotopes. Cette démarche a été annoncée à la Confédération qui la soutiendra dans le cadre de la convention-programme 2020-2024. Elle sera réalisée probablement dans la deuxième partie de cette période. Cet inventaire ne figure donc pas dans le projet de budget 2021.

Réponse à la question 2 :

Sa publication se fera dans le cadre de l'inventaire des paysages dignes de protection, Au vu de la réponse à la question précédente, on peut raisonnablement avancer un horizon d'environ cinq ans.

Le Gouvernement reconnaît que ce délai peut paraître long eu égard à la mise en vigueur de la LPNP en 2010. Il rappelle que l'Etat jurassien a mis la priorité, cette dernière décennie, sur les inventaires des principaux milieux naturels ou biotopes dignes de protection (marais, prairies et pâturages secs, sites de reproduction de batraciens) qui sont désormais finalisés et servent de base pour la désignation de périmètres de protection de la nature dans les plans d'aménagement local des communes. Il va s'engager tout prochainement dans la légalisation et la mise sous protection des 21 marais d'importance nationale présents sur son territoire en leur conférant le statut de réserves naturelles. Le planning de ces différentes démarches extrêmement chronophages (élaboration, consultation, adaptations, dépôt public, voies de droit, etc.) est tributaire des ressources à disposition et doit donc être échelonné.

Réponse à la question 3 :

Oui. La procédure d'autorisation des éoliennes du Peuchapatte, par voie de plan spécial, s'est déroulée antérieurement à l'approbation et la mise en vigueur de la LPNP. Le principe de protection du paysage bocager et l'interdiction d'aménager des infrastructures de grande envergure

n'étaient donc, à l'époque, pas encore inscrits dans la législation cantonale. La procédure de plan spécial était couplée à une étude d'impact sur l'environnement, qui a eu pour but d'identifier, de minimiser et de compenser les impacts causés par le projet, y compris ceux liés à la nature et au paysage.

Réponse à la question 4 :

Non. Le plan sectoriel éolien approuvé par le Parlement l'année dernière a fait l'objet d'une étude paysagère approfondie, incluant la définition et la documentation de critères d'exclusion paysagère et de critères d'évaluation des sites potentiels de développement éolien. Cette analyse a permis de définir des sites d'implantation considérant au mieux les caractéristiques du paysage jurassien. Concernant les paysages bocagers, les 3 sites mentionnés à l'époque par les initiants ne font pas partie des sites potentiels.

Réponse à la question 5 :

Comme mentionné ci-dessus, les paysages bocagers seront intégrés dans l'inventaire des paysages dignes de protection. La tâche de réalisation de cet inventaire sera ancrée dans la fiche du Plan directeur cantonal relative au paysage, qui sera revue prochainement. Cet inventaire sera considéré dans les plans d'aménagement local (PAL), dans lesquels des périmètres de protection du paysage seront désignés et des dispositions de protection définies.

Réponse à la question 6 :

Voir réponse à la question 1.

**M. Philippe Riat (VERTS) :** Je ne suis pas satisfait.

## 27. Question écrite no 3330

### **Transition énergétique et lutte contre le réchauffement climatique dans le Jura : cinq ans de perdu ! Raoul Jaeggi (Indépendant)**

Récemment, l'Etat de Berne affichait, à mi-chemin de la législature, un bilan mitigé sur sa capacité à mettre en œuvre sa stratégie énergétique visant à réduire l'empreinte CO<sub>2</sub> du canton. Le Conseil-exécutif annonçait donc vouloir renforcer certaines mesures permettant d'atteindre les objectifs.

En 2015, le Canton du Jura a adopté sa « Stratégie énergétique 2035 », totalement compatible avec la Stratégie fédérale 2050 acceptée par le peuple et les cantons en mai 2017 avec un taux de 62,7% dans le Jura. S'appuyant sur la révision de la loi cantonale sur l'énergie adoptée par 56 voix sans opposition par le Parlement jurassien le 18 novembre 2015, laquelle impose à l'Etat jurassien de coordonner sa stratégie énergétique avec celle de la Confédération, une Conception cantonale de l'énergie concrète et ambitieuse a été adoptée par le Gouvernement la même année. Il incombe au Gouvernement actuel de mettre en œuvre le premier plan de mesures arrêté pour la période 2015-2021.

Malheureusement, à l'inverse de notre voisin, le Gouvernement jurassien, même arrivé au terme de la législature, n'a pas jugé utile de procéder à une évaluation de l'atteinte des objectifs en matière de recours aux nouvelles énergies renouvelables et, ce, malgré l'urgence climatique proclamée par une résolution du Parlement jurassien en mars de l'an dernier. Par ce texte, le Parlement s'est engagé à prendre

en considération les effets sur le climat de « tous les objets qu'il débattrait et traiterait en priorité les objets susceptibles d'avoir des incidences sur le changement climatique ». La résolution demandait aussi au Gouvernement d'informer la population de manière exhaustive sur tout ce qui concerne les questions environnementales et les mesures concrètes qu'il prendrait.

Durant toute la législature en cours, le Gouvernement semble au contraire avoir déserté le terrain du débat démocratique et des grands dossiers en matière de tournant énergétique et de protection du climat. Le Gouvernement a abandonné des thématiques aussi importantes que l'éolien ou la géothermie aux seuls groupes d'opposants. Tout cela sans proposer la moindre alternative. On a ainsi l'impression que le Jura a perdu cinq ans en matière de tournant énergétique et de lutte contre le réchauffement climatique.

Pourtant, les citoyennes et citoyens ont déjà eu l'occasion de manifester leur hostilité au nucléaire et les jeunes défilent en masse dans nos rues pour la défense du climat. Une nouvelle grève du climat est d'ailleurs prévue le 4 septembre prochain dans toute la Suisse. Les autorités cantonales, Gouvernement et Parlement en tête ont adopté des textes forts en 2015, auxquels il n'est pas donné suite. La population et les entreprises jurassiennes consomment autant que les autres et sont en droit d'attendre – au-delà des nécessaires mesures d'économies d'énergie – des alternatives de la part de leurs autorités pour toute l'énergie qu'il faudra bien continuer à produire.

Aussi, je prie le Gouvernement de bien vouloir préciser :

1. quel est le degré d'atteinte des objectifs fixés par la Stratégie énergétique 2035 du Canton du Jura dans sa Conception cantonale de l'énergie; le cas échéant,
2. pourquoi il n'a pas proposé des mesures pour améliorer la situation de stagnation dans laquelle se trouve le Canton du Jura en matière de lutte contre le réchauffement climatique.

#### Réponse du Gouvernement :

A réitérées reprises, le Gouvernement a indiqué qu'une mise à jour de la conception cantonale de l'énergie sera réalisée en 2020 et 2021, conformément au processus et aux délais fixés dans ce document. La mise à jour est actuellement en cours. Il s'agit en particulier d'établir un nouveau plan de mesures pour les années 2022 à 2026, en tenant compte de l'évolution observée et en coordination avec le futur plan climat. Le Gouvernement répond comme il suit aux questions posées :

#### Réponse à la question 1 :

Un bilan complet du plan de mesures 2015-2021 sera réalisé dans le cadre de la mise à jour de la conception cantonale de l'énergie.

#### Réponse à la question 2 :

Contrairement à ce que présume, voire affirme le député, de nombreuses mesures ont été mises en œuvre dans le canton du Jura pour réduire la consommation d'énergie et diminuer les émissions de CO<sub>2</sub>. A titre d'exemple, il faut citer l'entrée en vigueur des nouvelles bases légales dans le domaine de l'énergie, qui ont permis de réduire de manière très nette le remplacement de chaudières à énergie fossile par des installations du même type. Le Gouvernement a aussi agi en faveur d'une mobilité moins énergivore. Cela s'est fait

notamment par l'encouragement à l'utilisation des transports en commun, qui ont été développés. Les résultats sont probants avec une augmentation de la fréquentation de l'ordre de 60% à 80% ces quinze dernières années. Autre exemple : le Canton a initié la démarche Plan B – encourageant les plans de mobilité – et adhéré au programme Co-voiturage de l'Arc jurassien. Ces actions ont permis d'élargir le nombre d'entreprises jurassiennes qui ont introduit des plans de mobilité visant à diminuer l'autosolisme pour se rendre sur son lieu de travail. Cela a contribué non seulement à limiter les encombrements sur les routes mais aussi à lutter contre le bétonnage du sol et à réduire la consommation d'énergie. Les efforts particuliers déployés dans le Canton du Jura en faveur du transport de marchandises par le rail vont dans le même sens.

La définition du plan de mesures 2022 à 2026, qui traitera également de mobilité, permettra de poursuivre les efforts pour la transition énergétique et la lutte contre le réchauffement climatique. Les nouvelles mesures se baseront sur le bilan mentionné en réponse à la première question. Elles tiendront compte également de l'évolution du cadre législatif fédéral et des attentes de la population, manifestées par une partie d'entre elle dans la rue, mais également au travers de nombreuses interventions politiques. Il s'agit de mettre en place des mesures qui sont économiquement supportables, qui reçoivent l'adhésion de la majorité et qui sont réellement efficaces. Conformément à la loi sur l'énergie, la mise à jour de la conception cantonale de l'énergie sera transmise au Parlement pour discussion, vraisemblablement dans le courant du deuxième semestre 2021.

**M. Raoul Jaeggi** (Indépendant) : Je suis partiellement satisfait.

**Le président** : Je vous propose d'interrompre ici nos débats. Nous nous retrouvons demain matin à 8.30 heures et nous commencerons avec le Département de l'environnement, la loi sur les déchets et sites pollués (point 21 de l'ordre du jour). Je vous souhaite une bonne soirée et à demain !

*(La séance est levée à 16.15 heures.)*