



# JOURNAL DES DEBATS

DU PARLEMENT DE LA RÉPUBLIQUE ET CANTON DU JURA

---

No 12 – 2010

## Séance

du mercredi 30 juin 2010

Présidence : Michel Juillard, président du Parlement

Secrétariat : Jean-Baptiste Maître, secrétaire du Parlement

### Ordre du jour :

1. Communications
2. Loi sur le personnel de l'Etat (première lecture)

(La séance est ouverte à 8.30 heures en présence de 58 députés et de l'observateur de Moutier.)

---

### 1. Communications

**Le président :** Mesdames et Messieurs les Députés, Messieurs les Ministres, Mesdames et Messieurs les représentants de la presse, Mesdames et Messieurs, j'ouvre officiellement cette séance supplémentaire du Parlement jurassien qui va nous permettre de poursuivre l'ordre du jour non épuisé de la sixième séance de l'année et vous remercie d'y participer.

Je passe au point 1 de l'ordre du jour : communications.

Il incarnait la réussite professionnelle totale. Sa très forte personnalité était connue et reconnue dans le monde entier. Dans les années 70, il fut à la base du redressement de l'industrie horlogère suisse. Inventeur de la swatch et président du Swatch Group, Nicolas Hayek est décédé le 28 juin à l'âge de 82 ans. Grâce à cet homme hors du commun, l'Arc jurassien a connu des années de gloire dans le domaine de l'horlogerie. L'industrie jurassienne lui doit beaucoup. A sa famille, à ses proches collaborateurs, à ses amis, nous adressons, au nom du Parlement jurassien, nos sincères condoléances.

Le canton du Jura est fier d'avoir, en la personne de René Prêtre, un ressortissant qui est le Suisse de l'année. Depuis hier, nous avons appris que le Canton abrite aussi le premier scientifique suisse qui a reçu le prix Edgar Wilson de la Smithsonian Astrophysical Observatory de la très célèbre université américaine de Harvard. P/2008 Q2 (Ory), vous connaissez ? C'est grâce à la découverte, le 28 août 2008 et à l'observatoire de Vicques, d'une comète périodique que cette distinction a été attribuée à Michel Ory, professeur de physique au Lycée cantonal de Porrentruy. Cher Michel, le Parlement jurassien est fier de toi et il t'adresse ses sincères félicitations pour cette reconnaissance de très haut niveau. Nous avons d'ores et déjà pris rendez-vous avec toi en 2014 pour revoir ta comète dans l'environnement de la Terre.

Dans un autre registre, j'aimerais adresser un clin d'œil à notre équipe suisse de football qui, malgré sa défaite dans le tour initial de la Coupe du monde, nous a offert de beaux matchs et une belle victoire contre l'équipe d'Espagne.

Pour terminer ces brèves communications, je tiens à adresser toutes mes félicitations au comité et aux organisateurs du «Slow Up» qui a réuni plus de trente mille personnes dans la vallée de Delémont le week-end dernier. C'est sous un soleil radieux que les participants ont marché, roulé et pédalé en terres jurassiennes, dans la bonne humeur et dans la tranquillité. Ce fut une toute grande réussite.

Sans transition, nous passons au point 2 de l'ordre du jour.

### 2. Loi sur le personnel de l'Etat (première lecture)

#### Message du Gouvernement :

Monsieur le Président,  
Mesdames et Messieurs les Députés,

Le Gouvernement vous soumet en annexe un projet de loi sur le personnel de l'Etat.

Il vous invite à l'accepter et le motive comme suit.

## 1. Préambule

### 1.1 Exigences d'une gestion moderne des ressources humaines

Les mutations rapides que subissent l'économie et la société exigent que l'Etat se réforme également. Vu les ressources limitées, l'administration doit être capable, au moyen de ressources flexibles, de gérer des processus axés sur des objectifs. Pour continuer à se positionner comme un employeur attractif et compétitif, l'Etat a besoin d'une gestion des ressources humaines moderne et dynamique. Le principal pilier de ce qu'il convient de qualifier de réforme est la modernisation du droit du personnel. La loi actuelle, adoptée en 1978 et directement inspirée de l'ancienne loi fédérale de 1927, ne favorise pas ce processus.

Jusqu'à récemment, la gestion des ressources humaines à la République et Canton du Jura (ci-après RCJU) couvrait essentiellement ce qu'il est convenu d'appeler la «fonction personnel», c'est-à-dire le traitement des salaires et des assurances sociales, ainsi que la gestion des dossiers administratifs et des informations de base sur les employé-e-s de l'Etat. S'y sont ajoutés au fil du temps les «processus transversaux», soit le recrutement, la composante égalitaire femme-homme, la formation et le suivi des apprenti-e-s, la santé et la sécurité au travail ou encore la prévention et la gestion des conflits et du harcèlement.

Depuis une vingtaine d'années, plusieurs modèles de gestion ont été développés et appliqués dans notre pays. Force est de reconnaître qu'une sorte de recette fondée sur la pratique s'est peu à peu développée. En Suisse romande, l'Institut de Hautes Etudes en Administration publique (ID-HEAP), aidé par différents partenaires, a publié un certain nombre d'ouvrages de référence sur le sujet et contribué concrètement à la modernisation de la gestion des ressources humaines dans plusieurs administrations publiques, cantonales ou communales.

Influencé également par les systèmes d'assurance-qualité, ce cadre, qui a largement inspiré le projet jurassien, s'articule autour de trois axes principaux, les processus de pilotage, les processus centraux (engagement, carrière, place de travail, développement, etc.) et les processus de soutien (réseau interne, bases légales, etc.), ces derniers comprenant la «fonction personnel» dont il était question plus haut.

Sans entrer dans les détails, les éléments qui figurent dans la nouvelle loi permettent de mettre en œuvre la plupart des composantes recommandées par le cadre utilisé en Suisse par les grandes organisations et les administrations publiques, telles que par exemple la ville de Lausanne, les cantons de Neuchâtel et de Genève ou l'Administration fédérale pour ne citer que celles-là.

Les principales innovations du projet qui vous est soumis sont les suivantes :

- nouvelle dénomination et cadre juridique unique pour les employé-e-s de l'Etat;
- suppression de la période administrative au profit d'un engagement de durée indéterminée;
- engagement par contrat de droit administratif;
- suppression des procédures disciplinaires;
- introduction de critères stricts de résiliation.

Ces dispositions sont autant de pas vers une gestion intégrée des ressources humaines. Elles permettront d'intro-

duire plus facilement des notions telles que la gestion de l'évolution professionnelle, le développement des compétences, la personnalisation des conditions de travail, le réseau interne des ressources humaines ou encore la gestion prévisionnelle du personnel, pour ne mentionner que les éléments les plus importants. La formalisation, dans le projet de loi, du partenariat social constitue également une nouveauté importante.

Ce projet de loi contribue, par ses aspects modernes, à créer une culture d'entreprise forte, à développer les capacités des employé-e-s, à favoriser leur engagement, en permettant à chacun-e d'utiliser au mieux ses compétences et ses connaissances.

Les principes actuels de gestion permettront en outre de véhiculer une nouvelle image, résolument dynamique, de l'administration auprès de la population.

### 1.2 Lien avec le programme de législature

Dans le cadre de son programme de législature 2007-2010, le Gouvernement a prévu, comme l'un de ses axes stratégiques, de moderniser les structures de l'Etat.

A cet effet, il s'est fixé l'objectif de réviser le statut de la fonction publique mais aussi les systèmes de rémunération et d'évaluation des fonctions, éléments fondamentaux de toute politique du personnel, lesquels font l'objet de dossiers distincts encore en cours d'élaboration.

La gestion par objectifs des tâches de l'administration, la fusion d'unités administratives, la refonte de la gouvernance des institutions para-étatiques, la gestion par mandats de prestations et enveloppes budgétaires, constituent elles aussi autant de réformes nécessaires à la modernisation de l'Etat.

Dans ce contexte, le Gouvernement a l'avantage de soumettre à votre appréciation son projet de loi sur le personnel, qui offre à la fois des conditions d'emploi attrayantes et une certaine flexibilité, préservant ainsi les intérêts des employé-e-s tout comme ceux de l'Etat employeur.

Ce projet contribue donc à la réalisation des objectifs que le Gouvernement a décidé de mettre en œuvre durant la législature en cours sous l'angle de la modernisation de l'Etat.

## 2. Contexte

### 2.1 Objectifs de la révision

Les objectifs de la révision sont essentiellement les suivants :

- une modernisation du cadre juridique de travail pour les collaborateur-trice-s de l'Etat;
- la validité de certaines pratiques non formalisées à ce jour;
- la simplification des procédures;
- une meilleure accessibilité aux dispositions légales;
- la réponse à des thèmes d'actualité.

### 2.2 Historique

Il convient de constater que le texte actuel a été adopté en 1978 par la Constituante, elle-même inspirée des différentes réglementations en vigueur à l'époque, dont certaines étaient relativement anciennes. La plupart des cantons ont revu ces dernières années leur législation en matière de personnel et la tendance est de moderniser les textes et de les

faire correspondre aux réalités et contingences actuelles.

Qui dit modernisation dit aussi simplification des procédures. Le Gouvernement entend présenter un texte plus lisible, plus accessible, plus simple, tant pour l'employé-e que pour l'employeur.

Une des propositions fondamentales du nouveau texte (ci-après abrégé «nLPer») est celle de supprimer la période administrative pour la remplacer par un engagement de droit public et de durée indéterminée.

Un autre objectif poursuivi dans le cadre de la révision est de valider certaines pratiques non formalisées et de donner des réponses à des thèmes d'actualité. Citons pour exemples le congé paternité et le congé adoption. La nLPer ne règlera pas directement cette question, mais permettra que des dispositions soient adoptées par le Gouvernement dans le cadre des dispositions d'application de la loi.

### 2.3 Cadre de la révision

Etant donné l'importance des enjeux, le Gouvernement a décidé d'impliquer tout en amont du processus d'élaboration de la nouvelle loi les partenaires sociaux, soit la Coordination des syndicats de la fonction publique jurassienne (CDS). Ainsi, tout au long de l'élaboration du nouveau texte, les syndicats ont été associés à la rédaction des articles de la nouvelle loi au sein du Groupe de travail désigné par le Gouvernement à cet effet.

Une fois l'avant-projet élaboré, le Gouvernement a procédé, au printemps 2008, à une pré-consultation de la CDS et modifié en conséquence le projet qui a été soumis en consultation en septembre 2008. Le Gouvernement a retenu une bonne part des remarques et suggestions de la CDS mais a toutefois tenu à maintenir telles quelles certaines dispositions qu'il jugeait fondamentales, telles que le statut unique «fonctionnaires»-«enseignant-e-s» (appellation unique d'«employé-e-s de l'Etat»), les délégations de compétence concernant l'engagement des employé-e-s (tendance universelle), la suppression de la période administrative (meilleure souplesse dans la gestion) ou encore la suppression des procédures disciplinaires (pour une procédure de conciliation plus légère).

Si initialement, il était prévu de maintenir deux textes de loi distincts pour les «fonctionnaires» et les «enseignant-e-s», l'option a été prise de n'avoir qu'un seul texte qui régisse l'ensemble des rapports de service des employé-e-s, qu'il-elle-s soient fonctionnaires ou enseignant-e-s.

Notons au surplus que le texte est en partie applicable aux magistrat-e-s.

Vu la nature de l'enjeu pour les collaborateur-trice-s, le Gouvernement a initié, durant la phase de consultation, quatre présentations publiques. La première, organisée à Courtemelon, était plus particulièrement destinée aux organismes consultés. Les trois séances suivantes, qui se sont tenues dans les trois districts, avaient pour objectifs de présenter les principales innovations aux collaborateur-trice-s. Il s'agissait de permettre à chacun-e de pouvoir poser ses questions et d'avoir un débat sur ce texte, mais aussi de rassurer le personnel sur les objectifs poursuivis dans le cadre de cette révision. La quatrième séance s'est tenue à la demande de l'Assemblée des Maires et Président-e-s de Bourgeoisie du District de Delémont. Une cinquième et dernière rencontre a été fixée afin de traiter d'une question très précise, soit

celle de la répartition des compétences entre le Gouvernement et les commissions d'école du fait de l'introduction d'une autorité d'engagement unique pour l'ensemble du personnel régi par la loi, qu'il s'agisse des employé-e-s de l'administration centrale ou des enseignant-e-s.

Un souci de transparence a prévalu depuis l'élaboration de la première version du texte. La démarche s'est voulu participative et a permis qu'un texte, nourri de toutes ces réflexions, voit le jour.

### 3. Principales nouveautés

#### A. Champ d'application et autorité d'engagement

L'extension du champ d'application (article premier nLPer) au corps enseignant a aussi une importance non négligeable sur un élément fondamental : l'autorité d'engagement (article 15 nLPer). Il est ainsi prévu une seule et unique autorité d'engagement, soit le Gouvernement pour l'ensemble des collaborateur-trice-s, qu'il-elle-s soient employé-e-s ou enseignant-e-s. La loi prévoit toutefois que le Gouvernement puisse déléguer une telle compétence aux chef-fe-s de Département, voire aux chef-fe-s de service ou d'office.

Ainsi, le projet prévoyant que le Gouvernement soit l'autorité d'engagement de tout le personnel de l'Etat, enseignant-e-s y compris, la crainte de voir vider les commissions d'école de toutes leurs compétences est revenue régulièrement, que ce soit par des communes ou d'autres instances consultées.

Fort de ce constat, cette question a été discutée plus avant. Une séance spéciale, avec les autorités communales et scolaires, a été organisée.

Il apparaît que renoncer purement et simplement aux commissions aurait des conséquences importantes et le Gouvernement ne poursuit pas un tel objectif.

La solution la plus cohérente est de maintenir des compétences larges aux autorités locales en matière de recrutement de leurs enseignant-e-s, les commissions d'école intervenant dans la procédure de sélection, jusqu'au stade de la proposition qui serait alors ratifiée par le Gouvernement. Le choix de la commission d'école ne pourrait être contesté que dans des cas bien particuliers.

Hormis cette phase de ratification, l'Etat devrait pouvoir maîtriser les moments clé du processus, tels que mutation avant une mise au concours, garantie d'emploi, engagement sur plusieurs cercles scolaires. La gestion sur l'ensemble du territoire du Canton s'en trouverait extrêmement facilitée.

La compétence d'engagement par l'Etat aurait aussi pour grand avantage qu'en vertu du principe de parallélisme des formes, les procédures de résiliation seraient gérées par ses soins, autrement dit par une seule et même autorité, garantissant de ce fait l'égalité de traitement.

Il s'agira – c'est également un souhait de beaucoup de commissions d'école – d'obtenir un appui (formation et logistique) de la part des services centraux de l'administration, afin de permettre aux commissions d'école de pouvoir mieux exercer leurs missions. La collaboration en sera aussi renforcée.

## B. Engagement sous contrat de droit administratif et mise au concours

Précisé en introduction, un des objectifs prioritaires de la révision est de supprimer la période administrative (4 ans pour les «fonctionnaires» et 6 ans pour les «enseignant-e-s») et de remplacer la nomination par acte unilatéral de l'employeur par un engagement bilatéral de droit public et de durée indéterminée (selon l'idée : «l'Etat m'engage et je m'engage moi aussi»).

Il s'agit de mettre un terme à ce qu'on appelait communément «l'engagement à vie» (articles 16 et 18 nLPer). L'employé-e s'engage vis-à-vis de son employeur selon des normes modernes de gestion des ressources humaines. Il-Elle reste néanmoins toujours protégé-e, puisque dans le cadre d'un engagement administratif, des principes tels que la proportionnalité, l'équité, etc. continuent à s'appliquer en l'espèce.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la motion no 816 (acceptée par le Parlement le 22.08.2007), des règles plus contraignantes qu'actuellement pour les mises au concours publiques (article 12 nLPer) sont désormais prévues. La mise au concours publique sera la règle, avec néanmoins des exceptions dans des situations bien définies.

## C. Nouveaux outils de gestion des RH

Dans le cadre de la modernisation, l'Etat employeur se dote de divers outils de gestion, avec l'officialisation des descriptions de poste (article 17 nLPer) et des entretiens annuels de développement et d'évaluation du travail (article 30 nLPer).

Il s'agit de bien cadrer les missions, mais aussi de permettre à l'employé-e d'évoluer en définissant des objectifs et des perspectives de développement. Ces outils qui sont actuellement utilisés dans certains services sont généralisés à l'ensemble du personnel. Ils vont permettre d'assurer un meilleur suivi des collaborateur-trice-s aussi du point de vue de la formation, mais également sur le plan de la satisfaction.

L'introduction de ces nouveaux outils nécessitera une phase de transition.

## D. Gestion des absences

Si le texte actuel prévoit déjà des dispositions relatives au médecin-conseil (article 28 nLPer), ces règles sont précisées. Il s'agit de permettre une gestion des absences à la fois souple, mais aussi stricte si nécessaire.

## E. Droits et devoirs

Le catalogue des droits et des devoirs (articles 33 et ss nLPer) a été étayé dans le nouveau texte.

Sont introduits :

- la protection de la personnalité et de la santé (article 52 nLPer);
- la protection contre les menaces (article 53 nLPer);
- le devoir de signaler toute poursuite pour un crime ou un délit susceptible de porter préjudice à l'activité de l'administration (article 22 nLPer), à moins que l'infraction ne soit de peu de gravité et sans aucun rapport avec la fonction exercée.

S'agissant de ce dernier point, la question est fortement sensible. Deux cantons romands connaissent actuellement une telle obligation, soit Neuchâtel et Fribourg. La formulation du texte fribourgeois a finalement été retenue du fait même que l'obligation de signaler est limitée. Le texte de la nLPer prévoit d'ailleurs une telle obligation pour les crimes et délits, soit pour des infractions de moyennes et graves importances.

## F. Responsabilité

Les dispositions relatives à la responsabilité (articles 59 et ss nLPer) ont été reprises et complétées.

## G. Mutations - invalidité

Alors que la plupart des dispositions sur les mutations (articles 63 et ss nLPer) étaient rangées dans une ordonnance, la nouvelle loi les intègre et propose désormais un chapitre complet sur cette thématique.

Des améliorations ont également été insérées : le texte précise de manière plus détaillée les conséquences d'une décision d'invalidité (article 74 nLPer). Désormais, il est prévu que l'engagement prenne fin d'office deux ans après le début d'une incapacité totale de travailler. Ce délai peut être prolongé s'il est probable que l'employé-e puisse recouvrer une capacité totale ou partielle.

## H. Règles relatives au licenciement

En lieu et place d'une procédure de licenciement ordinaire ou consécutif à une suppression d'emploi, il est prévu que l'autorité puisse proposer une mise à la retraite anticipée (article 72 nLPer). Dans cette hypothèse, l'employé-e reçoit l'indemnité prévue en cas de suppression de fonction.

Dans le projet, le mode de calcul de cette indemnité a été calqué sur les dispositions actuellement en vigueur pour le corps enseignant. Ainsi, dans la fixation du montant de l'indemnité en cas de suppression d'emploi (article 80 nLPer), il est tenu compte non seulement de l'ancienneté, mais également de l'âge de l'employé-e. Pour les cas de rigueur – il s'agit ici d'une nouveauté – le versement peut s'élever à 9 mois de salaire au maximum.

Le projet contient désormais également des dispositions en lien avec le licenciement en temps inopportun (article 78 nLPer). En effet, la suppression de la période de fonction rend nécessaire l'introduction d'une telle protection. Précédemment, une telle protection n'existait pas, la résiliation ne pouvant intervenir que tous les 4 ans. A l'avenir, l'employé-e ne pourra pas être licencié-e, s'il-si elle est en maladie ou accidenté-e par exemple, durant une période de protection qui s'échelonne de 30 jours à 180 jours, en fonction de la durée des rapports de service. L'article précité est en fait une transposition de l'article 336c CO, avec toutefois une protection complémentaire durant le congé d'allaitement.

Vu la suppression de la période de fonction, une nouvelle procédure de licenciement (article 83 nLPER) a été mise sur pied. Si, à priori, elle peut paraître lourde, elle permet de garantir les droits des employé-e-s. La procédure se déroule en deux étapes :

- 1) Fixation d'objectifs et des délais de réalisation, accompagnée d'un avertissement;
- 2) Vérification de l'atteinte ou non des objectifs; en cas de réponse négative, l'autorité peut décider de notifier le licenciement.

Alors qu'actuellement, nous connaissons une procédure de licenciement pour justes motifs, avec un temps de dédite de 3 mois, la nécessité d'avoir une procédure permettant de mettre un terme aux rapports de service immédiatement (licenciement extraordinaire - article 86 nLPer) s'est fait sentir. Cette procédure sera naturellement réservée aux situations extrêmement graves.

Le projet a pour objectif d'introduire plus de souplesse. De ce fait, une perméabilité entre les procédures de licenciement ordinaire et de licenciement extraordinaire (article 87 nLPer) a été intégrée formellement dans le texte. En tout temps, l'autorité peut prononcer un licenciement à la place de l'autre, si les circonstances le justifient.

#### I. Procédure

A l'heure actuelle, certaines décisions peuvent faire l'objet d'une opposition. S'il semble que cette procédure avait ses avantages il y a quelques années, il convient de se rendre compte aujourd'hui que les décisions sur opposition sont régulièrement frappées d'un recours devant la Chambre administrative.

Fort de ce constat, la réflexion a été menée pour remplacer cette procédure par l'introduction d'une nouvelle autorité. Il est ainsi proposé d'instituer une autorité de conciliation (article 89 nLPer) qui examine en première instance tout objet ayant trait à la nouvelle loi sur le personnel. Afin de donner toute légitimité à cette nouvelle instance, composée de manière paritaire, celle-ci statue en cas de non conciliation. Cette décision est susceptible de recours devant la Chambre administrative. L'existence d'une telle autorité, dont le Gouvernement souhaite confier la présidence à un-e juge du Tribunal de première instance, devrait permettre d'éviter un trop grand nombre de recours devant le Tribunal cantonal.

Les dispositions actuelles du droit de plainte sont très sommaires. Le droit de plainte (article 91 nLPer) a été précisé afin de régler toute une série de problèmes pratiques : pas de droit à une décision systématique; possibilité pour l'autorité de classer la plainte si les rapports de travail n'existent plus.

#### J. Institutionnalisation du partenariat avec les syndicats

Le partenariat avec les associations du personnel et les syndicats (article 92 nLPer) est reconnu à l'heure actuelle par le biais d'une convention. Ce partenariat sera désormais intégré dans la loi.

#### 5. Consultation

Le Gouvernement a lancé une consultation étendue sur le projet. Les réponses ont été largement favorables. Figurent ci-après les réponses aux questions posées.

#### K. Terminologie

Le projet a aussi permis de moderniser non seulement les procédures, mais aussi la terminologie de la loi de manière globale.

Il sera fait désormais référence au terme d'employé-e pour parler du fonctionnaire.

Poursuivant le même objectif, il a été profité de l'occasion pour rebaptiser le Service du personnel qui prendra dorénavant l'appellation de Service des ressources humaines. Si à l'origine, ce Service n'avait qu'une vocation de gestion stricte (salaires, gestion des dossiers, etc.), l'extension des tâches confiées et la variété de celles-ci impliquent de parler de «ressources humaines». Notons par ailleurs que cette appellation ressort du nom même du Département de tutelle.

#### L. Régime d'incompatibilité

Le régime d'incompatibilité (article 95 nLPer) est également revu.

Lors du lancement de la consultation, l'extension de l'incompatibilité au corps enseignant a fait l'objet de très nombreuses critiques, au point que le projet qui vous est soumis a été complètement repensé et revu.

Par souci d'égalité de traitement et afin de traiter de manière identique l'ensemble des employé-e-s régi-e-s par la nouvelle loi sur le personnel, il est désormais prévu de permettre l'accès à la députation au plus grand nombre. Le régime d'incompatibilité est ainsi désormais uniquement limité à des fonctions très spécifiques, telles que chef-fe-s de Service, personnes travaillant dans l'entourage immédiat du Gouvernement et du Parlement. Les dispositions finales ont été refondues en ce sens. L'obligation de s'abstenir devra alors être intégrée dans la loi sur le Parlement, sur le modèle genevois qui présente une situation similaire. A cet égard, une disposition comparable à ce qui est applicable pour les débats communaux pourrait être envisagée.

#### 4. Commentaires

Afin de permettre une lecture facilitée, il est joint au présent message du Gouvernement au Parlement un tableau synoptique, comprenant le texte actuel (loi sur le statut des magistrats, fonctionnaires et employés), le projet de loi (nLPer) et les commentaires, articles par articles. Y sont également intégrés divers commentaires et remarques émis dans le cadre de la consultation.

QUESTIONNAIRE	OUI	OUI, mais	NON, car
Question 1 : Etes-vous d'accord avec l'adoption d'un statut unique pour les employé-e-s de l'administration et les enseignant-e-s ?	51	9	1
Question 2 : Etes-vous favorable à la suppression de la période administrative de 4 ans pour les fonctionnaires, respectivement de 6 ans pour les enseignant-e-s ?	58	2	1
Question 3 : Etes-vous favorable à un engagement des employé-e-s de l'Etat par contrat de droit administratif en lieu et place d'une nomination par arrêté ?	55	4	3
Question 4 : Approuvez-vous le principe d'un engagement systématique des employé-e-s de l'Etat, y compris des enseignant-e-s, par le Gouvernement ?	36	11	13

QUESTIONNAIRE	OUI	OUI, mais	NON, car
Question 5 : Etes-vous favorable à la possibilité pour le Gouvernement de déléguer cette compétence ?	39	10	11
Question 6 : Etes-vous favorable à la nouvelle procédure de résiliation en deux étapes ?	47	11	4
Question 7 : Etes-vous d'accord avec la suppression de la procédure disciplinaire et à son remplacement par un avertissement et la fixation d'objectifs à contrôler ?	50	7	4
Question 8 : Etes-vous favorable à l'introduction d'une autorité de conciliation ?	49	9	4
Question 9 : Etes-vous favorable à la reconnaissance du partenariat social intégré dans la loi ?	52	7	1
Question 10 : Etes-vous favorable à l'extension du régime d'incompatibilité au corps enseignant ?	23	4	29

#### 6. Incidences financières du projet

Le projet n'a pas d'incidence directe sur les finances publiques, mais des incidences indirectes notamment en matière de formation et de mise en œuvre des nouveaux outils de gestion.

#### 7. Dispositions transitoires

Considérant que la période administrative des enseignant-e-s n'est pas concordante avec celles des fonctionnaires, il a fallu définir un système permettant une entrée en vigueur en deux temps (article 93 nLPer).

Il est prévu que la nouvelle loi entre en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2010 pour l'ensemble des collaborateur-trice-s, à l'exception des dispositions relatives à la résiliation des rapports de service pour les personnes sous statut. Les procédures pendantes restent soumises à l'ancien droit. Il s'agit grosso modo de la solution qui avait été retenue par la Confédération à l'époque de l'abandon de la période de fonction.

Précisons que la période de fonction des enseignant-e-s qui a été prolongée prendra fin au 31 juillet 2010.

#### 8. Dispositions finales

La remise au Parlement de différents textes de loi relatifs au personnel (cf. loi sur la Caisse de pensions déjà traitée devant le Parlement, loi d'organisation judiciaire, prolongation de la législation) nécessite d'en assurer la coordination.

Or, cet exercice est délicat à ce stade car nous ignorons quel projet sera soumis au plénum du Parlement en premier, respectivement lequel entrera en vigueur en premier.

Le Gouvernement se réserve ainsi la possibilité d'adresser des propositions complémentaires afin d'assurer la coordination entre la révision du statut sur le personnel et celle de l'organisation judiciaire.

#### 9. Propos conclusifs

L'ancien texte législatif, trente ans après son adoption, devait être à la fois «rafraîchi» mais également inclure les thématiques nouvelles ne faisant pas l'objet de dispositions dans la loi actuelle.

Comme on peut le constater, le texte proposé modernise un document hérité «en cascade» et datant de plusieurs dizaines d'années; la République et Canton du Jura est même en retard par rapport à certains établissements autonomes tels que les hôpitaux ou les établissements chargés de la gestion des assurances sociales, dotés eux de règlements plus modernes et adaptés à la gestion intégrée des ressources humaines.

Les composantes citées plus haut, tels que les processus de pilotage, la gestion de l'évolution professionnelle, le développement des compétences, la personnalisation des conditions de travail, le réseau interne des ressources humaines ou encore la gestion prévisionnelle du personnel, seront introduites plus facilement grâce au texte proposé, par voie d'ordonnances ou d'arrêtés gouvernementaux principalement.

Le Gouvernement est persuadé que le projet de loi sur le personnel offre à l'ensemble de ses collaborateur-trice-s un cadre avantageux et souple tout en préservant leurs intérêts et pour les motifs qui précèdent vous invite à accepter le projet de loi.

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

Delémont, le 3 novembre 2009

Au nom du Gouvernement de la  
République et Canton du Jura

Le président :  
Michel Probst

Le chancelier d'Etat :  
Sigismond Jacquod

Tableau synoptique :

Texte actuel de loi	Projet de loi	Commentaires
Loi sur le statut des magistrats, fonctionnaires et employés de la République et Canton du Jura	Loi sur le personnel	Il est précisé que les termes désignant des personnes s'appliquent indifféremment aux femmes et aux hommes.
<i>L'Assemblée constituante de la République et Canton du Jura</i> <i>arrête :</i>	<i>Le Parlement de la République et Canton du Jura</i> <i>arrête :</i>	
<b>Section 1 : Champ d'application et définitions</b>	<b>Section 1 : Dispositions générales</b>	Les principes et objectifs généraux de la loi, la volonté du Gouvernement, de même que les lignes directrices, sont mis en évidence dans le message.
<p>Champ d'application et définitions</p> <p><b>Article premier</b> <sup>1</sup> La présente loi s'applique aux magistrats et fonctionnaires.</p> <p><sup>2</sup> Sont magistrats au sens de la présente loi :</p> <p>a) les membres du Gouvernement; b) les magistrats au sens de la loi d'organisation judiciaire; c) le président de la Commission cantonale des recours en matière d'impôts; d) les préposés aux Office des poursuites et faillites; e) le chef du Contrôle des finances.</p> <p><sup>3</sup> Les articles 5, 12, 13, 19, 47, 49 et 50 de la présente loi ne sont pas applicables aux magistrats.</p> <p><sup>4</sup> Le Parlement dresse la liste des emplois dont les titulaires ont qualité de fonctionnaire dès que leur nomination devient effective.</p> <p><sup>5</sup> Les employés de l'Etat qui ne sont pas au bénéfice d'une nomination effective au sens de l'alinéa 4 sont soumis à un contrat de travail de droit privé au sens du Code des obligations.</p> <p><sup>6</sup> Les apprentis sont soumis aux dispositions fédérales et cantonales qui régissent la formation professionnelle.</p>	<p>Champs d'application</p> <p><b>Article premier</b> <sup>1</sup> La présente loi s'applique aux employés de l'Etat comprenant le personnel de l'administration cantonale et les enseignants, ainsi qu'aux magistrats.</p> <p><sup>2</sup> Elle ne s'applique pas au personnel des établissements de droit public, ni aux apprentis.</p>	<p>Le champ d'application de la nouvelle loi s'étend désormais à l'ensemble des employés de la fonction publique, soit aux collaborateurs de l'Etat et aux enseignants, de même qu'aux magistrats.</p> <p>L'objectif est de n'avoir qu'un seul et unique texte de référence pour la fonction publique, les enseignants et les magistrats.</p> <p>De manière générale, le texte parle d'employés de l'Etat, sauf lorsqu'un corps de métier, tel que la police ou les enseignants, doit être désigné explicitement au vu de ses spécificités.</p> <p>Afin de faciliter la lecture et la compréhension, la section 1 a été remodelée. Un article traite manière spécifique des employés, alors qu'un autre règle la question des normes applicables aux magistrats.</p>
	<p>Employés et responsables hiérarchiques</p> <p><b>Art. 2</b> <sup>1</sup> On distingue deux catégories d'employés :</p> <p>a. les employés engagés pour une durée indéterminée, pour accomplir une activité durable;</p> <p>b. les employés temporaires engagés pour une durée déterminée, notam-</p>	<p>Même s'il reste l'exception, il est nécessaire pour une gestion des ressources saine donc flexible, de pouvoir disposer de contrats de durée déterminée.</p> <p>Le nombre de contrats est limité en fonction des exigences posées en la matière par la législation et la jurisprudence fédérales qui définissent qu'un contrat de durée déterminée peut faire</p>

Texte actuel de loi	Projet de loi	Commentaires
	<p>ment pour effectuer des remplacements ou accomplir des tâches spéciales.</p> <p><sup>2</sup> Sont responsables 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 de charges le prévoit.</p>	<p>l'objet de deux renouvellements consécutifs. Ces normes, claires et appliquées strictement, permettent aux collaborateurs sous un statut temporaire d'être correctement protégés.</p>
	<p>Magistrats</p> <p><b>Art. 3</b> <sup>1</sup> Sont magistrats au sens de la présente loi :</p> <p>a) les membres du Gouvernement;</p> <p>b) les juges et procureurs au sens de la loi d'organisation judiciaire;</p> <p>c) le président de la Commission cantonale des recours en matière d'impôts;</p> <p>d) les préposés des offices des poursuites;</p> <p>e) le chef du contrôle des finances;</p> <p>f) le secrétaire du Parlement.</p> <p><sup>2</sup> Sont seuls applicables aux membres du Gouvernement les articles 19, 21, 23, 24 et 59 à 62.</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 20 alinéa 2, 26 alinéa 3, 27 et 30, 43 à 45, 63 à 66. Les juges et procureurs sont soumis aux articles 65 et suivants de la loi d'organisation judiciaire.</p> <p><sup>4</sup> Les dispositions légales spéciales sont réservées.</p>	<p>Les normes applicables aux différentes catégories de magistrats sont nombreuses, raison pour laquelle les dispositions spéciales sont expressément réservées.</p> <p>La liste des magistrats existait déjà dans la loi sur les magistrats, fonctionnaires et employés; la liste a simplement été complétée de sorte que le secrétaire du Parlement, élu par le Parlement, ait désormais formellement un statut clair.</p>
	<p>Egalité des sexes</p> <p><b>Art. 4</b> Les termes désignant des personnes s'appliquent indifféremment aux femmes et aux hommes.</p>	<p>Comme pour n'importe quel autre texte, il a été porté un soin particulier à alléger le texte, tant que faire se peut.</p>
	<p><b>Section 2 : Politique du personnel</b></p>	
	<p>Politique du personnel</p> <p><b>Art. 5</b> <sup>1</sup> Le Gouvernement définit la politique du personnel.</p> <p><sup>2</sup> Il consulte les partenaires sociaux.</p>	<p>La notion de politique du personnel est désormais introduite dans la loi. Cette politique du personnel servira de fil conducteur dans la gestion des collaborateurs de l'Etat. Il s'agit d'un aspect de modernisation de l'Etat.</p> <p>La politique du personnel sera intégrée dans un texte séparé. Dans une optique de qualité, il faut que cette politique puisse évoluer. Vouloir l'intégrer dans la loi aurait pour conséquence de figer les choses, ce qui ne serait pas judicieux.</p>



Texte actuel de loi	Projet de loi	Commentaires
		Le nouveau texte précise également les rapports de l'employeur avec les partenaires sociaux. L'utilisation du présent de l'indicatif dans le texte rend la consultation obligatoire.
	Egalité entre femmes et hommes <b>Art. 6</b> Le Gouvernement promeut l'égalité entre femmes et hommes, dans tous les domaines de la gestion du personnel. Il veille à concilier la vie professionnelle et la vie familiale.	L'un des principaux éléments de la politique du personnel est l'égalité entre femmes et hommes. En mettant cet élément dans les premiers articles de la nouvelle loi, l'Etat employeur entend aussi montrer toute l'importance donnée à ce point.
	Intégration des personnes handicapées <b>Art. 7</b> Le Gouvernement prend les mesures destinées à favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap.	L'Etat entend ici non seulement accompagner les employés rencontrant des difficultés sur le lieu de travail en favorisant leur réinsertion, mais aussi en offrant des places de travail à des personnes en situation de handicap au moment de leur engagement, en collaborant notamment avec les organes de l'Assurance-Invalidité.
Perfectionnement professionnel <b>Art. 14</b> Le Gouvernement veille au perfectionnement du personnel.	Formation continue <b>Art. 8</b> <sup>1</sup> Le Gouvernement encourage la formation de ses employés. <sup>2</sup> Le Service des ressources humaines propose annuellement un programme de formation.	Tout employeur moderne et soucieux du bien-être de ses collaborateurs aura pour objectif de favoriser la formation et le développement professionnel.
	Mobilité <b>Art. 9</b> Le Gouvernement encourage la mobilité interne.	Dans une grande entreprise telle que l'administration cantonale jurassienne, il est possible à l'employé de viser d'autres postes que celui pour lequel il a été initialement engagé. La variété des activités et des missions pourrait permettre d'avoir des perspectives différentes mais tout en restant au service du même employeur.
	Information <b>Art. 10</b> Le Gouvernement informe régulièrement le personnel des décisions importantes qu'il prend.	La RCJU veut se positionner en employeur moderne, attentif à ses collaborateurs et souhaite donc les informer régulièrement..
	Application de la politique du personnel <b>Art. 11</b> <sup>1</sup> Le Service des ressources humaines met en œuvre la politique du personnel. Il veille à une pratique uniforme. <sup>2</sup> Il édicte les directives d'application nécessaires. <sup>3</sup> Il apporte soutien et conseils aux responsables hiérarchiques, ainsi qu'aux employés.	Actuellement déjà, le Service des ressources humaines est l'organe chargé de l'exécution de la politique du personnel. Il en est à la fois coordinateur et garant d'une pratique uniforme. Son rôle ne se limite plus à des tâches administratives, mais s'étend à ce qu'il est convenu d'appeler la «gestion intégrée des ressources humaines».

Texte actuel de loi	Projet de loi	Commentaires
<p><b>Section 2 : Eligibilité et nomination</b></p>	<p><b>Section 3 : Création des rapports de service</b></p>	
<p>Mises au concours</p> <p><b>Art. 4</b> <sup>1</sup> L'engagement des personnes appelées à occuper un emploi public est, en règle générale, précédé de la mise au concours publique du poste à pourvoir.</p> <p><sup>2</sup> Lorsque les circonstances le justifient, l'autorité apte à nommer peut procéder par voie d'appel ou de mutation interne.</p>	<p>Processus de recrutement</p> <p><b>Art. 12</b> <sup>1</sup> Les postes à pourvoir font en principe l'objet d'une mise au concours publique.</p> <p><sup>2</sup> Toutefois, il peut être renoncé à une mise au concours publique pour :</p> <p>a) des postes temporaires;</p> <p>b) des postes à temps partiel, dont le taux n'est pas supérieur à 50 %;</p> <p>c) des postes à temps partiel résultant d'une réduction de taux d'occupation;</p> <p>d) des postes partagés d'enseignants, dans la mesure où le poste libéré est proposé au second titulaire, dans les mêmes limites du taux d'occupation de la lettre b);</p> <p>e) des postes pourvus par une mutation interne, pour autant que cela ne débouche pas sur une promotion.</p> <p><sup>3</sup> Dans les hypothèses citées à l'alinéa 2, lettres a et b, il peut être procédé à une mise au concours interne.</p> <p><sup>4</sup> En cas de mise au concours infructueuse, il peut être procédé à un engagement par voie d'appel.</p> <p><sup>5</sup> Le Gouvernement détermine par voie d'ordonnance la procédure de mise au concours et de recrutement.</p>	<p>La procédure de recrutement est précisée notamment s'agissant des mises au concours.</p> <p>La publication des annonces devient la règle sauf pour des situations bien spécifiques, telles que par exemple, lors d'engagement à des emplois temporaires ou à des postes à temps partiel.</p> <p>Réalisant la motion no 816 (acceptée par le Parlement le 22 août 2007), il s'agit désormais de mettre au concours public l'ensemble des postes tout en pouvant procéder, dans certains cas, à des pourvois à l'interne.</p> <p>A l'issue d'une procédure publique infructueuse, il pourra ainsi être procédé à un engagement par voie d'appel.</p> <p>Notons qu'en principe, les postes temporaires de durée supérieure à une année feront en principe également l'objet d'une mise au concours.</p> <p>La réalisation de la motion no 816 pourrait, dans certaines circonstances, constituer un frein à la mobilité interne. A cet égard, la possibilité de recourir à des mutations internes est un outil de gestion important. Il est notamment fait référence, par exemple, à la suppression de postes dans un service ou un reclassement suite à une maladie ou un accident. Pouvoir reclasser une personne sans passer par une mise au concours évite ainsi une procédure de recrutement alibi. Cet élément a d'ailleurs été relevé dans le cadre de la procédure de consultation où il a été demandé à ce que les mises au concours internes et la mobilité soient favorisées, de sorte à garder une certaine souplesse. D'autres ont par contre insisté sur le fait que la mise au concours est incontournable et doit permettre au plus grand nombre d'accéder à la fonction publique.</p> <p>La formulation retenue a tenté de concilier ces intérêts contradictoires.</p>
<p>Eligibilité</p> <p><b>Art. 2</b> <sup>1</sup> La Constitution, la loi sur les droits politiques et la loi d'organisation judiciaire déterminent le mode d'élection des magistrats</p> <p><sup>2</sup> Est éligible en qualité de fonctionnaire toute personne ayant l'exercice des droits civils et politiques et jouissant d'une bonne réputation.</p> <p><sup>3</sup> Pour les étrangers qui ne sont pas au bénéfice de l'exercice des droits politi-</p>	<p>Eligibilité et conditions d'engagement</p> <p><b>Art. 13</b> <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) et de l'Association</p>	<p>Les conditions d'éligibilité ont été revues et sont désormais facilitées notamment pour les ressortissants de l'UE et de l'AELE.</p> <p>Dans un but de sécurité, l'autorité d'engagement peut subordonner l'engagement à la fourniture notamment d'un extrait de casier judiciaire. Le nouveau texte prévoit désormais ainsi une clause dite d'honorabilité.</p>

Texte actuel de loi	Projet de loi	Commentaires
<p>ques, le Gouvernement peut autoriser des exceptions.</p> <p><i>Eligibilité des magistrats</i></p> <p><b>Art. 3</b> (supprimé)</p>	<p>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 de justifier de son honorabilité, notamment en fournissant un extrait de casier judiciaire ou tout autre document utile.</p>	
<p>Nomination</p> <p><b>Art. 5</b> <sup>1</sup> La nomination en qualité de fonctionnaire est précédée d'un engagement préalable d'une durée de douze mois.</p> <p><sup>2</sup> Pendant la durée de cet engagement, le statut applicable découle de l'article premier, alinéa 5.</p> <p><sup>3</sup> Nul bénéficiaire de ce statut n'a droit à une nomination.</p>	<p>Conditions d'engagement</p> <p><b>Art. 14</b> <sup>1</sup> L'autorité d'engagement détermine le profil requis pour occuper un poste.</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'engagement d'employés temporaires est réservé. Les conditions sont précisées par voie d'ordonnance.</p>	<p>Lors de chaque recrutement, il s'agit de définir le profil idéal du candidat, non seulement en ce qui concerne les conditions de formation ou l'expérience, mais aussi d'indiquer les qualités humaines recherchées.</p> <p>La question pour les enseignants s'articule autour des titres reconnus. Un engagement de durée indéterminée ne peut intervenir que si l'enseignant est au bénéfice des titres nécessaires. A noter que la personne sans titre ad hoc au moment de son embauche devra prendre l'engagement de les obtenir.</p> <p>Les conditions d'engagement devront être précisées par voie d'ordonnance, notamment en ce qui concerne les délais pour l'obtention des titres manquants.</p>
<p>Autorité apte à nommer des fonctionnaires</p> <p><b>Art. 6</b> Le Gouvernement nomme les fonctionnaires.</p>	<p>Autorité d'engagement</p> <p><b>Art. 15</b> <sup>1</sup> Sous réserve de la législation spéciale et des dispositions qui suivent, les employés de l'Etat sont engagés par le Gouvernement.</p> <p><sup>2</sup> Le Gouvernement peut déléguer par voie d'ordonnance cette compétence d'engagement aux chefs de département et aux chefs de service ou d'office.</p> <p><sup>3</sup> L'engagement des employés temporaires est réglé par voie d'ordonnance.</p>	<p>Alors même que la Constitution jurassienne prévoit actuellement que les fonctionnaires sont nommés par le Gouvernement, le nouveau texte prévoit désormais que le Gouvernement peut déléguer cette compétence aux chefs de Département, voire aux chefs de services ou d'offices. Il s'agit de décharger le Gouvernement de certaines attributions purement opérationnelles, au profit de tâches plus stratégiques. Notons que la loi permet la possibilité de déléguer, sans l'imposer. Cet élément ne paraît toutefois pas faire l'unanimité, puisque plusieurs remarques ont été faites à ce propos. La délégation est souvent contestée, du moins s'agissant des chefs de service. Il faut également préciser qu'en cas d'acceptation de cette norme, une modification constitutionnelle devrait intervenir.</p> <p>La formulation de l'article – souple – permet entre autre au Gouvernement de déléguer cette compétence partiellement et de conserver la compétence d'engagement pour les postes sensibles ou stratégiques.</p>

Texte actuel de loi	Projet de loi	Commentaires
	<p>Mode d'engagement</p> <p><b>Art. 16</b> <sup>1</sup> Les employés de l'Etat sont engagés par contrat de droit administratif.</p> <p><sup>2</sup> Le contrat précise notamment :</p> <p>a) la désignation de l'emploi  b) le taux d'occupation si l'emploi est à taux partiel;  c) les conditions de rémunération;  d) la date de l'entrée en fonction;  e) les obligations particulières, le cas échéant.</p>	<p>La grande nouveauté du projet est de remplacer la nomination par un engagement sous contrat de droit administratif. La fin de la nomination sonne dès lors le glas de la période de fonction (4 ans pour les fonctionnaires et 6 ans pour les enseignants). Il est évident que le passage à un engagement sous contrat n'implique pas une application des règles du Code des obligations. Les engagements de droit public doivent, quel qu'en soit le type (engagement ou nomination), toujours répondre aux règles et principes du droit public, soit les principes d'égalité, de proportionnalité et de respect du droit d'être entendu notamment.</p> <p>Le contrat, signé par les parties devra contenir un nombre d'éléments minimums, ainsi que des annexes, telles que par exemple, des directives en matière de sécurité informatique, sécurité au travail ou encore la description de poste.</p> <p>L'engagement par contrat implique la signature des parties au contrat, alors que l'acte de nomination est unilatéral.</p> <p>Dans une vision moderne d'employeur, l'acte bilatéral revêt toute son importance.</p> <p>Dans le cadre de la consultation, certains souhaitent le maintien d'une nomination pour une durée indéterminée, sanctionnée par un arrêté qui est un acte unilatéral de l'autorité.</p>
	<p>Attributions</p> <p><b>Art. 17</b> Les attributions de l'employé résultent de la législation. Elles sont précisées dans une description de poste, établie par le supérieur hiérarchique, et revue régulièrement.</p>	<p>Chaque collaborateur engagé assume des tâches en fonction de la législation. Il est prévu d'avoir désormais à disposition, pour l'ensemble des employés, des descriptions de poste clairement établies, précisant les missions principales de l'employé, ses responsabilités et liens hiérarchiques, ainsi que le profil.</p> <p>L'entrée en vigueur de la nouvelle loi implique que les descriptions de poste soient désormais rendues obligatoires.</p> <p>Cet élément de gestion n'est pas statique, mais doit être revu régulièrement, notamment lors de l'entretien annuel; il s'agit d'un outil non figé, qui est discuté lors de ses adaptations, avec l'employé.</p>
<p>Période administrative</p> <p><b>Art. 8</b> <sup>1</sup> La durée des fonctions est de quatre ans.</p>	<p>Période probatoire et engagement de durée indéterminée</p> <p><b>Art. 18</b> <sup>1</sup> Lors de son engagement initial, l'employé est engagé pour une période probatoire d'une durée déterminée de 12 mois.</p>	<p>Si la période administrative disparaît avec le projet, la période probatoire doit être maintenue. Elle permet à l'autorité qui confie des tâches souvent très spécifiques à un nouveau collaborateur, de se rendre compte si les objectifs peuvent être atteints et si la personne possède toutes les aptitudes pour accom-</p>

Texte actuel de loi	Projet de loi	Commentaires
<p><sup>2</sup> Tout fonctionnaire nommé au cours d'un période exerce sa fonction jusqu'à la fin de celle-ci.</p>	<p><sup>2</sup> Pour des motifs justifiés, l'autorité peut abréger ou supprimer la période probatoire ou la prolonger pour 6 mois au maximum.</p> <p><sup>3</sup> Trois mois avant l'expiration de la période probatoire, l'autorité communique à l'employé son engagement pour une durée indéterminée, sur la base d'un contrat de droit administratif, ou la prolongation éventuelle de la période probatoire. Elle peut aussi confirmer que l'engagement de durée déterminée prend fin au terme de la période probatoire.</p>	<p>plir sa mission. Les activités au sein d'une administration étant souvent cycliques, il est important de pouvoir valider sur une période minimale, pouvant être prolongée si nécessaire. Afin de permettre à l'employé de ne pas se retrouver dans une situation difficile, l'employeur doit lui annoncer suffisamment tôt ses intentions quant à la fin de l'engagement, soit trois mois avant la fin de la période probatoire.</p> <p>L'autre question particulièrement importante est le fait de savoir si l'on considère la période probatoire comme un engagement ou non de durée déterminée. Dans l'affirmative, cela a pour conséquence qu'il ne doit pas être résilié. Dans un souci de simplification des procédures, il est proposé que cet engagement préalable ne doive pas être résilié.</p> <p>Contrairement à ce qui a été évoqué dans le cadre de la consultation, le maintien d'une période probatoire n'a aucun objectif caché, soit de pouvoir réduire le personnel de manière plus discrète. Lorsqu'un poste devient vacant, l'analyse de l'opportunité du maintien ou non du poste se fait tout en amont, soit avant toute mise au concours. Dès lors que la décision a été prise de renouveler le poste, celui-ci ne sera plus mis en cause.</p>
	<p><b>Section 4 : Organisation du travail et obligations des employés</b></p>	
<p>Devoirs généraux</p> <p><b>Art. 20</b> <sup>1</sup> Le fonctionnaire est au service du peuple. Il agit conformément à la loi et aux intérêts de l'Etat.</p> <p><sup>2</sup> Il accomplit son travail selon les ordres et instructions de ses supérieurs et assume personnellement son service.</p> <p><sup>3</sup> Les fonctionnaires s'entraident et se remplacent dans leur service sans y être spécialement requis.</p>	<p>Intérêt général</p> <p><b>Art. 19</b> <sup>1</sup> L'employé est au service du peuple.</p> <p><sup>2</sup> Il agit conformément à la loi et aux intérêts de l'Etat.</p>	<p>Le projet a permis de revisiter les droits et les obligations des employés et d'adopter une rédaction résolument plus moderne.</p>
<p>Devoirs envers le public</p> <p><b>Art. 21</b> <sup>1</sup> Par son comportement général en et hors service, le fonctionnaire se montre digne de la considération et de la confiance qu'exige sa fonction publique.</p> <p><sup>2</sup> Dans ses rapports de service, il se comporte avec tact et politesse.</p>	<p>Devoirs généraux</p> <p><b>Art. 20</b> <sup>1</sup> L'employé est tenu de remplir ses obligations avec diligence, compétence et efficacité, selon les règles de la bonne foi.</p> <p><sup>2</sup> Il se conforme aux instructions de ses responsables.</p> <p><sup>3</sup> Il assume personnellement son service.</p>	<p>L'intitulé de l'article 20 a été modifié, suite à une remarque tout à fait pertinente dans le cadre de la consultation. Il est désormais désigné sous les termes génériques de «devoirs généraux».</p> <p>L'article 20 est particulièrement étayé du fait qu'il existe des particularités pour le corps enseignant, notamment dans ses rapports avec les élèves.</p>

Texte actuel de loi	Projet de loi	Commentaires
	<p><sup>4</sup> Il aide ses collègues et coopère avec eux. Il les remplace en cas de nécessité.</p> <p><sup>5</sup> L'enseignant dispense son enseignement conformément aux plans d'études, aux programmes d'enseignement et aux instructions des autorités scolaires. Il collabore avec les parents et les institutions spécialisées, compte tenu de leur rôle respectif. Il adapte son enseignement à l'évolution des connaissances et des méthodes.</p> <p><sup>6</sup> L'enseignant respecte l'opinion de ses élèves et s'abstient à leur égard de toute propagande et de tout acte discriminatoire.</p>	<p>Il convient de bien préciser que l'alinéa 5 ne confère aucunement des compétences pédagogiques aux parents, mais qu'il est simplement tenu compte du rôle respectif des différents acteurs.</p> <p>S'agissant de l'alinéa 6, il va de soi que le respect de l'opinion de l'élève ne dispense pas l'enseignant d'intervenir lors de comportements ou de tenue de propos discriminatoires.</p>
<p>Interdiction d'accepter des dons</p> <p><b>Art. 24</b> Il est interdit au fonctionnaire de solliciter, d'accepter ou de se faire promettre, pour lui ou pour autrui, des dons et avantages en rapport avec l'activité déployée dans l'exercice de ses fonctions.</p>	<p>Interdiction d'accepter des dons</p> <p><b>Art. 21</b> Il est interdit à l'employé de solliciter, de se faire promettre ou d'accepter, pour lui ou pour autrui, des dons et avantages en rapport avec l'exécution de son travail.</p>	<p>La norme a simplement été modernisée, sans que le contenu ne soit finalement touché.</p> <p>Les notions de dons et avantages seront encore précisées par voie d'ordonnance, laquelle donnera quelques exemples de ce que sont les avantages mentionnés.</p>
<p>Fonctions dirigeantes</p> <p><b>Art. 23</b> <sup>1</sup> Les personnes chargées de fonctions dirigeantes organisent et contrôlent le travail de leur service. Elles sont tenues de signaler à l'autorité dont elles relèvent les faits punissables ou préjudiciables aux intérêts de l'Etat commis par un de leurs subordonnés dans l'accomplissement de ses fonctions.</p> <p><sup>2</sup> Le supérieur hiérarchique est responsable des actes accomplis conformément aux ordres et instructions qu'il a donnés.</p>	<p>Sauvegarde des intérêts de l'Etat et devoir de signaler</p> <p><b>Art. 22</b> <sup>1</sup> L'employé est tenu de signaler à sa hiérarchie, les faits punissables ou préjudiciables aux intérêts de l'Etat commis par un autre employé en rapport avec l'exécution de son travail.</p> <p><sup>2</sup> L'employé qui acquiert dans l'exercice de son activité la connaissance d'une infraction en informe sa hiérarchie qui décide de la suite à donner.</p> <p><sup>3</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'administration, en informe sa hiérarchie, à moins que l'infraction ne soit de peu de gravité et sans aucun rapport avec la fonction exercée.</p> <p><sup>4</sup> Les magistrats signalent les cas au Ministre de la Justice.</p>	<p>Si les deux premiers alinéas de cette disposition correspondent à la situation actuelle, l'alinéa 3 est nouveau en ce sens que tout employé est désormais tenu par une obligation de signaler des faits qui le concernent, alors que l'ancien texte réservait ce devoir uniquement aux fonctions dirigeantes.</p> <p>Il est important que l'employeur puisse connaître de tels faits s'ils sont graves (crime ou délit susceptible de porter préjudice à l'activité de l'administration), afin de pouvoir ensuite prendre toutes les mesures adéquates.</p> <p>Le texte a été désormais précisé.</p> <p>Le canton de Fribourg connaît notamment une telle obligation.</p>
<p>Secret de fonction</p> <p><b>Art. 25</b> <sup>1</sup> Il est interdit au fonctionnaire de divulguer des faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui doivent rester secrets en raison de leur nature, des circonstances ou d'instructions spéciales.</p> <p><sup>2</sup> Dans les mêmes limites, il lui est interdit de communiquer à des tiers ou de conserver par-devers lui, en original ou en copie, des documents de service.</p>	<p>Secret de fonction</p> <p><b>Art. 23</b> <sup>1</sup> Il est interdit à l'employé de divulguer 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.</p> <p><sup>2</sup> Dans les mêmes limites, il lui est interdit de communiquer à des tiers ou de conserver par-devers lui, en original ou en copie, des documents de service.</p>	<p>La norme a simplement été modernisée, sans que le contenu ne soit finalement touché.</p> <p>Pour garantir la sécurité juridique, il a été renoncé à faire une réserve quant à la loi sur l'information.</p>

Texte actuel de loi	Projet de loi	Commentaires
<p><sup>3</sup> Ces obligations subsistent après la cessation des fonctions.</p>	<p><sup>3</sup> Ces obligations subsistent après la fin des rapports de service.</p>	
<p>Déposition en justice</p> <p><b>Art. 26</b> <sup>1</sup> Le fonctionnaire ne peut déposer en justice comme partie, témoin, ou expert sur les faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions qu'avec l'autorisation écrite de l'autorité qui l'a nommé. Cette autorisation demeure nécessaire après la cessation des fonctions.</p> <p><sup>2</sup> L'autorisation ne peut être refusée que si un intérêt public majeur l'exige. Au besoin, l'autorité compétente peut faire préciser les points sur lesquels doit porter la déposition du fonctionnaire.</p> <p><sup>3</sup> Les mêmes règles s'appliquent à la production en justice de pièces officielles et à la remise d'attestations.</p>	<p>Déposition en justice</p> <p><b>Art. 24</b> <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 b) le chef de département pour les employés</p> <p><sup>3</sup> L'autorisation ne peut être refusée que si un intérêt public prépondérant l'exige. Au besoin, l'autorité peut faire préciser les points sur lesquels doit porter la déposition de l'employé.</p> <p><sup>4</sup> Les mêmes règles s'appliquent à la production en justice de pièces officielles et à la remise d'attestations.</p>	<p>La norme a simplement été modernisée, sans que le contenu ne soit finalement touché.</p> <p>Il convient de préciser qu'à ce jour, aucune autorisation n'a jamais été refusée.</p>
<p>Désistement</p> <p><b>Art. 22</b> <sup>1</sup> Le fonctionnaire doit s'abstenir de tout acte de fonction :</p> <p>a) lorsque ses propres intérêts sont en jeu;</p> <p>b) lorsque sont en jeu les intérêts de ses parents en ligne directe et collatérale jusqu'au troisième degré inclusivement ou de ses alliés en ligne directe ou collatérale jusqu'au deuxième degré inclusivement;</p> <p>c) lorsque sont en jeu les intérêts d'une personne physique ou morale dont il est ou a été le représentant légal, le conseiller ou le mandataire;</p> <p>d) lorsqu'il existe des faits de nature à lui donner l'apparence de prévention et à faire naître la méfiance sur son impartialité.</p> <p><sup>2</sup> En pareils cas, le fonctionnaire transmet l'affaire à son suppléant ou à son supérieur. L'autorité dont il relève statue en cas de contestation.</p> <p><sup>3</sup> Demeurent au surplus réservées les dispositions fédérales et cantonales concernant les membres du Gouvernement, les magistrats et fonctionnaires de l'administration judiciaire, ainsi que ceux des Offices des poursuites et faillites.</p>	<p>Désistement</p> <p><b>Art. 25</b> L'employé doit s'abstenir de tout acte dans les cas de récusation prévus par le code de procédure administrative.</p>	<p>La norme a simplement été modernisée, sans que le contenu ne soit finalement touché. Il est fait référence au code de procédure administrative qui règle dans le détail les cas de désistement.</p>

Texte actuel de loi	Projet de loi	Commentaires
	<p>Instruments de travail</p> <p><b>Art. 26</b> <sup>1</sup> L'employé utilise avec soin le matériel et les instruments de travail mis à disposition par l'employeur pour exercer son travail.</p> <p><sup>2</sup> Le Gouvernement détermine les limites dans lesquelles ces instruments peuvent être utilisés à des fins personnelles.</p> <p><sup>3</sup> L'employé doit permettre à son responsable hiérarchique d'accéder aux documents professionnels, notamment informatiques.</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.</p>	<p>La loi a été complétée dans ce domaine afin de clarifier la situation. Il est important que l'utilisation du matériel soit précisée, notamment pour le matériel informatique et de téléphonie. Il s'agira d'édicter des dispositions plus précises par voie d'ordonnance régissant l'utilisation du matériel informatique et de télécommunication.</p>
<p>Fonctions dirigeantes</p> <p><b>Art. 23</b> <sup>1</sup> Les personnes chargées de fonctions dirigeantes organisent et contrôlent le travail de leur service. Elles sont tenues de signaler à l'autorité dont elles relèvent les faits punissables ou préjudiciables aux intérêts de l'Etat commis par un de leurs subordonnés dans l'accomplissement de ses fonctions.</p> <p><sup>2</sup> Le supérieur hiérarchique est responsable des actes accomplis conformément aux ordres et instructions qu'il a donnés.</p>	<p>Organisation du travail</p> <p><b>Art. 27</b> Le responsable hiérarchique détermine l'organisation du travail.</p>	<p>La nouvelle disposition règle uniquement l'organisation du travail. Le devoir de signaler est réglé spécifiquement à l'article 22 du projet.</p>
<p>Service médical</p> <p><b>Art. 54</b> Le Parlement détermine l'organisation et les attributions du service médical.</p>	<p>Absences et examen auprès du médecin conseil</p> <p><b>Art. 28</b> <sup>1</sup> L'employé informe immédiatement son supérieur hiérarchique de ses absences. Il est tenu de les justifier.</p> <p><sup>2</sup> L'employé qui se trouve en incapacité de travail pour une cause inhérente à sa santé doit produire un certificat médical dès le quatrième jour d'absence. En cas d'absence répétée ou de suspicion d'abus, le Service des ressources humaines peut exiger un certificat médical dès le premier jour d'absence. Il peut ordonner l'examen de l'employé par un médecin conseil désigné par lui.</p>	<p>La norme est précisée et complétée désormais dans la loi elle-même.</p>
<p>Occupations accessoires</p> <p><b>Art. 17</b> <sup>1</sup> A défaut d'une autorisation préalable délivrée par le Gouvernement, les magistrats, fonctionnaires et employés ne peuvent se livrer à des occupations accessoires donnant lieu à rémunération ou jugées inconciliables avec leur fonction publique.</p>	<p>Occupation accessoire</p> <p><b>Art. 29</b> <sup>1</sup> L'employé ne peut se livrer à une occupation accessoire incompatible avec l'exercice de sa mission ou qui porte préjudice à l'image du service public.</p>	<p>L'exercice d'une occupation accessoire sera réglé dans le détail par voie d'ordonnance.</p> <p>Il s'agira de définir quelles sont les activités qui nécessitent une autorisation préalable de l'autorité et cela quand bien même l'employé n'aurait qu'une activité à temps partiel. Il est à noter</p>



Texte actuel de loi	Projet de loi	Commentaires
<p><sup>2</sup> Les articles 12 et 49 de la loi d'organisation judiciaire sont réservés.</p>	<p><sup>2</sup> Le Gouvernement règle par voie d'ordonnance les conditions de l'exercice d'une occupation accessoire. Il peut déléguer la compétence d'octroyer l'autorisation au Service des ressources humaines.</p> <p><sup>3</sup> Les articles 12 et 49 de la loi d'organisation judiciaire sont réservés.</p>	<p>que l'autorisation est requise, sans égard à la question de la rémunération qui n'est pas toujours pertinente.</p> <p>L'article 12 de la loi d'organisation judiciaire règle la question des activités incompatibles avec la fonction judiciaire, tandis que l'article 49 régleme les activités accessoires des autorités judiciaires.</p>
	<p>Évaluation du travail</p> <p><b>Art. 30</b> <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 et de l'efficacité professionnelle, ainsi que sur celui du comportement au travail.</p> <p><sup>3</sup> Cet entretien sert également à déterminer les objectifs pour la période à venir, ainsi que les mesures d'accompagnement nécessaires, notamment la formation.</p>	<p>Cet article régleme l'une des grandes innovations du projet de loi : la RCJU se dote d'outils modernes de gestion intégrée de son personnel. L'un de ces outils est l'entretien annuel de développement et d'évaluation qui permet de porter un regard sur l'activité qui a été déployée jusqu'à ce jour mais également de se projeter dans l'avenir.</p> <p>Les structures devront naturellement être mises en place. Ainsi et moyennant une formation adéquate des évaluateurs, des entretiens de développement et d'évaluation seront prévus dans le domaine de l'enseignement.</p> <p>A noter qu'il s'agit d'un entretien sans conséquence sur la rémunération. Cet entretien correspond à un point de situation à un moment donné. Il ne s'agit dès lors pas d'une procédure et la personne ne peut ainsi contester l'appréciation de son supérieur que par une annotation sur le formulaire. Aucune voie de droit n'est ouverte dans ce processus. Cet entretien doit être vu comme un moment privilégié dans l'année, où l'occasion est donnée à un supérieur hiérarchique et à son subordonné d'avoir un dialogue sur différents sujets touchant à la vie professionnelle.</p> <p>Les modalités seront précisées par voie d'ordonnance.</p> <p>L'introduction de l'outil de gestion nécessitera dans tous les cas une phase transitoire.</p>
<p>Domicile</p> <p><b>Art. 10</b> <sup>1</sup> Les magistrats et les fonctionnaires cantonaux sont tenus d'élire domicile dans le Canton.</p> <p><sup>2</sup> (...)</p> <p><sup>3</sup> Ces exigences peuvent être exceptionnellement levées par le Gouvernement.</p>	<p>Résidence, logement et uniforme</p> <p><b>Art. 31</b> <sup>1</sup> Lorsque les besoins du service l'exigent, l'employé peut être tenu de résider dans une localité proche du lieu de travail.</p> <p><sup>2</sup> Il peut être tenu d'occuper le logement que lui assigne l'autorité d'engagement.</p> <p><sup>3</sup> Il peut être tenu de porter un uniforme.</p> <p><sup>4</sup> Le Gouvernement fixe les catégories d'employés astreints par de telles obligations.</p>	<p>Le nouvel article régleme les différentes astreintes.</p> <p>Il s'est posé la question de l'obligation de résidence et de logement et la pertinence de les maintenir dans le projet.</p> <p>L'exigence d'occuper un logement reste d'actualité pour certaines catégories de métier, preuve en est la présence de concierges habitant dans des écoles.</p> <p>Considérant qu'il s'agit de restrictions importantes aux libertés de l'employé, il a été considéré qu'il était nécessaire de</p>

Texte actuel de loi	Projet de loi	Commentaires
<p>Résidence et logement</p> <p><b>Art. 11</b> <sup>1</sup> Le fonctionnaire peut être tenu de résider dans la localité ou d'occuper le logement que lui assigne l'autorité apte à nommer lorsque le service l'exige.</p> <p><sup>2</sup> Cette condition est précisée lors de la mise au concours publique.</p> <p>Uniforme</p> <p><b>Art. 19</b> Le Gouvernement fixe les catégories de fonctionnaires tenus de porter l'uniforme ou un habit de travail déterminé.</p>		<p>les inscrire dans la loi.</p>
<p>Promesse solennelle</p> <p><b>Art. 9</b> Sauf cas prévus par les lois spéciales, le Gouvernement désigne les fonctionnaires qui font la promesse solennelle.</p>	<p>Promesse solennelle</p> <p><b>Art. 32</b> Les employés font la promesse solennelle devant le président du Gouvernement, sauf réglementation spéciale.</p>	<p>La nouvelle loi institue la promesse pour l'ensemble des employés.</p>
	<p><b>Section 5 : Droits des employés</b></p>	
<p>Naissance et extinction du droit au traitement</p> <p><b>Art. 37</b> <sup>1</sup> Le Parlement fixe les conditions dans lesquelles naît et s'éteint le droit au traitement et aux allocations.</p> <p><sup>2</sup> Il détermine de mêmes les modalités de ce droit en cas de maladie, de grossesse, d'accident, d'invalidité, de congé, de service militaire ou lors de toute autre circonstance entraînant une incapacité temporaire du fonctionnaire à assurer son service.</p>	<p>Naissance et extinction du droit au traitement</p> <p><b>Art. 33</b> Le Parlement fixe les conditions dans lesquelles naît et s'éteint le droit au traitement et aux allocations.</p> <p><sup>2</sup> Il détermine de même les modalités de ce droit en cas de maladie, de grossesse, d'accident, d'invalidité, de congé, de service militaire ou lors de toute autre circonstance entraînant une incapacité temporaire de l'employé à assurer une tâche.</p>	<p>Si le projet soumis à la consultation prévoyait le transfert de compétence, il apparaît important de maintenir cette compétence de fixer la naissance et l'extinction du droit au traitement au Parlement.</p>
<p>Compensation et retenues</p> <p><b>Art. 39</b> <sup>1</sup> Le traitement peut être compensé par les sommes dues à l'Etat du fait des rapports de service.</p> <p><sup>2</sup> Les contributions légales à la Caisse de pensions et aux institutions de prévoyance de l'Etat sont retenues d'office.</p>	<p>Compensation</p> <p><b>Art. 34</b> Le traitement ne peut être compensé avec une somme due à l'Etat en raison des rapports de service que dans la mesure où le salaire est saisissable; les créances dérivant d'un dommage causé intentionnellement peuvent être compensées sans restriction.</p>	<p>La disposition a été complétée, en ce sens que seule la part saisissable peut être retenue (cf. article 93 de la loi fédérale sur la poursuite pour dettes et la faillite (LP)). C'est de fait ce qui prévaut dans le Code des obligations. Il a été estimé que les employés de la RCJU ne doivent pas se trouver dans une situation plus défavorable que s'ils étaient engagés dans le privé.</p>
	<p>Retenues</p> <p><b>Art. 35</b> Les contributions légales aux assurances sociales sont prélevées d'office.</p>	
	<p>Droit au traitement en cas de maladie ou accident</p> <p>a) Empêchement non fautif</p> <p><b>Art. 36</b> <sup>1</sup> En cas d'empêchement non fautif de travailler résultant d'une maladie ou d'un accident, le traitement des</p>	<p>Le droit au traitement des employés «fixes» reste identique à ce qu'il est aujourd'hui.</p> <p>Dans la mesure où la nouvelle loi sur la Caisse de pensions prévoit la suppression de la rente pont AI, l'employeur</p>

Texte actuel de loi	Projet de loi	Commentaires
	<p>employés est versé de la façon suivante, pour le degré de l'incapacité subie :</p> <p>a) pendant 6 mois au cours de la première année de service;</p> <p>b) pendant 12 mois dès la deuxième année de service.</p> <p><sup>2</sup> Le droit au traitement se calcule par période de 720 jours consécutifs.</p> <p><sup>3</sup> Le droit au traitement pour les employés temporaires est limité à un mois durant la 1<sup>ère</sup> et la 2<sup>ème</sup> année de service, à 3 mois la 3<sup>ème</sup> et la 4<sup>ème</sup> année de service, à 6 mois ultérieurement.</p>	<p>doit conclure une assurance perte de gain (couvrant au moins 80 % du salaire) du 361<sup>ème</sup> (du 181<sup>ème</sup> jour durant la première année de service) au 720<sup>ème</sup> jour d'incapacité. Le mode de financement de cette assurance devra encore être défini (paritaire, à charge de l'employeur ou à charge de l'employé), de même que son caractère obligatoire ou non.</p> <p>La réglementation est précisée s'agissant des employés temporaires où un droit au traitement, évolutif, en fonction de l'ancienneté est prévu. Précisons que les employés sous statut temporaire ont la possibilité de contracter une assurance perte de gain, proposée par l'employeur dans le cadre d'un contrat collectif. Les employés temporaires avec une couverture APG bénéficient d'un libre passage.</p> <p>Considérant ces différents éléments, le Gouvernement est actuellement en train d'examiner l'opportunité de conclure une assurance perte de gain maladie dès le 31<sup>e</sup> jour d'incapacité. Une nouvelle formulation serait alors soumise en discussion par le Gouvernement.</p>
	<p>Calcul et durée de l'empêchement</p> <p><b>Art. 37</b> <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 soit leur nature 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>Le mode de calcul de l'empêchement n'a pas été revu et reste identique.</p>
	<p>Mise à l'invalidité et annonce au service de détection précoce</p> <p><b>Art. 38</b> <sup>1</sup> Tout employé incapable de travailler doit déposer valablement une demande de prestations à l'Office de l'assurance invalidité et à la Caisse de pensions de la République et Canton du Jura, au plus tard six mois après le début de son incapacité de travail.</p> <p><sup>2</sup> Le Service des ressources humaines peut communiquer des situations d'employés en incapacité de travail en tout temps au service de détection précoce de l'Assurance invalidité.</p>	<p>La nouvelle norme a été complétée avec l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions de l'assurance invalidité, notamment en ce qui concerne le service de détection précoce.</p> <p>A cet égard et dans les faits, le Service des ressources humaines annonce de façon presque systématique les situations au service de détection précoce.</p> <p>Au vu de la révision de l'AI, il est important que, rapidement, l'employé effectue les démarches nécessaires auprès de l'AI, dans la mesure où il sait que son incapacité est durable ou de longue durée.</p>

Texte actuel de loi	Projet de loi	Commentaires
	<p><sup>3</sup> Le Gouvernement règle par voie d'ordonnance les cas de perte de gain, dans l'attente d'une décision de l'assurance invalidité.</p>	<p>Afin d'éviter que l'employé n'ait plus de moyens de subsistance entre le 361<sup>e</sup> jour et la prise de décision AI, il a été introduit un nouvel alinéa 3 consécutif aux nouvelles dispositions de la loi sur la Caisse de pensions.</p> <p>Dans la mesure où le Gouvernement viendrait à proposer la conclusion d'une assurance perte de gain dès le 31<sup>e</sup> jour d'incapacité, la formulation de cet article devra être revue.</p>
	<p>b) Empêchement imputable à une faute</p> <p><b>Art. 39</b> Lorsque l'empêchement de travailler résulte d'une faute intentionnelle ou d'une négligence grave de l'employé, le Gouvernement peut, sur proposition du Service des ressources humaines, réduire ou supprimer les prestations énoncées à l'article 36.</p>	<p>L'article 39, de même que l'article 40, existent déjà dans la législation actuelle, toutefois dans une base légale de rang inférieur (ordonnance).</p>
	<p>c) Empêchement imputable à un tiers</p> <p><b>Art. 40</b> Lorsque l'empêchement de travailler résulte de la faute intentionnelle ou de la négligence d'un tiers, l'employeur est subrogé aux droits de l'employé jusqu'à concurrence des prestations fournies.</p>	<p>Cf. commentaire précédent ad article 39.</p>
<p>Traitements et indemnités</p> <p><b>Art. 35</b> <sup>1</sup> Le Parlement arrête l'échelle des traitements réservés aux agents de la fonction publique.</p> <p><sup>2</sup> Il fixe les traitements réservés aux membres du Gouvernement.</p> <p><sup>3</sup> Il détermine les indemnités à verser aux agents de la fonction publique.</p>	<p>Traitement et classification : renvoi</p> <p><b>Art. 41</b> Le mode de rémunération, ainsi que la classification sont réglés par voie de décret.</p>	<p>Il appartient au Parlement, comme actuellement, d'adopter les règles applicables en la matière.</p>
<p>Classification des emplois</p> <p><b>Art. 36</b> <sup>1</sup> Le Gouvernement arrête la classification des emplois.</p> <p><sup>2</sup> Pour les classer, il tient compte notamment de la formation et de l'expérience requises, des efforts à déployer et des responsabilités à assumer.</p> <p><sup>3</sup> Les décisions rendues en matière de classification des emplois sont susceptibles d'opposition.</p>		
<p>Assurances et institutions de prévoyance</p> <p><b>Art. 38</b> L'assurance contre les conséquences économiques du décès, de l'âge, de l'invalidité, de la maladie, de la grossesse et des accidents, ainsi que les autres institutions de pré-</p>	<p>Assurances et institutions de prévoyance</p> <p><b>Art. 42</b> Le Parlement règle l'assurance contre les conséquences économiques du décès, de l'âge et de l'invalidité, ainsi que les autres institutions de prévoyance en faveur du personnel.</p>	<p>La disposition a été revue, en la simplifiant. Seules restent à régler les conséquences économiques du décès, de l'âge et de l'invalidité, les cas de la grossesse et de l'accident étant déjà réglés par le droit fédéral.</p>

Texte actuel de loi	Projet de loi	Commentaires
voyance en faveur du personnel, sont réglés par le Parlement.		
	<p>Aménagement du temps de travail</p> <p><b>Art. 43</b> <sup>1</sup> Le Gouvernement règle l'aménagement du temps de travail.</p> <p><sup>2</sup> Il peut décider d'annualiser certains horaires.</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>Depuis quelque temps déjà, la RCJU a revu son aménagement du temps de travail. La règle est désormais intégrée dans la loi, de même que le principe d'une meilleure conciliation entre vies privée et professionnelle.</p> <p>L'alinéa 2 constitue une base légale formelle permettant d'annualiser le temps de travail en fonction des besoins des services. Il formalise la pratique actuelle de manière transparente.</p> <p>Si c'est bien le Gouvernement qui édicte les règles, l'application, et plus particulièrement ce qui concerne l'aménagement du temps de travail, est dans les faits du ressort des chefs d'unité.</p>
<p>Durée du travail</p> <p><b>Art. 13</b> <sup>1</sup> Le Parlement fixe la durée du travail hebdomadaire.</p> <p><sup>2</sup> Le personnel est tenu d'accomplir les heures supplémentaires occasionnelles que peut exiger le service; il peut être soumis à un horaire spécial.</p> <p><sup>3</sup> Le Gouvernement détermine les cas dans lesquels le travail supplémentaire donne lieu à une rétribution ou peut être compensé par des congés.</p>	<p>Durée du travail</p> <p><b>Art. 44</b> <sup>1</sup> Le Gouvernement fixe la durée du travail.</p> <p><sup>2</sup> La durée hebdomadaire maximale pour le personnel de l'administration cantonale est de 40 heures.</p> <p><sup>3</sup> Le temps de travail d'un enseignant à plein temps doit correspondre à celui d'un employé de l'administration cantonale engagé à plein temps.</p> <p><sup>4</sup> La charge de travail de l'enseignant comprend l'enseignement proprement dit et les tâches qui lui sont associées, telles que la relation avec les parents et les services liés à l'école, la participation à des activités organisées dans le cadre de l'école ainsi que le perfectionnement professionnel.</p> <p><sup>5</sup> Le Gouvernement fixe le nombre de périodes hebdomadaires pour chaque catégorie d'enseignants, en fonction notamment du degré d'enseignement.</p> <p><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.</p>	<p>Alors que cette compétence de fixer la durée du temps de travail appartenait au Parlement, il est désormais prévu de la confier au Gouvernement. Le Parlement fixe néanmoins le principe, soit la durée hebdomadaire maximale.</p> <p>Vu l'extension du champ d'application au personnel enseignant, une règle de concordance est posée.</p>
	<p>Heures exceptionnelles</p> <p><b>Art. 45</b> <sup>1</sup> Le personnel de l'administration cantonale est tenu d'accomplir les heures exceptionnelles, soit celles effectuées de 23h00 à 6h00 du matin, le week-end, ainsi que les jours fériés, que peut exiger le service; il peut être soumis à un horaire spécial.</p>	<p>La loi ne parle plus d'heures supplémentaires, mais d'heures exceptionnelles au sens de la loi fédérale sur le travail.</p> <p>Des éléments tels que les permanences et les piquets seront abordés dans le cadre des projets évaluation des fonctions et rémunération.</p>

Texte actuel de loi	Projet de loi	Commentaires
	<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>La question des heures exceptionnelles devra être décrite précisément dans l'ordonnance; on pense par exemple au sort des heures durant des camps de ski ou des sorties où les enseignants ne rentrent pas à domicile durant toute la durée du camp.</p>
<p>Vacances et congés</p> <p><b>Art. 40</b> <sup>1</sup> Le fonctionnaire a droit chaque année à des vacances payées.</p> <p><sup>2</sup> Le Parlement fixe la durée des vacances et les conditions auxquelles des congés peuvent être accordés.</p>	<p>Vacances, congés et jours fériés</p> <p><b>Art. 46</b> <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 au minimum.</p> <p><sup>2</sup> Les enseignants ont droit à une période de vacances correspondantes. Ces vacances sont toutefois prises durant le temps des vacances scolaires.</p> <p><sup>3</sup> Les employés ont droit aux jours fériés et de grandes fêtes définis dans la loi cantonale sur les jours fériés officiels et le repos dominical.</p> <p><sup>4</sup> Le Gouvernement fixe par voie d'ordonnance la durée des congés auxquels ont droit les employés.</p>	<p>Comme pour l'horaire hebdomadaire, c'est désormais le Gouvernement qui fixe la durée des vacances, ainsi que des congés.</p> <p>Il est important d'introduire ici une règle de concordance avec le monde enseignant.</p> <p>Les différents congés, tels que congés maternité, parentaux et d'adoption feront l'objet d'une réglementation précise dans l'ordonnance d'application. A cet égard, il est évident que le projet souhaite se démarquer aussi par ses aspects novateurs et sociaux.</p>
	<p>Dispositions particulières</p> <p><b>Art. 47</b> Le Gouvernement peut prévoir des dispositions particulières en matière d'horaire et de vacances pour les employés âgés de plus de 50 ans.</p>	<p>Une base légale est intégrée dans la loi afin de permettre au Gouvernement de légiférer en matière d'horaires pour les personnes âgées de plus de 50 ans.</p>
<p>Exercice de charges publiques</p> <p><b>Art. 16</b> <sup>1</sup> L'autorité apte à nommer peut interdire à un fonctionnaire d'assumer une charge publique lorsque l'exercice d'une telle charge peut porter préjudice à l'accomplissement de ses devoirs de service.</p> <p><sup>2</sup> L'éligibilité des fonctionnaires à des charges publiques est réglée par la loi d'incompatibilité.</p>	<p>Exercice de charges publiques</p> <p><b>Art. 48</b> <sup>1</sup> L'employé a droit à des congés payés d'une durée maximale de 15 jours par année pour l'exercice de charges publiques.</p> <p><sup>2</sup> L'autorité d'engagement peut limiter ou interdire l'exercice d'une charge publique, dans la mesure où l'accomplissement d'une telle charge peut porter préjudice aux devoirs de service de l'employé.</p> <p><sup>3</sup> L'exercice d'une charge publique porte notamment préjudice à l'accomplissement des devoirs de service lorsque :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) l'indépendance de l'employé en serait compromise;</li> <li>b) l'employé se verrait confronté à des conflits d'intérêts;</li> <li>c) la pleine capacité de travail de l'employé ne serait plus assurée.</li> </ul>	<p>Les dispositions en matière de charges publiques sont désormais précisées dans la loi et ne font que reprendre la pratique actuelle, basée sur une directive.</p>

Texte actuel de loi	Projet de loi	Commentaires
	<p><sup>4</sup> Sont réservées les dispositions sur les incompatibilités.</p> <p><sup>5</sup> Le Gouvernement règle par voie d'ordonnance les conditions de l'exercice de charges publiques.</p>	
	<p>Congé non payé</p> <p><b>Art. 49</b> <sup>1</sup> L'employé peut solliciter un congé non payé pour accomplir une mission d'intérêt général ou pour toute autre raison importante.</p> <p><sup>2</sup> Le congé peut être accordé par le Gouvernement ou par l'autorité désignée par lui.</p> <p><sup>3</sup> Le Gouvernement règle par voie d'ordonnance les conditions d'un tel congé.</p>	<p>Il est possible à l'employé de requérir des congés non payés.</p> <p>Dans une volonté d'ouverture, il a été renoncé à dresser une liste exhaustive des motifs permettant de bénéficier d'un congé non payé. Lors du dépôt de chaque demande, il s'agit de procéder à l'examen des intérêts en présence. Ainsi, selon les circonstances, un intérêt personnel pourra être admis comme «raison importante». L'ordonnance définira plus précisément les contours de cette notion.</p>
	<p>Appui</p> <p><b>Art. 50</b> Au cours de leur première année d'activité, les employés bénéficient d'un soutien, notamment pédagogique, pour ce qui concerne les enseignants.</p>	<p>Cette norme existe actuellement spécifiquement pour les jeunes enseignants.</p> <p>L'intégration dans la loi sur le personnel permet ainsi à tout employé, au sein de l'administration ou dans l'enseignement, d'en bénéficier. L'appui est apporté par les collègues et chefs d'unité et consiste dans des conseils, la mise au courant et la formation pratique.</p> <p>Il est mis un accent tout particulier sur l'accueil et l'intégration des nouveaux employés.</p>
	<p>Perfectionnement professionnel</p> <p><b>Art. 51</b> <sup>1</sup> L'employé a le droit et le devoir de se perfectionner.</p> <p><sup>2</sup> Le chef de département ou le supérieur hiérarchique peut astreindre un employé à suivre des cours de perfectionnement.</p> <p><sup>3</sup> Le Gouvernement règle par voie d'ordonnance les modalités de prise en charge. Pour les enseignants, ces cours se déroulent en principe par moitié sur le temps scolaire.</p>	<p>Cette norme existant déjà dans la loi scolaire (article 98 LScol.), il est apparu important d'octroyer un même droit à l'ensemble des employés régis par la nouvelle loi. Ce droit peut aussi se révéler être un devoir lorsque la personne ne se tient plus à jour dans son domaine d'activité.</p>
	<p>Protection de la personnalité et de la santé</p> <p><b>Art. 52</b> <sup>1</sup> L'Etat assure la protection de la personnalité de ses employés.</p> <p><sup>2</sup> Il prend les mesures nécessaires pour empêcher toute discrimination entre les employés, en particulier en relation avec le sexe, la race, la culture, l'origine, la croyance, le mode de vie.</p>	<p>Cette norme était inexistante dans l'ancien texte. Elle est introduite et précise la notion de protection de la personnalité.</p> <p>Alors qu'actuellement, le groupe de confiance est institué par la voie d'une directive, le Gouvernement a souhaité y faire référence dans la nouvelle loi, marquant ainsi l'importance qui lui est accordée.</p>

Texte actuel de loi	Projet de loi	Commentaires
	<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><sup>4</sup> Il prend les mesures nécessaires de prévention des accidents et maladies professionnelles, ainsi que de protection de la santé.</p> <p><sup>5</sup> Il prend en outre les mesures assurant la protection des données personnelles.</p>	<p>La nouvelle disposition permet ainsi une meilleure protection tant de la personnalité que de la santé de l'employé.</p>
	<p>Protection contre les menaces</p> <p><b>Art. 53</b> L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la protection des employés contre les menaces ou les attaques en lien avec l'exercice de leur mission.</p>	<p>Cette norme, existante dans plusieurs cantons, est également introduite. Il s'agit de protéger l'employé face à toute agression en lien avec l'exercice de son activité. La rédaction du texte permet également des mesures d'anticipation.</p>
	<p>Assistance juridique</p> <p><b>Art. 54</b> Lorsqu'un employé est lésé par une infraction commise à son encontre dans l'exercice de ses fonctions ou lorsqu'il est lui-même l'objet d'une plainte, le Gouvernement peut lui accorder, au vu des circonstances, une assistance juridique.</p>	<p>Alors que certaines dispositions spécifiques le prévoient, par exemple pour le corps de police, le principe d'assistance juridique a été introduit pour tous les employés. Le Gouvernement procède à l'examen des circonstances afin de définir s'il y a ou non octroi.</p>
<p>Liberté d'association</p> <p><b>Art. 41</b> La liberté d'association est garantie aux fonctionnaires.</p> <p>Participation</p> <p><b>Art. 42</b> Le Parlement règle les modalités de la participation des fonctionnaires au sein de l'administration.</p> <p>Droit de grève</p> <p><b>Art. 43</b> <sup>1</sup> Le droit de grève est reconnu aux fonctionnaires.</p> <p><sup>2</sup> Il peut être réglementé par le Parlement.</p> <p><sup>3</sup> La participation licite d'un fonctionnaire à une grève ne peut entraîner de mesure disciplinaire à son égard, ni constituer un motif de licenciement.</p>	<p>Liberté d'association et droit de grève</p> <p><b>Art. 55</b> <sup>1</sup> La liberté d'association et le droit de grève sont garantis conformément à la Constitution de la République et Canton du Jura.</p> <p><sup>2</sup> Toute grève doit être précédée d'un préavis.</p> <p><sup>3</sup> En cas de grève, aucune rémunération n'est versée pour les heures de travail non effectuées.</p> <p><sup>4</sup> La participation licite d'un employé à une grève ne peut entraîner de mesure à son encontre, ni constituer un motif de licenciement.</p> <p><sup>5</sup> Un service minimum doit être assuré notamment dans le secteur de la prise en charge des élèves de la scolarité obligatoire, de la police, de la prison, des tribunaux, des ponts et chaussées, des soins et de l'informatique. Le Gouvernement en règle les modalités par voie d'ordonnance.</p>	<p>Si cette notion était déjà présente dans l'ancien texte, elle est précisée, notamment en ce qui concerne l'exercice du droit de grève, de même que ses modalités et conséquences.</p> <p>Des dispositions d'application seront édictées pour préciser les différentes notions, par voie d'ordonnance.</p>



Texte actuel de loi	Projet de loi	Commentaires
	<p>Consultation</p> <p><b>Art. 56</b> Les employés sont consultés par le supérieur hiérarchique dans toutes les affaires importantes qui les concernent.</p>	<p>S'agissant de l'information et de la communication, l'employé est désormais consulté pour les affaires importantes qui le concernent. En l'espèce, la consultation ne peut être systématique, au risque de bloquer des processus déjà très lourds, raison pour laquelle le terme « affaires importantes » a toute son utilité.</p>
<p>Inventions</p> <p><b>Art. 18</b> <sup>1</sup> Les inventions, brevetables ou non, que le fonctionnaire a faites dans l'exercice de ses fonctions, appartiennent à l'Etat.</p> <p><sup>2</sup> Si l'invention a une réelle importance économique, son auteur a droit à une récompense équitable fixée par le Gouvernement.</p>	<p>Inventions, droit d'auteur</p> <p><b>Art. 57</b> <sup>1</sup> Les inventions d'un employé et les designs qu'il a créés, ou à l'élaboration desquels il a pris part, dans l'accomplissement de son travail et conformément à ses obligations, appartiennent à l'employeur, qu'ils puissent être protégés ou non.</p> <p><sup>2</sup> Par accord écrit, l'employeur peut se réserver un droit sur les inventions que l'employé a faites et sur les designs qu'il a créés dans l'accomplissement de son travail mais en dehors de son cahier des charges.</p> <p><sup>3</sup> L'employé qui a fait une invention ou créé un design visé à l'alinéa 2 en informe par écrit le Gouvernement; celui-ci lui fait savoir par écrit dans les six mois s'il entend acquérir ou lui laisser l'invention ou le design.</p> <p><sup>4</sup> Si l'invention ou le design n'est pas laissé à l'employé, l'employeur peut lui verser une rétribution spéciale équitable, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de la valeur économique de l'invention ou du design, de la collaboration de l'employeur et de ses auxiliaires, de l'usage qui a été fait de ses installations, ainsi que des dépenses de l'employé et de sa situation.</p> <p><sup>5</sup> Les dispositions ci-dessus s'appliquent par analogie aux œuvres créées par l'employé.</p>	<p>En l'espèce et une fois n'est pas coutume, les règles du Code des obligations ont été reprises, y compris en ce qui concerne la notion de design, avec une modification de style uniquement, afin de préciser ces notions et spécialement celles en lien avec le droit d'auteur qui étaient plutôt succinctement réglées dans le texte actuel.</p>
	<p>Certificat et attestation de travail</p> <p><b>Art. 58</b> <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 pourra, à sa demande, également lui être fournie.</p>	<p>Plusieurs pratiques, dont celle en matière de fourniture de certificat de travail, ont été formalisées dans le nouveau texte. Certains éléments étaient réglés précédemment dans la législation d'application. Ici, en les intégrant dans la loi, ces notions acquièrent une force certaine.</p>

Texte actuel de loi	Projet de loi	Commentaires
	<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>Section 6 : Responsabilité des employés</b></p>	
<p>Responsabilité civile envers des tiers</p> <p><b>Art. 27</b> <sup>1</sup> L'Etat répond du dommage causé sans droit à un tiers par un fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions.</p> <p><sup>2</sup> Le lésé n'a aucune action contre le fonctionnaire fautif.</p> <p><sup>3</sup> Lorsqu'un tiers réclame des dommages-intérêts, l'Etat en informe immédiatement le fonctionnaire fautif.</p> <p><sup>4</sup> Lorsque l'Etat est tenu de réparer le dommage causé, il dispose d'une action récursoire contre le fonctionnaire fautif, même après la résiliation des rapports de service. Celle-ci 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>Responsabilité civile envers des tiers</p> <p><b>Art. 59</b> <sup>1</sup> L'Etat répond du dommage causé sans droit à un tiers par un employé dans l'exercice de sa mission.</p> <p><sup>2</sup> Le lésé n'a aucune action contre l'employé.</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 10 ans dès le jour où le fait dommageable s'est produit.</p> <p><sup>4</sup> Lorsqu'un tiers réclame des dommages-intérêts, l'Etat en informe immédiatement l'employé.</p> <p><sup>5</sup> Lorsqu'il est tenu de réparer le dommage causé, l'Etat dispose d'une action récursoire contre l'employé qui a commis une faute de manière intentionnelle ou par négligence grave, même après la résiliation des rapports de service. 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>Les dispositions relatives à cette section ont été reprises de l'actuelle loi et complétées. A cet égard, un alinéa spécifique a été introduit pour définir les règles en matière de prescription, ceci afin d'assurer une plus grande sécurité juridique.</p>
<p>Responsabilité civile envers l'Etat</p> <p><b>Art. 28</b> <sup>1</sup> Le fonctionnaire répond envers l'Etat du dommage qu'il lui cause directement en violant intentionnellement ou par négligence grave les devoirs de sa fonction.</p> <p><sup>2</sup> Le Gouvernement désigne les fonctionnaires qui sont soumis à l'obligation de fournir une caution. Il définit le montant de celle-ci et détermine la forme sous laquelle elle doit être donnée.</p> <p><sup>3</sup> L'Etat peut astreindre le fonctionnaire à conclure une assurance de responsabilité civile pour les dommages qu'il peut causer dans l'exercice de ses fonctions.</p>	<p>Responsabilité civile envers l'Etat</p> <p><b>Art. 60</b> <sup>1</sup> L'employé répond envers l'Etat du dommage qu'il lui cause directement en violant intentionnellement ou par négligence grave les devoirs de sa fonction.</p> <p><sup>2</sup> L'Etat peut astreindre l'employé à conclure une assurance de responsabilité civile pour les dommages qu'il peut causer dans l'exercice de ses fonctions.</p>	<p>L'alinéa de la loi actuelle relatif au dépôt d'une caution pour certaines fonctions particulières a été abandonné, du fait même que la disposition n'est plus du tout appliquée actuellement.</p>
<p>Etendue de la réparation</p> <p><b>Art. 29</b> <sup>1</sup> Lorsque plusieurs fonctionnaires ont causé ensemble un dommage, ils ne répondent envers l'Etat que proportionnellement à leurs fautes.</p>	<p>Etendue de la réparation</p> <p><b>Art. 61</b> <sup>1</sup> Lorsque plusieurs employés ont causé ensemble un dommage, ils ne répondent envers l'Etat que proportionnellement à leurs fautes.</p>	<p>La disposition a été reprise du droit actuel; elle a toutefois été simplifiée sur le plan rédactionnel.</p>

Texte actuel de loi	Projet de loi	Commentaires
<p><sup>2</sup> Font règle pour le surplus les dispositions des articles 41 et suivants du Code des obligations concernant les prétentions dérivant d'actes illicites.</p>	<p><sup>2</sup> Font règles pour le surplus les dispositions des articles 41 et suivants du Code des obligations.</p>	
<p>Responsabilité pénale</p> <p><b>Art. 34</b> <sup>1</sup> Les dispositions des lois pénales fédérales et cantonales et du Code de procédure pénale sont applicables aux poursuites pénales engagées contre un fonctionnaire pour violation des devoirs à sa charge.</p> <p><sup>2</sup> Les membres du Gouvernement et du Tribunal cantonal ne peuvent être l'objet de poursuites pénales pour violation des devoirs à leur charge qu'avec l'autorisation du Parlement.</p>	<p>Responsabilité pénale</p> <p><b>Art. 62</b> <sup>1</sup> Les dispositions des lois pénales fédérales et cantonales sont applicables aux poursuites pénales engagées contre un employé pour violation des devoirs de sa charge.</p> <p><sup>2</sup> Les membres du Gouvernement, les juges et les procureurs ne peuvent être l'objet de poursuites pénales pour violation des devoirs de leur charge qu'avec l'autorisation du Parlement.</p>	<p>La disposition a été reprise du droit actuel; elle a également été simplifiée sur le plan rédactionnel.</p>
<p><b>Section 7 : Modification et résiliation des rapports de service</b></p>	<p><b>Section 7 : Mutations</b></p>	
<p>Affectation à d'autres tâches et mutation</p> <p><b>Art. 12</b> <sup>1</sup> Tout fonctionnaire peut être affecté à des tâches n'entrant pas dans son activité habituelle si les besoins du service l'exigent.</p> <p><sup>2</sup> Un autre poste peut être attribué au fonctionnaire :</p> <p>a) si ses aptitudes ne correspondent plus aux exigences de la fonction ou</p> <p>b) lorsque l'organisation de l'administration ou la rationalisation des tâches l'exige</p> <p><sup>3</sup> En cas de mutation due à des aptitudes insuffisantes, le fonctionnaire acquiert en principe le statut afférent à son nouveau poste.</p> <p><sup>3bis</sup> Les modalités de mutation sont fixées par voie d'ordonnance.</p> <p><sup>4</sup> Tout fonctionnaire qui satisfait aux exigences d'un poste vacant, ou sur le point de l'être, peut, à sa demande ou avec son consentement, y être nommé sans mise au concours publique.</p>	<p>Principe</p> <p><b>Art. 63</b> L'employé peut être muté ou transféré à un autre poste, lorsque :</p> <p>a) l'organisation ou la rationalisation l'exige;</p> <p>b) l'aptitude de l'employé ne correspond plus aux exigences de sa fonction;</p> <p>c) l'employé en fait la demande.</p>	<p>L'actuelle ordonnance sur les mutations a été intégrée dans la nouvelle loi, complétant ainsi le projet sur un point particulièrement important.</p>
	<p>a) Mutation à des fins d'organisation ou de rationalisation</p> <p><b>Art. 64</b> <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>Cf. commentaire ad article 63.</p> <p>Dans le cadre de la consultation, la question a été posée de limiter le droit au traitement sur une période. Compte tenu de la pratique actuelle et des textes en vigueur, la garantie du salaire nominal n'a pas été abolie.</p>

Texte actuel de loi	Projet de loi	Commentaires
	<sup>2</sup> L'employé transféré a droit au maintien de son traitement nominal.	
	<p>b) Mutation pour aptitudes ne correspondant plus aux exigences de la fonction</p> <p><b>Art. 65</b> <sup>1</sup> Lorsqu'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>Cf. commentaire ad article 63.</p> <p>Parmi les mesures pouvant être prises en vue de l'amélioration des performances de l'employé, on peut citer par exemple des cours de formation continue.</p> <p>Le Service des ressources humaines interviendra, en appui des responsables d'unités, afin de fixer les objectifs d'amélioration et les moyens à mettre en œuvre pour y parvenir.</p>
	<p>c) Mutation volontaire</p> <p><b>Art. 66</b> <sup>1</sup> Une mutation volontaire ne peut intervenir, en règle générale, qu'à un poste de niveau équivalent ou inférieur à celui occupé jusqu'à présent.</p> <p><sup>2</sup> L'article 66, alinéa 3, s'applique.</p>	<p>Cette notion de mutation volontaire n'était jusqu'à présent pas formalisée dans les textes.</p> <p>Il convient de remarquer que, de plus en plus souvent, des employés postulent à d'autres postes, et pas forcément toujours avec l'objectif de gagner plus mais bien souvent en vue d'acquérir une nouvelle expérience professionnelle ou de s'investir dans un nouveau challenge.</p> <p>Les modalités de la mutation seront précisées par voie d'ordonnance.</p>
	<p><b>Section 8 : Cessation des rapports de service</b></p>	
	<p>Causes</p> <p><b>Art. 67</b> Les rapports de service prennent fin par :</p> <p>a) le décès;</p> <p>b) la retraite;</p> <p>c) l'invalidité totale;</p> <p>d) un commun accord;</p> <p>e) la démission;</p> <p>f) le licenciement pour suppression d'emploi;</p> <p>g) le licenciement ordinaire;</p> <p>h) le licenciement extraordinaire.</p>	<p>Vu la suppression de la période de fonction, la liste des causes de cessation des rapports de service a été complétée et amendée.</p>
	<p>Décès</p> <p><b>Art. 68</b> Les rapports de service cessent de plein droit le jour du décès.</p>	<p>Si les rapports de service cessent, le droit au traitement peut se prolonger en fonction de la situation familiale de l'employé décédé.</p>

Texte actuel de loi	Projet de loi	Commentaires
	<p>Retraite à l'âge terme</p> <p><b>Art. 69</b> <sup>1</sup> L'employé est en principe mis d'office à la retraite à la fin du mois au cours duquel il atteint l'âge fixé par la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS) pour l'ouverture du droit à une rente de vieillesse simple.</p> <p><sup>2</sup> Le Gouvernement peut déroger à cette limite d'âge dans des cas exceptionnels et avec l'accord de l'employé, notamment lorsque son remplacement s'avère difficile et qu'une vacance de poste est préjudiciable au bon fonctionnement de l'Etat.</p>	<p>La référence reste toujours la loi sur l'AVS pour définir la retraite à l'âge terme.</p> <p>Le Gouvernement envisage d'étudier un projet de loi spécifique de retraite anticipée, inspiré du modèle fribourgeois (cf. article 73).</p>
	<p>Dispositions particulières pour le corps enseignant et de police</p> <p><b>Art. 70</b> <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 69, alinéa 1, est atteint.</p> <p><sup>2</sup> Les rapports de service des membres du corps de police cessent de plein droit le dernier jour du mois au cours duquel ceux-ci atteignent l'âge de 60 ans.</p>	<p>Les contingences du monde enseignant et de la police impliquent des dispositions spécifiques en matière de retraite, comme aujourd'hui.</p>
	<p>Retraite anticipée décidée par l'employé</p> <p><b>Art. 71</b> L'employé peut prendre une retraite anticipée aux conditions du décret concernant la Caisse de pensions de la République et Canton du Jura.</p>	<p>L'actuel décret sur la Caisse de pensions de la RCJU, de même que la nouvelle loi sur la Caisse de pensions, le prévoyant, tout employé peut décider de partir en retraite anticipée, si les conditions fixées par le décret sont réalistes.</p>
	<p>Retraite anticipée en cas de suppression d'emploi</p> <p><b>Art. 72</b> <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, dès la fin du mois au cours duquel il atteint l'âge de 58 ans, 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><sup>2</sup> Dans ce cas, l'autorité alloue une indemnité sous forme de capital qui équivaut à 9 mois de traitement au maximum.</p>	<p>Une nouveauté de taille : en lieu et place d'un licenciement ordinaire ou pour suppression de poste, il peut être proposé à l'employé dès l'âge de 58 ans de prendre une retraite anticipée, avec le versement d'une indemnité sous la forme d'un capital.</p> <p>Parmi les commentaires reçus dans le cadre de la consultation, il est proposé de retenir plutôt l'âge de 60 ans en lieu et place de 58 ans et une indemnité limitée à 6 mois.</p>
	<p>Encouragement à la retraite anticipée</p> <p><b>Art. 73</b> Le Parlement peut, par voie de décret, prendre, à titre temporaire ou de manière durable, des mesures d'encouragement à la prise volontaire de la retraite avant l'âge terme.</p>	<p>Cette disposition permet au Parlement d'adopter une réglementation en matière de retraite anticipée. Le Gouvernement envisage d'étudier et de proposer un projet de décret spécifique de retraite anticipée, inspiré du modèle fribourgeois (cf. article 73).</p>

Texte actuel de loi	Projet de loi	Commentaires
		Alors que certains considèrent cette proposition comme un peu «molle», les autres considèrent qu'à ce jour, cette norme est un mauvais signe au vu du vieillissement de la population.
	<p>Invalidité</p> <p><b>Art. 74</b> <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 75.</p>	<p>Les règles en matière d'invalidité sont complétées et précisées, notamment en ce qui concerne le délai de fin des rapports de service.</p> <p>Les modalités sont également précisées lorsque l'invalidité est partielle, ainsi que les conséquences sur l'engagement.</p>
	<p>Délais de congé ordinaire</p> <p><b>Art. 75</b> <sup>1</sup> Le délai de congé est, de part et d'autre, d'un mois la première année de service, de 2 mois de la deuxième à la cinquième année de service, de 3 mois de la sixième à la neuvième année de service et de 6 mois ultérieurement.</p> <p><sup>2</sup> Le congé peut être donné pour la fin de chaque mois pour le personnel de l'administration cantonale et pour la fin d'un semestre scolaire pour les enseignants des écoles publiques.</p>	<p>La nouvelle loi introduit désormais des délais de résiliation qui sont fonction de la durée des rapports de service. Les délais prévus sont similaires pour l'employé et l'employeur.</p> <p>Il est proposé de retenir un délai relativement étendu en cas de longs rapports de service.</p> <p>Le délai de 6 mois devrait, selon certaines prises de position, être limité uniquement aux cadres.</p>
	<p>Résiliation d'un commun accord</p> <p><b>Art. 76</b> Les rapports de service peuvent être résiliés d'un commun accord pour un terme choisi et selon les modalités convenues entre les parties.</p>	<p>Si la résiliation d'un commun accord était déjà pratiquée dans les faits, il est proposé qu'elle soit désormais ancrée dans la loi.</p> <p>Cette disposition permettra notamment de conclure des conventions entre les parties.</p>
<p>Démission</p> <p><b>Art. 45</b> <sup>1</sup> Le fonctionnaire peut en tout temps se démettre de ses fonctions pour la fin d'un mois. Trois mois à l'avance, pour la fin d'un mois, il adresse sa démission à l'autorité qui l'a nommé.</p>	<p>Démission</p> <p><b>Art 77</b> <sup>1</sup> L'employé peut démissionner, moyennant le respect des délais prévus à l'article 75.</p> <p><sup>2</sup> La démission est notifiée à l'autorité d'engagement ou à l'instance désignée par elle.</p>	<p>Si les délais sont, comme déjà indiqué, identiques pour l'employé et l'employeur, il est expressément prévu que le délai peut être écourté avec l'accord de l'employeur.</p>

Texte actuel de loi	Projet de loi	Commentaires
<p><sup>2</sup> Cette dernière peut accepter une démission donnée dans un délai plus court.</p>	<p><sup>3</sup> Cette dernière peut accepter une démission donnée dans un délai plus court.</p>	
	<p>Licenciement en temps inopportun</p> <p><b>Art. 78</b> <sup>1</sup> Si les rapports de service ont duré 3 mois au moins, l'autorité ne peut pas résilier le contrat :</p> <p>a) pendant que l'employé accomplit un service obligatoire, civil ou militaire, ou dans la protection civile, en vertu de la législation fédérale, pendant qu'il sert dans un service de la Croix-Rouge ou encore pendant les 4 semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de 11 jours;</p> <p>b) pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute de l'employé, et cela durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service;</p> <p>c) pendant la grossesse et au cours des congés de maternité et d'allaitement d'au maximum 20 semaines qui suivent l'accouchement;</p> <p>d) pendant que l'employé participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.</p> <p><sup>2</sup> Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.</p> <p><sup>3</sup> Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.</p>	<p>Dès lors que la période de fonction disparaît, il s'agit de prévoir une nouvelle procédure de licenciement.</p> <p>Il est donc nécessaire d'introduire aussi des règles de protection pour les employés malades ou accidentés.</p> <p>C'est ce qui est fait à l'article 78 qui est une reprise du Code des obligations, avec une protection étendue pour les femmes qui allaitent durant les quatre semaines qui suivent le congé maternité.</p>
<p>Licenciement pour cause de suppression de fonction</p> <p><b>Art. 46</b> <sup>1</sup> Lorsque sa fonction est supprimée et qu'il n'est pas possible de lui trouver, dans l'administration, un emploi correspondant à ses capacités, tout fonctionnaire peut être licencié.</p> <p><sup>2</sup> Il a droit à son traitement jusqu'à la fin du délai de licenciement, qui est de six mois pour la fin d'un mois.</p>	<p>Licenciement pour suppression d'emploi</p> <p><b>Art. 79</b> <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 aux capacités de l'employé, celui-ci peut être licencié, moyennant un délai de congé de 6 mois.</p>	<p>Dans cette disposition, le lien est fait avec la mutation pour le cas où l'employé se verrait attribuer un nouveau poste.</p> <p>Le Service des ressources humaines apportera une aide efficace à l'employé, tout en étant précisé qu'une obligation de résultat ne pourra jamais être garantie dans ce type de prestation. Lors d'une suppression d'emploi, il s'agira idéalement de retrouver à l'employé un emploi de même nature à celui qui est per-</p>

Texte actuel de loi	Projet de loi	Commentaires
<p><sup>3</sup> Le Gouvernement lui alloue une indemnité équitable en fonction de son âge et de ses années de service.</p> <p><sup>4</sup> Dans tous les cas, le Service du personnel apportera une aide efficace au fonctionnaire licencié afin qu'il puisse retrouver un emploi.</p>	<p><sup>2</sup> Dans le cas où un nouveau poste est attribué à l'employé, les règles sur la mutation s'appliquent.</p> <p><sup>3</sup> Le Service des ressources humaines apporte une aide appropriée à l'employé licencié pour l'aider à retrouver un emploi.</p>	<p>du. Le succès d'un reclassement passera souvent par la mise en œuvre d'une formation complémentaire, des entretiens réguliers, une recherche de solutions en concertation avec l'employé.</p> <p>Dans le cadre de la consultation, certains considèrent comme trop long le délai de 6 mois et lui préféreraient un délai réduit de 3 mois.</p> <p>A noter que le refus d'un nouveau poste par l'employé, sans motifs, supprime son droit à l'indemnité.</p>
<p>Prestations aux fonctionnaires non réélus ou licenciés</p> <p><b>Art. 48</b> Le Gouvernement fixe les conditions dans lesquelles le fonctionnaire déchu de ses droits aux prestations statutaires d'une institution de prévoyance du Canton, à la suite d'une non-réélection ou d'un licenciement, pourra être mis au bénéfice d'une indemnité.</p>	<p>Indemnité en cas de suppression d'emploi</p> <p><b>Art. 80</b> <sup>1</sup> Le Gouvernement alloue une indemnité à l'employé dont le poste est supprimé en tout ou en partie.</p> <p><sup>2</sup> Le montant de l'indemnité équivaut à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) un mois de traitement si l'employé peut justifier d'une année de service au moins;</li> <li>b) 3 mois de traitement si l'employé peut justifier de 5 années de service au moins;</li> <li>c) 4 mois de traitement si l'employé peut justifier de 8 années de service au moins et s'il est âgé de 35 ans révolus;</li> <li>d) 5 mois de traitement si l'employé peut justifier de 12 années de service au moins et s'il est âgé de 40 ans révolus;</li> <li>e) 6 mois de traitement si l'employé peut justifier de 15 années de service au moins et s'il est âgé de 45 ans révolus.</li> </ul> <p><sup>3</sup> Le Gouvernement peut augmenter le montant de l'indemnité pour les cas de rigueur, notamment en fonction des difficultés de reclassement de l'employé. L'indemnité ne peut en aucun cas excéder 9 mois.</p> <p><sup>4</sup> L'indemnité est versée sous la forme d'un capital. Elle est due au moment où les rapports de service prennent fin ou au moment où la diminution du taux d'occupation devient effective. Dans cette dernière hypothèse, le montant est versé au pro rata du taux d'occupation supprimé.</p>	<p>Dans l'actuelle loi, il était déjà prévu le versement d'une indemnité en cas de suppression de fonction.</p> <p>Dans le projet, ce principe subsiste, mais une règle est posée afin de calculer l'indemnité. Celle-ci est désormais versée en fonction de l'ancienneté et de l'âge de l'employé.</p> <p>L'échelle retenue qui s'inspire du système existant au sein du corps enseignant ne fait pas l'unanimité parmi les personnes consultées, en ce sens que certains estiment que l'indemnité ne devrait pas dépasser 6 mois, tandis que d'autres estiment qu'elle devrait être plus élevée.</p>
<p>Licenciement pour des motifs justifiés</p> <p><b>Art. 47</b> <sup>1</sup> L'autorité qui a nommé un fonctionnaire peut le licencier pour des motifs justifiés.</p>	<p>Licenciement ordinaire</p> <p>a) Pendant la période probatoire</p> <p><b>Art. 81</b> La résiliation au cours de la période probatoire fait l'objet d'une notification écrite, moyennant le respect des délais prévus à l'article 75.</p>	<p>Il convient de distinguer le licenciement au cours de la période probatoire du non renouvellement à l'issue de cette période. En cours de période, l'engagement peut être résilié moyennant le respect des délais.</p>



Texte actuel de loi	Projet de loi	Commentaires
<p><sup>2</sup> Sont considérés comme motifs justifiés toutes circonstances qui, d'après les règles de la bonne foi, font admettre que les rapports de service ne peuvent être poursuivis, notamment dans les cas suivants :</p> <p>a) perte de l'exercice des droits civils ;  b) incapacité professionnelle dûment constatée ;  c) inaptitude dûment constatée à observer les devoirs généraux de la fonction.</p> <p><sup>3</sup> L'autorité qui a nommé le fonctionnaire doit l'inviter préalablement à s'exprimer par écrit sur les motifs invoqués contre lui.</p> <p><sup>4</sup> La décision de licenciement est notifiée au fonctionnaire par écrit, avec indication des motifs retenus et des voies de recours.</p> <p><sup>5</sup> Le délai de licenciement est de trois mois, pour la fin d'un mois.</p> <p><sup>6</sup> Est réservé le droit du fonctionnaire de demander à l'Etat des dommages et intérêts pour licenciement injustifié.</p> <p>Fin et renouvellement des rapports de service</p> <p><b>Art. 49</b> <sup>1</sup> Les rapports de service prennent fin à l'expiration de la période administrative.</p> <p><sup>2</sup> En principe, l'autorité compétente procède à la confirmation générale pour une nouvelle période.</p> <p><sup>3</sup> Lorsque l'Etat a l'intention de renoncer aux services d'un fonctionnaire, celui-ci doit être avisé six mois avant l'expiration de la période administrative.</p>		
	<p>b) Engagement de durée déterminée</p> <p><b>Art. 82</b> L'engagement de durée déterminée prend fin automatiquement, à moins de la conclusion d'un contrat de durée indéterminée ou d'une prolongation de la période probatoire au sens de l'article 18.</p>	<p>A l'issue de la période probatoire, l'engagement prend fin automatiquement, sans qu'il faille résilier, à moins de la conclusion d'un contrat de durée indéterminée ou de la prolongation de la période.</p>
	<p>c) Après la période probatoire</p> <p><b>Art. 83</b> <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>Du fait de la suppression de la période administrative, toute la procédure de résiliation a dû être revue.</p> <p>Il est évident qu'au sein d'une administration publique, la procédure mise en place doit respecter les principes de l'activité administrative (légalité, opportunité, intérêt public, pesée des intérêts, proportionnalité, égalité, bonne foi, non-rétroactivité, diligence, efficacité et éco-</p>

Texte actuel de loi	Projet de loi	Commentaires
	<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 humaines et, si besoin, d'une autre personne désignée par le chef du département. L'employé peut se faire assister par une personne de son choix durant cette deuxième phase.</p> <p><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 6 à 12 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 6 à 12 mois de salaire.</p> <p><sup>9</sup> Les droits envers les assurances et les institutions de prévoyance sont réservés.</p>	<p>nomie). En l'espèce, le mécanisme mis en place prévoit au moins deux évaluations formelles du travail.</p> <p>A cet égard, il convient de préciser que la procédure décrite à l'art. 83 intervient alors que des constats et des points d'effort auront déjà été mis en avant dans le cadre de l'entretien annuel.</p> <p>A l'issue de la première évaluation, un avertissement est adressé à l'employé par écrit; il contient les motifs. Une seconde évaluation sera ensuite menée, laquelle pourra aboutir, si elle est négative, à un licenciement. L'employé aura connaissance du rapport sur lequel il pourra se prononcer avant que l'autorité ne prenne sa décision (droit d'être entendu).</p> <p>En vertu du principe de parallélisme des formes, l'autorité qui a procédé à l'engagement est aussi l'autorité compétente pour décider de la résiliation.</p> <p>La question de la réintégration en cas de licenciement dépourvu de motifs objectivement fondés est particulièrement sensible, tant du point de vue de l'employé que de l'employeur.</p> <p>Une solution intermédiaire a finalement été retenue avec la formulation «l'employé est en principe maintenu dans son poste». De fait, la possibilité est offerte aux deux parties au contrat de renoncer à la réintégration, moyennant le versement d'une indemnité.</p>
	<p>c) Prescription</p> <p><b>Art. 84</b> L'autorité ne peut pas ouvrir la procédure de licenciement plus d'une année après la découverte des faits et en tous les cas, pas plus de 10 ans après que les faits se sont produits.</p>	<p>Pour des questions de sécurité juridique, il a été prévu une disposition sur la prescription.</p>

Texte actuel de loi	Projet de loi	Commentaires
	<p>Libération de l'obligation de travailler</p> <p><b>Art. 85</b> <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><sup>2</sup> Le salaire est dû jusqu'à la fin du contrat. Les soldes éventuels d'heures et de vacances sont réputés compensés durant le temps de résiliation et ne donnent pas lieu à rétribution.</p> <p><sup>3</sup> L'article 88 est réservé.</p>	<p>Lors d'un licenciement ou parfois même en cas de démission, il peut être préférable pour chacune des parties que l'employé soit libéré de l'obligation de travailler.</p>
	<p>Licenciement extraordinaire</p> <p><b>Art. 86</b> <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 83, alinéa 8, s'applique par analogie.</p>	<p>L'actuelle loi sur le statut prévoit déjà une procédure de résiliation pour de justes motifs. Toutefois, un délai de résiliation de trois mois y est prévu. Pour les cas graves, l'existence d'un tel délai est choquante. Dès lors, le nouveau texte prévoit de pouvoir mettre un terme à un engagement «sans délai».</p>
	<p>Lien entre les procédures de licenciement ordinaire et extraordinaire</p> <p><b>Art. 87</b> 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>Le nouveau texte prévoit la possibilité de pouvoir passer d'une procédure à l'autre, en fonction de l'évolution des événements.</p>
<p>Suspension du fonctionnaire</p> <p><b>Art. 44</b> <sup>1</sup> Lorsqu'un fonctionnaire compromet, par son attitude, la bonne marche de l'administration, l'autorité qui l'a nommé peut prononcer préventivement sa suspension immédiate.</p> <p><sup>2</sup> En cas d'ouverture d'une enquête disciplinaire pour faute grave, cette mesure peut être accompagnée de la suppression totale ou partielle du traitement.</p> <p><sup>3</sup> Si la suspension se révèle injustifiée, le fonctionnaire est réintégré dans ses droits. Il recouvre notamment le traitement dont il a été privé. Ses prétentions en dommages et intérêts sont réservées.</p> <p><sup>4</sup> Durant la suspension, le fonctionnaire reste affilié aux assurances et institutions de prévoyance.</p>	<p>Suspension</p> <p><b>Art. 88</b> <sup>1</sup> L'autorité peut suspendre provisoirement l'employé qui compromet la bonne marche de l'administration ou de l'école.</p> <p><sup>2</sup> Si les faits invoqués paraissent constituer une violation grave des devoirs de service, la suspension d'activité peut être accompagnée d'une suspension de traitement. L'employé reste affilié aux assurances et à l'institution de prévoyance.</p> <p><sup>3</sup> Si la suspension s'avère ensuite injustifiée, l'employé a droit au traitement dont il a été privé.</p> <p><sup>4</sup> En dérogation de l'article 132 du code de procédure administrative, le recours contre une décision de suspension n'a pas d'effet suspensif. La décision le mentionne expressément.</p>	<p>La suspension a été quelque peu revue sur la forme, mais non sur le fond, compte tenu du fait que la procédure disciplinaire a été abandonnée dans le nouveau texte.</p> <p>La décision de suspension n'interviendra que dans des cas graves et selon la pratique qui a été celle du Gouvernement jusqu'à ce jour. L'autorité a toujours usé de cet outil avec parcimonie.</p>

Texte actuel de loi	Projet de loi	Commentaires
<b>Section 8 : Réclamation dérivant des rapports de service</b>	<b>Section 9 : Application de la loi</b>	
	<p>Autorité de conciliation</p> <p><b>Art. 89</b> <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 a pour tâche de concilier les parties dans tous les litiges qui opposent l'employé à son employeur.</p> <p><sup>3</sup> L'autorité de conciliation statue en cas d'échec de la conciliation.</p> <p><sup>4</sup> Demeurent réservés les cas où la voie de l'action de droit administratif est ouverte.</p>	<p>Autre innovation introduite dans le projet : l'autorité de conciliation. Afin de faciliter le règlement des litiges en lien avec le nouveau texte, il est institué une autorité de conciliation qui aura pour tâche de concilier les parties, voire de statuer en cas d'échec de la conciliation.</p> <p>Cette autorité, similaire au Conseil de Prud'hommes, devrait permettre de régler une bonne partie des litiges et d'éviter les recours systématiques à la Chambre administrative.</p> <p>Idéalement, l'autorité pourrait être présidée par une personne au bénéfice d'une formation juridique complète, vraisemblablement un-e juge du Tribunal de première instance.</p> <p>L'autorité de conciliation doit avoir la compétence de statuer en cas de non-conciliation, par souci d'efficacité; de même, un passage «obligé» à l'autorité de conciliation permettra en principe d'éviter le recours immédiat à la Chambre administrative. A noter toutefois que si globalement, l'autorité de conciliation a été perçue de manière positive, l'attribution d'un pouvoir de décision à cette autorité n'est pas du goût de toutes les instances et personnes consultées. Il faut tout de même rappeler qu'un pouvoir de décision est possible et qu'il est fait expressément référence à l'autorité de conciliation en matière de bail.</p>
<p>Recours et réclamation pécuniaire</p> <p><b>Art. 51</b> Le Code de procédure administrative fixe la procédure et la compétence dans les matières suivantes :</p> <p>a) recours du fonctionnaire envers l'Etat contre une décision touchant ses rapports de service et sa situation ;</p> <p>b) réclamation pécuniaire du fonctionnaire envers l'Etat, découlant de ses rapports de service.</p>	<p>Recours</p> <p><b>Art. 90</b> Toute décision prise en vertu de la présente loi et concernant la situation de l'employé peut faire l'objet d'un recours auprès de la Chambre administrative du Tribunal cantonal, après avoir fait l'objet d'une procédure devant l'autorité de conciliation.</p>	<p>Les décisions prises par l'autorité de conciliation seront susceptibles de recours devant la Chambre administrative, dans un délai de 30 jours, comme c'est déjà le cas actuellement. La jurisprudence restera ainsi toujours le fait du Tribunal cantonal.</p> <p>L'ordonnance règlera la procédure et notamment l'articulation avec la procédure de recours.</p>
<p>Droit de plainte</p> <p><b>Art. 50</b> <sup>1</sup> Le droit de plainte est reconnu à tout fonctionnaire victime d'un traitement illégal ou incorrect de la part de ses supérieurs ou collaborateurs.</p> <p><sup>2</sup> Le chef du département intéressé ou le président du Tribunal cantonal sont compétents pour liquider les plaintes émanant d'un fonctionnaire relevant de</p>	<p>Plainte</p> <p><b>Art. 91</b> <sup>1</sup> Tout employé qui s'estime victime d'un traitement illégal ou incorrect de la part de ses supérieurs, de ses subordonnés ou de collègues peut adresser une plainte, par écrit, auprès de son chef de département.</p> <p><sup>2</sup> Le chef de département traite les plaintes déposées. Le dépôt d'une plainte ne</p>	<p>La procédure de plainte déjà connue sous le droit actuel est complétée, en ce sens qu'à l'avenir, la plainte ne donnera pas forcément droit à une décision.</p> <p>De plus, il a été prévu qu'en cas de départ de l'employé ou lorsque la plainte devient sans objet, elle peut désormais être classée sans suite.</p>

Texte actuel de loi	Projet de loi	Commentaires
leur autorité respective.	<p>donne pas droit à une décision.</p> <p><sup>3</sup> Lorsque les rapports de service n'existent plus ou lorsque la plainte devient sans objet, la plainte peut être classée sans autre suite.</p> <p><sup>4</sup> Demeurent réservées les autres voies de droit offertes par la législation.</p>	
<b>Section 9 : Service du personnel, Commission du personnel, service médical</b>	<b>Section 10 : Consultation</b>	
<p>Commission du personnel</p> <p><b>Art. 53</b> Le Parlement détermine la composition et les attributions de la commission du personnel.</p>	<p>Partenariat social</p> <p><b>Art. 92</b> <sup>1</sup> L'Etat reconnaît comme partenaires les associations du personnel et les syndicats.</p> <p><sup>2</sup> Le Gouvernement consulte les partenaires pour toutes les questions présentant un intérêt général pour le personnel.</p> <p><sup>3</sup> Dans les limites de la législation et des disponibilités budgétaires, le Gouvernement négocie avec les partenaires les éléments suivants :</p> <p>a) les conditions d'emploi et la rémunération du personnel de la fonction publique;</p> <p>b) la durée du travail;</p> <p>d) les suppressions d'emploi, dans la mesure où elles se traduisent par des licenciements ou par une modification des conditions de travail.</p> <p><sup>4</sup> Par négociation, les parties entendent l'échange de leurs points de vue dans le but de parvenir à un accord.</p> <p><sup>5</sup> La négociation de questions spécifiques à un secteur est l'affaire de l'organisation ou des organisations représentant ce secteur.</p>	<p>La reconnaissance des associations de personnel et des syndicats comme partenaires est intégrée désormais dans la loi, ainsi que les éléments essentiels de la Convention du 15 septembre 1994.</p>
	<b>Section 11 : Dispositions transitoires</b>	
	<p>Dispositions transitoires</p> <p><b>Art. 93</b> <sup>1</sup> Nonobstant l'entrée en vigueur de la présente loi, les fonctionnaires nommés pour la période de fonction 2007-2010 restent au bénéfice de ladite période jusqu'à son expiration. Jusqu'à cette échéance, la résiliation des rapports de service ne peut intervenir que selon l'ancien droit.</p> <p><sup>2</sup> Les contrats en cours à l'entrée en vigueur de la présente loi sont adaptés à celle-ci. Les fonctionnaires nommés sont mis au bénéfice d'un contrat dès l'expiration de la période de fonction 2007-2010.</p>	<p>Les fins de période de fonction entre fonctionnaires et enseignants ne coïncidant pas, il a fallu trouver une solution permettant une entrée en vigueur échelonnée de la nouvelle loi.</p>

Texte actuel de loi	Projet de loi	Commentaires
	<p><sup>3</sup> Les procédures pendantes au moment de leur entrée en vigueur de la présente loi, notamment les résiliations, les enquêtes disciplinaires et les suspensions, restent soumises à l'ancien droit. Il ne peut plus être prononcé de sanction disciplinaire dès l'entrée en vigueur de la présente loi.</p>	
<b>Section 10 : Disposition finale</b>	<b>Section 12 : Dispositions finales</b>	
	<p>Dispositions d'exécution</p> <p><b>Art. 94</b> Le Gouvernement règle par voie d'ordonnance les dispositions d'exécution de la présente loi.</p>	
<p>Loi d'incompatibilité</p> <p><b>Article premier</b> La présente loi s'applique aux membres des autorités et aux magistrats de la République et Canton du Jura, aux fonctionnaires de l'administration cantonale, ainsi qu'au personnel des établissements autonomes.</p> <p>Exercice de charges publiques</p> <p><b>Art. 4</b> L'autorité apte à nommer peut interdire à un fonctionnaire d'assumer une charge publique lorsque l'exercice de celle-ci nuit à l'accomplissement du devoir de service.</p> <p>Députés et suppléants</p> <p><b>Art. 6</b> Ne peuvent être ni député, ni suppléant au Parlement :</p> <p>1. les magistrats et les juges désignés ci-après :</p> <p>a) les ministres;</p> <p>b) les magistrats de l'ordre judiciaire et les autres juges au sens de l'article 6 de la loi d'organisation judiciaire (LOJ)<sup>4)</sup>, lorsqu'ils sont élus par le Parlement;<sup>3)</sup></p> <p>c) ...<sup>5)</sup>;</p> <p>d) ...<sup>5)</sup>;</p> <p>e) ...<sup>5)</sup>;</p> <p>f) ...<sup>5)</sup>;</p> <p>g) ...<sup>5)</sup>;</p> <p>h) le président de la commission cantonale des recours en matière d'impôts;</p> <p>i) les préposés aux Offices des poursuites et faillites;</p>	<p>Modification de la loi d'incompatibilité</p> <p><b>Art. 95</b> La loi d'incompatibilité du 29 avril 1982 est modifiée comme il suit :</p> <p>Article premier (nouvelle teneur)</p> <p><b>Article premier</b> La présente loi s'applique aux membres des autorités et aux magistrats de la République et Canton du Jura, aux employés de l'Etat, aux enseignants des écoles publiques, ainsi qu'au personnel des établissements autonomes.</p> <p>Article 4 (nouvelle teneur)</p> <p><b>Art. 4</b> L'autorité apte à nommer peut interdire à un employé de l'Etat ou à un enseignant d'une école publique d'assumer une charge publique lorsque l'exercice de celle-ci nuit à l'accomplissement du devoir de service.</p> <p>Article 6, chiffres 2 (nouvelle teneur) et 3 (abrogé)</p> <p>2. les secrétaires des ministres, du chancelier et du Service de l'information et de la communication, les employés du Parlement, les chefs d'unités (services, offices, sections et bureaux), de même que leurs adjoints, le chimiste cantonal, le médecin cantonal, le pharmacien cantonal, le directeur du Centre médico-psychologique, les délégués aux transports, à l'énergie, le directeur général et les directeurs de divisions du Centre jurassien d'enseignement et de formation, le commandant de la police cantonale, le chef de la gendarmerie territoriale, le chef des opérations circulation, le chef de la sécurité et de la protection de la population, le chef de la sûreté, les greffiers du Tribunal de première instance et du Tribunal cantonal;</p>	<p>Au vu de la levée de boucliers dans le cadre de la consultation, le texte a été intégralement revu. La règle est ainsi désormais de permettre un accès au plus grand nombre, avec néanmoins des exceptions, selon une liste de fonctions qui se veut exhaustive. Le souci de garantir une égalité de traitement à l'ensemble du personnel est respecté.</p> <p>C'est ainsi une solution d'ouverture qui prévaut.</p> <p>Pour la refonte d'une disposition aussi importante, qui avait de surcroît provoqué le plus de réactions lors du processus de consultation, il a été procédé à une étude comparative des solutions en vigueur dans les autres cantons romands. La solution qui est proposée dans la législation d'application s'inspire ainsi notamment des législations neuchâteloises, genevoises et fribourgeoises, textes qui ont paru les plus pertinents.</p>

Texte actuel de loi	Projet de loi	Commentaires
<p>2. les fonctionnaires de l'administration cantonale à l'exception des enseignants;</p> <p>3. les directeurs des écoles cantonales;</p> <p>4. le directeur général, le directeur adjoint et les directeurs des succursales de la Banque cantonale du Jura;</p> <p>5. le directeur de l'Etablissement d'assurance immobilière;</p> <p>6. l'administrateur de la Caisse de pensions.</p>	<p>3. (Abrogé.)</p>	
	<p>Modification de la loi scolaire</p> <p><b>Art. 96</b> La loi du 20 décembre 1990 sur l'école enfantine, l'école primaire et l'école secondaire (loi scolaire) est modifiée comme il suit ::</p> <p><b>Titre cinquième</b> (nouvelle teneur) Autorisation d'enseigner</p> <p><b>Articles 84 à 89</b> Abrogés.</p> <p><b>Articles 90 à 105</b> Abrogés.</p>	
	<p>Abrogation</p> <p><b>Art. 97</b> Sont abrogées :</p> <p>1. la loi du 26 octobre 1978 sur le statut des magistrats, fonctionnaires et employés de la République et Canton du Jura;</p> <p>2. le décret du 6 décembre 1978 portant application de la loi sur le statut des magistrats, fonctionnaires et employés de la République et Canton du Jura;</p> <p>3. le décret du 19 juin 1980 fixant la cessation de plein droit des rapports de service.</p>	
	<p>Référendum</p> <p><b>Art. 98</b> La présente loi est soumise au référendum facultatif.</p>	
<p>Entrée en vigueur</p> <p><b>Art. 55</b> Le Gouvernement fixe la date d'entrée en vigueur de la présente loi.</p>	<p>Entrée en vigueur</p> <p><b>Art. 99</b> La présente loi entre en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2010.</p>	

## Loi sur le personnel de l'Etat

*Le Parlement de la République et Canton du Jura*

arrête :

### SECTION 1 : DISPOSITIONS GENERALES

Article 0 (nouveau)

Mission

Majorité de la commission :

La fonction publique a pour mission de fournir au public les services de qualité auxquels il a droit, de mettre en œuvre les politiques établies par l'autorité constituée et d'assurer la réalisation des autres objectifs de l'Etat.

Minorité de la commission et Gouvernement :

(Pas de nouvel article.)

Commission et Gouvernement :

Article premier

Objet de la loi et champ d'application

Commission et Gouvernement :

<sup>0</sup> La présente loi a pour objet de fixer les principes de la politique et de la gestion du personnel de l'Etat ainsi que les droits et les devoirs des employés qui exercent leur activité dans le cadre particulier des services publics.

<sup>1</sup> La présente loi s'applique aux employés de l'Etat comprenant le personnel de l'administration cantonale et les enseignants, ainsi qu'aux magistrats.

Gouvernement et minorité de la commission :

<sup>2</sup> Elle ne s'applique pas au personnel des établissements de droit public, ni aux apprentis.

Majorité de la commission :

<sup>2</sup> Elle ne s'applique pas au personnel des établissements de droit public, ni aux apprentis, ces derniers étant soumis aux dispositions fédérales et cantonales qui régissent la formation professionnelle.

Article 2

Employés et responsables hiérarchiques

<sup>1</sup> On distingue deux catégories d'employés :

- les employés engagés pour une durée indéterminée, pour accomplir une activité durable;
- les employés temporaires engagés pour une durée déterminée, notamment pour effectuer des remplacements ou accomplir des tâches spéciales.

<sup>2</sup> Sont responsables 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 de charges le prévoit.

Article 3

Magistrats

<sup>1</sup> Sont magistrats au sens de la présente loi :

- les membres du Gouvernement;
- les juges et procureurs au sens de la loi d'organisation judiciaire;
- le président de la Commission cantonale des recours en matière d'impôts;
- les préposés des offices des poursuites;
- le chef du contrôle des finances;
- le secrétaire du Parlement.

<sup>2</sup> Sont seuls applicables aux membres du Gouvernement les articles 19, 21, 23, 24 et 59 à 62.

Commission et 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 20 alinéa 2, 26 alinéa 3, 30, 43 à 45, 63 à 66. Les juges et procureurs sont soumis aux articles 65 et suivants de la loi d'organisation judiciaire.

<sup>4</sup> Les dispositions légales spéciales sont réservées.

Article 4

Egalité des sexes

Les termes désignant des personnes s'appliquent indifféremment aux femmes et aux hommes.

### SECTION 2 : POLITIQUE DU PERSONNEL

Article 5

Politique du personnel

Commission et Gouvernement :

<sup>1</sup> Le Gouvernement définit la politique du personnel, notamment en matière de conditions d'emploi, de développement, de formation et d'information.

<sup>2</sup> Il consulte les partenaires sociaux.

Article 6

Egalité entre femmes et hommes

Gouvernement et majorité 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 la vie professionnelle et la vie familiale.

Minorité de la commission :

Le Gouvernement œuvre à l'égalité entre femmes et hommes, dans tous les domaines de la gestion du personnel. Il favorise la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

Article 7

Intégration des personnes handicapées

Le Gouvernement prend les mesures destinées à favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap.

Article 8

Formation continue

<sup>1</sup> Le Gouvernement encourage la formation de ses employés.

Gouvernement et majorité de la commission :

<sup>2</sup> Le Service des ressources humaines propose annuellement un programme de formation.

Minorité de la commission :

<sup>2</sup> Le Service des ressources humaines, sur la base notamment de l'entretien annuel de développement, propose annuellement un programme de formation.

Article 9

Mobilité

Le Gouvernement encourage la mobilité interne.



Article 10  
Information

Le Gouvernement informe régulièrement le personnel des décisions importantes qu'il prend.

Article 11  
Application de la politique du personnel

<sup>1</sup> Le Service des ressources humaines met en œuvre la politique du personnel. Il veille à une pratique uniforme.

Commission :

<sup>1</sup> Le Service des ressources humaines coordonne la mise en œuvre de la politique du personnel.

<sup>2</sup> Il édicte les directives d'application nécessaires.

<sup>3</sup> Il apporte soutien et conseils aux responsables hiérarchiques, ainsi qu'aux employés.

SECTION 3 : CRÉATION DES RAPPORTS DE SERVICE

Article 12  
Processus de recrutement

Gouvernement et majorité de la commission :

<sup>1</sup> Les postes à repourvoir font en principe l'objet d'une mise au concours publique.

Minorité de la commission :

<sup>1</sup> Les postes à repourvoir font l'objet d'une mise au concours publique.

<sup>2</sup> Toutefois, il peut être renoncé à une mise au concours publique pour :

Majorité de la commission :

<sup>2</sup> Afin de favoriser la mobilité interne, il peut être renoncé à une mise au concours publique sans préjudice de l'égalité des citoyens à accéder à la fonction publique. Cette dérogation concerne notamment :

Minorité 2 de la commission :

<sup>2</sup> Il peut être renoncé à une mise au concours publique notamment dans les cas suivants :

a) des postes temporaires;

Majorité de la commission :

a) les postes temporaires d'une durée prévisible d'une année au maximum;

Minorité 2 de la commission :

a) pour des postes temporaires d'une durée prévisible d'une année au maximum;

b) des postes à temps partiel, dont le taux n'est pas supérieur à 50 %;

Majorité de la commission :

b) les postes à temps partiel, dont le taux est inférieur à 50 %;

Minorité 2 de la commission :

b) pour des postes à temps partiel, dont le taux est inférieur à 50 %;

c) des postes à temps partiel résultant d'une réduction de taux d'occupation;

Majorité de la commission :

c) les postes résultant d'une réduction de taux d'occupation inférieur à 50 % pour la redistribution d'un pourcentage disponible entre plusieurs personnes de l'unité administrative.

Minorité 2 de la commission :

c) pour la redistribution d'un pourcentage disponible entre plusieurs personnes de l'unité administrative résultant d'une réduction de taux d'occupation inférieur à 50 %;

d) des postes partagés d'enseignants, dans la mesure où le poste libéré est proposé au second titulaire, dans les mêmes limites du taux d'occupation de la lettre b;

Majorité de la commission :

d) les postes partagés d'enseignants, dans la mesure où le poste libéré est proposé au second titulaire, dans les mêmes limites du taux d'occupation de la lettre b;

Minorité 2de la commission :

d) pour des postes partagés d'enseignants, dans la mesure où le poste libéré est proposé au second titulaire, dans les mêmes limites du taux d'occupation de la lettre b;

Majorité de la commission :

e) les postes repourvus par une mutation interne, pour autant qu'ils ne débouchent pas sur une promotion salariale.

Minorité 2 de la commission :

e) pour des postes repourvus par une mutation interne, pour autant que cela ne débouche pas sur une promotion.

Minorité 1 de la commission et Gouvernement :

(Suppression de la lettre e.)

<sup>3</sup> Dans les hypothèses citées à l'alinéa 2, lettres a et b, il peut être procédé à une mise au concours interne.

Commission et Gouvernement :

<sup>4</sup> En cas de mise au concours publique infructueuse, il peut être procédé à un engagement par voie d'appel.

<sup>5</sup> Le Gouvernement détermine par voie d'ordonnance la procédure de mise au concours et de recrutement.

Article 13  
Eligibilité et conditions d'engagement

<sup>1</sup> La Constitution et la loi déterminent les conditions d'éligibilité et le mode d'élection des magistrats.

<sup>2</sup> Peut être engagée comme employé toute personne :

a) de nationalité suisse;

b) étrangère ayant l'exercice des droits politiques; ou

c) ressortissante d'un pays de l'Union européenne (UE) et de l'Association européenne de libre-échange (AELE).

<sup>3</sup> Pour les étrangers non ressortissants d'un pays de l'UE et de l'AELE qui ne sont pas au bénéfice de l'exercice des droits politiques, le Gouvernement peut autoriser des exceptions.

<sup>4</sup> L'autorité d'engagement peut requérir d'un candidat de justifier de son honorabilité, notamment en fournissant un extrait de casier judiciaire ou tout autre document utile.

Article 14  
Conditions d'engagement

<sup>1</sup> L'autorité d'engagement détermine le profil requis pour occuper un poste.

<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.

<sup>3</sup> S'agissant des enseignants, seules peuvent être engagées, pour une durée indéterminée, les personnes en possession de titres reconnus. L'engagement d'employés temporaires est réservé. Les conditions sont précisées par voie d'ordonnance.

#### Article 15 Autorité d'engagement

<sup>1</sup> Sous réserve de la législation spéciale et des dispositions qui suivent, les employés de l'Etat sont engagés par le Gouvernement.

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

<sup>2</sup> Le Gouvernement peut déléguer par voie d'ordonnance cette compétence d'engagement aux chefs de département et aux chefs de service ou d'office.

##### Majorité de la commission :

<sup>2</sup> Le Gouvernement peut déléguer par voie d'ordonnance cette compétence d'engagement aux chefs de département.

<sup>3</sup> L'engagement des employés temporaires est réglé par voie d'ordonnance.

##### Proposition du groupe UDC :

<sup>4</sup> Les enseignants chargés d'un enseignement régulier sont nommés par la commission d'école, sous réserve de la ratification du Département.

##### Proposition du groupe UDC :

<sup>5</sup> Le Département nomme, après avoir consulté les commissions d'école concernées, les enseignants chargés des mesures compensatoires, des classes de soutien et des enseignements irréguliers ou ponctuels.

#### Article 16 Mode d'engagement

<sup>1</sup> Les employés de l'Etat sont engagés par contrat de droit administratif.

<sup>2</sup> Le contrat précise notamment :

- a) la désignation de l'emploi;
- b) le taux d'occupation si l'emploi est à taux partiel;

##### Proposition du groupe UDC :

- b) le taux d'occupation si l'emploi est à temps partiel;

- c) les conditions de rémunération;
- d) la date de l'entrée en fonction;
- e) les obligations particulières, le cas échéant.

##### Proposition du groupe UDC :

- f) la durée du temps d'essai;

##### Proposition du groupe UDC :

- g) les conditions et délais de résiliation.

#### Article 17 Attributions

Les attributions de l'employé résultent de la législation. Elles sont précisées dans une description de poste, établie par le supérieur hiérarchique, et revue régulièrement.

#### Article 17a (nouveau)

##### Commission et Gouvernement :

Note marginale : Engagement de durée déterminée

##### Majorité de la commission et Gouvernement :

<sup>1</sup> L'employé peut être engagé pour une période déterminée, notamment pour effectuer des remplacements ou ac-

complir des tâches spéciales.

<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.

##### Minorité de la commission :

L'employé peut être engagé pour une période déterminée, notamment pour effectuer des remplacements ou accomplir des tâches spéciales. Un contrat de durée déterminée ne peut pas être renouvelé plus de deux fois.

#### Article 18 Période probatoire et engagement de durée indéterminée

##### Majorité de la commission :

<sup>1</sup> Tout engagement de durée indéterminée est précédé d'une période probatoire d'une durée déterminée de 6 mois.

##### Minorité 1 de la commission et Gouvernement :

<sup>1</sup> Tout engagement de durée indéterminée est précédé d'une période probatoire d'une durée déterminée de 6 mois.

##### Minorité 2 de la commission :

<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.

##### Proposition du groupe UDC :

<sup>1</sup> Les trois premiers mois sont considérés comme temps d'essai. Au besoin, le temps d'essai peut être prolongé jusqu'à six mois maximum.

##### Majorité de la commission et Gouvernement :

<sup>1bis</sup> La période probatoire peut être prolongée de 6 mois au maximum. Dans ce cas, l'autorité avise l'employé avant l'expiration de celle-ci.

##### Minorité de la commission :

(Inclus dans l'alinéa 1 de la minorité 2.)

##### Commission et Gouvernement :

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

##### Proposition du groupe UDC :

<sup>2</sup> Lors d'engagements de durée déterminée ou en cas de mutation, l'employeur peut renoncer à tout ou partie du temps d'essai.

<sup>3</sup> Trois mois avant l'expiration de la période probatoire, l'autorité communique à l'employé son engagement pour une durée indéterminée, sur la base d'un contrat de droit administratif, ou la prolongation éventuelle de la période probatoire. Elle peut aussi confirmer que l'engagement de durée déterminée prend fin au terme de la période probatoire.

##### Majorité de la commission :

<sup>3</sup> Lorsqu'aucune notification écrite au sens de l'article 81 n'est adressée à l'employé dans les délais prévus à l'article 75, l'engagement est réputé définitif.

##### Minorité de la commission :

<sup>3</sup> Lorsque l'autorité décide de renoncer à l'engagement définitif ou de prolonger la période probatoire, elle doit en aviser l'employé un mois avant l'expiration de celle-ci.

##### Minorité de la commission :

<sup>4</sup> Lorsque l'autorité décide de renoncer à l'engagement définitif à l'issue de la période probatoire prolongée, elle en

avise l'employé trois mois avant l'expiration de celle-ci.

Majorité de la commission et Gouvernement :  
(Pas de nouvel alinéa 4.)

Minorité de la commission :

<sup>5</sup> Lorsqu'aucune décision n'est rendue dans les délais prévus ci-dessus, l'employé est réputé répondre aux exigences de sa fonction. Son engagement est alors définitif.

Majorité de la commission et Gouvernement :  
(pas de nouvel alinéa 5.)

#### SECTION 4 : ORGANISATION DU TRAVAIL ET OBLIGATIONS DES EMPLOYÉS

##### Article 19

###### Intérêt général

<sup>1</sup> L'employé est au service du peuple.

<sup>2</sup> Il agit conformément à la loi et aux intérêts de l'Etat.

##### Article 20

###### Devoirs généraux

Minorité de la commission :

<sup>0</sup> Par son comportement général en et hors service, l'employé se montre digne de la considération et de la confiance qu'exige sa fonction publique, est tenu de remplir ses obligations avec diligence, compétence et efficacité, selon les règles de la bonne foi.

Majorité de la commission et Gouvernement :  
(Pas de nouvel alinéa 0.)

Minorité de la commission :

<sup>0bis</sup> Dans ses rapports de service, il se comporte avec tact et politesse.

Majorité de la commission et Gouvernement :  
(Pas de nouvel alinéa 0<sup>bis</sup>.)

<sup>1</sup> L'employé est tenu de remplir ses obligations avec diligence, compétence et efficacité, selon les règles de la bonne foi.

Majorité de la commission :

<sup>1bis</sup> La liberté d'opinion est garantie à l'employé. Il doit toutefois faire preuve de la réserve que lui impose sa fonction.

Minorité de la commission et Gouvernement  
(Pas de nouvel alinéa 1<sup>bis</sup>.)

Majorité de la commission :

<sup>1ter</sup> L'employé ne peut avoir un intérêt direct ou indirect dans une entreprise qui met en conflit son intérêt personnel et les devoirs de sa fonction.

Minorité de la commission et Gouvernement :  
(Pas de nouvel alinéa 1<sup>ter</sup>.)

<sup>2</sup> Il se conforme aux instructions de ses responsables.

<sup>3</sup> Il assume personnellement son service.

<sup>4</sup> Il aide ses collègues et coopère avec eux. Il les remplace en cas de nécessité.

<sup>5</sup> L'enseignant dispense son enseignement conformément aux plans d'études, aux programmes d'enseignement et aux instructions des autorités scolaires. Il collabore avec les parents et les institutions spécialisées, compte tenu de leur rôle respectif. Il adapte son enseignement à l'évolution des connaissances et des méthodes.

<sup>6</sup> L'enseignant respecte l'opinion de ses élèves et s'abstient à leur égard de toute propagande et de tout acte discriminatoire.

##### Article 21

###### Interdiction d'accepter des dons

Il est interdit à l'employé de solliciter, de se faire promettre ou d'accepter, pour lui ou pour autrui, des dons et avantages en rapport avec l'exécution de son travail.

##### Article 22

Majorité de la commission et Gouvernement :

Note marginale : Sauvegarde des intérêts de l'Etat et devoir de signaler

Minorité de la commission :

Note marginale : Devoir de signaler

Gouvernement et majorité de la commission :

<sup>1</sup> L'employé est tenu de signaler à sa hiérarchie, les faits punissables ou préjudiciables aux intérêts de l'Etat commis par un autre employé en rapport avec l'exécution de son travail.

Minorité de la commission :

(Suppression de l'alinéa 1.)

<sup>2</sup> L'employé qui acquiert dans l'exercice de son activité la connaissance d'une infraction en informe sa hiérarchie qui décide de la suite à donner.

<sup>3</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'administration, en informe sa hiérarchie, à moins que l'infraction ne soit de peu de gravité et sans aucun rapport avec la fonction exercée.

Majorité de la commission :

<sup>3</sup> L'employé qui fait l'objet d'une poursuite pénale 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 aucun rapport avec la fonction exercée.

Minorité de la commission :

<sup>3</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 aucun rapport avec la fonction exercée.

Gouvernement et minorité de la commission :

<sup>4</sup> Les magistrats signalent les cas au Ministre de la Justice.

Majorité de la commission :

(Suppression de l'alinéa 4.)

##### Article 23

###### Secret de fonction

<sup>1</sup> Il est interdit à l'employé de divulguer 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.

<sup>2</sup> Dans les mêmes limites, il lui est interdit de communiquer à des tiers ou de conserver par-devers lui, en original ou en copie, des documents de service.

<sup>3</sup> Ces obligations subsistent après la fin des rapports de service.

## Article 24

## 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'exécution de son travail 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 est :

- a) le Gouvernement pour les magistrats;
- b) le chef de département pour les employés.

<sup>3</sup> L'autorisation ne peut être refusée que si un intérêt public prépondérant l'exige. Au besoin, l'autorité peut préciser les points sur lesquels doit porter la déposition de l'employé.

<sup>4</sup> Les mêmes règles s'appliquent à la production en justice de pièces officielles et à la remise d'attestations.

## Article 25

## Désistement

L'employé doit s'abstenir de tout acte dans les cas de récusation prévus par le code de procédure administrative.

## Article 26

## Instruments de travail

<sup>1</sup> L'employé utilise avec soin le matériel et les instruments de travail mis à disposition par l'employeur pour exercer son travail.

<sup>2</sup> Le Gouvernement détermine les limites dans lesquelles ces instruments peuvent être utilisés à des fins personnelles.

<sup>3</sup> L'employé doit permettre à son responsable hiérarchique d'accéder aux documents professionnels, notamment informatiques.

Gouvernement et minorité de la commission :

<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.

Majorité de la commission :

<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.

## Article 27

Commission et Gouvernement :

Note marginale : Organisation du travail et tâches spécifiques du responsable

Commission et Gouvernement :

<sup>1</sup> Le responsable hiérarchique détermine l'organisation du travail, en définissant ses attentes en termes de missions, de tâches et d'objectif et en donnant à ses subordonnés les instructions nécessaires pour que ceux-ci puissent planifier et organiser leur activités.

<sup>2</sup> Le responsable hiérarchique assure un suivi régulier du personnel qui lui est subordonné et contrôle la bonne exécution du travail.

<sup>3</sup> Il est responsable des actes accomplis conformément aux instructions qu'il a données.

## Article 28

## Absences et examen auprès du médecin conseil

<sup>1</sup> L'employé informe immédiatement son supérieur hiérarchique de ses absences. Il est tenu de les justifier.

Gouvernement et majorité de la commission :

<sup>2</sup> L'employé qui se trouve en incapacité de travail pour une cause inhérente à sa santé doit produire un certificat médical dès le quatrième jour d'absence. En cas d'absence répétée ou de suspicion d'abus, le Service des ressources humaines peut exiger un certificat médical dès le premier jour d'absence. Il peut ordonner l'examen de l'employé par un médecin conseil désigné par lui.

Minorité de la commission :

<sup>2</sup> L'employé qui se trouve en incapacité de travail pour une cause inhérente à sa santé doit produire un certificat médical dès le quatrième jour d'absence. En cas d'absence répétée ou de suspicion d'abus, le Service des ressources humaines peut exiger un certificat médical dès le premier jour d'absence et peut ordonner l'examen de l'employé par un médecin conseil qu'il aura désigné.

## Article 29

## Occupation accessoire

Gouvernement et minorité de la commission :

<sup>1</sup> L'employé ne peut se livrer à une occupation accessoire incompatible avec l'exercice de sa mission ou qui porte préjudice à l'image du service public.

Majorité de la commission :

<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'administration.

Majorité de la commission :

<sup>1bis</sup> Toute activité accessoire rétribuée est soumise à autorisation.

Minorité de la commission et Gouvernement :

(Pas de nouvel alinéa 1<sup>bis</sup>.)

<sup>2</sup> Le Gouvernement règle par voie d'ordonnance les conditions de l'exercice d'une occupation accessoire. Il peut déléguer la compétence d'octroyer l'autorisation au Service des ressources humaines.

<sup>3</sup> Les articles 12 et 49 de la loi d'organisation judiciaire sont réservés.

## Article 30

## Evaluation du travail

<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.

<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 et de l'efficacité professionnelle, ainsi que sur celui du comportement au travail.

Gouvernement et majorité de la commission :

<sup>3</sup> Cet entretien sert également à déterminer les objectifs pour la période à venir, ainsi que les mesures d'accompagnement nécessaires, notamment la formation.

Minorité de la commission :

<sup>3</sup> Cet entretien sert également à déterminer les objectifs pour la période à venir, ainsi que les mesures d'accompagnement nécessaires, notamment la formation. L'ordonnan-

ce définit les cas où l'augmentation résultant de l'ancienneté peut être différée.

Minorité de la commission :

<sup>3bis</sup> L'entretien annuel de développement peut influencer la rémunération.

Majorité de la commission et Gouvernement :

(Pas de nouvel alinéa 3<sup>bis</sup>.)

Majorité de la commission :

<sup>3ter</sup> L'employé a accès à son dossier individuel dans des conditions fixées par l'ordonnance.

Minorité de la commission et Gouvernement :

(Pas de nouvel alinéa 3<sup>ter</sup>.)

Commission et Gouvernement :

<sup>4</sup> Dans l'enseignement, les responsables hiérarchiques chargés de mener cet entretien sont désignés par le Département de la Formation, de la Culture et des Sports.

Article 31

Résidence, logement et uniforme

<sup>1</sup> Lorsque les besoins du service l'exigent, l'employé peut être tenu de résider dans une localité proche du lieu de travail.

<sup>2</sup> Il peut être tenu d'occuper le logement que lui assigne l'autorité d'engagement.

<sup>3</sup> Il peut être tenu de porter un uniforme.

<sup>4</sup> Le Gouvernement fixe les catégories d'employés astreints par de telles obligations.

Article 31a (nouveau)

Commission et Gouvernement :

Note marginale : Code de déontologie

En collaboration avec les partenaires sociaux, le Gouvernement élabore un code de déontologie qui oblige les employés de l'Etat.

Article 32

Promesse solennelle

Les employés font la promesse solennelle devant le Président du Gouvernement, sauf réglementation spéciale.

SECTION 5 : DROITS DES EMPLOYÉS

Article 33

Naissance et extinction du droit au traitement

<sup>1</sup> Le Parlement fixe les conditions dans lesquelles naît et s'éteint le droit au traitement et aux allocations.

<sup>2</sup> Il détermine de même les modalités de ce droit en cas de maladie, de grossesse, d'accident, d'invalidité, de congé, de service militaire ou lors de toute autre circonstance entraînant une incapacité temporaire de l'employé à assurer sa tâche.

Article 34

Compensation

Le traitement ne peut être compensé avec une somme due à l'Etat en raison des rapports de service que dans la mesure où le salaire est saisissable; les créances dérivant d'un dommage causé intentionnellement peuvent être compensées sans restriction.

Article 35

Retenues

Les contributions légales aux assurances sociales sont prélevées d'office.

Article 36

Droit au traitement en cas de maladie ou accident

a) Empêchement non fautif

<sup>1</sup> En cas d'empêchement non fautif de travailler résultant d'une maladie ou d'un accident, le traitement des employés est versé de la façon suivante, pour le degré de l'incapacité subie :

Commission et Gouvernement :

a) à 100 %, du 1<sup>er</sup> au 30<sup>e</sup> jour d'incapacité;

Commission et Gouvernement :

b) à 90 % du 31<sup>e</sup> jour au 730<sup>e</sup> jour d'incapacité.

Majorité de la commission :

<sup>1bis</sup> L'Etat peut conclure une assurance perte de gains pour ses employés. Dans ce cas, les indemnités journalières sont acquises à l'employeur.

Minorité de la commission et Gouvernement :

<sup>1bis</sup> L'Etat conclut une assurance perte de gains pour ses employés. Dans ce cas, les indemnités journalières sont acquises à l'employeur.

Commission et Gouvernement :

<sup>2</sup> (Supprimé.)

Commission et Gouvernement :

<sup>3</sup> (Supprimé.)

Article 37

Calcul et durée de l'empêchement

<sup>1</sup> Les empêchements de travailler s'additionnent quant à leur durée, qu'ils découlent d'une maladie ou d'un accident et quels que soient leur nature ou leur degré.

<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.

Article 38

Mise à l'invalidité et annonce au service de détection précoce

<sup>1</sup> Tout employé incapable de travailler doit déposer valablement une demande de prestations à l'Office de l'assurance invalidité et à la Caisse de pensions de la République et Canton du Jura, au plus tard six mois après le début de son incapacité de travail.

Commission et Gouvernement :

<sup>2</sup> Le Service des ressources humaines communique des situations d'employés en incapacité de travail en tout temps au service de détection précoce de l'assurance invalidité.

<sup>3</sup> Le Gouvernement règle par voie d'ordonnance les cas de perte de gain, dans l'attente d'une décision de l'assurance invalidité.

Commission :

(Suppression de l'alinéa 3.)

## Article 39

b) Empêchement imputable à une faute

Commission et Gouvernement :

Lorsque l'empêchement de travailler résulte d'une faute intentionnelle ou d'une négligence grave de l'employé, les prestations énoncées à l'article 36 sont réduites ou supprimées dans la même proportion que celle adoptée par l'éventuelle assurance.

## Article 40

c) Empêchement imputable à un tiers

Lorsque l'empêchement de travailler résulte de la faute intentionnelle ou de la négligence d'un tiers, l'employeur est subrogé aux droits de l'employé jusqu'à concurrence des prestations fournies.

## Article 41

Traitement et classification : renvoi

Le mode de rémunération, ainsi que la classification sont réglés par voie de décret.

## Article 42

Assurances et institutions de prévoyance

Le Parlement règle l'assurance contre les conséquences économiques du décès, de l'âge et de l'invalidité, ainsi que les autres institutions de prévoyance en faveur du personnel.

## Article 43

Aménagement du temps de travail

<sup>1</sup> Le Gouvernement règle l'aménagement du temps de travail.

<sup>2</sup> Il peut décider d'annualiser certains horaires.

<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.

## Article 44

Durée du travail

Gouvernement et minorité de la commission :

<sup>1</sup> Le Gouvernement fixe la durée du travail.

Majorité de la commission :

<sup>1</sup> Le Parlement fixe la durée du travail.

Gouvernement et majorité de la commission :

<sup>2</sup> La durée hebdomadaire maximale pour le personnel de l'administration cantonale est de 40 heures.

Minorité de la commission :

<sup>2</sup> La durée hebdomadaire pour le personnel de l'administration cantonale est de 40 heures.

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

<sup>4</sup> La charge de travail de l'enseignant comprend l'enseignement proprement dit et les tâches qui lui sont associées, telles que la relation avec les parents et les services liés à l'école, la participation à des activités organisées dans le cadre de l'école ainsi que le perfectionnement professionnel.

<sup>5</sup> Le Gouvernement fixe le nombre de périodes hebdomadaires pour chaque catégorie d'enseignants, en fonction notamment du degré d'enseignement.

<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.

## Article 45

Heures exceptionnelles

<sup>1</sup> Le personnel de l'administration cantonale est tenu d'accomplir les heures exceptionnelles, soit celles effectuées de 23h00 à 6h00 du matin, le week-end, ainsi que les jours fériés, que peut exiger le service; il peut être soumis à un horaire spécial.

<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.

## Article 46

Vacances, congés et jours fériés

<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 au minimum.

<sup>2</sup> Les enseignants ont droit à une période de vacances correspondantes. Ces vacances sont toutefois prises durant le temps des vacances scolaires.

<sup>3</sup> Les employés ont droit aux jours fériés et grandes fêtes définis dans la loi cantonale sur les jours fériés officiels et le repos dominical.

Commission et Gouvernement :

<sup>4</sup> Le Gouvernement fixe, par voie d'ordonnance, la durée des congés auxquels ont droit les employés, notamment la durée du congé maternité, paternité et adoption.

## Article 47

Dispositions particulières

Le Gouvernement peut prévoir des dispositions particulières en matière d'horaire et de vacances pour les employés âgés de plus de 50 ans.

## Article 48

Exercice de charges publiques

<sup>1</sup> L'employé a droit à des congés payés d'une durée maximale de 15 jours par année pour l'exercice de charges publiques.

Minorité de la commission :

<sup>1</sup> L'employé a droit à des congés payés d'une durée maximale de 10 jours par année pour l'exercice de charges publiques.

Majorité de la commission :

<sup>1</sup> L'employé a le droit d'exercer une charge publique pour autant qu'elle soit compatible avec sa fonction.

Gouvernement et minorité de la commission :

<sup>2</sup> L'autorité d'engagement peut limiter ou interdire l'exercice d'une charge publique, dans la mesure où l'accomplissement d'une telle charge peut porter préjudice aux devoirs de service de l'employé.

Majorité de la commission :

<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.

Gouvernement et minorité de la commission :

<sup>3</sup> L'exercice d'une charge publique porte notamment préjudice à l'accomplissement des devoirs de service lorsque :

- a) l'indépendance de l'employé en serait compromise;
- b) l'employé se verrait confronté à des conflits d'intérêts;
- c) la pleine capacité de travail de l'employé ne serait plus assurée.

Majorité de la commission :

<sup>3</sup> Le Gouvernement règle les modalités de détail par voie d'ordonnance.

Minorité de la commission :

<sup>3bis</sup> Dans la mesure où l'absence liée au jour de congé nécessite l'engagement d'un remplaçant, les frais liés au remplacement sont à la charge de l'employé de l'Etat.

Majorité de la commission et Gouvernement :

(Pas de nouvel alinéa <sup>3bis</sup>.)

<sup>4</sup> Sont réservées les dispositions sur les incompatibilités.

Gouvernement et minorité de la commission :

<sup>5</sup> Le Gouvernement règle, par voie d'ordonnance, les conditions de l'exercice de charges publiques.

Majorité de la commission :

<sup>5</sup> Le Gouvernement règle, par voie d'ordonnance, les conditions de l'exercice de charges publiques, notamment en ce qui concerne la prise en charge des frais occasionnés par l'exercice de ce droit.

Article 49

Congé non payé

<sup>1</sup> L'employé peut solliciter un congé non payé pour accomplir une mission d'intérêt général ou pour toute autre raison importante.

<sup>2</sup> Le congé peut être accordé par le Gouvernement ou par l'autorité désignée par lui.

<sup>3</sup> Le Gouvernement règle par voie d'ordonnance les conditions d'un tel congé.

Article 50

Appui

Au cours de leur première année d'activité, les employés bénéficient d'un soutien, notamment pédagogique, pour ce qui concerne les enseignants.

Article 51

Perfectionnement professionnel

<sup>1</sup> L'employé a le droit et le devoir de se perfectionner.

<sup>2</sup> Le chef de département ou le supérieur hiérarchique peut astreindre un employé à suivre des cours de perfectionnement.

<sup>3</sup> Le Gouvernement règle par voie d'ordonnance les modalités de prise en charge. Pour les enseignants, ces cours se déroulent en principe par moitié sur le temps scolaire.

Article 52

Protection de la personnalité et de la santé

<sup>1</sup> L'Etat assure la protection de la personnalité de ses employés.

<sup>2</sup> Il prend les mesures nécessaires pour empêcher toute discrimination entre les employés, en particulier en relation avec le sexe, la race, la culture, l'origine, la croyance, le mode de vie.

<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.

<sup>4</sup> Il prend les mesures nécessaires de prévention des accidents et maladies professionnelles, ainsi que de protection de la santé.

<sup>5</sup> Il prend en outre les mesures assurant la protection des données personnelles.

Article 53

Protection contre les menaces

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la protection des employés contre les menaces ou les attaques en lien avec l'exercice de leur mission.

Article 54

Assistance juridique

Commission et Gouvernement :

Lorsqu'un employé est lésé, dans l'exercice de ses fonctions, par une infraction commise à son encontre ou lorsqu'il est lui-même l'objet d'une plainte, le Gouvernement peut lui accorder, au vu des circonstances, une assistance juridique.

Article 55

Liberté d'association et droit de grève

<sup>1</sup> La liberté d'association et le droit de grève sont garantis conformément à la Constitution de la République et Canton du Jura.

<sup>2</sup> Toute grève doit être précédée d'un préavis.

<sup>3</sup> En cas de grève, aucune rémunération n'est versée pour les heures de travail non effectuées.

<sup>4</sup> La participation licite d'un employé à une grève ne peut entraîner de mesure à son encontre, ni constituer un motif de licenciement.

<sup>5</sup> Un service minimum doit être assuré notamment dans le secteur de la prise en charge des élèves de la scolarité obligatoire, de la police, de la prison, des tribunaux, des ponts et chaussées, des soins et de l'informatique. Le Gouvernement en règle les modalités par voie d'ordonnance.

Article 56

Consultation

Gouvernement et majorité de la commission :

Les employés sont consultés par le supérieur hiérarchique dans toutes les affaires importantes qui les concernent.

Minorité de la commission :

Les employés sont consultés par le supérieur hiérarchique dans toutes les affaires qui les concernent.

## Article 57

## Inventions, droit d'auteur

<sup>1</sup> Les inventions d'un employé et les designs qu'il a créés, ou à l'élaboration desquels il a pris part, dans l'accomplissement de son travail et conformément à ses obligations, appartiennent à l'employeur, qu'ils puissent être protégés ou non.

<sup>2</sup> Par accord écrit, l'employeur peut se réserver un droit sur les inventions que l'employé a faites et sur les designs qu'il a créés dans l'accomplissement de son travail mais en dehors de son cahier de charges.

<sup>3</sup> L'employé qui a fait une invention ou créé un design visé à l'alinéa 2 en informe par écrit le Gouvernement; celui-ci lui fait savoir par écrit dans les 6 mois s'il entend acquérir ou lui laisser l'invention ou le design.

<sup>4</sup> Si l'invention ou le design n'est pas laissé à l'employé, l'employeur peut lui verser une rétribution spéciale équitable, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de la valeur économique de l'invention ou du design, de la collaboration de l'employeur et de ses auxiliaires, de l'usage qui a été fait de ses installations, ainsi que des dépenses de l'employé et de sa situation.

<sup>5</sup> Les dispositions ci-dessus s'appliquent par analogie aux œuvres créées par l'employé.

## Article 58

## Certificat et attestation de travail

<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.

<sup>2</sup> Une attestation de travail portant uniquement sur la nature et la durée des rapports de service pourra, à sa demande, également lui être fournie.

<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 co-signés par eux.

## SECTION 6 : RESPONSABILITE DES EMPLOYÉS

## Article 59

## Responsabilité civile envers des tiers

<sup>1</sup> L'Etat répond du dommage causé sans droit à un tiers par un employé dans l'exercice de sa mission.

<sup>2</sup> Le lésé n'a aucune action contre l'employé.

<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 10 ans dès le jour où le fait dommageable s'est produit.

<sup>4</sup> Lorsqu'un tiers réclame des dommages-intérêts, l'Etat en informe immédiatement l'employé.

<sup>5</sup> Lorsqu'il est tenu de réparer le dommage causé, l'Etat dispose d'une action récursoire contre l'employé qui a commis une faute de manière intentionnelle ou par négligence grave, même après la résiliation des rapports de service. 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.

## Article 60

## Responsabilité civile envers l'Etat

<sup>1</sup> L'employé répond envers l'Etat du dommage qu'il lui cause directement en violant intentionnellement ou par négligence grave les devoirs de sa fonction.

<sup>2</sup> L'Etat peut astreindre l'employé à conclure une assurance de responsabilité civile pour les dommages qu'il peut causer dans l'exercice de ses fonctions.

## Article 61

## Etendue de la réparation

<sup>1</sup> Lorsque plusieurs employés ont causé ensemble un dommage, ils répondent envers l'Etat proportionnellement à leurs fautes.

<sup>2</sup> Font règle pour le surplus les dispositions des articles 41 et suivants du Code des obligations.

## Article 62

## Responsabilité pénale

<sup>1</sup> Les dispositions des lois pénales fédérales et cantonales sont applicables aux poursuites pénales engagées contre un employé pour violation des devoirs de sa charge.

<sup>2</sup> Les membres du Gouvernement, les juges et les procureurs ne peuvent être l'objet de poursuites pénales pour violation des devoirs de leur charge qu'avec l'autorisation du Parlement.

## Article 62a (nouveau)

Minorité de la commission :

## Note marginale : Responsabilité disciplinaire

<sup>1</sup> L'employé qui enfreint ses devoirs de service, intentionnellement ou par négligence, est passible d'une sanction disciplinaire.

<sup>2</sup> Lorsque les mêmes faits donnent lieu à une enquête disciplinaire et à une procédure pénale, le prononcé disciplinaire peut être ajourné jusqu'à droit connu dans la procédure pénale.

<sup>3</sup> Le droit de prononcer des sanctions disciplinaires subsiste indépendamment de l'ouverture d'une procédure civile ou pénale engagée en raison des mêmes faits.

Majorité de la commission et Gouvernement :

(Pas de nouvel article 62a.)

## Article 62b (nouveau)

Minorité de la commission :

## Note marginale : Sanctions disciplinaires

<sup>1</sup> Les sanctions disciplinaires sont les suivantes :

- a) le blâme;
- b) l'amende jusqu'à 1'000 francs;
- c) la suppression des augmentations ordinaires de traitement durant douze mois;
- d) la diminution de deux classes de traitement au maximum durant douze mois.

<sup>2</sup> Il ne peut être prononcé d'autres sanctions disciplinaires que celles énumérées ci-dessus.

<sup>3</sup> Dans les cas de peu de gravité, il peut être renoncé à une sanction disciplinaire lorsque des conseils ou un avertissement paraissent suffisants.

<sup>4</sup> En prononçant une sanction disciplinaire, l'autorité peut adresser un avertissement au sens et aux conditions de l'article 83.



Majorité de la commission et Gouvernement :  
(Pas de nouvel article 62b.)

Article 62c (nouveau)

Minorité de la commission :

Note marginale : Procédure disciplinaire

<sup>1</sup> Les sanctions disciplinaires ne peuvent être prononcées qu'après enquête ordonnée par le Gouvernement.

<sup>2</sup> Le Gouvernement notifie à l'employé l'ouverture d'une enquête disciplinaire en l'informant des charges retenues contre lui.

<sup>3</sup> L'employé doit être entendu. Il peut se faire assister d'un avocat, d'un représentant d'association professionnelle ou d'un collègue de travail. Une fois l'enquête terminée, il est informé par écrit de l'accusation. Il peut dès lors demander un complément d'enquête et discuter le résultat de celle-ci.

<sup>4</sup> La sanction disciplinaire est prononcée par le Gouvernement et est notifiée par écrit à l'intéressé, avec indication des motifs.

<sup>5</sup> La poursuite disciplinaire se prescrit, si aucune enquête n'est ouverte, dans les douze mois qui suivent la découverte de la faute et, en tout cas, par dix ans dès que l'acte punissable a été commis.

Majorité de la commission et Gouvernement :  
(Pas de nouvel article 62c.)

SECTION 7 : MUTATIONS

Article 63

Principe

Gouvernement et majorité de la commission :

L'employé peut être muté ou transféré à un autre poste, lorsque :

Minorité de la commission :

L'employé peut être muté ou transféré à un autre poste, par l'autorité d'engagement, lorsque :

- a) l'organisation ou la rationalisation des tâches l'exige;
- b) l'aptitude de l'employé ne correspond plus aux exigences de sa fonction;
- c) l'employé en fait la demande.

Minorité de la commission :

d) cela favorise son développement.

Majorité de la commission et Gouvernement :  
(Pas de nouvelle lettre d.)

Commission et Gouvernement :

<sup>2</sup> Le Gouvernement détermine, par voie d'ordonnance, la procédure en cas de mutation ou de transfert.

Article 64

a) Mutation à des fins d'organisation ou de rationalisation

<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.

<sup>2</sup> L'employé transféré a droit au maintien de son traitement nominal.

Proposition du groupe UDC :

<sup>2</sup> L'employé acquiert la classification afférente à son nouveau poste. Il garde le bénéfice de ses annuités.

Majorité de la commission :

<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 est adapté au niveau effectif de la fonction après deux ans au plus tard.

Minorité de la commission et Gouvernement :  
(Pas de nouvel alinéa 3.)

Majorité de la commission :

<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.

Minorité de la commission et Gouvernement :  
(Pas de nouvel alinéa 4.)

Article 65

b) Mutation pour aptitudes ne correspondant plus aux exigences de la fonction

<sup>1</sup> Lorsqu'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.

<sup>2</sup> Le Gouvernement se fonde, dans chaque cas, sur un rapport d'enquête établi par le Service des ressources humaines.

<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.

Article 66

c) Mutation volontaire

<sup>1</sup> Une mutation volontaire ne peut intervenir, en règle générale, qu'à un poste de niveau équivalent ou inférieur à celui occupé jusqu'à présent.

<sup>2</sup> L'article 65, alinéa 3, s'applique.

SECTION 8 : CESSATION DES RAPPORTS DE SERVICE

Article 67

Causes

Les rapports de service prennent fin par :

- a) le décès;
- b) la retraite;
- c) l'invalidité totale;
- d) un commun accord;
- e) la démission;
- f) le licenciement pour suppression d'emploi;
- g) le licenciement ordinaire;
- h) le licenciement extraordinaire.

Article 68

Décès

Les rapports de service cessent de plein droit le jour du décès.

## Article 69

## Retraite à l'âge terme

<sup>1</sup> L'employé est en principe mis d'office à la retraite à la fin du mois au cours duquel il atteint l'âge fixé par la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS) pour l'ouverture du droit à une rente de vieillesse simple.

<sup>2</sup> Le Gouvernement peut déroger à cette limite d'âge dans des cas exceptionnels et avec l'accord de l'employé, notamment lorsque son remplacement s'avère difficile et qu'une vacance de poste est préjudiciable au bon fonctionnement de l'Etat.

## Article 70

## Dispositions particulières pour le corps enseignant et de police

<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 69, alinéa 1, est atteint.

<sup>2</sup> Les rapports de service des membres du corps de police cessent de plein droit le dernier jour du mois au cours duquel ceux-ci atteignent l'âge de 60 ans.

Minorité de la commission :

<sup>3</sup> L'employé qui, durant au moins 25 ans, a exercé une activité particulièrement pénible a droit à la retraite à la fin du mois au cours duquel il atteint l'âge de 60 ans. Le Gouvernement dresse la liste des activités particulièrement pénibles.

Majorité de la commission et Gouvernement :

(Pas de nouvel alinéa 3.)

## Article 71

## Retraite anticipée décidée par l'employé

Commission et Gouvernement :

L'employé peut prendre une retraite anticipée aux conditions de la loi sur la Caisse de pensions de la République et Canton du Jura.

## Article 72

## Retraite anticipée en cas de suppression d'emploi

<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.

Gouvernement et majorité de la commission :

<sup>2</sup> Dans ce cas, l'autorité alloue une indemnité sous forme de capital qui équivaut à 9 mois de traitement au maximum.

Minorité de la commission :

<sup>2</sup> Dans ce cas, l'autorité alloue une indemnité sous forme de capital qui équivaut au cumul des montants suivants :

- a) pour chaque année d'anticipation, le montant de la rente pont AVS à laquelle aurait droit l'employé à l'âge terme au sens de la loi sur la CPJU;
- b) l'indemnité prévue à l'article 80.

## Article 73

## Encouragement à la retraite anticipée

Le Parlement peut, par voie de décret, prendre, à titre temporaire ou de manière durable, des mesures d'encouragement à la prise volontaire de la retraite avant l'âge terme.

## Article 74

## Invalidité

<sup>1</sup> Les rapports de service prennent fin d'office deux ans après le début d'une incapacité totale de travail.

<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.

<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.

<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 75.

Minorité de la commission :

<sup>5</sup> En cas de mutation au sens de l'alinéa 4, l'employé conserve, au pro rata de son taux d'activité, le salaire qui lui était versé avant la décision AI.

Majorité de la commission et Gouvernement :

(Pas de nouvel alinéa 5.)

## Article 75

## Délais de congé ordinaire

Commission et Gouvernement :

<sup>1</sup> Le délai de congé est, de part et d'autre, d'un mois la première année de service, de 2 mois de la deuxième à la neuvième année de service, de 3 mois ultérieurement.

<sup>2</sup> Le congé peut être donné pour la fin de chaque mois pour le personnel de l'administration cantonale et pour la fin d'un semestre scolaire pour les enseignants des écoles publiques.

## Article 76

## Résiliation d'un commun accord

Les rapports de service peuvent être résiliés d'un commun accord pour un terme choisi et selon des modalités convenues entre les parties.

## Article 77

## Démission

<sup>1</sup> L'employé peut démissionner, moyennant le respect des délais prévus à l'article 75.

<sup>2</sup> La démission est notifiée à l'autorité d'engagement ou à l'instance désignée par elle.

<sup>3</sup> Cette dernière peut accepter une démission donnée dans un délai plus court.

## Article 78

## Licenciement en temps inopportun

<sup>1</sup> Si les rapports de service ont duré 3 mois au moins, l'autorité ne peut pas résilier le contrat :

- a) pendant que l'employé accomplit un service obligatoire, civil ou militaire, ou dans la protection civile, en vertu de la législation fédérale, pendant qu'il sert dans un service de la Croix-Rouge ou encore pendant les 4 semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de 11 jours;
- b) pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute de l'employé, et cela durant 30 jours au cours de

- la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service;
- c) pendant la grossesse et au cours des congés de maternité et d'allaitement d'au maximum 20 semaines qui suivent l'accouchement;
- d) pendant que l'employé participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.

<sup>2</sup> Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.

<sup>3</sup> Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.

#### Article 79

##### Licenciement pour suppression d'emploi

<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 aux capacités de l'employé, celui-ci peut être licencié, moyennant un délai de congé de 6 mois.

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

<sup>3</sup> Le Service des ressources humaines apporte une aide appropriée à l'employé licencié pour retrouver un emploi.

#### Article 80

##### Gouvernement et majorité de la commission :

Note marginale : Indemnité en cas de suppression d'emploi

##### Minorité de la commission :

Note marginale : Indemnité en cas de suppression d'emploi ou de non-réélection d'un magistrat

##### Gouvernement et majorité de la commission :

<sup>1</sup> Le Gouvernement alloue une indemnité à l'employé dont le poste est supprimé en tout ou en partie.

##### Minorité de la commission :

<sup>1</sup> Le Gouvernement alloue une indemnité à l'employé dont le poste est supprimé en tout ou en partie ou au magistrat non réélu.

<sup>2</sup> Le montant de l'indemnité équivaut à :

- a) un mois de traitement si l'employé peut justifier d'une année de service au moins;
- b) 3 mois de traitement si l'employé peut justifier de 5 années de service au moins;
- c) 4 mois de traitement si l'employé peut justifier de 8 années de service au moins et s'il est âgé de 35 ans révolus;
- d) 5 mois de traitement si l'employé peut justifier de 12 années de service au moins et s'il est âgé de 40 ans révolus;
- e) 6 mois de traitement si l'employé peut justifier de 15 années de service au moins et s'il est âgé de 45 ans révolus.

##### Majorité de la commission :

<sup>2bis</sup> Lorsque l'employé est en âge de prendre une retraite anticipée au sens de la loi sur la Caisse de pensions, le montant de l'indemnité équivaut à :

- a) 3 mois de traitement si l'employé est âgé de 61 ans révolus;
- b) 4 mois de traitement si l'employé est âgé de 60 ans révolus;
- c) 5 mois de traitement si l'employé est âgé de 59 ans révolus;
- d) 6 mois de traitement si l'employé est âgé de 58 ans révolus.

##### Minorité de la commission et Gouvernement :

(Pas de nouvel alinéa 2<sup>bis</sup>.)

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

<sup>3</sup> Le Gouvernement peut augmenter le montant de l'indemnité pour les cas de rigueur, notamment en fonction des difficultés de reclassement de l'employé. L'indemnité ne peut en aucun cas excéder 9 mois.

##### Majorité de la commission :

<sup>3</sup> Le Gouvernement peut augmenter le montant de l'indemnité pour les cas de rigueur, notamment en fonction des difficultés de reclassement de l'employé. L'indemnité ne peut en aucun cas excéder 12 mois.

<sup>4</sup> L'indemnité est versée sous la forme d'un capital. Elle est due au moment où les rapports de service prennent fin ou au moment où la diminution du taux d'occupation devient effective. Dans cette dernière hypothèse, le montant est versé au pro rata du taux d'occupation supprimé.

#### Article 81

##### Licenciement ordinaire

- a) Pendant la période probatoire

##### Commission et Gouvernement :

Les rapports de service peuvent être résiliés librement de part et d'autre, par écrit, moyennant le respect des délais prévus à l'article 75.

#### Article 82

- b) Engagement de durée déterminée

##### Gouvernement et majorité de la commission :

L'engagement de durée déterminée prend fin automatiquement, à moins de la conclusion d'un contrat de durée indéterminée ou d'une prolongation de la période probatoire au sens de l'article 18.

##### Minorité de la commission :

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

#### Article 83

- c) Après la période probatoire

<sup>1</sup> Après la fin de la période probatoire, l'autorité peut licencier l'employé pour des motifs fondés.

<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.

<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

té d'engagement.

<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.

<sup>5</sup> Pour l'employé dont les aptitudes sont en cause, la voie de la mutation est réservée.

<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 humaines et, si besoin, d'une autre personne désignée par le chef du département. L'employé peut se faire assister par une personne de son choix durant cette deuxième phase.

<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.

Gouvernement et majorité de la commission :

<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 6 à 12 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 6 à 12 mois de salaire.

Minorité de la commission :

<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 6 à 12 mois de salaire, en lieu et place d'une réintégration.

<sup>9</sup> Les droits envers les assurances et institutions de prévoyance sont réservés.

Article 84

c) Prescription

L'autorité ne peut pas ouvrir la procédure de licenciement plus d'une année après la découverte des faits et en tous les cas, pas plus de 10 ans après que les faits se sont produits.

Article 85

Libération de l'obligation de travailler

<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.

<sup>2</sup> Le salaire est dû jusqu'à la fin du contrat. Les soldes éventuels d'heures et de vacances sont réputés compensés durant le temps de résiliation et ne donnent pas lieu à rétribution.

<sup>3</sup> L'article 88 est réservé.

Article 86

Licenciement extraordinaire

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

<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.

<sup>3</sup> Lorsqu'un licenciement immédiat est déclaré dépourvu de justes motifs par l'autorité de recours, l'article 83, alinéa 8, s'applique par analogie.

Article 87

Lien entre les procédures de licenciement ordinaire et extraordinaire

L'autorité peut prononcer un licenciement ordinaire en lieu et place d'un licenciement extraordinaire, si les circonstances le justifient, et vice-versa.

Article 88

Suspension

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

<sup>2</sup> Si les faits invoqués paraissent constituer une violation grave des devoirs de service, la suspension d'activité peut être accompagnée d'une suspension de traitement. L'employé reste affilié aux assurances et à l'institution de prévoyance.

<sup>3</sup> Si la suspension s'avère ensuite injustifiée, l'employé a droit au traitement dont il a été privé.

Gouvernement et minorité de la commission :

<sup>4</sup> En dérogation de l'article 132 du Code de procédure administrative, le recours contre une décision de suspension n'a pas d'effet suspensif. La décision le mentionne expressément.

Majorité de la commission :

<sup>4</sup> Le recours contre une décision de suspension n'a pas d'effet suspensif, à moins que l'autorité de recours n'en décide autrement, d'office ou sur requête.

SECTION 9 : APPLICATION DE LA LOI

Article 89

Autorité de conciliation

Gouvernement et majorité de la commission :

<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.

Minorité de la commission :

<sup>1</sup> Il est constitué une autorité de conciliation, composée de six membres, à savoir de trois représentants désignés par les partenaires sociaux et de trois représentants désignés par le Gouvernement.

Minorité de la commission :

<sup>1bis</sup> Elle élit son président parmi ses membres pour une législature.

Majorité de la commission et Gouvernement :

(Pas de nouvel alinéa 1<sup>bis</sup>.)

Minorité de la commission :

<sup>1er</sup> Si l'autorité élit un vice-président, celui-ci ne doit pas faire partie du même groupe de membres, au sens de l'alinéa 1, que le président.

Majorité de la commission et Gouvernement :

(Pas de nouvel alinéa 1<sup>er</sup>.)

Minorité de la commission :

<sup>1quater</sup> La présidence est assumée alternativement par les groupes cités à l'alinéa 1.

Majorité de la commission et Gouvernement :

(Pas de nouvel alinéa 1<sup>quater</sup>.)

Majorité de la commission :

<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 tous les litiges qui opposent l'employé à son employeur.

Minorité de la commission et Gouvernement :

<sup>2</sup> L'autorité de conciliation a pour tâche de concilier les parties dans tous les litiges qui lui sont soumis qui opposent l'employé à son employeur.

Majorité de la commission :

<sup>2bis</sup> La procédure devant l'autorité de conciliation est obligatoire.

Minorité de la commission et Gouvernement :

(Pas de nouvel alinéa 2<sup>bis</sup>.)

Majorité de la commission :

<sup>2ter</sup> Les requêtes de conciliation sont adressées par écrit et brièvement motivées au président de l'autorité de conciliation.

Minorité de la commission et Gouvernement :

(Pas de nouvel alinéa 2<sup>ter</sup>.)

Majorité de la commission et Gouvernement :

<sup>3</sup> L'autorité de conciliation entend les parties.

Minorité de la commission :

(Suppression de l'alinéa 3.)

Majorité de la commission et Gouvernement :

<sup>3bis</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.

Minorité de la commission :

(Pas de nouvel alinéa 3<sup>bis</sup>.)

Majorité de la commission et Gouvernement :

<sup>3ter</sup> En cas d'échec de la conciliation, l'autorité le consigne dans le procès-verbal.

Minorité de la commission :

(Pas de nouvel alinéa 3<sup>ter</sup>.)

Majorité de la commission et Gouvernement :

<sup>3quater</sup> La procédure devant l'autorité de conciliation est gratuite. Le Gouvernement règle les autres modalités par voie d'ordonnance.

Minorité de la commission :

(Pas de nouvel alinéa 3<sup>quater</sup>.)

Gouvernement et majorité de la commission :

<sup>4</sup> Demeurent réservés les cas où la voie de l'action de droit administratif est ouverte.

Minorité de la commission :

(Suppression de l'alinéa 4.)

## Article 90

## Recours

Commission et Gouvernement :

Toute décision prise en vertu de la présente loi et concernant la situation de l'employé peut faire l'objet d'un recours auprès de la Chambre administrative du Tribunal cantonal, dans les trente jours qui suivent l'échec de la tentative de conciliation.

## Article 91

## Plainte

<sup>1</sup> Tout employé qui s'estime victime d'un traitement illégal ou incorrect de la part de ses supérieurs, de ses subordonnés ou de collègues peut adresser une plainte, par écrit, auprès de son chef de département.

Commission et Gouvernement :

<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.

<sup>3</sup> Lorsque les rapports de service n'existent plus ou lorsque la plainte devient sans objet, la plainte peut être classée sans autre suite.

<sup>4</sup> Demeurent réservées les autres voies de droit offertes par la législation.

## SECTION 10 : CONSULTATION

## Article 92

## Partenariat social

<sup>1</sup> L'Etat reconnaît comme partenaires les associations du personnel et les syndicats.

<sup>2</sup> Le Gouvernement consulte les partenaires pour toutes les questions présentant un intérêt général pour le personnel.

<sup>3</sup> Dans les limites de la législation et des disponibilités budgétaires, le Gouvernement négocie avec les partenaires les éléments suivants :

a) les conditions d'emploi et la rémunération du personnel de la fonction publique;

Gouvernement et minorité de la commission :

b) la durée du travail;

Majorité de la commission :

(Suppression de la lettre b.)

c) les suppressions d'emplois, dans la mesure où elles se traduisent par des licenciements ou par une modification des conditions de travail.

<sup>4</sup> Par négociation, les parties entendent l'échange de leurs points de vue dans le but de parvenir à un accord.

<sup>5</sup> La négociation de questions spécifiques à un secteur est l'affaire de l'organisation ou des organisations représentant ce secteur.

Minorité de la commission :

<sup>6</sup> Afin d'assurer le financement des processus cités ci-dessus, une contribution professionnelle est prélevée automatiquement sur les traitements. Le fonctionnement de cette mesure est précisé dans une ordonnance.

Majorité de la commission et Gouvernement :

(Pas de nouvel alinéa 6.)

## SECTION 11 : DISPOSITIONS TRANSITOIRES

## Article 93

Dispositions transitoires

Commission et Gouvernement :

<sup>1</sup> (Supprimé.)

Commission et Gouvernement :

<sup>2</sup> (Supprimé.)

<sup>3</sup> Les procédures pendantes au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, notamment les résiliations, les enquêtes disciplinaires et les suspensions, restent soumises à l'ancien droit. Il ne peut plus être prononcé de sanction disciplinaire dès l'entrée en vigueur de la présente loi.

## SECTION 12 : DISPOSITIONS FINALES

## Article 94

Dispositions d'exécution

Le Gouvernement règle par voie d'ordonnance les dispositions d'exécution de la présente loi.

## Article 95

Modification de la loi d'incompatibilité

Minorité de la commission :

La loi d'incompatibilité du 29 avril 1982 est modifiée comme il suit :

## Article premier (nouvelle teneur)

Article premier La présente loi s'applique aux membres des autorités et aux magistrats de la République et Canton du Jura, aux employés de l'Etat, aux enseignants des écoles publiques, ainsi qu'au personnel des établissements autonomes.

## Article 4 (nouvelle teneur)

Art. 4 L'autorité apte à nommer peut interdire à un employé de l'Etat ou à un enseignant d'une école publique d'assumer une charge publique lorsque l'exercice de celle-ci nuit à l'accomplissement du devoir de service.

## Article 6, chiffres 2 (nouvelle teneur) et 3 (abrogé)

2. les secrétaires des ministres, du chancelier et du Service de l'information et de la communication, les employés du Parlement, les chefs d'unités (services, offices, sections et bureaux), de même que leurs adjoints, le chimiste cantonal, le médecin cantonal, le pharmacien cantonal, le directeur du Centre médico-psychologique, les délégués aux transports, à l'énergie, le directeur général et les directeurs de divisions du Centre jurassien d'enseignement et de formation, le commandant de la police cantonale, le chef de la gendarmerie territoriale, le chef des opérations de circulation, le chef de la sécurité et de la protection de la population, le chef de la sûreté, les greffiers du Tribunal de première instance et du Tribunal cantonal;
3. (Abrogé.)

Gouvernement et majorité de la commission :

(Suppression de l'article 95.)

## Article 96

Modification de la loi scolaire

La loi du 20 décembre 1990 sur l'école enfantine, l'école primaire et l'école secondaire (loi scolaire) est modifiée comme il suit :

## Titre cinquième (nouvelle teneur)

Autorisation d'enseigner

## Articles 84 à 89

(Abrogés.)

## Articles 90 à 105

(Abrogés.)

## Article 97

Abrogation du droit en vigueur

Sont abrogés :

1. la loi du 26 octobre 1978 sur le statut des magistrats, fonctionnaires et employés de la République et Canton du Jura;
2. le décret du 6 décembre 1978 portant application de la loi sur le statut des magistrats, fonctionnaires et employés de la République et Canton du Jura;
3. le décret du 19 juin 1980 fixant la cessation de plein droit des rapports de service.

## Article 98

Référendum

La présente loi est soumise au référendum facultatif.

## Article 99

Entrée en vigueur

Gouvernement et commission :

La présente loi entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

**M. Serge Vifian** (PLR), président de la commission de gestion et des finances : Quand bien même l'on a tendance à abuser du vocable, force est de reconnaître que la loi sur le personnel de l'Etat mérite son appellation de chantier législatif de la législature. Il ne s'agit de rien de moins que de moderniser le statut de la fonction publique en faisant de l'Etat un employeur attractif et de ses collaborateurs des employés motivés.

La commission de gestion et des finances ne s'y est pas trompée en consacrant à cet objet neuf séances très denses et en apportant plusieurs retouches importantes au texte initial. Une cinquantaine d'articles sur les 99 du projet ont été passés au crible de l'examen critique.

Comme le message nous le rappelle, le droit actuel date de 1978 et il est grandement inspiré de l'ancienne loi fédérale de 1927, une époque où le fonctionnement du service public était marqué par une conception hiérarchique fortement imprégnée de fayolisme. Que n'a-t-on pas entendu depuis sur les fonctionnaires, beaucoup rêvant de le devenir tout en n'hésitant pas à soumettre la fonction publique à une critique facile ? C'est ainsi que se sont propagés la loi de Parkinson et le principe de Peter, qui alimentent encore des

commentaires abusivement dépréciatifs. Et pourtant l'Etat ne serait pas devenu ce qu'il est, un garant des libertés et de la solidarité, sans un corps de fonctionnaires intègres, compétents et animés par la passion de servir. N'oublions jamais que nos fonctionnaires ont choisi de servir l'Etat non par goût des privilèges mais par un mélange de patriotisme, d'idéalisme et de désintéressement.

Les méthodes évoluant, le moment est venu d'inscrire la fonction publique jurassienne dans un mouvement de réforme qui a gagné la quasi-totalité des cantons suisses. Avec le temps, la «fonction personnel» s'est étoffée pour s'étendre aux «processus transversaux», bien décrits dans le message, auquel je vous renvoie. Il n'y a pas dans ce projet, comme on a pu le dire et le craindre, l'objectif caché d'affaiblir la fonction publique en la précarisant sous le couvert de la flexibilité et de la mobilité mais bel et bien la volonté de lui offrir un cadre plus conforme aux modèles de gestion appliqués dans notre pays.

L'employé d'Etat est-il un citoyen comme un autre ?

Dans l'ancien régime, le fonctionnaire était un homme de silence, il servait, il travaillait et il se taisait. C'était la conception du fonctionnaire-sujet, héritage de la théorie dominante jusqu'au milieu du 20<sup>ème</sup> siècle. Nous lui préférons aujourd'hui la conception de l'employé-citoyen en lui reconnaissant, en raison même de sa vocation à servir l'intérêt général et de la responsabilité qui lui incombe à ce titre, la plénitude des droits du citoyen. Cette nouvelle intellection imprègne le projet que nous examinons.

La nouvelle loi sur le personnel a déjà largement été évoquée dans les médias mais on doit à la vérité de préciser qu'elle l'a été sous l'angle réducteur de l'éligibilité au Parlement des enseignants, puis, procédure de consultation aidant, de son extension aux employés. Or, si cet aspect est certes non négligeable, il ne reflète aucunement la vaste ambition du projet, qui tend d'abord à l'unicité du statut avant de viser l'unicité du traitement en matière d'éligibilité. Voir la nouvelle loi à travers le prisme de l'éligibilité équivaut à en minimiser les autres innovations. C'est d'ailleurs pour cette raison qu'une majorité de la CGF a rapidement estimé qu'il convenait de soustraire l'article 95 du projet de loi. Vous êtes, depuis le 11 mai 2010, en possession d'un message complémentaire qui vous propose d'apporter des modifications séparées à la loi d'incompatibilité et à la loi d'organisation du Parlement. Ainsi évitera-t-on la confusion des genres, qui exposerait la loi à l'échec parce que la question controversée de l'éligibilité occulterait les avancées salutaires du nouveau statut. «Ecoutez la forêt qui pousse plutôt que l'arbre qui tombe», disait déjà Hegel.

Entendons-nous bien : nous ne proposons pas un Grand Soir de la fonction publique parce qu'il s'agit d'un corps vaste, divers, quasi consubstantiel à l'Etat républicain, et qu'il faut prendre de grandes précautions pour réformer la première sans nuire si peu que ce soit au second. Je le précise à l'intention de ceux qui nous prêtent le dessein machiavélique de délester la fonction publique de son statut actuel pour la fragiliser. La loyauté, la rigueur, la disponibilité que l'on inculque depuis toujours avec raison aux serviteurs de l'Etat ne doivent pas faire oublier que l'imagination, la souplesse et la curiosité ne sont pas des vices mais des vertus cardinales. La routine doit être la hantise de l'administration comme l'infection est celle des hôpitaux. Mais il est non moins évident que la réforme proposée n'a aucune possibilité d'aboutir sans la participation militante ou en tout cas con-

sentante des acteurs, sauf à finir dans les nécropoles des directives mortes. Le secrétaire du SEJ et président de la CDS l'a bien vu, qui a consacré à la nouvelle loi une tribune intitulée (je cite) «Ne pas tout accepter ne signifie pas tout refuser»; je vous renvoie à «L'Edicateur» du 6 mai 2010.

Avant d'évoquer – succinctement, je vous rassure – les idées-force du projet, je vous rappelle que la réforme du statut de la fonction publique s'inscrit dans la volonté plus large de moderniser l'ensemble des structures de l'Etat. Elle n'est donc qu'un élément du puzzle, lequel comprend en outre la gestion par objectifs des tâches de l'administration, la fusion d'unités administratives, la refonte de la gouvernance des institutions para-étatiques, la gestion par mandats de prestations et enveloppes budgétaires. Elle s'accompagnera ultérieurement de nouveaux systèmes de rémunération et d'évaluation des fonctions.

La nouvelle loi sonne le glas du statut de fonctionnaire. Courteline, l'immortel auteur de «Messieurs les ronds-de-cuir», qui a puisé son œuvre dans sa double expérience de la vie de caserne et de la vie bureaucratique, doit se retourner dans sa tombe. Lui qui estimait que la vie ne serait plus tenable s'il fallait tolérer aux autres tout ce qu'on se permet à soi-même ne saurait plus à quel saint se vouer en découvrant qu'on ne parlera désormais plus que d'employés d'Etat. Sa surprise irait grandissant en apprenant que :

- la loi englobera tous les employés de l'Etat, enseignants et magistrats compris;
- le Gouvernement sera l'autorité d'engagement, avec possibilité de déléguer cette compétence, en y mettant le bémol que cette dernière éventualité n'emporte pas l'adhésion de tous et que le Parlement devra trancher entre des propositions contradictoires; insistons au demeurant sur le fait que les commissions d'école conserveront des compétences car la question a fait débat, dans les communes notamment;
- la période administrative est supprimée et remplacée par un engagement contractuel;
- les descriptions de postes et les entretiens annuels avec chaque agent sont officialisés;
- la protection de la personnalité et de la santé et la protection contre les menaces sont formalisées;
- de nouveaux devoirs sont introduits, ainsi celui pour l'employé de signaler qu'il fait l'objet d'une poursuite pénale;
- un délai de congé «progressif» est introduit;
- des indemnités sont allouées en cas de suppression de l'emploi;
- le licenciement ordinaire est soumis à une nouvelle procédure et le licenciement extraordinaire sans délai apparaît;
- une autorité de conciliation est constituée, dont les attributions et les modalités de fonctionnement ont suscité de vives discussions;
- un partenariat social est instauré.

Puisqu'il est question de partenariat social, j'aimerais signaler que, à leur demande, nous avons reçu, le 17 mars 2010, des représentants de l'Association du personnel des Ponts et chaussées de la République et Canton du Jura (abrégée APPCHJU), qui nous ont entretenus de leurs aspirations portant sur l'introduction de la retraite à 60 ans pour les collaborateurs de l'Etat exerçant un métier pénible. Cette revendication fera l'objet d'un débat à l'article 69, où une minorité de la CGF propose d'entrer en matière par l'introduction d'un nouvel alinéa 3.

Comme je l'ai indiqué en préambule, la CGF a ausculté le projet de loi avec la patience de l'entomologiste et la foi du séminariste. Les débats ont parfois été rudes mais j'ai la faiblesse de penser qu'ils ont permis l'éclosion d'un texte consensuel, équilibré, innovateur et marqué au coin d'une modernité teintée de cet humanisme dont le Jura ne se départ jamais, même lorsqu'il bouscule les traditions.

Esprit de compromis ne signifie pas renonciation aux opinions qui font notre différence. Aussi le débat de détail va-t-il opposer des appréciations divergentes sur certaines dispositions. Il ne s'agit certes pas de questions mineures mais, quel que soit votre verdict, la philosophie générale du projet ne devrait pas en sortir entamée.

Avant de conclure, j'aimerais remercier toutes les personnes qui nous ont permis de mener ce dossier à bien : Monsieur Philippe Receveur, ministre des Ressources humaines, qui a prêté sa force tranquille à cet exercice délicat, M. Patrick Wagner, chef du Service du personnel, et Mme Marie Oberli, chargée de projets dans le même service, qui nous ont aidés à appréhender toutes les facettes du nouveau statut, mais aussi mes collègues, qui ont consacré de nombreuses heures de travail à peaufiner le dispositif.

En conclusion et au nom d'une forte majorité de la CGF, je vous invite à accepter l'entrée en matière sur un projet de loi qui, à défaut de révolutionner l'administration jurassienne, va en influencer profondément le fonctionnement. Dans quelques années, vous pourrez dire, je l'espère avec fierté : j'étais de ceux qui, en 2010, ont fait le pari de moderniser la fonction publique.

Selon la formule consacrée, je profite de ma présence à la tribune pour signaler que, s'estimant bien représenté par ma voix, le groupe libéral-radical se joindra à la CGF pour accepter l'entrée en matière.

**M. Rémy Meury (CS-POP) :** Cette loi a fait parler d'elle principalement en raison de l'éligibilité des employés de l'Etat au Parlement. Le Gouvernement proposait, dans un premier temps, de rendre inéligibles tous les collaborateurs de l'Etat, retirant ainsi un droit reconnu pour l'heure aux enseignants; puis, après la consultation, il proposait une formule totalement opposée en ouvrant ce droit aux fonctionnaires, avec quelques exceptions parmi ceux-ci.

Mais cette loi ne se résume pas, heureusement, à cet aspect que nous qualifierions de médiatique mais qui n'est finalement qu'un détail, et c'est précisément dans la discussion de détail que nous y reviendrons.

Parmi les modifications fondamentales que ce projet apporte, la volonté de soumettre aux mêmes règles régissant les relations de travail les employés de l'administration et les enseignants des écoles publiques n'est pas la moins importante. Certes, des renvois seront encore nécessaires à la loi scolaire pour les enseignants simplement parce que toutes les règles valables dans l'administration ne peuvent pas s'appliquer automatiquement à l'enseignement. Mais ces différences seront rares et les règles devant être adaptées continueront de poursuivre le principe d'égalité de traitement entre tous les employés de l'Etat.

Deuxième changement important, le mode d'engagement. Jusqu'à présent, un acte de nomination sanctionnait l'engagement d'un employé. Le Gouvernement tient à ce que, désormais, cela passe par un contrat supposant un engagement mutuel entre l'employeur et l'employé. Certains

y ont vu la suppression du statut de fonctionnaire. Cette analyse est réductrice. Le contrat en question devra intégrer les règles définies dans la loi que nous allons débattre. Que ce soit en termes de temps de travail, de classification ou de rémunération, le contrat ne permettra aucune négociation entre l'employeur et l'employé. C'est certain et c'est écrit. Les syndicats, peu favorables à ce nouveau fonctionnement dans un premier temps, ont finalement décidé de ne pas s'opposer à cette procédure qui ne change rien sur le fond mais un peu sur la forme.

Troisième changement essentiel, la suppression de la période administrative. Là aussi, cela ne change rien dans les relations entre l'employeur et l'employé. Beaucoup voyaient dans cette suppression le premier pas vers une procédure de licenciement facilitée. Nous y reviendrons dans le détail; si la procédure est modifiée dans la forme, elle ne l'est pas sur le fond une nouvelle fois, sauf en ce qui concerne l'abandon de la procédure disciplinaire que nous combattons tout à l'heure. Jusqu'à présent, un fonctionnaire ou un enseignant pouvait être licencié pour justes motifs, pour suppression de poste ou d'autres motifs encore, en cours de période administrative. Mais il pouvait également l'être, plus aisément et sur la base d'une procédure simplifiée pour l'employeur, à la fin de chaque période administrative. Ce couperet pouvant intervenir tous les 4 ou tous les 6 ans va disparaître avec la nouvelle loi. Ce n'est pas un désavantage pour les employés et ce n'est pas la marque non plus de la fin du statut de fonctionnaire.

Je l'ai dit à l'instant, la suppression de la procédure disciplinaire est encore un changement important dans cette loi. Nous y reviendrons dans le détail mais nous affirmons d'ores et déjà que c'est une erreur et que toute faute commise par un employé ne pourra être traitée par la nouvelle procédure proposée qui, comme c'est indiqué dans le questionnaire accompagnant la consultation, remplacera la procédure disciplinaire par un avertissement.

Nous saluons l'instauration dans la loi d'un véritable partenariat social. Les relations entre l'Etat et les syndicats étaient définies jusqu'à présent à travers une convention. Les termes de celle-ci sont repris dans la loi, ce qui solidifie leur portée.

La discussion de détail sera imposante et abordera de nombreux sujets importants. Nous voulons simplement signaler encore, en entrée en matière, que la loi proposée par le Gouvernement à Noël l'année passée, qui ne ressemblait absolument pas à un cadeau à nos yeux, a subi des modifications non négligeables allant dans le bon sens à notre avis. Le président de la CGF les évoquera lorsqu'il se prononcera, au nom de la commission et du Gouvernement, dans la discussion de détail.

Ceci fait que nous acceptons l'entrée en matière. Mais des améliorations sont encore possibles. Nous vous les proposerons tout à l'heure. Le sort réservé à ces propositions déterminera notre vote final sur la loi.

**M. Damien Lachat (UDC) :** Je serai assez critique sur cette loi, qui n'est de loin pas l'idée que je me fais d'une nouvelle loi, moderne, efficace, avec des articles les plus précis possibles sans pour autant répéter d'autres lois supérieures déjà existantes. Il y aura même plusieurs fois des propositions de majorité/minorité pour changer des «des» en «les» ou en «pour»; la commission n'aurait-elle pas pu se mettre d'accord sur ce genre de tournure purement esthétique afin



de ne pas faire perdre du temps sur ces détails lors de la lecture devant le plénum ?

Ce qui n'est pas sérieux non plus, c'est le nombre impressionnant d'articles qui sont repris d'autres législations déjà existantes, que se soit le Code des obligations, la loi sur le travail, le Code pénal ou même la Constitution. Sans faire de grandes recherches, j'en ai dénombré une dizaine, ce qui fait tout de même 10 % des articles. Dans le même ordre d'idée, certains articles n'ont pas leur place dans cette loi mais dans des règlements internes.

Sur la forme, on utilise souvent plusieurs désignations différentes pour dire la même chose; cela manque de consistance. Avec le nombre de personnes qui officient dans des métiers juridiques, je suis étonné qu'aucune ne se soit émue de ces faits. Je renonce à faire à chaque fois une proposition de suppression, au risque de m'user la voix, mais je vais me concentrer sur quelques points importants concernant le fond.

Sur le fond donc : avec tout ce qui a été dit lors du débat en mars sur mon initiative parlementaire, j'ai été plus que surpris, mais pas franchement étonné, de voir que personne n'a osé faire de proposition à l'alinéa 2 de l'article 64, qui pose comme principe de base que le traitement nominal est acquis lors de mutation. La minorité de la commission et le Gouvernement proposent même le maintien des parachutes dorés dans l'administration... Décevant !

Je vais également faire des propositions sur la nomination des enseignants à l'article 15, sur le contenu du contrat de travail à l'article 16 et sur le temps d'essai à l'article 18.

Vous l'aurez déduit par vous-mêmes, le groupe UDC ne va pas combattre l'entrée en matière mais il est clair que si les parachutes dorés devaient être maintenus, nous refuserons purement et simplement la loi. Merci pour votre attention.

**Mme Lucienne Merguin Rossé (PS) :** Au nom du Parti socialiste, nous tenons en préambule à rappeler notre attachement à un Etat qui défend les valeurs de justice, d'égalité et de solidarité. A ce titre, la loi sur le personnel représente l'exercice politique le plus marquant de cette législature, où il s'agit bel et bien de défendre un cadre légal fidèle à ces valeurs, assurant un service public de qualité, l'établissement de critères sociaux faisant office d'exemple et de référence pour la société.

La loi présentée au Parlement était, avouons-le, très faible. Elle a nécessité des réaménagements considérables de la part de tous les groupes politiques et a permis un fructueux débat dans les échanges des sensibilités, des convictions et des visions du monde des uns et des autres. Les défis ont été nombreux, ceux de garantir la séparation des pouvoirs, le respect des lois, la transparence et l'ouverture d'accès aux postes de l'administration pour l'ensemble des citoyens. Nous avons refusé le principe de délation, maintenu la procédure disciplinaire, amélioré les conditions fragiles des individus sous contrats à durée déterminée, soutenu un code de déontologie, qui devra intégrer certaines valeurs fortes telles le respect et la responsabilité. Nous souhaitons que ce code intègre de même la créativité, la motivation, l'initiative, la collaboration, la loyauté.

Plusieurs autres points sont à soulever :

- la proposition socialiste de congé paternité a été acceptée par la commission et une ordonnance devra suivre. La

motion 826 de 2007 de Maria Lorenzo «Congé paternité : l'Etat montre l'exemple» trouve enfin sa concrétisation. Nous serons attentifs aux propos du ministre car nous ne voulons pas d'une solution minimaliste. La Confédération et Fribourg octroient 5 jours, Genève 10 jours + 10 jours non payés par exemple. Cela devra se mettre en place sans porter atteinte au congé maternité.

- Deuxièmement, les conditions d'assurance permettant aux employés de ne pas être fragilisés face aux aléas de la vie. Le groupe socialiste portera une attention toute particulière aux engagements du Gouvernement et déclare que l'acceptation ou non de la loi dépendra largement de ce qui est promis.
- Enfin, la mise au concours fera peut-être l'objet d'une proposition en deuxième lecture. En effet, nous pensons qu'il serait opportun d'abaisser la limite et de permettre la mise au concours à partir de 25 %.

Pour l'entrée en matière, celle-ci est acceptée par le groupe socialiste. Je vous remercie.

**Mme Suzanne Maître (PCSI) :** La refonte de la loi sur le personnel était attendue depuis longtemps et ce domaine est d'une grande importance pour notre Canton. S'il existe un domaine où l'évolution a été spectaculaire les 15 dernières années, c'est bien le domaine des ressources humaines. L'approche de la gestion du personnel, que ce soit dans le domaine privé ou dans les administrations, a radicalement changé et il est temps pour notre Canton de se mettre à la page.

Le groupe PCSI salue donc ce projet qu'il estime indispensable pour redonner un certain dynamisme et une plus grande cohérence dans la gestion des ressources humaines de notre Canton.

La volonté affichée par le groupe de travail qui a préparé le projet de loi est de mieux définir les droits et les devoirs de chacune des parties dans le contrat de travail et d'en revoir la forme est en premier lieu un pas important. L'attitude unilatérale que nous connaissions n'a plus de raison d'être et c'est avec intérêt que nous avons étudié et soutenu cette nouvelle approche permettant aussi une meilleure flexibilité dans la gestion des ressources humaines dont a besoin un Etat moderne.

La possible introduction dans la loi d'une charte telle que la connaît de nombreuses entreprises est une nouveauté très intéressante. Sans demander la mise en place d'un véritable système qualité, il est intéressant de reprendre de cette démarche les aspects positifs. La charte d'entreprise, que l'on pourrait aussi nommer code de comportement, en fait partie tout comme l'obligation de mener un entretien annuel pour toute personne engagée dans l'administration.

L'entretien annuel permet, au-delà de l'évaluation du travail de l'employé, de faire le point sur les qualités de chacun mais aussi sur les défauts à améliorer, sur la satisfaction de l'employé à son travail et celle de son supérieur. Le but sera de dégager des pistes pour une formation particulière et d'envisager le futur professionnel du personnel de notre administration. La tâche ne sera pas simple et nous en sommes conscients. Un entretien avec chaque personne engagée, y compris les enseignants, va demander une forte mobilisation des cadres et une solide organisation de la part du Service des ressources humaines pour fournir la documentation nécessaire ainsi que des canevas d'entretien de manière à garantir une unité dans la démarche. La première

étape constituera à doter chaque poste d'un descriptif de fonction, ce qui, à mon grand étonnement, n'était pas encore la règle. La question de lier l'entretien à la rémunération a été largement discutée en commission et notre groupe s'est majoritairement déclaré opposé à son introduction.

Un grand changement dans la loi consiste à la nomination des enseignants par le Gouvernement. Il est bien spécifié que les commissions d'école garderont leurs compétences pour recruter, se renseigner, auditionner, sélectionner le personnel enseignant, puis soumettre des propositions au Gouvernement afin de procéder à la nomination. Cette disposition a inquiété à juste titre les communes qui voyaient une part de leur autonomie disparaître. Mais, cependant, cette adaptation est logique dans la mesure où l'autorité de nomination est la seule à pouvoir prendre les décisions dans le cadre de reclassement ou de déplacement du personnel enseignant ou dans des mesures plus rares mais bien plus graves de licenciement. Les commissions d'école n'ont pas de compétences pédagogiques et les communes sont fortement démunies pour entamer des procédures longues et coûteuses. Cette responsabilité doit revenir très logiquement à l'Etat et c'est ce que permet la nouvelle loi avec l'attribution au Gouvernement de l'autorité de nomination.

L'abandon des périodes administratives, l'introduction de l'engagement pour une durée indéterminée et la suppression des procédures disciplinaires correspondent à une petite révolution dans la gestion du personnel de l'Etat. Nous saluons ces changements qui permettront une plus grande clarté dans les rapports entre employeur et employés et surtout une gestion bien plus moderne du personnel de notre administration plus en phase avec la société moderne. Ceci tout en signalant que cette nouvelle loi ne péjore pas le statut des employés de la fonction publique et c'est là une chose importante pour nous.

Il est important aussi pour notre groupe que l'Etat conclue une assurance perte de gains maladie afin de ne pas prêter les employés qui choisissent de partir travailler dans le privé.

Pour ce qui est de la loi d'incompatibilité, notre souhait est que ce dossier soit traité rapidement.

Notre groupe est partagé sur certains articles de la loi mais soutiendra à l'unanimité l'entrée en matière.

**M. Jean-Marc Fridez** (PDC) : Le statut des fonctionnaires, en vigueur depuis plus de 32 ans, est inspiré de l'ancienne loi fédérale datant du début du siècle dernier : 1927, notre président nous l'a rappelé. Ce statut se doit d'être remplacé par une loi moderne sur le personnel que nous traitons aujourd'hui.

Le nouvel acte législatif qui nous est proposé aujourd'hui permet à notre Canton d'appliquer une politique du personnel tournée vers l'avenir et compétitive.

Compte tenu des bouleversements de l'économie et de l'Etat, la mobilité et la qualité de la gestion du personnel croissent en importance. S'il entend rester un employeur attractif, compétitif et social, le canton du Jura doit affronter le défi d'une réforme de sa politique du personnel.

La voie conduisant à une gestion du personnel moderne et dynamique passe par une actualisation du droit du personnel, ce qui devient de plus en plus difficile avec le statut des fonctionnaires en vigueur. La Coordination des syndi-

cats a été associée à l'élaboration du nouveau texte de loi, texte qui a été accepté dans une large mesure.

Avec la nouvelle loi sur le personnel, les conditions d'engagement et de révocation ont été revues dans leur ensemble afin de mieux les assouplir et de les adapter aux particularités spécifiques des entreprises et des personnes. La nouvelle loi sur le personnel se rapproche ainsi du Code suisse des obligations. La nomination pour une période administrative est remplacée par un engagement révocable de droit administratif et de durée indéterminée, le tout étant consigné dans un contrat individuel.

Dès sa mise en vigueur, cette loi constituera – et c'est important – un exemple qui sera repris peu à peu par la plus grande partie des communes jurassiennes, d'où l'importance de l'acceptation d'un tel acte législatif.

La loi sur le personnel comporte également des nouveautés intéressantes comme l'introduction d'un code de déontologie, l'introduction du congé paternité ou d'adoption ainsi que et surtout la mise en place d'un statut unique pour les enseignants et les employés de l'administration.

La nouvelle loi sur le personnel sera donc le début d'un processus complet qui nécessitera à terme une réévaluation complète de l'ensemble des fonctions de l'Etat. La nouvelle méthode qui permettra d'évaluer les fonctions débouchera inévitablement sur une nouvelle classification des fonctions, donc sur une nouvelle rémunération unique pour l'ensemble de la fonction publique jurassienne.

Une gestion moderne des ressources humaines se doit d'utiliser des outils adaptés à son époque et à son environnement et c'est avec une réelle satisfaction que le groupe démocrate-chrétien a pris connaissance des nouveaux outils qui seront introduits tels que l'officialisation tant attendue des descriptions de postes et l'introduction des entretiens annuels de développement.

Au chapitre des abandons et sentant quelque peu la naphtaline, le statut de fonctionnaire «cher» à Courteline ainsi que la procédure disciplinaire ont été heureusement abandonnés dans le projet qui nous est soumis aujourd'hui.

Durant les neuf séances de CGF pendant lesquelles nous avons ardemment travaillé, il convient de remercier notre vénérable et très consciencieux secrétaire Michel Kohler ainsi que les représentants du Service du personnel, M. Patrick Wagner et Mme Marie Oberli, de leur précieuse et inestimable collaboration. Mme Oberli, qui a remis plusieurs fois à jour le tableau recensant l'ensemble des propositions des groupes, permettant ainsi de les comparer aussi bien avec l'ancien droit que le nouveau droit. Ce tableau a généré un travail conséquent à Mme Oberli mais nous a permis à tous de nous faciliter grandement la tâche.

Un grand merci également au ministre des Ressources humaines qui, par ses compétences et sa connaissance du droit, nous a également permis d'y voir plus clair dans les nombreux articles que compte cette loi.

En guise de conclusion et afin d'éviter des tensions certaines qui, de toute manière, auraient débouché sur un référendum, la majorité de la commission de gestion et des finances a sagement décidé de retirer l'article 95 qui permettait de modifier la loi d'incompatibilité. Le fait de traiter la loi d'incompatibilité dans un message traité ultérieurement a permis à notre commission de se concentrer sur un des objets les plus importants de cette législature.

L'introduction de cette nouvelle loi au 1<sup>er</sup> janvier 2011 permettra à l'ensemble des agents de l'Etat de bénéficier d'un statut nouveau, moderne et compétitif. Les principaux bénéficiaires seront donc les employés de l'Etat jurassien.

Vous l'aurez compris, le groupe démocrate-chrétien accepte de manière unanime l'entrée en matière sur la loi sur le personnel et vous propose d'en faire de même. Merci de votre attention.

**M. Paul Froidevaux** (PDC) : Au-delà des débats idéologiques et des intérêts personnels, les questions auxquelles nous devons apporter des réponses claires et précises au travers de la présente loi sont de deux ordres : tout d'abord, qu'attendons-nous concrètement du personnel de l'Etat en termes d'engagement, de disponibilité, de qualité des prestations et, ensuite, dans quel cadre souhaitons-nous qu'il travaille et se développe ?

Dans une vie professionnelle, les défis sont enrichissants et stimulants et doivent par contre être favorisés au travers de l'activité professionnelle proprement dite mais aussi des perspectives de développement, de mobilité ou de promotion.

Aussi, les conditions de travail doivent-elles être en adéquation avec les prestations attendues et d'une qualité telle qu'elles attirent les meilleurs éléments.

Pour cela, il faut se distancer du modèle de statut de fonctionnaire qui nuit à la fonction publique et à ses acteurs.

Par un statut du personnel définitivement moderne, donnons au personnel de l'Etat l'image et la reconnaissance qu'il mérite. Offrons-lui de bonnes conditions d'emploi dans lesquelles il pourra se réaliser et donner le meilleur de lui-même. Assurons-lui une bonne protection sociale tout en évitant de le surprotéger en lui construisant un nid douillet qui n'encourage pas le dépassement de soi. Je vous remercie de votre attention.

**M. Philippe Receveur**, ministre des Ressources humaines : C'est sans conteste un grand rendez-vous que nous avons aujourd'hui dans le cadre de ce débat d'entrée en matière, puis de détail, du projet de loi de nouveau statut du personnel de l'Etat.

Je pense pouvoir dire, au nom du Gouvernement, sans conteste, qu'il vous est proposé aujourd'hui ni plus ni moins qu'un outil indispensable à la modernisation de l'Etat jurassien mais indispensable aussi à la valorisation du précieux capital entre tous que représentent, pour un employeur, les agents et les agentes de l'Etat à son service.

Nous vous proposons aujourd'hui de renouveler le cadre relationnel qui unit l'Etat-employeur à ses employés et qui doit offrir, à un Etat conscient de ses responsabilités, le cadre mérité, nécessaire pour répondre aux défis d'aujourd'hui. Quels sont-ils ?

Nous le savons, Mesdames et Messieurs les Députés, les mutations rapides que subissent l'économie et la société en général exigent que l'Etat aussi soit disposé à se réformer. Dans un contexte sans cesse en changement, l'efficacité du secteur public est un atout majeur pour les collectivités territoriales.

Vu les ressources limitées mais bien réelles, les administrations doivent être capables, au moyen de structures suffisamment flexibles, de gérer des processus axés sur des ob-

jectifs. Ainsi, la mobilité, la qualité de la gestion du personnel gagnent dorénavant en importance.

La République et Canton du Jura doit, elle aussi, affronter ce défi en matière de politique du personnel. Pour continuer à se positionner comme un employeur attractif, compétitif et social, elle a besoin d'une gestion du personnel moderne et dynamique. Soutenir les processus de changement dans l'administration, faciliter l'application des méthodes les plus efficaces de travail, encourager une culture favorable à l'apprentissage sont les défis que nous propose l'époque, ceux auxquels notamment le projet de loi envisage de répondre.

Le pilier de la réforme de la politique du personnel de l'Etat, c'est la modernisation du droit du personnel, sa nécessaire dynamisation, notamment par l'introduction possible dorénavant d'une plus grande perméabilité entre le service public et le secteur privé. Ce qui ne signifie pas, Mesdames et Messieurs les Députés, que le secteur public doive se confondre avec le secteur privé ni réciproquement, chacun possédant ses caractéristiques qu'il est impératif de maintenir. Mais lorsque l'on parle de plus grande perméabilité, cela signifie, couplée à d'autres éléments de la loi, que l'hypothèse d'une carrière à l'Etat ne devient pas forcément celle d'un placement à vie mais que l'on peut arriver à l'Etat avec des compétences acquises à l'extérieur, par exemple dans le privé, que l'on peut apporter des compétences, que l'on peut acquérir des compétences dans le cadre de l'emploi public, puis, pourquoi pas, faire profiter, au-delà de l'Etat lui-même, les compétences acquises dans ce contexte. Dans ce cadre-là, l'Etat-employeur veut résolument se positionner comme un employeur dynamique et performant.

Le but est donc de moderniser le cadre d'activité du service public jurassien et non pas de le remettre en cause ou de le remettre en question. Le programme gouvernemental de la législature qui s'achève en a fait un de ses points forts : la modernisation de l'Etat, plus d'efficacité de l'action publique, faire évoluer le droit public vers une gestion par objectif, pourquoi pas bientôt par enveloppe.

C'est donc un projet cohérent, respectueux de l'employé, qui simplifie, qui allège, qui modernise, qui permet de doter l'Etat de moyens actuels pour gérer son personnel. C'est donc un projet susceptible d'offrir une meilleure image aux agentes et aux agents publics dont il sera question dans le débat d'aujourd'hui.

Les caractéristiques principales de ce projet sont la concertation, l'intégration des partenariats sociaux. Il a été exposé tout à l'heure dans quel contexte l'avant-projet d'abord, puis le projet a été concerté avec les représentants sociaux, ce qui ne veut pas dire naturellement que toutes les propositions ont été ou ont pu être retenues. Rien n'empêchera d'ailleurs à ce sujet, dans le cadre des propositions de détail et des amendements, aux différents représentants de revenir à la charge avec certaines propositions qui n'auraient pas été retenues. Ce que je peux dire ici, c'est que la méthode de travail qui a été retenue au sein du groupe de travail d'abord, puis de la commission de gestion et de finances, a tenté de s'appuyer un maximum sur la concertation et l'échange. Pas moins d'une dizaine de séances ont été consacrées à l'examen de cet important objet, qui ont permis de prendre le temps, de prendre la mesure du temps nécessaire à l'échange d'idées, de sorte que le projet qui, aujourd'hui, est soumis à votre appréciation représente un certain degré de consensus que le Gouvernement estime acceptable, qui ne

remet pas en cause la colonne vertébrale même du projet ou l'ossature sur laquelle celui-ci entend s'appuyer. Parce que, pour continuer à se positionner comme un employeur attractif et compétitif, l'Etat a vraiment besoin d'une gestion des ressources humaines moderne et dynamique.

On l'a rappelé tout à l'heure, la source même du droit actuel du personnel de l'Etat jurassien, c'est une loi cantonale de 1979. Cette loi cantonale de 1979 s'appuie elle-même sur l'état des connaissances administratives, juridiques, dans le cadre de la relation de travail entre Etat et employés, que le droit fédéral avait lentement fait mûrir et qui remontait vers le milieu des années 60, le début des années 70. Mais la source de tout cela, Mesdames et Messieurs, ne l'oublions pas, reste encore et toujours l'ancienne loi fédérale sur le statut du personnel de la Confédération, qui remontait, on l'a dit, à 1927. Donc, c'est un saut dans la modernité qui nous est proposé aujourd'hui.

Jusqu'à récemment, la gestion des ressources humaines, dans la République et Canton du Jura, couvrait essentiellement ce qu'il est convenu d'appeler la «fonction personnel», c'est-à-dire le traitement des salaires – on l'a rappelé tout à l'heure dans la bouche du président de la commission – la gestion des dossiers administratifs, des informations de base sur les employés de l'Etat, les assurances sociales. Mais, au fil du temps, s'y sont ajoutés progressivement ce qu'on appelle dorénavant les processus transversaux, le recrutement, la composante égalitaire hommes-femmes, la formation de base, la santé au travail ou encore la prévention et la gestion des conflits et du harcèlement.

Depuis une vingtaine d'années d'ailleurs, plusieurs modèles de gestion ont été développés en Suisse et appliqués notre pays. Force est de reconnaître qu'une sorte de recette fondée sur la pratique s'est petit à petit développée. En Suisse romande, l'Institut des hautes études en administration publique, l'IDHEAP, aidé par différents partenaires, a publié un certain nombre d'ouvrages de référence sur le sujet et contribué concrètement à la modernisation de la gestion des ressources humaines dans plusieurs administrations publiques, cantonales ou communales.

Les caractéristiques principales du projet maintenant. Elles ont déjà été rappelées. Je ne vais pas m'étendre trop en profondeur sur chacune d'entre elles. Il faut les rappeler parce que, outre les déclarations du président de la commission, des représentants des groupes politiques, au départ tout ceci est sous-tendu par un projet du Gouvernement, par une intention du Gouvernement, que je vous rappelle donc aujourd'hui à cette tribune.

Le champ d'application de la loi tout d'abord : une loi pour tous les employés de l'Etat, qu'il s'agisse d'enseignants des écoles publiques, qu'il s'agisse de membres de l'administration centrale ou encore, à certains égards, des magistrats.

Un autre élément fort est l'intégration de la politique du personnel, la volonté clairement affichée par le Gouvernement jurassien de consacrer, dans la loi, le partenariat social, qui nous paraît être une des composantes essentielles, indispensables au bon fonctionnement de toute administration.

Corollaire du statut unique évoqué tout à l'heure, la question de l'autorité d'engagement, qui devient le Gouvernement en tant qu'autorité d'engagement unique, avec la possibilité proposée à votre appréciation, pour lui, de déléguer cette compétence.

Un autre élément important est la suppression de la période administrative. Nous l'avons entendu tout à l'heure, le contrat bilatéral remplacera l'engagement unilatéral. Autrement dit, ce type de relation fondée sur un droit assez ancien où l'Etat supérieur hiérarchique en quelque sorte décide, par un acte unilatéral, d'octroyer un poste, une activité, une mission ou une fonction à quelqu'un qui, en contrepartie, doit l'appliquer conformément au règlement. Et bien, ce modèle-là cède le pas à un modèle plus bilatéral, un modèle plus engageant : l'Etat continue de vous engager mais la personne répond : «moi aussi je m'engage». Là réside la nouveauté. Elle n'est pas que déclamatoire, croyez-le bien, elle est le symptôme du type de rapport que l'Etat entend nouer avec ses agentes et ses agents publics pour l'accomplissement des tâches en faveur de la population. Donc, la substitution de la nomination par acte unilatéral par un contrat bilatéral entraîne aussi la fin de la période administrative puisque ce contrat bilatéral est soumis à un certain régime qui ressemble, c'est vrai, d'une certaine façon à ce qu'on trouve dans le domaine privé. Mais il ne faut pas se leurrer, Mesdames et Messieurs les Députés, l'analogie s'arrête là car le droit public reste bien présent et applicable à la relation de travail nouée entre le personnel et l'Etat.

Nous l'avons entendu tout à l'heure, un des autres points forts de la loi, c'est la description des postes. Cela paraît assez évident et assez indispensable pour toute administration publique. Néanmoins, c'est aujourd'hui que nous vous faisons la proposition de formaliser véritablement cet élément-là et d'en faire un des éléments-clés de la gestion du personnel de l'Etat.

Nous formalisons aussi, avec ce projet, certains droits dans la loi : la protection de la personnalité, de la santé, protection contre les menaces. Il y a aussi des nouveaux devoirs qui feront débat : le devoir d'annoncer lorsque l'on est objet d'une poursuite pénale ou celui d'annoncer également lorsque l'on constate que des violations manifestes aux règles de la déontologie, au règlement, au Code pénal, sont constatées.

L'introduction d'un délai de congé progressif, en fonction de la durée des rapports de travail, constitue aussi l'une de ces caractéristiques. Assorti de l'introduction de la protection contre le licenciement en temps inopportun.

Tous ces éléments ont fait l'objet d'une concertation intensive. Tout d'abord au stade de l'avant-projet, puis, dès lors que le Gouvernement a adopté son projet et l'a soumis à la consultation, nous avons avancé sur deux axes : d'une part la préconsultation auprès des milieux syndicaux, suivie ultérieurement de la consultation qu'on pourrait qualifier d'usuelle ; c'est un gros document qui est envoyé à un certain cercle de destinataires, qui leur permet de se forger une opinion sur le projet, de répondre à des questions précises ; et, en simultané à cette consultation habituelle, le Gouvernement s'est résolu à rencontrer le public, le public concerné d'abord mais le public jurassien en général au travers de séances interactives, qui nous ont permis de rencontrer plusieurs centaines de personnes, d'enregistrer en temps réel et en direct les commentaires, impressions, remarques, suggestions, critiques, propositions que ce projet n'a pas manqué d'amener, de sorte que celui-ci présente un certain nombre de différences sous la forme qui vous est soumise aujourd'hui avec ce qu'il était au départ, sans parler bien sûr des nombreuses propositions d'amendements survenues dans le cadre du traitement en commission de gestion et des finances.

Voilà, Mesdames et Messieurs, les caractéristiques principales de ce projet, sur quoi elles s'appuient, ce que nous espérons pouvoir en tirer, la manière dont le travail s'est déroulé. Je tiens encore à souligner ici la qualité du débat qui s'est déroulé dans le cadre de la commission. On a pu avoir parfois l'impression que les choses prenaient beaucoup de temps. Je pense qu'il était nécessaire que le temps soit pris afin que les compromis puissent être trouvés, afin que la discussion sur un objet aussi important que celui-là ne soit pas tronquée d'une quelconque manière et qu'aujourd'hui nous nous retrouvions en plénum avec un projet digne d'être soumis à l'appréciation du Parlement jurassien.

Comme on peut le constater donc, ce texte modernise un document ou des documents hérités en cascade, datant de plusieurs dizaines d'années. Le Jura doit aujourd'hui combler un certain retard dans le cadre de son processus de gestion du personnel. Dès lors, le Gouvernement est d'autant plus persuadé que le projet de loi sur le personnel offre à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs un cadre avantageux et souple tout en préservant leurs intérêts. Pour ces différentes raisons, il vous invite à entrer en matière sur le projet de loi.

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

#### Article 0 (nouveau)

**M. Serge Vifian** (PLR), président de la commission et rapporteur de la majorité d'icelle : Comme cela a été dit, nous examinons aujourd'hui une loi novatrice, qui rompt avec le passé.

Il convient donc, en préambule, de préciser la mission du personnel de l'Etat. Celle-ci est de participer à la conception des politiques publiques, de conduire leur mise en œuvre et de procéder au contrôle de leur exécution ainsi qu'à leur évaluation.

Le personnel de l'Etat doit en outre observer certaines valeurs :

- le respect de la légalité,
- la loyauté à l'égard des autorités politiques,
- le souci de l'intérêt général,
- l'intégrité, la probité, l'honnêteté, la dignité dans l'exercice des fonctions,
- l'impartialité,
- le professionnalisme, l'excellence dans l'exercice du métier,
- la préservation de la mémoire institutionnelle et la continuité de l'action publique.

C'est tout le sens de cette disposition rédigée en termes généraux et l'on s'inquiète qu'elle suscite des réticences.

**M. Jean-Marc Fridez** (PDC), au nom de la minorité de la commission : Nous avons déjà un article premier qui fixe déjà les principes de la politique et de la gestion du personnel de l'Etat. A notre avis, cet article 0 pourrait compléter éventuellement l'article premier qui a d'ailleurs été admis par la commission et le Gouvernement.

En conséquence, la minorité de la commission vous propose, ainsi que le Gouvernement, de refuser l'adjonction de l'article 0.

**M. Philippe Receveur**, ministre des Ressources humaines : Je pense avoir bien compris les propos du rapporteur de la majorité de la commission, auxquels évidemment on peut adhérer sans réserve ni restriction aucune. Toutefois, il faut considérer que les attentes exprimées dans cette proposition d'article 0, finalement, définissent le rôle de l'Etat en tant que tel bien plus que le cadre dans lequel l'activité des agentes et des agents publics doit s'inscrire. Et je pense qu'effectivement, si on compare le contenu de l'article premier à celui de l'article 0, on a vraiment l'impression que cet article 0 est enveloppant, autrement dit qu'il aborde un certain nombre d'éléments, de principes fondateurs généraux, certes très importants mais qui s'étendent bien au-delà du cadre strictement défini, qui doit rester strictement défini, d'une loi sur le statut du personnel de l'Etat. Raison pour laquelle le Gouvernement a proposé de se rallier à la minorité de la commission.

*Au vote, la proposition de la minorité de la commission et du Gouvernement est acceptée par 27 voix contre 26.*

#### Article premier, note marginale (nouvelle teneur) et alinéa 0 (nouveau)

**M. Serge Vifian** (PLR), président de la commission : Nous passons donc à la proposition de la commission et du Gouvernement à l'article premier, alinéa 0.

Ajoutée au texte initial, cette disposition précise l'objet de la loi. Elle ancre dans la loi la notion de service public, qui est importante et à laquelle nous sommes attachés.

*L'article premier, alinéa 0, est adopté.*

#### Article premier, alinéa 2

**M. Serge Vifian** (PLR), président de la commission et rapporteur de la majorité d'icelle : La majorité estime qu'il convient de préciser que les apprentis sont soumis aux dispositions fédérales et cantonales qui régissent la formation professionnelle.

La minorité considère que cela va sans dire.

A quoi la majorité répond que cela va encore mieux en le disant.

**M. Jean-Marc Fridez** (PDC), au nom de la minorité de la commission : Comme cela a déjà été rappelé dans le préambule de Damien Lachat, étant donné que la loi fédérale sur la formation professionnelle règle déjà les formalités liées à l'apprentissage, la minorité de la commission juge inutile l'ajout proposé par la majorité de la commission puisque déjà contenu dans une disposition législative de droit supérieur.

En conséquence, je vous propose, au nom de la minorité, appuyée en l'espèce par le Gouvernement, de retenir l'alinéa 2 de la minorité de la commission.

*Au vote, la proposition du Gouvernement et de la minorité de la commission est acceptée par 29 voix contre 27.*

Article 3, alinéa 3

**M. Serge Vifian** (PLR), président de la commission : Cet alinéa énumère les dispositions qui ne sont pas applicables aux magistrats. Par rapport au texte initial, on a supprimé la référence à l'article 27, lequel détermine l'organisation du travail et les tâches spécifiques du responsable, car il est des magistrats à qui il incombe d'accomplir cette tâche (contrôleur général des finances, préposés aux poursuites, secrétaire du Parlement).

*L'article 3, alinéa 3, est adopté.*

Article 4

**M. Serge Vifian** (PLR), président de la commission : Le titre devient «terminologie» dans un souci d'harmonisation avec les autres textes légaux.

*L'article 4 est adopté.*

Article 5, alinéa 1

**M. Serge Vifian** (PLR), président de la commission : Par rapport au texte initial, l'intention est ici de préciser quelques grands principes de la politique du personnel qu'il convient de respecter dans tous les cas de figure (conditions d'emploi, développement, formation et information).

*L'article 5, alinéa 1, est adopté.*

Article 6

**M. Serge Vifian** (PLR), président de la commission et rapporteur de la majorité d'icelle : La différence entre les deux formulations de la première phrase est d'ordre sémantique. La majorité opte pour «promeut l'égalité entre femmes et hommes», la minorité pour «œuvre à l'égalité». Le *Littré* nous enseigne que promouvoir, c'est élever à une dignité tandis qu'œuvrer se dit encore dans quelques professions pour travailler. J'ose dès lors affirmer contre la minorité, de gauche en l'occurrence, que promouvoir est mieux approprié à la noblesse du dessein.

Quant à la différence entre «veille à permettre aux collaborateurs de concilier la vie professionnelle et la vie familiale» et «favorise la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale», elle réside essentiellement dans l'accentuation de l'affirmation. La majorité estime pour sa part qu'il vaut mieux être réaliste que martial.

**Mme Lucienne Merguin Rossé** (PS), au nom de la minorité de la commission : Il s'agit effectivement d'un problème sémantique mais nous n'avons pas du tout les mêmes références étymologiques apparemment. Il y a, de notre point de vue, une forte différence entre les termes de promouvoir et d'œuvrer.

Promouvoir c'est tendre vers, cela reste du volontariat et de l'intention. Oeuvrer relate une production, c'est une action concrète. De notre point de vue, l'égalité entre hommes et femmes ne doit pas rester un rêve mais une action de chaque instant.

**M. Rémy Meury** (CS-POP) : D'un point de vue politique – c'est peut-être plus important que d'un point de vue sémantique et le Journal des débats est là aussi pour confirmer ce qui a été dit – la lenteur avec laquelle se mettent en place les principes fondamentaux d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes sur leur lieu de travail, dans le privé, mais malheureusement aussi dans le service public, fait que l'Etat ne doit pas simplement se limiter à une déclaration d'intention, comme le souhaitent la majorité de la commission et le Gouvernement. Il doit, à travers cette loi, annoncer son engagement en faveur de ce droit élémentaire, que tout le monde reconnaît, revendique, mais qui a tant de peine à trouver une véritable application dans les faits.

Avec la rédaction de l'article 6 selon la proposition de la minorité, l'Etat ne s'engage pas seulement à appliquer des règles égalitaires dans les relations de travail et dans les choix des collaborateurs et collaboratrices appelés à occuper des postes à responsabilités dans l'administration, il déclare aussi publiquement que l'égalité des compétences est une réalité et qu'elle doit être reconnue.

*Au vote, la proposition du Gouvernement et de la majorité de la commission est acceptée par 39 voix contre 18.*

Article 8, alinéa 2

**M. Serge Vifian** (PLR), président de la commission et rapporteur de la majorité d'icelle : La majorité considère qu'il n'est pas indispensable de se baser sur l'entretien annuel de développement pour proposer un programme de formation. Cette évidence échappe à la minorité.

**M. Jean-Marc Fridez** (PDC), au nom de la minorité de la commission : L'entretien annuel de développement est instauré de manière formelle à l'article 30 et permettra notamment de recenser les besoins en formation.

Dès lors, comme le programme de formation devra correspondre aux besoins ou attentes recensés lors de l'entretien annuel de développement, la minorité de la commission vous propose que le Service des ressources humaines propose un programme de formation basé notamment sur l'entretien annuel de développement. Merci de soutenir la proposition de la minorité de la commission.

**M. Philippe Receveur**, ministre des Ressources humaines : Pour ce qui concerne cette disposition, le Gouvernement tient à rappeler ici qu'à ses yeux une loi devrait se limiter à contenir des dispositions de portée générale, desquelles ensuite on peut déduire un nombre de cas d'application illimité.

Vous me rétorquerez, pour d'autres articles un peu plus tard, que, parfois, le Gouvernement s'est rallié à des propositions plus détaillées. A chaque fois, une appréciation politique a été faite sur le besoin ou le caractère impérieux du besoin de faire figurer ou pas des précisions dans la loi.

Le Gouvernement comprend très bien que l'entretien annuel de développement sera notamment l'un des éléments sur lesquels il s'agira de s'appuyer quand il faudra choisir le bon contenu pour un programme de formation mais pas seulement. Il y aura aussi à prendre en compte les avis exprimés par le personnel de différentes manières, par le biais de consultations. Par exemple le besoin du moment lié à l'introduction future de tel ou tel nouveau système ou telle nou-

velle réglementation ou, que sais-je encore, quelle actualité pourrait imposer à un moment donné que tel ou tel genre de cours devienne indispensable.

Donc, il nous paraît vraiment nécessaire que cette disposition garde un caractère général. Nous allons bien sûr tenir compte de l'entretien annuel de développement mais si on commence à détailler les différents critères sur lesquels doit se fonder le Gouvernement pour encourager la formation des employés et le Service des ressources humaines pour proposer un programme de formation, nous pensons aller trop loin de ce fait. Ce genre de remarque, je ne la ferai plus non plus à chaque fois mais il y a bien des situations dans lesquelles le Gouvernement ne s'est pas rallié pour essayer de rester général. Parfois, pour trouver un consensus, il a fait un pas en direction d'un peu plus de détails, disons le moins souvent possible.

*Au vote, la proposition du Gouvernement et de la majorité de la commission est acceptée par 35 voix contre 18.*

#### Article 11, alinéa 1

**M. Serge Vifian** (PLR), président de la commission : Le remplacement de « met en œuvre la politique du personnel » par « coordonne la mise en œuvre de la politique du personnel » n'est pas innocent. Il représente une solution de compromis entre différentes variantes proposées par les groupes et tient compte de la pratique déjà ancrée dans d'autres textes existants (DOGA par exemple). Coordonner, selon le *Littré* de nouveau, c'est disposer selon certains rapports. Voilà qui convient mieux à la mission assignée au Service des ressources humaines.

**M. Philippe Receveur**, ministre des Ressources humaines : Ici, le Gouvernement retient sa formulation de « coordonne la mise en œuvre de la politique du personnel » parce que le débat qu'il y a eu autour du choix de ce verbe-là plutôt que d'un autre, finalement, portait sur la question de savoir quelle est la marge de manœuvre du Service des ressources humaines. Dans ce contexte-là, il est apparu très important, pour un certain nombre de commissaires, que celui-ci s'inscrive dans un cadre et non pas reçoive un chèque en blanc à ce sujet, qu'il ne sollicite d'ailleurs en aucune manière. Raison pour laquelle le fait de « coordonner » nous a paru plus approprié pour bien démontrer le rôle particulier qu'il joue dans ce contexte-là mais rôle qu'il ne joue en tout cas pas seul.

*Au vote, la proposition de la commission est acceptée par 51 députés.*

#### Article 12, alinéa 1

**M. Jean-Marc Fridez** (PDC), au nom de la majorité de la commission : Je ne sais pas, Monsieur le Président, si vous allez prendre l'article 12 en son entier ou le disséquer par alinéa ? Par alinéa, effectivement.

Etant donné que l'article 12 énumère différentes conditions précises qui permettront notamment de renoncer à la mise au concours publique, la majorité de la commission, appuyée par le Gouvernement, juge opportun d'ajouter dans cet alinéa le mot « en principe ».

**M. Serge Vifian** (PLR), président de la commission et rapporteur de la minorité d'icelle : A l'alinéa 1, la minorité propose de supprimer « en principe » car la mise au concours publique doit être la règle et la nomination par voie d'appel l'exception. Le recrutement des employés doit respecter l'axiome fondamental de l'égalité de traitement des citoyens devant l'accès à la fonction publique.

Les exceptions qui suivent à l'alinéa 2 rendent de toute façon l'expression « en principe » superflue.

**M. Philippe Receveur**, ministre des Ressources humaines : Le Gouvernement estime nécessaire et important que cette formulation de « en principe » soit intégrée dans la loi. C'est d'ailleurs, si ma mémoire est bonne, le cadre général dans lequel la motion no 916 a souhaité inscrire l'action du Gouvernement employeur lorsqu'il s'agit de recruter du personnel.

Et, d'une manière beaucoup plus littérale ou terre-à-terre par rapport au texte qui vous est soumis, je vois assez mal que, d'une façon, il soit dit « les postes à repourvoir font l'objet d'une mise au concours » à l'alinéa 1 et qu'à l'alinéa 2, on vienne dire autre chose sans en avoir fait préalablement la réserve expresse. Raison pour laquelle une meilleure articulation des textes existera si on retient la formulation « en principe » par rapport à ce volet de l'alinéa 2 qui liste des exceptions, étant entendu que, sur ce point-là, il n'y a de divergences entre personne. La mise au concours est la règle, la renonciation à celle-ci devant impérativement constituer une exception.

*Au vote, la proposition du Gouvernement et de la majorité de la commission est acceptée par 38 voix contre 17.*

**Le président** : Nous passons à l'alinéa 2. Pour cet alinéa ainsi que pour les points qui concernent les lettres a à d, je vous propose de voter le tout en même temps.

#### Article 12, alinéa 2, lettres a à d

**M. Serge Vifian** (PLR), président de la commission et rapporteur de la majorité d'icelle : Certaines exceptions au principe de la mise au concours publique peuvent être autorisées pour concrétiser la mobilité interne encouragée par la nouvelle loi mais à des conditions précises détaillées aux lettres a) à e) de l'alinéa 2, avec les cauteles d'un taux inférieur à 50 % aux lettres b) et c) et de l'impossibilité d'une promotion à la lettre e).

**Mme Suzanne Maître** (PCSI), au nom de la minorité 2 de la commission : La minorité 2 de la commission vous propose d'enlever « afin de favoriser la mobilité interne » et de garder simplement les raisons pour lesquelles on peut ne pas mettre au concours en faisant une différence jusqu'à 50 % et inférieur à 50 % pour que les postes à moins de 50 % puissent être mis au concours d'une manière générale parce que c'est des postes qui sont très recherchés, surtout pour les dames, et que, sans cela, dès qu'on est à moins de 50 %, il pourrait être mis à l'interne de l'administration.

Les « pour » et les « de », comme Damien nous l'a dit, c'est pour des questions de français.

**Le président** : Nous allons passer au vote. Dans la procédure, la majorité contre la minorité et le gagnant contre la proposition du Gouvernement.

*Au vote :*

- les propositions de la minorité 2 de la commission l'emportent, par 39 voix contre 14, sur celles de la majorité de la commission;
- les propositions de la minorité 2 de la commission l'emportent, par 53 voix contre 0, sur celles du Gouvernement.

Article 12, alinéa 2, lettre e

**M. Serge Vifian** (PLR), président de la commission et rapporteur de la majorité d'icelle : Pour ce qui me concerne, je considère que le vote que vous venez d'opérer répond à toutes les propositions de la minorité à l'alinéa 2. Donc, moi, je retire toutes les propositions de la majorité à l'alinéa 2.

**M. Rémy Meury** (CS-POP) (*de sa place*) : Mais il y a une proposition de suppression de la lettre e.

**M. Serge Vifian** (PLR), président de la commission et rapporteur de la majorité d'icelle : Oui mais j'ai déjà traité cela. Je l'ai déjà dit dans mon intervention et je ne reviens plus à la tribune à ce sujet.

**Le président** : Alors, la majorité retirant sa proposition, il ne reste que la proposition de la minorité 2 de la commission opposée à la minorité 1.

**M. Jean-Marc Fridez** (PDC), au nom de la minorité 1 de la commission : A l'instar de ce que j'ai déjà dit à propos des finalités liées à l'entretien annuel de développement, ce dernier permettra de recenser l'ensemble des potentiels des collaborateurs, notamment ceux qui pourraient, par leurs prestations ou une formation complémentaire, correspondre tout à fait à une fonction supérieure nécessitant davantage de responsabilités.

L'entretien annuel de développement permettra donc de mettre en place une gestion prévisionnelle des effectifs avec l'avantage de recenser le potentiel des collaborateurs. Dès lors, si une place à responsabilités s'avère disponible et que, par le biais de l'entretien annuel de développement de l'unité administrative, on a décelé la personne idéale à l'intérieur de l'Etat, il s'avère donc dans ce cas inutile de procéder à la mise au concours publique.

En finalité et afin de promouvoir les promotions internes, la minorité de la commission vous propose de supprimer la lettre e.

**M. Rémy Meury** (CS-POP) : Sortis par la porte, le PDC et le Gouvernement reviennent par la fenêtre. En effet, l'apparition de la lettre e) à l'alinéa 2 de l'article 12 est tout simplement la réalisation de la motion no 816 que nous avons déposée en tout début de législature et qui a été acceptée le 22 août 2007, par 36 voix contre 18, contre l'avis du Gouvernement faut-il le préciser.

A l'origine de cette motion se trouvait la nomination récente du chef du Service informatique par mutation interne. Cette procédure n'est pas admissible, surtout pour des postes de hauts fonctionnaires. Cette motion imposait également que la procédure de nomination par voie d'appel ne soit utilisée qu'après une mise au concours publique infructueuse, ce que prévoit d'ailleurs l'alinéa 4 de cet article 12.

Il serait assez particulier que l'on autorise alors une forme de nomination par voie d'appel interne débouchant sur une promotion, ce qui serait le cas avec la suppression de cette lettre e).

Les possibilités de promotion existent dans l'administration, notamment à travers des procédures de reclassification de postes.

Ceci nous amène également à relever que cette loi veut tendre vers une harmonisation des pratiques dans l'administration et dans l'enseignement. Or, en supprimant cette lettre e), on créera une situation de déséquilibre entre les deux domaines puisqu'une mutation débouchant sur une promotion est tout simplement impossible dans l'enseignement.

D'autre part, en adoptant une règle applicable à géométrie variable, le Gouvernement s'engage sur une voie où il sera condamné, par égalité de traitement à nouveau, à vérifier avant d'envisager des mises au concours si tous les postes libérés dans l'administration peuvent être repourvus par mutation interne, y compris avec promotion.

Il est plus correct et plus simple de prévoir la règle inverse. Les postes libérés dans l'administration doivent être mis au concours publiquement. Le droit de postuler et de faire valoir ses compétences est reconnu à tout fonctionnaire en place. Le fait d'être nommé automatiquement n'en est pas un. Pouvoir s'assurer des compétences venant de l'extérieur de l'administration, qui resteraient méconnues sans mise au concours, est aussi un moyen de renforcer l'efficacité de l'administration, ce que chacun veut à travers cette loi.

Enfin, une délégation de compétences en matière de nomination jusqu'aux chefs de service poserait un problème constitutionnel. Je crois que je me suis trompé... cela ne doit pas faire partie de cela.

*Au vote, la proposition de la minorité 2 de la commission est acceptée par 38 voix contre 18.*

Article 12, alinéa 4

**M. Serge Vifian** (PLR), président de la commission : L'ajout de l'adjectif «publique» répond aux mêmes exigences d'égalité de traitement en écartant la mise au concours interne.

*L'article 12, alinéa 4, est accepté.*

Article 15, alinéa 2

**M. Serge Vifian** (PLR), président de la commission et rapporteur de la majorité d'icelle : Pour la majorité de la commission, la délégation de la compétence d'engagement aux chefs de service ou d'office va trop loin. Elle porte atteinte à la substance même de la compétence (et à la responsabilité) du Gouvernement qui est celle de nommer les fonctionnaires. Je vous renvoie à l'article 92, alinéa 1, lettre a, de la Constitution cantonale.

Le problème ne se pose pas pour les chefs de département dans la mesure où ils sont membres du Gouvernement.



**M. Jean-Marc Fridez** (PDC), au nom de la minorité de la commission : Le fait que l'engagement des collaborateurs ne soit plus l'apanage exclusif du Gouvernement est déjà une révolution en soi.

Toutefois, la proposition de la majorité de la commission limite l'engagement des collaborateurs aux chefs de département alors que la minorité ouvre également cette possibilité aux chefs de service ou d'office. Il faut savoir qu'à l'heure actuelle le Gouvernement nomme déjà les nouveaux collaborateurs sur proposition des chefs de service ou d'office.

Dès lors, le fait de transférer cette responsabilité à ceux qui en font déjà aujourd'hui la proposition nous semble logique et conforme à une politique moderne de gestion des ressources humaines.

**M. Philippe Receveur**, ministre des Ressources humaines : Nous sommes donc en présence de deux propositions qui envisagent l'hypothèse d'une délégation de compétence d'engager mais qui l'envisagent à des niveaux différents.

Le Gouvernement a souhaité pouvoir étendre cette possibilité pour des raisons de gestion, à l'image de ce que pratiquent certains cantons comme Vaud ou la Confédération de son côté, je le pense avec un certain succès.

Maintenant, le fait que la possibilité de déléguer la capacité d'engager puisse s'étendre jusqu'aux chefs de service ou d'office ne doit pas être considéré en soi comme une situation de nature à apporter le danger. Parce qu'on a beaucoup entendu dans les débats au niveau de la commission parlementaire que, finalement, la légitimité ou bien les critères pourraient souffrir selon qu'on choisisse une variante ou une autre. Mesdames et Messieurs les Députés, je crois pouvoir dire ici que les critères d'engagement du personnel de l'Etat doivent être fixés dans la mise au concours, qu'il existe un certain nombre d'éléments qui permettent de considérer objectivement si les profils satisfont ou non à ce que la mise au concours prévoit, et au fond à permettre de simplifier la gestion administrative de certains engagements, non pas forcément tous, à certaines conditions, peut-être pour une certaine durée ou certains statuts ou alors limitée à certaines classifications de traitement, de sorte que le Gouvernement, considérant l'expérience réussie là où elle existe, considère que cette délégation devrait pouvoir s'étendre également jusqu'au niveau des services et des offices.

*Au vote, la proposition de la majorité de la commission est acceptée par 39 voix contre 14.*

#### Article 15, alinéas 4 et 5

**M. Damien Lachat** (UDC) : Je propose de prendre les alinéas 4 et 5 ensemble car ils vont en couple, l'un n'ayant pas de sens sans l'autre.

Les commissions d'écoles sont des structures proches de la population, loin de la bureaucratie étatique. Les personnes qui les composent sont les plus à même de choisir les enseignants qui officieront dans leur cercle scolaire.

On connaît bien la tendance du Canton à ne vouloir plus que laisser des miettes aux communes en matière décisionnelle. Ceci en est encore une fois la preuve ! Quant au soi-disant choix de trois candidats à proposer, ce n'est que complication et poudre aux yeux. Soit vous avez le courage de retirer cette compétence aux commissions d'écoles et de

l'inscrire dans la loi, soit vous en restez au statu quo.

Le groupe UDC est convaincu que le système actuel donne satisfaction et propose donc de le garder. Nous vous invitons donc également à ne pas toujours renforcer plus le pouvoir bureaucratique au détriment des communes et donc des citoyens.

**M. Serge Vifian** (PLR), président de la commission : Nous sommes saisis en l'occurrence de propositions du groupe UDC à l'article 15, qui consistent dans l'introduction de deux nouveaux alinéas 4 et 5.

Il en va de même à l'article 16, alinéa 2 (ajout de deux lettres f et g), à l'article 18, alinéas 1 et 2, et à l'article 64, alinéa 2.

Ces propositions sont parvenues aux membres de la CGF le mardi 29 juin, soit vingt-quatre heures avant la présente séance du Parlement. Je note au passage, Monsieur le Député, que si on avait traité cette loi durant la première séance du mois de juin, vous auriez été bien embêté puisque vous n'auriez pas pu les défendre !

Il n'a donc bien sûr pas été possible à la CGF d'en examiner les tenants et aboutissants. Il faudrait à tout le moins que le Département des Ressources humaines en analyse la faisabilité, voire la légalité.

Comme je l'ai fait savoir au groupe UDC, l'adoption de ces propositions me paraît prématurée en l'état et il serait préférable de profiter de la deuxième lecture pour les approfondir. Je ne suis donc pas en mesure de me prononcer sur ces modifications et, dans l'hypothèse où le groupe les maintiendrait, ce qu'il vient de faire, je dois vous inviter à les refuser.

Je précise encore que, par rapport à ces propositions de l'article 15, j'ai largement indiqué dans le débat d'entrée en matière comment nous allions procéder pour la nomination des enseignants et, de mon point de vue mais je demande au ministre peut-être de confirmer cette appréciation, je n'ai pas le sentiment que les alinéas proposés par le groupe UDC changent grand-chose à la réalité pratique.

**M. Rémy Meury** (CS-POP) : Voilà un débat fondamental. A qui donner les compétences de nommer les enseignants de l'école obligatoire ?

En CGF, ce point a très peu été débattu si ce n'est lors de l'entrée en matière, comme ce matin d'ailleurs. Lors de la consultation, ce transfert de compétences des commissions d'écoles vers le Gouvernement a été approuvé assez nettement puisque douze organes consultés seulement n'y étaient pas favorables.

Le Gouvernement nous a également indiqué qu'il a pris la peine de réunir les autorités communales, notamment scolaires, pour bien expliquer la démarche nouvelle qui a, semble-t-il, très largement été comprise.

Nous sommes opposés au maintien de cette compétence aux commissions d'écoles d'abord parce que la gestion du personnel enseignant doit pouvoir s'exercer de la même manière que dans l'administration. Pouvoir procéder à des mutations internes à l'école est une des dispositions de la présente loi qui ne pourrait plus être appliquée aux enseignants. Il y en a d'autres, à cause de votre proposition. De fait, si la volonté de maintenir la compétence de nommer aux commissions d'écoles devait se dégager aujourd'hui, il

faudrait alors retirer les enseignants de cette loi. On ne pourrait en effet déclarer en préambule que la loi s'applique au personnel de l'administration et des écoles publiques et avoir toute une série de dispositions inapplicables à plus de la moitié du personnel de l'Etat.

Ensuite, si les nominations sont laissées aux commissions d'écoles, on continuera d'admettre dans l'enseignement des postes représentant plus de 50 % d'activité ayant un statut d'auxiliaires à vie. En effet, il est fréquent que des enseignants interviennent dans plusieurs cercles scolaires à des taux de 10 % à 20 %. Comme les autorités de nomination sont différentes, ces enseignants, et ils sont nombreux, ne sont jamais au bénéfice d'une nomination, d'un contrat à durée indéterminée. Certains additionnent jusqu'à cinq ou six contrats de durée déterminée actuellement. Il est vrai que le teneur de votre alinéa 5 pourrait éventuellement solutionner ces cas. Mais on arriverait alors, selon vos deux propositions, à la situation particulière suivante : un enseignant à plein temps perdant son emploi suite à une fermeture de classe ne pourrait pas bénéficier des règles de mutation et se retrouverait au chômage alors qu'un enseignant à temps partiel perdant des leçons dans un cercle scolaire, également en raison d'une fermeture de classe, pourrait lui bénéficier de cette procédure puisque, selon votre alinéa 5, c'est le Département qui le nommerait. C'est quand même un peu particulier.

Enfin, juste pour préciser, mon activité professionnelle m'a amené à rencontrer souvent des commissions d'écoles et également lorsqu'elles envisageaient de se séparer d'un enseignant. Je peux vous garantir que toutes, si elles apprécient d'avoir la compétence de nommer, se débarrasseraient bien volontiers de l'obligation de licencier. Mais, malheureusement pour elles, l'une ne va pas sans l'autre.

La logique de cette loi impose que la compétence de nomination de tous les employés de l'Etat soit attribuée à la même autorité, à savoir le Gouvernement. Que des dispositions accordant un droit de regard, en l'occurrence de préavis, soient édictées nous paraît normal également. Ceci doit être réglé par contre dans les textes d'application.

**Mme Elisabeth Baume-Schneider**, ministre de la Formation : En effet, en étroite collaboration avec le ministre en charge des Ressources humaines, je souhaiterais indiquer qu'on est bien en train de débattre, vous le Parlement, vous allez statuer sur la loi sur le personnel. Et un des principes fondamentaux de cette loi, c'est d'avoir un statut unique, harmonisé pour utiliser un terme souvent à la mode, entre les différents personnels, donc que ce soit les actuels fonctionnaires, les personnes engagées selon de multiples modalités et le personnel enseignant.

Il ne s'agit pas d'une question de courage ou d'absence de courage. Ce qui a été décidé, c'est que le personnel enseignant bénéficie du statut global qui est réservé au personnel engagé par l'Etat mais avec des modalités particulières.

Donc, peut-être indiquer que, lors de la consultation, il est vrai qu'un certain nombre de communes se sont opposées à cette délégation de compétence à l'Etat. Par la suite, il a été décidé d'organiser une séance avec toutes les commissions d'écoles et les autorités scolaires parce qu'effectivement on avait imaginé que les autorités communales solliciteraient leurs commissions d'écoles. Cela a été fait dans certains cas, dans d'autres pas. Et, là, on a véritablement pu

débattre des modalités. Donc, on est resté un peu figé sur cette idée de trois propositions. C'était une modalité de traitement des dossiers. Actuellement, il n'est pas du tout clair de dire que chaque commission d'école devra nous proposer trois candidats et on choisira. Pas du tout. La commission d'école fera tout le travail de reconnaissance des dossiers, fera une proposition ou deux si elle l'estime et le Gouvernement ne «prendra ses distances» par rapport à la proposition que si elle n'est pas adéquate pédagogiquement ou que si elle ne correspond pas à un volume de travail qu'on peut proposer à long terme.

Pour les questions pragmatiques, Monsieur le député Meury a indiqué toutes les modalités en termes d'avantages dans une gestion cohérente, aussi pragmatique, et vous êtes souvent friands de ce terme, raisonnable sur le plan financier.

Et peut-être faut-il indiquer que ce n'est pas une nouveauté qu'on est en train d'inventer pour dessaisir les communes. Dans les cantons tels que Fribourg, l'engagement se fait par la Direction de l'Instruction publique sur préavis de l'autorité scolaire et de l'inspecteur. A Genève, c'est également le département qui le fait. Dans le canton de Vaud, c'est le chef du Service de l'enseignement. A Neuchâtel, en proximité, c'est l'engagement par le comité scolaire ou le conseil communal mais c'est la nomination par l'Etat. Donc, c'est le même type de proposition. Il y a effectivement Berne et le canton du Valais où c'est la commission scolaire ou le conseil communal.

Donc, on est dans une logique tout à fait cohérente. Les commissions d'écoles, en termes d'autorités de proximité, qui analysent les dossiers, qui font une proposition et l'Etat comme employeur avec les droits et les obligations que cela impliquera pour les personnes engagées.

Donc, je vous invite à suivre la proposition proposée par le Gouvernement et, jusqu'à aujourd'hui, la majorité de la CGF.

*Au vote, les propositions du groupe UDC sont rejetées par 46 voix contre 3.*

#### Article 16, alinéa 2

**M. Damien Lachat** (UDC) : Pour la lettre b, la proposition vise juste d'être un peu cohérent avec le reste et de dire que c'est «à temps partiel» et pas «à taux partiel».

Il y a deux points importants pour lesquels il faut quand même préciser qu'il faut qu'ils figurent dans le contrat de travail, c'est la durée du temps d'essai et les conditions et délais de résiliation. Je trouve que ce sont deux points qui doivent être vraiment impérativement écrits dans le contrat.

Je vous propose donc de les rajouter sous les lettres f et g.

**M. Serge Vifian** (PLR), président de la commission : Comme je vous l'ai dit tout à l'heure, j'aurais souhaité qu'on renvoie ces dispositions à la deuxième lecture de telle manière qu'on puisse les analyser de manière plus approfondie mais, comme mes collègues ont déjà répondu sur le fond aux précédentes modifications proposées, je suis tout disposé à expliquer ici – et le ministre me corrigera si je dis des bêtises – qu'on a bien précisé à cet article 16 «le contrat précise notamment», ce qui ne veut pas dire bien sûr que la

durée du temps d'essai et les conditions et délais de résiliation n'y seront pas indiqués. Bien sûr que ce sera le cas mais on n'a pas voulu faire ici la liste exhaustive de tout ce qui doit figurer dans le contrat.

Voilà la raison pour laquelle, fidèle en cela à l'analyse qu'a faite Monsieur le ministre lors des séances de la CGF où nous avons déjà abordé cette question, je vous propose de refuser cette proposition.

**M. Philippe Receveur**, ministre des Ressources humaines : Vous constatez, à la lecture de cet article tel qu'il vous est proposé sous sa forme initiale, que les différents critères listés dans la loi sont des critères laissés à une certaine marge de disposition des parties alors que les éléments que l'UDC propose d'intégrer sont des critères que l'on retrouve ailleurs dans la loi, en appliquant le même principe que le même groupe préconisait en entrée de séance qui consiste à ne pas enrichir inutilement un article de loi de dispositions qu'on trouve par ailleurs. Pour cette raison aussi, le Gouvernement pense que les lettres f et g n'ont pas de nécessité à figurer dans la loi même s'il faut donner acte que, bien entendu, ces éléments figureront dans le contrat.

Article 16, alinéa 2, lettre b

*Au vote, la proposition du groupe UDC est rejetée par la majorité du Parlement; 4 avis contraires.*

Article 16, alinéa 2, lettres f et g (nouvelles)

*Au vote, les propositions du groupe UDC sont rejetées par la majorité des députés; 4 avis contraires.*

**Le président** : Je vous propose de prendre une pause de vingt-cinq minutes.

*(La séance est suspendue durant vingt-cinq minutes.)*

Article 17a (nouveau)

**M. Serge Vifian** (PLR), président de la commission et rapporteur de la majorité d'icelle : La minorité propose de s'en tenir à un seul article, la majorité de le scinder en deux alinéas. La majorité est en effet d'avis qu'il s'agit, d'une part, d'éviter que la même activité ne soit confiée à une autre personne après deux périodes afin de conserver de manière abusive le caractère de durée déterminée du contrat et, d'autre part, de reprendre la règle inscrite à l'article 334, alinéa 2, du Code des obligations.

**M. Jean-Marc Fridez** (PDC), au nom de la minorité de la commission : La proposition de la minorité est en fait la proposition de synthèse qui a été proposée en commission. La proposition de la minorité semble en effet similaire à celle de la majorité. Toutefois, dans les deux cas, si le contrat à durée indéterminée est renouvelé plus de deux fois, il devient automatiquement un contrat à durée déterminée.

En finalité, la proposition de la minorité reprend les termes connus dans le Code des obligations, raison pour laquelle nous vous proposons de retenir la proposition de la minorité.

**M. Rémy Meury** (CS-POP) : Nous soutiendrons la proposition de majorité mais nous tenons surtout à annoncer, comme nous l'avons fait en CGF, que nous nous réservons le droit de faire une nouvelle proposition à cet article en

deuxième lecture en fonction de la réponse que le Gouvernement doit encore donner à l'une de nos questions. En effet, si cet article 17a s'applique automatiquement et n'est pas inférieur hiérarchiquement, si j'ose dire, à l'article 12 qui prévoit que tout poste temporaire d'une durée prévisible d'une année au maximum est mis au concours, nous demanderons que les renouvellements de contrats de durée déterminée ne puissent pas porter sur une durée de plus d'une année.

En effet, si l'on prend l'exemple des taxateurs qui ont été nommés récemment, après mise au concours, pour une durée de trois ans et que l'on ne prévoit pas cette limite d'une année pour un renouvellement, cela signifierait alors que l'on peut engager du personnel temporaire dans l'administration jurassienne pendant neuf ans au moins. Ce n'est pas défendable. Un poste créé au-delà de cinq ans perd, à nos yeux, le statut de temporaire.

**Le président** : Les personnes qui soutiennent la proposition de la majorité de la commission et du Gouvernement sont priées de lever la main.

**M. Nicolas Eichenberger** (PLR), scrutateur : 25 + 12 = 37.

**Le président** : Les personnes qui acceptent la position de la minorité de la commission.

**M. Nicolas Eichenberger** (PLR), scrutateur : 9 + 16 = 25.

**Le président** : Par 37 voix contre 25, vous avez accepté la position de la majorité de la commission... Non, ce n'est pas possible. 37 et 25, cela fait 62. Il vous faut recommencer. Vivement le vote électronique !

Alors, les députés qui acceptent la position de la majorité de la commission sont priés de le faire par lever de main.

**M. Nicolas Eichenberger** (PLR), scrutateur : 25 + 12 = 37.

**Le président** : Les députés qui acceptent la position de la minorité de la commission sont priés de le faire par un lever de main.

**M. Nicolas Eichenberger** (PLR), scrutateur : 9 + 16 = 25. *(Brouhaha.)*

**Le président** : Non mais, écoutez, ce n'est pas possible ! Il y a des gens qui votent deux fois, ce n'est pas possible. Il faut que chacun vote pour une des deux possibilités mais pas pour les deux, c'est évident ! *(Rires.)* Alors, s'il vous plaît. Si cela ne va pas, on passe au vote nominatif et, là, il n'y aura pas d'erreur. Alors, nous recommençons une dernière fois.

**Le président** : Les députés qui acceptent la proposition de la majorité de la commission et du Gouvernement sont priés de le faire par un lever de main.

**M. Nicolas Eichenberger** (PLR), scrutateur : 19 + 12 = 31.

**Le président** : Les députés qui acceptent la position de la minorité de la commission.

**M. Nicolas Eichenberger** (PLR), scrutateur : 9 + 16 = 25.

*Au vote, la proposition de la majorité de la commission et du Gouvernement est acceptée par 31 voix contre 25.*

#### Article 18, alinéa 1

**M. Serge Vifian** (PLR), président de la commission et rapporteur de la majorité d'icelle : L'article 18 a subi de profondes modifications par rapport à sa teneur initiale (celle qui figure dans le message).

Il a notamment été tenu compte des remarques que le Tribunal cantonal a formulées lors de la procédure de consultation. Selon ce dernier, il était contradictoire de considérer l'engagement pour une période probatoire comme étant de durée déterminée alors que l'article 2, alinéa 2, lettre a) prévoit que les employés sont engagés pour une durée indéterminée quand il s'agit d'accomplir une activité durable. Selon notre Haute Cour cantonale, il est évident que, lorsque les rapports de services sont destinés à durer, l'engagement doit être conclu pour une durée indéterminée. La durée du temps d'essai est certes déterminée mais pas l'engagement; sinon, on est en présence d'employés temporaires au sens de l'article 2, alinéa 2, lettre b).

Le premier clivage qui sépare majorité et minorité 1 porte sur la durée de la période probatoire. A l'alinéa 1, la majorité opte pour une période probatoire de six mois, la minorité pour une période probatoire de douze mois.

La notion de «période probatoire» a le même sens que «temps d'essai». En effet, l'article 335b du Code des obligations fait référence au temps d'essai, qui correspond, nous dit Wyler dans «Droit du travail», «à une période de réflexion, au début de la relation de travail, pendant laquelle les parties peuvent rapidement se libérer de leurs obligations». Ce temps d'essai ne peut en principe pas dépasser trois mois (voir l'article 335, alinéa 2, du Code des obligations). La loi vaudoise sur le personnel de l'Etat, à titre d'exemple, parle, elle aussi, de temps d'essai et le limite également à trois mois (je vous renvoie à son article 20).

La majorité vous invite à opter pour une période probatoire de six mois. D'une part, les nouvelles dispositions en matière de licenciement assouplissent la rupture des rapports de service. D'autre part, la durée de six mois traduit mieux ce que doit être un temps d'essai. La différence entre droit public et droit privé s'explique par le fait que les possibilités de licenciement dans la fonction publique restent plus restreintes que dans le secteur privé.

Le deuxième clivage oppose la formulation de la majorité à celle de la minorité 2, laquelle regroupe en un alinéa la durée de la période probatoire et sa possible prolongation.

A l'alinéa 2, la commission est unanime pour admettre que la période probatoire peut être abrégée ou supprimée lorsque l'autorité en décide ainsi. Il faut bien voir ici que le membre de phrase (je cite) «lorsque l'autorité estime qu'elle ne se justifie pas» se rapporte uniquement à «supprimée» et non à «abrégée», car, en toute logique, on peut supprimer la période probatoire lorsqu'elle ne se justifie pas mais il faut en décider ab initio. C'est une réflexion personnelle qui m'est venue lorsque je rédigeais mon intervention et qu'il faudra contrôler entre les deux lectures. Le raisonnement relève peut-être de la clause de style mais il m'apparaît que

l'appréciation sur l'inutilité de la période probatoire ne peut pas intervenir pendant que celle-ci s'accomplit...

Monsieur le Président, vous avez compris que je ne fais qu'une seule intervention pour toutes les propositions.

Le troisième clivage porte sur les alinéas 3, 4 et 5. Si vous suivez la majorité à l'alinéa 3, le souci de cohérence ne vous laisse pas d'autre choix que de rejeter les propositions de la minorité aux alinéas 4 et 5. La règle que vous suggère la majorité est que l'engagement soit réputé définitif à l'issue de la période probatoire si les rapports de service n'ont pas été résiliés par écrit dans le délai d'un mois fixé à l'article 75, alinéa 1. Soulignons que la proposition de la minorité à l'alinéa 5 ressemble à ce point à une tautologie qu'on pourrait s'y méprendre. Grosso modo, cela consiste à dire que si l'on n'est pas congédié, l'on est maintenu dans ses fonctions. C'est à la faveur de formulations aussi inspirées que le maréchal de La Palisse est entré dans l'histoire.

**M. Jean-Marc Fridez** (PDC), au nom de la minorité 1 de la commission : La durée de la période probatoire a suscité de nombreux débats en commission parlementaire. On a même pu constater que les avis sont partagés à l'intérieur de certains groupes parlementaires. Toutefois, après avoir entendu les propos échangés en commission, la durée de douze mois, qui semble à première vue longue, permettra malgré tout aux deux parties de résilier. Les douze mois ne correspondent donc pas à une période figée.

Un bouclage, par exemple, pour un comptable correspond à une année civile. Dès lors, la période de 12 mois s'avère idéale. Pour certains enseignants, il est bon que l'on puisse les apprécier durant les périodes d'examen. Dès lors, dans ce cas, la période de douze mois s'avère également idéale.

En résumé et même si le Code des obligations prévoit une durée plus courte, la minorité de la commission et le Gouvernement vous proposent la période probatoire de douze mois.

**M. Rémy Meury** (CS-POP), rapporteur de la minorité 2 de la commission : Je vais aussi évoquer l'ensemble de l'article.

A cet article, notre volonté est de faire en sorte que la période probatoire soit intégrée au contrat de durée indéterminée. C'est d'ailleurs ce qui fait les différences de propositions aux alinéas 3, 4 et 5 mais également à l'alinéa 1 puisque la proposition de la majorité est de dire que le contrat de durée indéterminée est précédé d'une période probatoire. Ce n'est donc pas le même contrat.

Pour ce qui est des alinéas 1 et 1<sup>bis</sup>, notre proposition est en fait proche de celle de la majorité, à part sur cet élément essentiel où l'on parle, nous, d'engagement définitif, en tout cas en ce qui concerne les durées de la période probatoire et de son prolongement éventuel. Pour le reste, notre allusion à l'engagement définitif s'inscrit dans le principe que nous défendons, à savoir que la période probatoire fait partie du contrat à durée indéterminée.

La proposition de la majorité à l'alinéa 3 est le minimum syndical. Mais si nous tenons à intégrer cette période probatoire dans le contrat d'engagement à durée indéterminée, c'est pour que la décision de mettre fin aux rapports de service – de manière facilitée pendant la période probatoire je vous le rappelle, ce que nous ne contestons pas d'ailleurs –

se prenne sur la base des compétences manifestées par la personne engagée uniquement. Si l'on admet que la période probatoire est un contrat à durée déterminée, le maintien même du poste peut être remis en question, pour des raisons économiques notamment. Or, ce type d'analyse sur la nécessité d'un poste doit être faite avant la mise au concours.

D'autre part, je vous rappelle que l'article 2, déjà adopté – et le président y a fait allusion d'ailleurs – impose que la période probatoire soit intégrée au contrat de durée indéterminée. A cet article, on distingue deux catégories d'employés :

- les employés engagés pour une durée indéterminée pour accomplir une activité durable;
- les employés temporaires engagés pour une durée déterminée, notamment pour effectuer des remplacements.

Si l'on considère que la période probatoire correspond à un contrat relevant de la deuxième catégorie, c'est-à-dire de durée déterminée, il faut alors pousser la logique jusqu'à son terme. Comme il s'agit d'un engagement temporaire d'une durée prévisible d'une année au maximum, il est possible alors de ne pas mettre au concours ce poste, en vertu de ce qu'on a admis à l'article 12. Après une année, en vertu de l'article 17a qu'on vient de voter, il sera également possible de renouveler ce contrat à deux reprises. Puis, alors seulement, on sera dans l'obligation de mettre au concours. Et avec la teneur de l'article 18, on repart pour un tour.

Admettons que, dans les faits, on évite ce mécanisme surréaliste. Se pose alors la question de la valeur de la première année d'engagement. Comme c'est un contrat à durée déterminée, elle ne sera pas forcément comptabilisée; en tout cas, cela ne nous a pas été garanti en CGF. Ainsi, quand commencera l'engagement définitif, l'employé sera colloqué dans la classe d'attente pendant une année. Ainsi, une personne intéressée à un poste dans l'administration devra accepter, en postulant, de ne pas être rémunérée selon la classe attribuée à sa fonction pendant deux ans.

Pour les personnes qui souhaitent s'engager dans l'administration, l'Etat employeur doit donner un message clair : votre engagement définitif sera effectif si vous donnez satisfaction. Dans le cas contraire, je le rappelle, il est possible de se séparer d'un employé durant la période probatoire dans un délai d'un mois. Le risque d'engager quelqu'un ne donnant pas satisfaction est, vous l'avouerez, plus que limité.

**Le président :** Nous avons une quatrième proposition qui nous a été remise par le groupe UDC. Pour son développement, je donne la parole à Monsieur le député Damien Lachat.

**M. Damien Lachat (UDC) :** Le groupe UDC vous fait la proposition suivante : «Les trois premiers mois sont considérés comme temps d'essai. Au besoin, le temps d'essai peut être prolongé jusqu'à six mois».

Tout d'abord, j'aimerais faire remarquer que l'on ne dit pas «période probatoire» mais «temps d'essai» ou «période d'essai». Le président, dans son discours, l'a même fait. Je ne sais pas si c'était fait exprès ou bien...

En outre, mettre un temps d'essai de douze mois ressemble plus à un contrat de durée déterminée. S'il faut douze mois pour juger des capacités d'une personne, c'est peut-

être que la personne choisie n'est tout simplement pas la bonne pour ce poste. En outre, selon l'article 335b du Code des obligations, le temps d'essai est limité à trois mois au maximum avec, dans des cas exceptionnels, une prolongation possible de six mois.

Pour ce qui concerne le cas particulier des enseignants, ma proposition permet un temps d'essai d'un semestre. Ce qui est compatible avec les programmes scolaires. Je suis convaincu que l'impact d'un changement d'enseignant sur les élèves après un semestre est bien moindre que de garder un mauvais enseignant pendant les douze mois que vous préconisez. Merci donc de soutenir cette proposition.

**M. Philippe Receveur,** ministre des Ressources humaines : Cette période probatoire comme on l'appelle pour distinguer les choses – dans le droit public, période probatoire et, dans le droit privé, période d'essai ou temps d'essai – fixée à douze mois n'a pas été inventée ou tirée du néant par le Gouvernement mais n'est rien d'autre que la reprise du modèle actuel. Il faut le savoir. Quand on dit que c'est impraticable, que cela ne marchera pas, que cela pose des problèmes. Non, cela fonctionne, on le pratique. C'est la première considération.

La deuxième considération, c'est que l'activité administrative, dans une majorité de services, on doit le dire, est extrêmement typée. L'arrivée de la période des taxations fiscales, la période des envois de facturation annuelle dans certains services sont des activités qui se préparent de longue haleine, qui nécessitent énormément de préparatifs et qui se produisent à un certain moment dans l'année. En fixant une période probatoire à douze mois, on assure la possibilité de permettre à l'agente et à l'agent publics d'accomplir chacune de ses tâches. C'est comme ça que cela a fonctionné jusqu'à aujourd'hui et je dois dire que cela donne plutôt satisfaction.

Enfin, quand on nous dit que, dans le CO, c'est trois mois. Bien sûr, voilà, c'est trois mois dans le CO. Il y a d'autres considérations qui militent en faveur d'une période de douze mois. Si on avait estimé trois mois préférables, on vous l'aurait proposé d'emblée. Il faut vraiment considérer cette périodicité comme déterminante dans le sens des relations de droit public, raison pour laquelle le Gouvernement a justifié ces douze mois.

**Le président :** Il nous faut passer au vote. Pour cela, nous avons quatre propositions à choix. L'article 61 du règlement communal... (*rires*) du règlement du Parlement, pardon, nous indique la voie à suivre mais pour des propositions principales. Ici, nous n'avons pas de proposition principale mais trois propositions de minorité, une de majorité. Je vous propose donc d'appliquer néanmoins cet article 61 et, par analogie entre les propositions principales et les propositions que nous avons ici, de pratiquer de la manière suivante : chaque député a une voix pour une des propositions; on va donc dire proposition de majorité, proposition de minorité 1, proposition de minorité 2, proposition de minorité 3, et chacun choisira et lèvera la main pour une de ces propositions. On fera le total des voix et on pratiquera par élimination de celles qui en ont le moins et on fera un deuxième vote, puis un troisième vote si c'est nécessaire jusqu'à ce qu'on obtienne la majorité absolue qui est de 30 voix.

Est-ce que vous êtes d'accord avec cette procédure ? (*Des voix dans la salle : Oui.*) Avis contraire ? Il n'y en a pas. Alors, on peut passer au vote. Je vous demanderais d'être

très attentif pour ne pas commettre d'erreur.

*Au vote :*

- la proposition de la minorité 2 de la commission obtient 18 voix, celle de la majorité de la commission obtient 17 voix, celle de la minorité 1 de la commission et du Gouvernement obtient également 17 voix et celle du groupe UDC obtient 4 voix; la proposition du groupe UDC est éliminée;
- la proposition de la minorité 2 de la commission obtient 18 voix, celle de la majorité de la commission obtient 17 voix et celle de la minorité 1 de la commission et du Gouvernement obtient également 17 voix; le président tranchant en faveur de la proposition de la majorité de la commission, la proposition de la minorité 1 de la commission et du Gouvernement est éliminée;
- la proposition de la minorité 2 de la commission l'emporte, par 33 voix contre 21, sur celle de la majorité de la commission.

#### Article 18, alinéa 1<sup>bis</sup> (nouveau)

**M. Serge Vifian** (PLR), président de la commission : Je ne m'exprime plus puisque je me suis exprimé en une seule fois. Donc, la proposition est retirée par le résultat du vote qui vient de s'opérer.

#### Article 18, alinéa 2

**M. Damien Lachat** (UDC) : A cet alinéa 2, le groupe UDC vous propose : «Lors d'engagements de durée déterminée ou en cas de mutation, l'employeur peut renoncer à tout ou partie du temps d'essai».

Le groupe UDC trouve qu'il est important de fixer des limites claires à cette suppression. Sinon, c'est un petit peu la porte ouverte à tous les abus.

Je précise que cette proposition, comme d'ailleurs celle que j'ai faite avant, contrairement à ce que dit le ministre, se fait aussi au niveau public, à la Confédération.

Merci de faire un bon accueil à cette proposition.

*Au vote, la proposition de la commission et du Gouvernement est acceptée par 53 voix contre 3.*

#### Article 18, alinéa 3

*Au vote :*

- la proposition de la majorité de la commission l'emporte, par 36 voix contre 18, sur celle de la minorité de la commission;
- la proposition de la majorité de la commission l'emporte, par 52 voix contre 0, sur la proposition du Gouvernement.

**Le président** : Nous pouvons passer à l'alinéa 4 et à l'alinéa 5. Je vous propose...

**M. Rémy Meury** (CS-POP) (*de sa place*) : Monsieur le Président, avec le vote qui s'est fait à l'alinéa 3, les alinéas 4 et 5 tombent.

**Le président** : Exact. Donc, nous n'avons plus à voter sur ces deux alinéas.

#### Article 20, alinéas 0 et 0<sup>bis</sup> (nouveaux)

**Mme Lucienne Merguin Rossé** (PS), au nom de la minorité de la commission : Ici, il s'agit finalement de faire honneur au législateur précédent et de maintenir le texte initial qui était dans la législation précédente, qui veut que l'on donne la définition des devoirs généraux pour un employé, durant le service et hors du service. Et, donc, la formulation étant : «Par son comportement général en et hors service, l'employé se montre digne de la considération et de la confiance qu'exige sa fonction publique, est tenu de remplir ses obligations avec diligence, compétence et efficacité, selon les règles de la bonne foi».

Il s'agit simplement de ne pas redistribuer les formulations telles qu'elles sont proposées ci-après.

**M. Serge Vifian** (PLR), président de la commission et rapporteur de la majorité d'icelle : Une seule intervention pour les propositions de majorité aux alinéas 0, 0<sup>bis</sup>, 1<sup>bis</sup> et 1<sup>ter</sup>.

A l'alinéa 0, la majorité ne suit pas la minorité, qui souhaite s'en tenir à l'article 21 de la loi actuelle. A la formulation de l'alinéa 0<sup>bis</sup>, elle préfère celle de l'alinéa 1<sup>bis</sup>.

A l'alinéa 1<sup>bis</sup> précisément, elle reconnaît à l'employé la liberté d'opinion mais l'assortit de ce qu'il est convenu d'appeler un devoir de réserve. Ce devoir de réserve oblige les employés de l'Etat à exprimer leurs opinions de façon prudente et mesurée, de manière à ce que l'extériorisation d'icelles, notamment politiques, soit conforme aux intérêts du service public et à la dignité des fonctions occupées. Le devoir de réserve impose une attitude, un comportement général de modération. Il résulte du nécessaire équilibre entre la liberté d'expression reconnue à tout citoyen et les exigences du service public.

A l'alinéa 1<sup>ter</sup>, elle est d'avis qu'il faut interdire formellement les collusions et autres conflits d'intérêts. Contrairement à ce que prétend la minorité, cette problématique n'est pas réglée par les articles 25 et 29, qui portent sur de tout autres sujets.

Je rappelle enfin que la minorité a retiré sa proposition à l'alinéa 1, ainsi qu'elle nous en a informés par courriel du 20 juin 2010.

**M. Philippe Receveur**, ministre des Ressources humaines : En limitant le propos à cet alinéa 1<sup>ter</sup>, qui paraît au Gouvernement épouvantablement exigeant et restrictif envers une catégorie de la population que sont les agentes et les agents de l'Etat. Et, ma foi, nos opinions sont divergentes sur ce plan-là. En relisant attentivement l'article 25, qui prévoit l'obligation de s'abstenir, on doit estimer par là fixer un cadre suffisamment sûr pour éviter les collusions d'intérêts sans avoir besoin, par principe, d'interdire d'une manière absolue et générale, à certaines personnes, de pratiquer une fonction dans la fonction publique. Voilà ce qui nous paraît important de dire, outre le fait que, par ailleurs, le Code de procédure administrative est relativement précis à ce sujet-là et permet d'éviter également ces collusions d'intérêts.

**Le président** : Nous allons voter sur les alinéas 0 et 0<sup>bis</sup> puisqu'ils sont liés.

*Au vote, aux alinéas 0 et 0<sup>bis</sup>, les propositions de la majorité de la commission et du Gouvernement sont acceptées par 38 voix contre 19.*

Article 20, alinéas 1bis et 1ter (nouveaux)

**M. Jean-Marc Fridez** (PDC), au nom de la minorité de la commission : Je n'interviendrai qu'une seule fois au nom de la minorité de la commission pour les alinéas 1<sup>bis</sup> et 1<sup>ter</sup> de l'article 20.

Le texte proposé par la minorité de la commission dans l'alinéa 0 de l'article 20 recense déjà l'essentiel du comportement général demandé aux employés. Dès lors, les ajouts proposés par la majorité de la commission nous semblent inutiles. Effectivement, l'alinéa 0 a été refusé par le Parlement. Toujours est-il qu'on est ici en présence d'une proposition de majorité et de minorité et même si l'alinéa 0 de l'article 20 n'a pas été accepté, merci de soutenir la proposition de la minorité et du Gouvernement.

*Au vote, à l'alinéa 1<sup>bis</sup>, la proposition de la majorité de la commission est acceptée par 36 voix contre 20.*

*Au vote, à l'alinéa 1<sup>ter</sup>, la proposition de la majorité de la commission est acceptée par 35 voix contre 20.*

Article 22, alinéa 1

**M. Serge Vifian** (PLR), président de la commission et rapporteur de la majorité d'icelle : La minorité pense que l'alinéa 1 de l'article 22 officialise en quelque sorte la délation et elle suggère de remplacer cette obligation par un code de déontologie. Assimiler, comme je l'ai lu, le devoir de dénoncer des faits punissables ou préjudiciables à l'Etat à la dénonciation d'un collègue qui ferait mal son travail, c'est prendre des vessies pour des lanternes et, on me permettra de l'ajouter, à ce point maltraiter l'esprit de la disposition qu'on frise l'extrapolation hasardeuse. On peut au contraire se demander si, dans certains cas, le fait de ne pas révéler ces agissements coupables ne pourrait pas être interprété comme une forme de complicité.

Comme je l'ai confié à mes collègues sans en faire entre nous un sujet de désaccord, il y a lieu de s'interroger sur le sens et la portée de ce code de déontologie au sein de la fonction publique. Généralement, les règles de déontologie sont des règles de nature privée que se donne une association professionnelle pour indiquer la conduite et le comportement que doivent adopter des personnes exerçant une profession déterminée. C'est le cas en particulier des professions libérales (médecins, avocats). Un code de déontologie n'est pas une norme juridique ni une règle professionnelle édictée par l'Etat. Il sert tout au plus à l'interprétation des règles professionnelles. Il n'appartient pas au Gouvernement d'élaborer un code de déontologie au sens classique du terme. S'il veut fixer, dans le cadre de la loi, des règles précises qui obligent les employés de l'Etat, il doit le faire au moyen des actes législatifs que lui offre l'ordre juridique (ordonnances, règlements, directives). Il peut bien sûr édicter ces actes après avoir consulté les partenaires sociaux. Les règles déontologiques ayant une dimension morale et éthique, elles ne peuvent, à elles seules, servir de base légale pour sanctionner un comportement qui y contreviendrait.

**M. Rémy Meury** (CS-POP), au nom de la minorité de la commission : Je vais utiliser ce que je prends pour des lanternes afin d'éclairer le représentant de la majorité de la commission.

En prenant connaissance de cet article 22, alinéa 1, je me suis vraiment demandé si j'étais bien dans le canton du Jura. On appelle à la délation. Ici, on appelle les employés de l'Etat à pratiquer la délation systématique. Car c'est bien de cela qu'il s'agit. Si un employé a des doutes sur le fonctionnement de son collègue, il devra le dénoncer pour éviter d'être lui-même sanctionné pour ne pas l'avoir fait dans des cas s'avérant exacts par la suite, en raison de la teneur de cet article-là. Mais on prend aussi le risque d'avoir des dénonciations infondées, jetant le discrédit sur des employés et créant ainsi une ambiance désagréable dans le service concerné. Et ce sont souvent, dans notre Canton, des petites unités.

Je suis intimement persuadé que, sans cet article, un fonctionnaire qui acquiert la certitude qu'un collègue porte préjudice aux intérêts de l'Etat, par des malversations par exemple, en informera sa hiérarchie. C'est d'ailleurs un élément qui pourrait être précisé dans le code de déontologie que j'ai proposé à l'article 31<sup>bis</sup>, qu'on pourra appeler autrement mais on en reparlera à l'article 31. Cette proposition avait pour objectif de supprimer cet article que nous considérons honteux, appelant à la délation.

Il ne s'agit pas de transférer la délation de la loi vers le code. Mais ce code obligera les employés. Il permettra aussi de mettre en place des paliers d'interventions. Un employé ayant un comportement inadéquat doit d'abord être remis à l'ordre par ses collègues. Prenons l'exemple d'un employé adoptant régulièrement une attitude inadéquate dans ses contacts avec les citoyens : il apparaît comme normal que ses collègues lui fassent des remarques. Cela peut apparaître dans ce code. Avec l'alinéa 1, ils devront estimer si ce cas relève de faits préjudiciables à l'intérêt de l'Etat et, comme déjà dit, dans le doute, c'est la dénonciation qui sera la règle.

Cet alinéa est indigne d'un Etat. La délation ne doit pas être encouragée; elle se pratique malheureusement déjà suffisamment, et souvent à tort, sans que l'on en remette une couche. Ce serait tout à l'honneur de l'Etat d'abandonner cette idée pour se concentrer sur un texte, le code de déontologie, mettant en place des règles de conduite tant dans le comportement personnel de l'employé que dans le fonctionnement d'un service ou d'une école.

**Mme Lucienne Merquin Rossé** (PS) : Cette loi se veut, comme on l'a entendu, nouvelle, novatrice dans une relation de confiance, bilatérale. Comment veut-on établir la confiance quand on demande aux gens d'être des délateurs ? C'est absolument impossible.

Donc, il faut absolument renoncer à cette proposition et inscrire effectivement, dans le code de déontologie, ce qui est du devoir réel, qui est le respect, la responsabilité. Et, dans la responsabilité, on peut s'attendre à ce que, lorsqu'il y a quelque chose de très grave, les gens prennent leurs véritables responsabilités.

**M. Philippe Receveur**, ministre des Ressources humaines : L'article 22 contient deux notions distinctes. Tout d'abord la sauvegarde des intérêts de l'Etat : signaler des faits commis par un collègue ou par un tiers à sa hiérarchie. Deuxièmement, le devoir de signaler soi-même les infractions dont la collaboratrice ou le collaborateur s'est rendu l'auteur.

Ces deux notions poursuivent un objectif commun : l'employeur doit être au courant, doit pouvoir prendre les mesures qui s'imposent en toute connaissance de cause.

S'agissant du premier aspect, cette obligation d'informer sa hiérarchie, il a un objectif très clair : le collaborateur transmet l'information à son supérieur, qui aura ensuite la charge d'y donner suite ou non en fonction de l'ensemble des circonstances. Est-il imaginable qu'un collaborateur ou une collaboratrice ferme les yeux sachant que tel collègue a un comportement manifestement répréhensible, alors même qu'il devrait dénoncer un administré qui aurait commis la même infraction ? Un cas clair, sans équivoque, auquel on pense en tout premier lieu, pourrait être par exemple le vol d'une somme d'argent : si un collaborateur a des soupçons, il s'en ouvrira à son supérieur, qui devra mener des investigations pour déterminer les faits. On peut aussi prendre, c'est vrai, des situations nettement moins graves où un collaborateur, par exemple, ne serait pas suffisamment avenant ou correct avec les personnes qui se présentent au guichet. Evidemment que si la situation est exceptionnelle, la personne pourra faire une remarque à son collègue, comme on l'a entendu dire tout à l'heure. Mais si cela se reproduit, si cela devient une attitude récurrente, une information au supérieur pourrait s'avérer utile pour ne pas entacher la réputation de tout le service. Une certaine latitude d'appréciation existe dans la mise en œuvre de cette norme.

Et puis, la seconde hypothèse visée est celle où le collaborateur ou la collaboratrice est lui-même (elle-même) l'objet d'une poursuite pénale. Alors, si on prend le cas d'un policier qui fait l'objet d'une procédure pour un excès de vitesse, est-il imaginable que cette personne continue de procéder elle-même à des contrôles de vitesse alors qu'elle aurait fait l'objet d'une poursuite pour une même infraction ? L'employeur doit le savoir, Mesdames et Messieurs. C'est toujours la même chose : tout le monde savait sauf l'employeur ! L'employeur doit pouvoir confier d'autres missions à cet agent mis en cause, du moins temporairement.

De son point de vue, le Gouvernement considère que seules les poursuites pénales pour un crime ou un délit doivent être annoncées, laissant de côté les contraventions qui sont, par nature, des infractions jugées comme étant les moins importantes.

L'idée, c'est ici de pouvoir préserver le collaborateur face à un public qui pourrait connaître sa situation personnelle, le prendre à partie. C'est évident, cette obligation ne remet pas en cause le principe même de la présomption d'innocence.

Notons que ces devoirs de signaler existent déjà dans d'autres législations cantonales.

On nous propose de verser ceci dans un code de déontologie. Si le Gouvernement adhère à l'idée même d'un code de déontologie, dont le nom exact devra encore être trouvé, qui implique une dimension morale vis-à-vis de son employeur, de ses collègues, des administrés, il apparaît aussi que ce qui est recherché par une norme telle que l'obligation d'annoncer est à mettre en lien avec des comportements clairement répréhensibles et illégaux, qui nécessitent précisément une base légale. Le code vise autre chose, tel le fait de repérer chez son collègue par exemple une situation de mal-être, une situation d'épuisement ou autre. Voilà, Mesdames et Messieurs les Députés, la situation.

Le canton de Neuchâtel connaît une réglementation strictement similaire à celle-ci...

**M. Rémy Meury** (CS-POP) (*de sa place*) : On voit où ça les mène !

**M. Philippe Receveur**, ministre des Ressources humaines : Le canton de Neuchâtel connaît une loi absolument similaire à celle-ci. Le canton de Fribourg aussi. Le canton du Jura n'aurait pas l'impression d'agir mal en permettant d'adopter une base légale expresse dans ces conditions.

*Au vote, la proposition du Gouvernement et de la majorité de la commission est acceptée par 29 voix contre 26.*

#### Article 22, alinéa 3

**M. Serge Vifian** (PLR), président de la commission et rapporteur de la majorité d'icelle : L'alinéa 3 proposé par le Gouvernement et repris par la minorité suscite certaines interrogations, que la modification de la rédaction initiale n'a pas totalement résolues.

Certes, il est dans l'intérêt de l'administration de connaître les agissements répréhensibles de ses membres. Toutefois, cette disposition sera source de difficultés et souvent inapplicable eu égard aux problèmes qu'elle pose. L'employé qui pourrait être concerné éprouvera des difficultés à déterminer si les conditions d'une information sont données ou non, surtout s'il se dit innocent des faits pour lesquels il est poursuivi, et à quel moment il doit informer sa hiérarchie. Il pourra se prévaloir de la présomption d'innocence pour ne pas se dénoncer à sa hiérarchie, de même qu'il pourra se réfugier derrière la protection des données dont un des principes est le droit à la libre détermination au sujet de la communication des informations qui le concernent.

Quelles sont au demeurant les conséquences de l'absence d'information ? Celle prévue à l'article 22, alinéa 3, fait partie des devoirs de service, de sorte que, en cas de violation de ce devoir, l'employé pourrait être sanctionné. Il est improbable que, au vu des droits dont il pourra se prévaloir (présomption d'innocence, protection de ses données), une sanction puisse être prononcée valablement dans tous les cas.

Voilà pourquoi la majorité propose de limiter la portée de cette norme en supprimant les mots «pour un crime ou un délit», avec la conséquence que l'employé ne doit informer sa hiérarchie que si c'est la poursuite pénale elle-même qui porte préjudice à l'activité de l'Etat.

**M. Eric Dobler** (PDC), au nom de la minorité de la commission : La minorité de la commission est d'avis que la proposition majoritaire va trop loin. Limiter le devoir de signaler aux poursuites pénales pour des crimes ou des délits est proportionné. L'étendre à toutes les poursuites pénales, y compris celles liées aux amendes, est exagéré et nous vous invitons à suivre la proposition de la minorité de la commission.

*Au vote :*

- *la proposition de la minorité de la commission l'emporte, par 33 voix contre 22, sur celle de la majorité de la commission;*
- *la proposition de la minorité de la commission l'emporte, par 41 voix contre 0, sur celle du Gouvernement.*



Article 22, alinéa 4

**M. Rémy Meury** (CS-POP), rapporteur de la majorité de la commission : Nous sommes tentés de dire que cet article 22, dans sa globalité, devrait être ajouté à la liste des articles auxquels les magistrats ne sont pas soumis. Mais le minimum syndical, Mesdames et Messieurs, est de supprimer cet alinéa qui est contraire à la séparation des pouvoirs. Le ministre de la Justice n'est pas le supérieur hiérarchique des magistrats. Ceux de l'ordre judiciaire doivent intervenir auprès du Conseil de surveillance de la magistrature. Le secrétaire du Parlement est subordonné au Bureau du Parlement.

Je pense qu'il n'est pas nécessaire d'en rajouter pour expliquer que cet alinéa est contraire à la Constitution même.

**M. Jean-Marc Fridez** (PDC), au nom de la minorité de la commission : La majorité de la commission propose de supprimer l'alinéa 4. Dès lors, avec cette proposition, à qui donc les magistrats pourront-ils signaler des faits punissables ou préjudiciables ? Faits qui ont été commis par un autre employé. Apparemment personne, selon la majorité de la commission.

Dès lors, dans de tels cas, il est correct de prévoir à qui de tels faits devront être signalés, en l'occurrence ici au ministre de la Justice.

En conséquence, je vous propose de soutenir l'alinéa 4 de la minorité de la commission, appuyée en l'espèce par le Gouvernement.

*Au vote, la proposition de la majorité de la commission est acceptée par 33 voix contre 22.*

Article 26, alinéa 4

**M. Rémy Meury** (CS-POP), rapporteur de la majorité de la commission : Nous tenons à cette précision dans la loi afin que les employés sachent que le législateur entend préserver leurs droits.

Cette démarche est à notre sens indispensable en regard de l'alinéa 3, qui, et c'est normal, impose à l'employé que ses documents professionnels informatiques soient accessibles à son supérieur hiérarchique. Cette disposition doit être accompagnée d'une garantie que seuls les documents professionnels pourront être consultés. La référence à la loi sur la protection des données constitue cette garantie.

Elle n'empêche par ailleurs pas que la vérification de l'utilisation des outils informatiques soit réalisée par une instance compétente et clairement désignée. Une compétence qui ne peut être accordée au responsable hiérarchique à qui s'adresse également cet ajout à l'alinéa 4.

**M. Jean-Marc Fridez** (PDC), au nom de la minorité de la commission : A l'instar de ce que j'ai déjà évoqué à l'article premier, alinéa 2, à propos de la loi fédérale à propos des apprentis, ici également, il n'est pas nécessaire de préciser également ici que les principes régissant la loi sur la protection des données doivent être respectés car il apparaît évident que cela doit être toujours le cas.

Dès lors, je vous suggère d'accepter la proposition du Gouvernement et de la minorité.

**M. Philippe Receveur**, ministre des Ressources humaines : C'est un peu étrange, Mesdames et Messieurs les Députés, que l'on demande, dans la loi, au Gouvernement de respecter la Constitution et la loi lorsqu'il fait usage de son pouvoir réglementaire.

On l'a dit et répété plusieurs fois à cette tribune aujourd'hui, la référence à d'autres textes de loi, qu'ils soient de rang supérieur à l'intérieur du droit cantonal ou qu'ils soient de droit fédéral, ne nécessite pas que l'on enrichisse à chaque fois les alinéas de la loi sur le statut du personnel de l'Etat par des emprunts à d'autres législations. Or, ici, c'est bien de cela qu'il s'agit puisqu'on nous demande de respecter les principes sur la protection des données à caractère personnel. Mais cette garantie et cette exigence envers le Gouvernement pèsent sur lui de par la Constitution fédérale et la Constitution cantonale, de par la loi fédérale et la loi cantonale sur la protection des données. Et si cela ne suffit pas encore, le jour où une ordonnance qui vous paraîtrait mal fichue sur ce plan-là devait être adoptée par le Gouvernement, il resterait encore la possibilité de la soumettre à la Cour constitutionnelle.

Donc, le Gouvernement est d'avis qu'il ne se justifie pas de rajouter et surajouter à une loi des références à d'autres lois qui coulent de source, qui s'imposent d'elles-mêmes, raison pour laquelle la formulation initiale a paru devoir être maintenue pour le Gouvernement.

*Au vote, la proposition de la majorité de la commission est acceptée par 35 voix contre 20.*

Article 27

**M. Serge Vifian** (PLR), président de la commission : Cet article a été étoffé par rapport à la rédaction initiale. On y a ajouté les «tâches spécifiques du responsable». La formulation qui vous est proposée tient compte des souhaits exprimés par les groupes. Ceux qui n'ont pas été retenus – comme le traitement du personnel avec respect et équité – seront repris dans le code de déontologie.

*Au vote, les propositions de la commission et du Gouvernement sont acceptées par la majorité des députés.*

Article 28, alinéa 2

**M. Serge Vifian** (PLR), président de la commission et rapporteur de la majorité d'icelle : Bien qu'ayant tourné et retourné la proposition minoritaire, je n'y ai pas découvert ce qui la distinguait fondamentalement de celle de la majorité. Je laisse dès lors mon honorée collègue nous expliquer ce que je n'ai pas su comprendre. (*Rires.*)

**Mme Suzanne Maître** (PCSI), au nom de la minorité de la commission : Voilà une tâche bien difficile pour moi.

Donc, la formulation de la phrase laisse un doute, à savoir si c'est l'employé qui va désigner le médecin conseil ou le Service du personnel. Donc, la phrase qui dit «Il peut ordonner l'examen de l'employé par un médecin conseil désigné par lui», nous proposons de la modifier pour que ce soit plus clair et dire : «Le Service des ressources humaines peut exiger un certificat médical dès le premier jour d'absence et peut ordonner l'examen de l'employé par un médecin qu'il aura désigné».

Donc, il nous semble important qu'il n'y ait pas de doute à savoir qui c'est qui désigne un médecin conseil. Voilà pourquoi nous avons suggéré cette modification.

*Au vote, la proposition du Gouvernement et de la majorité de la commission est acceptée par 42 voix contre 6.*

#### Article 29, alinéa 1

**M. Serge Vifian** (PLR), président de la commission et rapporteur de la majorité d'icelle : Je m'exprime donc pour les alinéas 1 et 1<sup>bis</sup>.

Pour la majorité, le principe même de l'autorisation d'une activité accessoire rétribuée doit être formulé expressément et se trouver dans la loi et non dans l'ordonnance, comme le prétend le Gouvernement.

En outre, il est nécessaire de distinguer les activités accessoires rémunérées de celles qui ne le sont pas. Si ces dernières sont susceptibles de porter préjudice à l'Etat, elles doivent être interdites. Il n'y a pas de sens à prévoir un régime d'autorisation dans ce cas.

**M. Jean-Marc Fridez** (PDC), au nom de la minorité de la commission : La proposition de l'alinéa 1 de l'article 29 de la minorité est assez similaire à celle de la majorité. La minorité mentionne mission alors que la majorité indique fonction.

A propos du préjudice, la minorité pense que le terme image du service public est plus fort et surtout plus adapté que le terme administration préconisé par la majorité de la commission. Comment un enseignant qui exerce une fonction accessoire pourrait porter préjudice à l'administration puisque l'administration centrale, c'est plutôt pour les employés de l'Etat, l'administration centrale actuellement ? Cela semble difficile.

En résumé, merci de soutenir en toute logique la proposition du Gouvernement et de la minorité de la commission.

Pour l'alinéa 1<sup>bis</sup>, j'interviens aussi ici en un seul lot. Si on examine l'alinéa 2 du présent article qui indique que le Gouvernement règle par voie d'ordonnance les conditions d'une occupation accessoire. Dès lors, on peut s'attendre à ce que l'ordonnance précise si une activité accessoire rétribuée devra être soumise à autorisation. En conséquence, je vous suggère de soutenir la proposition de la minorité et du Gouvernement.

*Au vote, à l'alinéa 1, la proposition du Gouvernement et de la minorité de la commission est acceptée par 26 voix contre 24.*

*Au vote, à l'alinéa 1bis, la proposition de la majorité de la commission est acceptée par 30 voix contre 24.*

#### Article 30, alinéa 3

**M. Jean-Marc Fridez** (PDC), au nom de la majorité de la commission : Je me limiterai à l'alinéa 3. Pour le 3<sup>bis</sup>, j'interviendrai plus tard.

Le décret actuel prévoit déjà l'accélération des annuités pour les employés méritants et également de bloquer les annuités des employés qui ne remplissent pas les conditions exigées par le poste.

Dès lors, la proposition de la minorité va à l'encontre de la pratique actuelle puisqu'elle propose uniquement de punir les employés non méritants en leur infligeant un blocage des annuités. Dès lors, merci de soutenir la proposition de la majorité de la commission, majorité également appuyée par le Gouvernement.

**M. Serge Vifian** (PLR), président de la commission et rapporteur de la minorité d'icelle : La minorité est d'avis que l'augmentation de traitement résultant de l'ancienneté peut être différée si le travail de l'employé ne donne pas entière satisfaction. Admettre le contraire équivaut à consentir une prime à l'inefficacité ou à l'incapacité et l'on se perd en conjectures sur les raisons qui poussent la majorité à prétendre le contraire. C'est à cause de tels raisonnements que le philosophe Alain a pu affirmer que, si les locomotives étaient conduites comme l'Etat, le machiniste aurait une femme sur les genoux... (*Rires.*)

*Au vote, la proposition du Gouvernement et de la majorité de la commission est acceptée par 43 voix contre 11.*

#### Article 30, alinéa 3<sup>bis</sup> (nouveau)

**M. Jean-Marc Fridez** (PDC), rapporteur de la minorité de la commission : Il s'agit ici d'un élément fort que la minorité veut introduire. L'entretien annuel permet de faire le bilan de l'année écoulée et de fixer des objectifs pour l'année future.

Citons en préambule et à titre d'exemple l'article 4, alinéa 3, de la loi sur le personnel de la Confédération qui prévoit notamment les éléments suivants : «L'employeur veille à prévenir l'arbitraire dans les rapports de travail et introduit un système d'évaluation fondé sur des entretiens avec le collaborateur qui soit propre à assurer, d'une part, une rétribution tenant équitablement compte des prestations fournies et, d'autre part, un développement de l'employé axé sur des objectifs.»

La minorité de la commission suggère que l'entretien annuel «peut» influencer la rémunération. La forme impérative «doit» n'est donc pas proposée ici.

Le fait de prévoir cet alinéa dans la loi ne veut pas dire encore que les effets devront être réalisés dans l'année qui suit.

Dans le nouveau système qui sera mis en place notamment par la nouvelle réévaluation des fonctions dont j'ai parlé dans l'entrée en matière, la minorité de la commission souhaite que les annuités telles qu'elles existent aujourd'hui soient abandonnées au profit, par exemple, d'un montant minimal et maximal dévolu à une fonction. Dès lors, dans le cadre de ce nouveau système, et nouveau système il y aura, on peut donc y prévoir d'influencer et de récompenser les employés méritants.

En conclusion, l'entretien annuel de développement doit être au cœur du système de gestion des ressources humaines. L'entretien annuel, clé de voûte de la politique du personnel, doit irriguer l'ensemble des décisions en matière de formation, mobilité et promotion et peut également influencer la rémunération.

**Le président** : La discussion est ouverte au niveau des groupes.

**M. Rémy Meury** (CS-POP) (*de sa place*) : La majorité n'ose-t-elle plus s'exprimer ?

**Le président** : Pardon. Au nom de la majorité, Monsieur le député Rémy Meury.

**M. Rémy Meury** (CS-POP), au nom de la majorité de la commission : «et du Gouvernement», cela me fait tellement plaisir de le dire. (*Rires.*)

Voilà bien, Mesdames et Messieurs, une situation paradoxale à plus d'un titre. Lors du vote précédent, vous vous en rappelez, le rapporteur de la majorité s'opposait à ce que l'entretien annuel de développement permette de différer la progression dans les annuités. Pourtant, c'était aussi une manière de récompenser ou sanctionner, en termes de mérite, on s'y retrouve toujours.

Le même rapporteur, de la minorité cette fois-ci, veut que ce même entretien puisse influencer la rémunération. En fait, il ne veut pas de demi-mesure, il veut que l'on introduise dans le Jura une forme de salaire au mérite.

Une étude récente faite à l'EPFL, qui lie les procédures d'évaluation du travail aux dispositions concernant le salaire au mérite – et le système fédéral auquel vous avez fait allusion a été étudié dans ce cadre-là – conclut que ce fonctionnement est tout à fait hasardeux car non exempt de discriminations. Les procédures d'évaluation ne peuvent être totalement objectives et identiques pour toutes et tous. Les mécanismes discriminatoires les plus souvent observés par l'Ecole polytechnique sont les différences de traitement entre les employés à temps partiel et les employés à plein temps. Le facteur «responsabilité» ne joue généralement que pour les fonctions les plus élevées, ce critère étant considéré généralement en responsabilité dirigeante et rarement en responsabilité factuelle. Il est également encore fréquent que des critères prennent une importance particulière alors que ceux-ci sont des caractéristiques de métiers masculins par exemple. Enfin, à l'intérieur des administrations publiques, il est fréquent d'observer que les critères voulus objectifs n'ont pas la même valeur en fonction des services dans lesquels se déroulent les évaluations. Les critères jugés moins importants par le responsable qui mène l'entretien sont souvent surévalués alors que les critères considérés importants pour le service sont évalués plus sévèrement. Cette part de subjectivité est inévitable, note encore l'EPFL, car il est logique que les entretiens soient menés par des personnes différentes d'un service à l'autre, ne serait-ce que pour s'assurer que l'évaluateur a une bonne connaissance des missions du service concerné.

Si l'on suit la proposition de la minorité de la commission, nous créerons directement des inégalité de traitement en matière salariale. C'est un bon moyen, puisque décision il y aura, pour s'assurer une multiplication de procédures contestant des sanctions salariales. Car le salaire au mérite ne fait pas que récompenser les bons éléments. Il sanctionne aussi ceux qui sont considérés comme inefficaces.

C'est d'ailleurs étrange que, parmi ceux qui s'opposent à la procédure disciplinaire, il y en ait qui sont favorables à introduire des sanctions par un autre biais.

L'entretien de développement et d'évaluation est là pour vérifier que les tâches attribuées à une fonction sont correctement exécutées. Dans le cas contraire, une mesure forte est envisagée puisque la procédure de licenciement peut être enclenchée, telle que définie à l'article 83.

C'est largement suffisant. Il serait dommageable – la nature que l'on veut donner à cet entretien annuel, qui veut surtout améliorer les compétences des collaborateurs en apportant si nécessaire des remédiations – qu'on lui attribue en plus le pouvoir de sanctionner les employés. La différence entre le privé et le service public : on n'entre pas dans le service public pour faire carrière et c'est ce qui justifie qu'il y ait des statuts différents.

**M. Philippe Receveur**, ministre des Ressources humaines : Je pense que deux termes n'ont pas leur place dans ce débat, c'est celui de salaire au mérite parce qu'on parle d'accélération d'annuités. Je peux vous dire, Monsieur le Député, que le salaire au mérite, c'est tout autre chose, cela n'a rien à voir avec la faible marge d'influence que pourrait avoir en l'occurrence l'entretien annuel sur la situation salariale. Donc, on ne peut pas du tout parler de salaire au mérite.

La deuxième chose, on parle de sanctions. Je n'ai pas vraiment compris comment on arrive à construire un raisonnement qui tienne, je dirais, la route dans un contexte comme celui-là pour dire qu'il s'agirait en plus d'un élément qui permettrait des sanctions.

Je pense surtout, Mesdames et Messieurs les Députés, et c'est là l'avis du Gouvernement, que la place d'une telle norme juridique n'est pas celle dans la loi sur le statut du personnel de l'Etat mais plutôt dans la future loi sur la rémunération. C'est à ce moment-là qu'on dira comment se fait la rémunération, comment elle se construit, comment elle fonctionne et que des arguments de fond tels que ceux qui ont été évoqués pourront s'opposer pour déboucher sur une décision. Mais le siège de la matière paraît véritablement se situer ailleurs au Gouvernement, qui vous invite dès lors à ne pas inscrire cet élément là-dedans, ce qui ne signifie pas qu'il n'ait pas d'importance, pas du tout, mais simplement qu'il doit être traité pour lui-même dans un contexte différent.

*Au vote, la proposition de la majorité de la commission et du Gouvernement est acceptée par 37 voix contre 18.*

#### Article 30, alinéa 3<sup>er</sup> (nouveau)

**M. Serge Vifian** (PLR), président de la commission et rapporteur de la majorité d'icelle : A partir du moment où l'on généralise l'entretien de développement et d'évaluation, il est naturel de garantir à l'employé l'accès à son dossier individuel. Telle est la pratique à la Confédération et dans d'autres cantons. Là aussi, le droit doit être ancré dans la loi car il est intangible et ne peut pas être renvoyé à des dispositions d'exécution.

**M. Jean-Marc Fridez** (PDC), au nom de la minorité de la commission : Comme je l'ai déjà rappelé, on se réfère ici à un droit supérieur, qui est déjà garanti par la Constitution. Donc, il s'avère donc inutile de l'inscrire ici. Merci donc de soutenir la proposition de la minorité, appuyée en l'espèce par le Gouvernement.

*Au vote, la proposition de la majorité de la commission est acceptée par 36 voix contre 20.*

Article 30, alinéa 4 (nouveau)

**M. Serge Vifian** (PLR), président de la commission : Il était nécessaire de préciser qui mène les entretiens dans l'enseignement. Cet ajout évite toute ambiguïté.

*L'article 30, alinéa 4, est accepté.*

Article 31a (nouveau)

**M. Rémy Meury** (CS-POP), rapporteur de la commission : Etant le rapporteur désigné de la commission, je m'exécute bien que j'aie la sinistre impression de m'être fait avoir avec le maintien de l'alinéa 1 de l'article 22 appelant à la délation. Ce code de déontologie était surtout une alternative à cette disposition honteuse.

Cela étant, un code de déontologie, ou on l'appellera finalement peut-être autrement puisque qu'un texte négocié entre partenaires sociaux n'est pas un code de déontologie (le président de la CGF l'a dit tout à l'heure) mais passons sur l'intitulé, le principe étant l'essentiel dans cette proposition.

Dans les services publics, il nous paraît important que l'on définisse les missions et la manière de les exécuter, qu'un texte de loi ne peut préciser. Avoir un texte dans lequel l'importance d'appartenir à une entité ayant des objectifs globaux bien compris nous paraît essentiel. Merci d'approuver ce nouvel article, qui donne à la fois des obligations et des droits aux employés. Et un des droits aussi des députés aujourd'hui est d'aller dîner à une heure raisonnable !

*L'article 31a est accepté.*

**Le président** : J'interromps les débats jusqu'à 14.30 heures. (*Brouhaha.*) Il est 12.22 heures, vous avez bien travaillé, vous le méritez.

*(La séance est levée à 12.25 heures.)*