



Rapport

Date de la séance du CE : 11 novembre 2020
Direction : Direction des finances
N° d'affaire : 2020.FINPA.165
Classification : Non classifié

Révision partielle au 1^{er} janvier 2021 de l'ordonnance sur le personnel

Table des matières

1.	Synthèse	2
2.	Situation initiale	2
2.1	Extension au samedi matin de l'allocation pour travail de fin de semaine	2
2.2	Imputation des années de service	2
2.3	Autres éléments de la révision partielle de l'ordonnance sur le personnel au 1 ^{er} janvier 2021	3
3.	Caractéristiques du projet	4
4.	Commentaire des articles	4
4.1	Article 6a (nouveau) – Traitement de données personnelles	4
4.2	Article 9 – Mise au concours des postes exclusivement dans la Bourse de l'emploi électronique	4
4.3	Article 16 – Résiliation des rapports de travail par le Conseil-exécutif en qualité d'autorité d'engagement : précision de la procédure	5
4.4	Article 38 – Compétence (pour fixer le traitement de départ) : affaires de personnel du Conseil-exécutif.....	5
4.5	Articles 76 à 79 – Allocations familiales au sens du droit fédéral : abrogation	5
4.6	Article 97 – Temps de service déterminant (prime de fidélité) : changement des modalités	6
4.7	Article 130 – Travail de nuit et de fin de semaine : extension au samedi matin	7
4.8	Article 146 – Réduction des vacances : suppression d'une disposition	8
4.9	Article 149b (nouveau) – Vacances prises en trop	8
4.10	Article 156 – Congé payé de courte durée pour des activités associatives : sections d'associations	9
4.11	Article 164 – Résultats de l'entretien d'évaluation périodique : documents électroniques	9
4.12	Annexe 1	10
4.13	Adaptations rédactionnelles	10
4.14	Modification indirecte de l'ordonnance sur le statut du corps enseignant	11
5.	Place du projet dans le programme gouvernemental de législation et dans d'autres planifications importantes	12
6.	Répercussions financières, répercussions sur l'organisation, le personnel, l'informatique et les locaux	12
7.	Répercussions sur les communes	12
8.	Répercussions sur l'économie, l'environnement et la société	12
9.	Proposition	12

1. Synthèse

La révision partielle au 1^{er} janvier 2021 de l'ordonnance sur le personnel (OPers ; RSB 153.011.1) comprend, parmi ses points essentiels, l'**extension au samedi matin de l'allocation pour travail de fin de semaine**. Cette mesure consacre la mise en œuvre formelle du résultat des discussions du Conseil-exécutif du 13 novembre 2019 (ACE 1228/2019).

Autre nouveauté importante : la **modification concernant l'imputation des années de service effectuées dans l'administration cantonale**. Aucun temps de service ne doit plus désormais être imputé après une longue interruption de l'engagement au canton de Berne ; jusqu'à présent, on totalisait le temps de service de tous les engagements dans l'administration bernoise, même si des années voire des décennies s'étaient écoulées entre ceux-ci.

D'autres points de la révision découlent de diverses demandes et des expériences pratiques des unités administratives. Ainsi l'OPers indique-t-elle désormais de façon explicite que le Conseil-exécutif, en sa qualité d'autorité d'engagement des cadres supérieurs de l'administration cantonale, ne se chargera lui-même que de la décision de résiliation des rapports de travail de ceux-ci – les mesures préalables relevant dorénavant des Directions et de la Chancellerie d'État, par exemple accorder le droit d'être entendu. Elle doit également préciser quand les affaires de personnel relevant du Conseil-exécutif sont soumises à la Direction des finances pour corapport. En outre, la présente révision partielle de l'OPers va permettre d'appliquer en totalité la réduction des vacances : en cas d'absence d'un agent ou d'une agente, la durée de ses vacances ne pourra plus comme auparavant être maintenue pour moitié. Par ailleurs, une nouvelle disposition prévoit de déduire du traitement les vacances prises en trop en fin d'année civile ou de réduire le droit aux vacances l'année suivante.

Les grandes lignes de cette révision partielle sont récapitulées ci-après au chapitre 3. Par ailleurs, des adaptations rédactionnelles étaient nécessaires mais ne donnent pas lieu à un commentaire particulier.

2. Situation initiale

2.1 Extension au samedi matin de l'allocation pour travail de fin de semaine

Le Conseil-exécutif a décidé le 13 novembre 2019 (ACE 1228/2019) d'étendre au samedi matin l'allocation pour travail de fin de semaine, et ce à partir du 1^{er} janvier 2021. Par cet arrêté, il a réalisé la dernière partie de la mesure 1.3 de la Stratégie de 2016 à 2019 relative au personnel, qui prévoyait « [d']adapter les allocations pour service de garde, travail de nuit et travail de fin de semaine au niveau du marché et [d']étendre l'allocation de travail de fin de semaine au samedi matin ». Cette mesure visait une rémunération adaptée aux prestations et conforme au marché, afin de pouvoir offrir des conditions d'engagement concurrentielles. Le relèvement des allocations pour service de garde, travail de nuit et travail de fin de semaine ainsi que l'assurance de ces allocations à la Caisse de pension avaient déjà été arrêtés au 1^{er} janvier 2020.

2.2 Imputation des années de service

L'imputation des années de service influe directement sur la date de versement des primes de fidélité. Ces primes constituent d'une part une reconnaissance de la fidélité dont a fait preuve un agent ou une agente envers le canton de Berne sur le long terme, et d'autre part une incitation à demeurer au service de l'administration bernoise. Le canton doit pérenniser son personnel et les connaissances spécialisées correspondantes. Si un agent ou une agente quitte le service du canton pour n'y revenir que longtemps

après, l'expérience montre que ces conditions ne sont plus remplies. Dans ce cas, le temps de service précédemment effectué n'est pas imputé et le compteur est « remis à zéro » au début du nouvel engagement.

2.3 Autres éléments de la révision partielle de l'ordonnance sur le personnel au 1^{er} janvier 2021

- Au niveau fédéral, la loi sur les allocations familiales a été modifiée au 1^{er} août 2020 de sorte que les allocations de formation seront désormais versées plus tôt qu'auparavant. Cette modification de la législation fédérale a entraîné un examen détaillé des articles correspondants de l'ordonnance sur le personnel. Il en est ressorti que les dispositions de l'OPers sur les allocations familiales n'avaient pas de raison d'être, puisqu'elles répètent simplement les prescriptions du droit fédéral et de la loi cantonale sur les allocations familiales (LCAFam ; RSB 832.71). Par conséquent, ces articles doivent être supprimés de l'ordonnance sur le personnel, ne serait-ce que pour réduire les charges liées à leur mise à jour.
- Compte tenu des progrès de la transformation numérique de l'administration cantonale, il faudra aussi, à l'avenir, pouvoir consigner sous forme électronique les résultats de l'entretien d'évaluation périodique des agents et agentes cantonaux, raison pour laquelle une nouvelle formulation est inscrite dans l'ordonnance à cet effet.
- Le congé payé de courte durée accordé pour des engagements dans des associations est allongé. En effet, certaines associations ont déploré que la disposition actuelle soit formulée de manière trop restrictive et que cette norme ne permette pas de demander un congé payé pour des éléments importants de l'organisation des associations. La formulation est donc légèrement modifiée, en cohérence avec l'objet et le but de la disposition.
- Depuis le passage de la Feuille officielle au support électronique, celle-ci ne contient plus que des publications officielles. Les postes mis au concours n'y sont plus publiés. L'obligation de mise au concours se limite donc dorénavant à la Bourse de l'emploi électronique du canton de Berne.
- Dans les procédures de résiliation des rapports de travail relevant du Conseil-exécutif en tant qu'autorité d'engagement, le droit d'être entendu sera désormais accordé par les Directions ou la Chancellerie d'Etat. Le Conseil-exécutif se chargera seulement de la décision de résiliation proprement dite. Une précision en ce sens est ajoutée à l'OPers.
- Concernant les affaires de personnel qui relèvent du Conseil-exécutif (c.-à-d. essentiellement des engagements) il faut préciser lesquelles doivent être soumises pour corapport à la Direction des finances. Le Conseil-exécutif avait arrêté une décision à ce sujet le 21 février 2018 (ACE 192/2018). Avec la présente révision, elle s'applique maintenant de manière formelle dans l'OPers.
- Une nouvelle disposition est introduite pour permettre, en fin d'année civile, de déduire du traitement les jours de vacances pris en trop ou de réduire d'autant le nombre de jours de vacances de l'année suivante.
- En outre, la révision partielle de l'OPers prévoit une modification concernant la réduction des vacances en cas d'absence : la durée des vacances ne devra plus comme auparavant être maintenue pour moitié, mais une suppression totale sera désormais possible.
- Une nouvelle disposition qui faisait jusqu'à présent défaut dans la législation du personnel est ajoutée à l'OPers. Elle concerne le traitement des données personnelles, notamment celles qui sont particulièrement dignes de protection.
- La présente révision partielle permet d'adapter l'annexe 1 aux décisions du Conseil-exécutif d'autoriser le placement d'une fonction dans une classe de traitement plus élevée et la classification de deux nouvelles fonctions.

3. Caractéristiques du projet

Voici, pour récapituler, les modifications prévues dans la présente révision de l'OPers :

- extension au samedi matin de l'allocation pour travail de fin de semaine,
- modification concernant l'imputation des années de service,
- abrogation des articles concernant les allocations familiales (régées par le droit fédéral),
- nouvelle formulation prévoyant la consignation sous forme électronique des principaux résultats de l'entretien d'évaluation périodique,
- allongement du congé payé de courte durée pour les engagements dans des associations,
- adaptation de l'article sur la mise au concours des postes compte tenu de la transformation numérique dans l'administration cantonale,
- transfert de tâches du Conseil-exécutif, en tant qu'autorité d'engagement, aux Directions et la Chancellerie d'Etat en cas de résiliation des rapports de travail,
- précision des affaires de personnel (nominations) relevant du Conseil-exécutif qui doivent être soumises pour corapport à la Direction des finances,
- introduction d'une nouvelle disposition concernant les jours de vacances pris en trop en fin d'année civile,
- modification de la disposition relative à la réduction des vacances en cas d'absence,
- ajout d'une disposition concernant le traitement des données personnelles,
- mise à jour de l'annexe 1, complétée par des modifications déjà autorisées,
- diverses adaptations rédactionnelles
- adaptation terminologique dans le texte français : remplacement du terme « salaire » par « traitement ».

4. Commentaire des articles

4.1 Article 6a (nouveau) – Traitement de données personnelles

La loi sur le personnel (LPers ; RSB 153.01) ne contient pas de disposition explicite sur le traitement des données personnelles, notamment celles qui sont particulièrement dignes de protection. Font cependant exception les articles 12a et suivants LPers, qui réglementent le traitement des données personnelles résultant de l'utilisation de l'infrastructure électronique dans le but de protéger les agents et agents cantonaux. L'Office du personnel traite des données qui sont nécessaires pour l'exécution des rapports de travail. Cela inclut des données particulièrement dignes de protection telles qu'une incapacité de travail partielle liée à une maladie ou un accident, des mesures de l'AI, des mesures des autorités de protection de l'enfant et de l'adulte ou le cas échéant des sanctions administratives ou pénales. En attendant une prochaine révision de la LPers, une disposition à ce sujet s'impose au minimum au niveau de l'ordonnance.

4.2 Article 9 – Mise au concours des postes exclusivement dans la Bourse de l'emploi électronique

La motion 227-2016 déposée le 21 novembre 2016 par Hans-Rudolf Saxer (affaire n° 2016.RRGR.1017), que le Grand Conseil a adoptée en tant que postulat le 6 juin 2017, demandait que les publications en ligne des feuilles officielles du canton de Berne et du Jura bernois soient mises à disposition au format PDF et de manière accessible sans barrière à l'avenir. Le Conseil-exécutif a donc examiné et réalisé cette demande. Depuis janvier 2020, la Feuille officielle du canton de Berne est ainsi

publiée sous forme électronique par la Chancellerie d'Etat du canton de Berne ; la plateforme utilisée pour cette publication est exploitée sur mandat du SECO. Depuis le passage au support électronique, la Feuille officielle ne contient plus que des publications officielles. Les annonces d'emploi n'en faisant pas partie, elles ne peuvent donc plus paraître dans la Feuille officielle.

Le choix offert par l'article 9 de mettre les postes au concours dans la Feuille officielle et/ou dans la Bourse de l'emploi électronique n'est donc plus possible. Dorénavant, les postes seront mis au concours uniquement dans la Bourse de l'emploi électronique du canton de Berne.

4.3 Article 16 – Résiliation des rapports de travail par le Conseil-exécutif en qualité d'autorité d'engagement : précision de la procédure

L'article 16, alinéa 1 OPers prévoit que la résiliation des rapports de travail à l'initiative de l'employé ou l'employée soit remise aux Directions ou à la Chancellerie d'Etat lorsque l'autorité d'engagement est le Conseil-exécutif. Si par contre le Conseil-exécutif en qualité d'autorité d'engagement décide directement de résilier les rapports de travail, aucune tâche n'est prévue jusqu'ici pour les Directions et la Chancellerie d'Etat : selon la teneur actuelle de cette disposition, le Conseil-exécutif doit donc non seulement décider de la résiliation de l'engagement, mais aussi accorder le droit d'être entendu et prendre toutes les autres mesures administratives et formelles (p. ex. se charger des accusés de réception, des prolongations de délais, etc.). Comme ces tâches ne semblent pas pertinentes à ce niveau hiérarchique et paraissent difficile à organiser dans la pratique, les Directions et la Chancellerie d'Etat devront à l'avenir, pour les procédures éventuelles de résiliation des rapports de travail relevant du Conseil-exécutif, notamment accorder à la personne concernée le droit d'être entendue. Le Conseil-exécutif se chargera uniquement de la décision de résiliation proprement dite.

4.4 Article 38 – Compétence (pour fixer le traitement de départ) : affaires de personnel du Conseil-exécutif

Lors de sa séance du 21 février 2018 (ACE 192/2018), le Conseil-exécutif a examiné cette question de principe : quelles affaires de personnel relevant du Conseil-exécutif (nominations dans le domaine de l'encadrement) doivent être soumises à la Direction des finances pour corapport, avec quels documents ? A l'issue de ses discussions, il a décidé que les affaires de personnel (nominations) relevant du Conseil-exécutif ne seront pas en principe soumises pour corapport à la Direction des finances, à une seule exception : les affaires pour lesquelles la Direction concernée prévoit l'affectation à un échelon qui n'entre pas dans les valeurs définies à l'annexe 2 de l'ordonnance sur le personnel. Cette décision du Conseil-exécutif est consignée dans un nouvel alinéa de l'OPers.

4.5 Articles 76 à 79 – Allocations familiales au sens du droit fédéral : abrogation

Au niveau fédéral, la loi sur les allocations familiales (LAFam; RS 836.2) révisée au 1^{er} août 2020 contient une modification concernant l'octroi des allocations de formation : celles-ci ne seront plus versées seulement à partir de l'âge de 16 ans révolu, mais dès le début de la formation. La Confédération prévoit en effet désormais que les allocations de formation sont octroyées dès le début du mois au cours duquel l'enfant commence une formation postobligatoire, mais au plus tôt à partir du début du mois où il atteint l'âge de 15 ans. Si l'enfant accomplit encore sa scolarité obligatoire lorsqu'il atteint l'âge de 16 ans, l'allocation de formation sera octroyée à partir du mois qui suit ses 16 ans (art. 3 LAFam). Cette modification de la législation fédérale nécessiterait une adaptation de l'article 76, alinéa 2 de l'ordonnance sur le personnel.

Suite à cette révision du texte fédéral, la teneur des articles 76 et suivants de l'OPers a été réexaminée. Il en a été conclu que ces dispositions n'avaient pas de raison d'être dans l'ordonnance, puisque les prescriptions fédérales relatives aux allocations familiales s'appliquent aussi de plein droit aux agents et agentes du canton de Berne. Au niveau fédéral, les textes déterminants sont la LAFam et l'ordonnance sur les allocations familiales (OAFam ; RS 836.21) ; au niveau cantonal, il s'agit de la loi cantonale sur les allocations familiales (LCAFam ; RSB 821.71). L'article 1, alinéa 2 LCAFam prévoit que le montant des allocations familiales dans le canton de Berne représente 115 pour cent des allocations fixées dans le droit fédéral. Le canton verse par conséquent une allocation pour enfant de 230 francs par mois et une allocation de formation de 290 francs par mois (le droit fédéral prescrivant un minimum de 200 francs pour les allocations pour enfant et de 250 francs pour les allocations de formation [art. 5 LAFam]). L'article 76, alinéa 1 OPers renvoie aux trois actes législatifs susmentionnés pour ce qui concerne les allocations familiales. L'article 76, alinéa 2 reprend les droits aux allocations conformément à l'article 3 LAFam et le montant des allocations pour enfant selon l'article 1, alinéa 2 LCAFam. L'article 78, alinéa 1 correspond à la teneur de l'article 4 LAFam, et l'alinéa 2 correspond à l'article 7 alinéa 1 OAFam (selon la version en vigueur jusqu'au 31 décembre 2011). L'article 79 correspond à l'article 7 LAFam. L'article 77 prévoit que les allocations familiales sont versées en douze mensualités et indépendamment du degré d'occupation. Or ces points sont eux aussi déjà réglementés dans le droit fédéral. L'article 5 LAFam prévoit le versement mensuel des allocations familiales, et la Confédération précise ensuite qui peut faire valoir son droit aux allocations (art. 7 LAFam) : en cas de concours de droits, une seule personne peut toucher les allocations pour chaque enfant. Le degré d'occupation n'entre pas en ligne de compte.

La question des allocations familiales est donc réglementée de manière exhaustive dans d'autres législations, c'est-à-dire en dehors de l'OPers. Or la répétition de prescriptions existantes n'apporte aucune valeur ajoutée. Au contraire, elle impose de vérifier après chaque révision des dispositions de rang supérieur si les articles de l'OPers sont encore conformes à celles-ci et d'effectuer régulièrement les modifications correspondantes : cela entraîne une charge supplémentaire non négligeable et constitue un risque d'erreur. En conséquence, il faut supprimer purement et simplement les articles 76 à 79 de l'OPers.

4.6 Article 97 – Temps de service déterminant (prime de fidélité) : changement des modalités

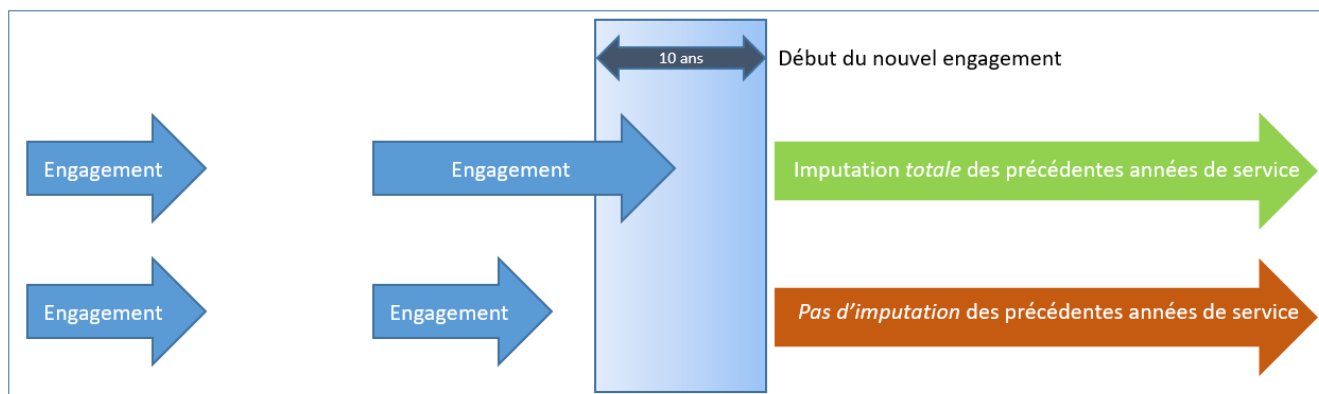
Une prime de fidélité est versée une première fois après dix années de service, puis après chaque période de cinq années supplémentaires (art. 95 OPers). En vertu de la réglementation actuelle, le temps de service déterminant comprend la durée totale de travail accomplie dans l'administration cantonale, dans une école publique ou dans les hautes écoles du canton de Berne, sans tenir compte des interruptions éventuelles pour des engagements hors du canton (p. ex. dans le secteur privé). Seul le temps passé en formation (stages) et en congé non payé n'entre pas en ligne de compte. Une activité accessoire peut en revanche être imputée au temps de service déterminant. La réglementation en vigueur permet ainsi de prendre en compte toutes les années de service même en cas d'interruption entre des engagements au canton et indépendamment de la durée de l'interruption éventuelle (y compris si elle dure des années, voire des décennies).

La prime de fidélité est d'une part la reconnaissance de la fidélité du personnel au canton de Berne sur le long terme ; d'autre part, elle vise à inciter les agents et agentes à demeurer au service de l'administration bernoise. Ce but n'est atteint qu'avec les personnes qui travaillent au canton pendant des années ou - a minima - qui reviennent y travailler après une courte interruption. Mais il n'y a plus de fidélité au canton quand des personnes ont travaillé longtemps pour d'autres employeurs après avoir quitté les services cantonaux et dans ce cas, si elles reviennent travailler au canton, elles ne doivent donc plus bénéficier de leurs années de service antérieures. Aussi les années de service accomplies auparavant ne seront plus prises en compte à l'avenir que si la reprise du service au canton intervient dans un délai de dix

ans. Par contre si l'interruption dure plus de dix ans, le compteur sera remis à zéro et aucune année de service effectuée auparavant ne sera plus imputée.

La disposition transitoire T7-1 prévoit que les agents et agentes dont la période d'engagement au canton de Berne est en cours à la date du 31 décembre 2020 ne perdent pas d'années de service. Le temps de service est calculé selon l'ancien droit jusqu'à cette date, ce qui signifie que toutes les années de service sont imputées sans tenir compte des interruptions éventuelles ni de leur durée. Prenons l'exemple d'une personne qui est entrée au service du canton le 1^{er} avril 2002, l'a quitté le 30 juin 2005 (3 ans et 3 mois de service) avant de le réintégrer le 1^{er} septembre 2015. Cette agente fait ainsi état de 8 ans et 7 mois de service au total le 31 décembre 2020 : l'interruption de plus de dix ans entre ses deux engagements n'est pas prise en compte puisque c'est le droit en vigueur jusqu'au 31 décembre 2020 qui s'applique. Ensuite, c'est-à-dire à partir du 1^{er} janvier 2021, les années de service suivantes continueront de lui être imputées (en plus des 8 ans et 7 mois, à savoir : 9 années de service au 1^{er} juin 2021, 10 années de service au 1^{er} juin 2022, etc.).

A partir du 1^{er} janvier 2021, on examinera pour chaque réengagement à combien d'années remonte le dernier engagement au canton de Berne. Si plus de dix ans se sont écoulés entre le départ du service du canton et la réintégration, le temps de service antérieur ne sera pas imputé, le compteur repartira de zéro. En revanche, si le retour au canton intervient dans un délai de dix ans, les années de service effectuées auparavant seront entièrement prises en compte. Dans l'exemple du paragraphe ci-dessus, cela signifierait ceci : si l'agente en question quittait le service du canton le 31 août 2021 pour le réintégrer le 1^{er} février 2025, elle ne perdrait pas d'années de service (interruption de moins de dix ans) et aurait donc toujours 9 ans et 3 mois (entiers) de service lors de son retour au canton. Par contre, si elle ne revenait travailler au canton que le 1^{er} septembre 2033, son précédent temps de service ne lui serait plus imputé et elle n'aurait donc plus aucune année de service à son actif.



4.7 Article 130 – Travail de nuit et de fin de semaine : extension au samedi matin

Dans la Stratégie de 2016 à 2019 relative au personnel, le Conseil-exécutif avait inscrit une mesure prévoyant d'adapter au niveau du marché les allocations pour service de garde, travail de nuit et travail de fin de semaine et d'étendre l'allocation de travail de fin de semaine au samedi matin. Le relèvement des allocations pour service de garde, travail de nuit et travail de fin de semaine a déjà été mis en œuvre à partir du 1^{er} janvier 2020, de même que l'assurance de ces allocations à la Caisse de pension. Il restait donc encore à étendre au samedi matin l'allocation pour travail de fin de semaine. Le Conseil-exécutif a réalisé cette dernière étape importante par un arrêté du 13 novembre 2019 (ACE 1228/2019) qui étend au samedi matin l'allocation pour travail de fin de semaine à partir du 1^{er} janvier 2021. Les Directions, la Chancellerie d'Etat et les autorités judiciaires sont chargées de prévoir en conséquence des coûts de

l'ordre de 0,8 million de francs au budget et au plan intégré mission-financement à partir de 2021. La Direction des finances a aussi été chargée de tenir compte de cette décision dans la révision partielle de l'ordonnance sur le personnel au 1^{er} janvier 2021. C'est maintenant chose faite.

4.8 Article 146 – Réduction des vacances : suppression d'une disposition

Dans sa teneur actuelle, l'article 146 OPers prévoit de réduire les vacances en cas d'interruption du travail pendant plus de deux mois au cours d'une année civile. Le nombre de jours de vacances est alors proportionnel au temps de travail pendant cette même année, mais la moitié des vacances est maintenue dans tous les cas.

Les vacances servent à se reposer du travail. En principe, seul le travail effectif ouvre droit à des vacances, et la durée des vacances augmente en proportion du travail fourni. Selon le nombre annuel de jours de vacances auquel ils ont droit, les agents et agentes cantonaux acquièrent ainsi chaque mois : 2,08 jours de vacances pour un total annuel de 25 jours, 2,3 jours pour un total de 28 jours respectivement 2,75 jours pour un total de 33 jours. Donc, une personne qui ne travaille pas n'acquiert pas de jour de vacances. L'ordonnance sur le personnel n'applique pas ce principe de manière absolue, puisque la moitié des vacances est maintenue quelle que soit la durée de l'absence de l'agent ou l'agente concernée.

En droit privé, l'article 329b du Code des obligations (CO ; RS 220) régit les possibilités de réduction des vacances : si une personne est absente du travail par sa propre faute pendant plus d'un mois, la durée de ses vacances peut être réduite d'un douzième par mois complet d'absence ; si l'absence n'est pas due à une faute de la part de la personne (maladie/accident), les vacances ne peuvent être réduites qu'à partir du deuxième mois, de sorte que le premier mois constitue dans ce cas un « délai de grâce ». Mais hormis ce délai, il n'existe pas en droit privé de disposition prévoyant le maintien d'un minimum de jours de vacances – ce qui est tout-à-fait compréhensible car le droit au repos augmente avec le travail effectué. Si une personne est dans l'incapacité totale de travailler ou s'absente de son travail pour une autre raison pendant une période prolongée, elle a droit à d'autant moins de jours de repos. Si l'incapacité de travail dure toute une année civile, le droit du travail ne prévoit pas de jours de repos. Or, dans la même situation, la personne conserverait la moitié de ses jours de vacances en vertu du droit du personnel en vigueur dans le canton de Berne. De plus, si elle n'était pas en mesure de prendre ses vacances, cette moitié résiduelle serait reportée sur le compte épargne-temps pour autant que le solde de celui-ci le permette, alors que, pour des raisons de protection de la santé, les vacances doivent en principe être prises pendant l'année civile au cours de laquelle le droit aux vacances prend naissance.

Pour ces raisons, la réglementation actuelle de l'OPers est adaptée afin de permettre une réduction portant sur la totalité des vacances. La disposition prévoyant de maintenir dans tous les cas la moitié des vacances est supprimée. Naturellement, les cas privilégiés – comme l'absence pour un congé payé de maternité – échappent toujours à la réduction des vacances (cf. art. 146, al. 3 OPers).

4.9 Article 149b (nouveau) – Vacances prises en trop

L'article 136b, alinéa 4 OPers prévoit la possibilité de compenser par une déduction de traitement, d'entente entre l'agent ou l'agente et son supérieur ou sa supérieure hiérarchique, un solde négatif qui, à la fin de la période de décompte, dépasse le nombre maximal d'heures autorisé. Par contre, il n'existe pas de disposition similaire dans l'OPers pour les jours de vacances pris en trop en cours d'engagement. L'imputation sur le traitement des jours de vacances pris en trop est pour l'instant prévue uniquement lors du départ pour une autre unité administrative ou lors de la cessation des rapports de travail.

Le nouvel article 149b définit les mesures à adopter lorsqu'un agent ou une agente a pris trop de jours de vacances pendant une période de décompte (année civile). Il prévoit la déduction des jours en trop du traitement ou, d'entente entre l'agent ou l'agente et son supérieur ou sa supérieure hiérarchique, la réduction du droit aux vacances l'année civile suivante. Il est possible aussi de combiner ces deux mesures. En cas de réduction des vacances de l'année civile suivante, il faut toutefois veiller systématiquement à ce que le repos - qui est le but des vacances - soit aussi garanti cette année-là. Il faudra donc renoncer à écourter la durée des vacances si de fortes charges de travail sont prévues l'année suivante et privilégier en pareil cas la déduction de traitement.

4.10 Article 156 – Congé payé de courte durée pour des activités associatives : sections d'associations

La réglementation en vigueur prévoit la possibilité d'accorder un congé payé de courte durée en cas de participation à l'assemblée des délégués d'associations du personnel de l'administration cantonale ou de ses institutions de prévoyance (art. 156, al. 4, lit. e OPers). Selon la teneur de cette disposition, il est donc possible de demander un congé payé de courte durée pour participer à l'assemblée des délégués, mais pas pour prendre part aux assemblées de leurs associations affiliées ou de leurs subdivisions telles que des sections. Les associations affiliées ou leurs subdivisions sont néanmoins importantes pour la formation d'une opinion au sein d'une association. Par conséquent, il faut considérer que leurs assemblées font partie intégrante des activités d'une association.

La disposition actuelle doit être révisée de telle sorte que la participation aux assemblées des associations affiliées ou de leurs subdivisions telles que des sections ouvre aussi droit à un congé payé de courte durée. Cela concerne non seulement les assemblées des subdivisions de l'APEB mais aussi, en particulier, l'assemblée annuelle de la section du canton de Berne du Syndicat suisse des services publics (SSP). En outre, les régions et les fractions de l'association professionnelle Formation Berne organisent au moins une fois par an une assemblée régionale et une assemblée de fraction. Les assemblées pour lesquelles il sera dorénavant aussi possible de demander un congé payé de courte durée durent la plupart du temps une demi-journée ou une journée entière. Les assemblées de délégués se tiennent généralement deux fois par an et durent toute une journée. C'est la raison pour laquelle trois jours de congés payés pourront désormais être demandés au lieu de deux actuellement.

Il convient néanmoins de rappeler que c'est toujours le chef ou la cheffe d'office (ou la personne compétente en vertu des ordonnances de Direction) qui décide au cas par cas, en fonction de la situation, s'il est possible ou non d'accorder le congé payé.

4.11 Article 164 – Résultats de l'entretien d'évaluation périodique : documents électroniques

Avec le passage à la primauté du numérique, les documents et informations seront de plus en plus souvent disponibles uniquement sous forme électronique dans l'administration du canton de Berne – que ce soit parce que les originaux papier ont été scannés puis détruits ou parce que les documents ne sont plus produits que sous forme électronique. Le canton de Berne a mis en place un système de gestion des affaires et d'archivage électroniques si bien qu'il est d'ores et déjà permis d'archiver les documents uniquement sous forme numérique. Même le dossier personnel peut être tenu sous forme électronique. La réglementation actuelle de l'article 164 OPers prévoit que les principaux résultats de l'entretien d'évaluation périodique sont consignés par écrit, puis signés par les participants et participantes à l'entretien pour confirmer qu'ils en ont pris connaissance. Mais si ces résultats sont consignés sur papier alors que le dossier personnel est tenu sous forme numérique, il faut d'abord scanner le document avant de l'archi-

ver sous forme électronique. En raison de la numérisation croissante, il faut faire en sorte qu'il soit possible à l'avenir de renoncer au papier et donc de consigner les principaux résultats de l'entretien d'évaluation périodique directement sous forme électronique.

Un document généré sous forme électronique doit en particulier être *propre* à servir de moyen de preuve sûr dans le cadre d'une procédure éventuelle devant le Tribunal administratif. Les principaux résultats de l'entretien d'évaluation périodique constituent un moyen de preuve extrêmement important, surtout en cas de litige au sujet du certificat de travail ou de la résiliation des rapports de travail. Conformément à l'article 177 du Code de procédure civile suisse (CPC ; RS 272), les fichiers électroniques constituent des titres et sont donc en principe autorisés comme moyens de preuve devant un tribunal. Ce principe vaut aussi pour la procédure administrative : en vertu de l'article 19, alinéa 2 de la loi sur la procédure et la juridiction administratives (LPJA ; RSB 155.21), les dispositions du Code de procédure civile suisse sont en principe applicables à la preuve des faits et à la production des moyens de preuve.

Une autre question se pose concernant la *force probante* d'un tel titre. Un document numérique peut en effet susciter diverses interrogations, notamment : « Qui en est l'auteur ? » ou « Les données ont-elles été modifiées après coup ? » Ces questions sont plus sensibles dans le domaine numérique, car les traces de manipulations sont plus faciles à effacer dans l'univers virtuel que dans le monde matériel. Il est donc important que le contenu du document numérique ne puisse plus être modifié et soit dans la mesure du possible inaccessible à toute manipulation, autrement dit ne permette d'effectuer des modifications ultérieures qu'avec un traçage clair [protection de l'intégrité numérique]. Il est possible par exemple de garantir la protection de l'intégrité des documents numériques par le biais d'une signature électronique (voir à ce sujet Beat Brändli, *Verfahrens- und Gerichtsorganisationsrecht / Digitale Revolution und die einhergehende prozessuale Beweisproblematik*, 2015). Ces critères doivent être pris en compte si les principaux résultats de l'entretien d'évaluation périodique sont consignés dans un document numérique.

4.12 Annexe 1

Le Conseil-exécutif a arrêté les modifications suivantes de l'annexe 1:

- par l'ACE 1388 du 11 décembre 2019 l'affectation de la nouvelle fonction de «Chef(fe) de l'Office des affaires vétérinaires» à la classe de traitement 28.
- Par l'ACE 1389 du 11 décembre 2019, l'affectation de la fonction de «Chef(fe) de l'Office de l'environnement et de l'énergie» à une classe de traitement plus élevée (CT 28 contre CT 27 jusque-là).
- Par l'ACE 1430 du 18 décembre 2019, l'affectation de la nouvelle fonction de «Sociothérapeute en établissement d'exécution» à la classe de traitement 18.

4.13 Adaptations rédactionnelles

- Avec la nouvelle réglementation concernant l'imputation des années de service, les alinéas 3 et 5 de l'article 97 OPers sont à abroger. L'alinéa 3 prévoit en effet la garantie des droits acquis, garantie qui n'a plus lieu d'être si aucune année de service n'est imputée au sens de la nouvelle réglementation (en cas de reprise du service après plus de dix ans). Il convient d'autre part d'abroger l'alinéa 5 car sont comptés comme temps de service non seulement les absences pour cause de maladie, mais aussi en règle générale celles qui font suite à un accident ou les congés de maternité. Comme cela découle déjà des principes du droit du travail généralement applicables, il n'est pas nécessaire de le mentionner particulièrement dans l'OPers.

- Dans le cadre de la révision de l'OPers au 1^{er} janvier 2020, il a été établi que les nouveaux agents et agentes cantonaux participent à la progression des traitements s'ils sont entrés au service du canton au plus tard le 1^{er} juillet. Cela s'applique de la même façon à toutes les fonctions, qu'elles soient ou non assujetties à l'évaluation des performances et du comportement. Les articles 46 et 47 OPers ont été complétés respectivement d'un alinéa 4 et d'un alinéa 3 en ce sens. Aucune mention explicite à ce sujet n'a été ajoutée dans l'article 49 OPers (personnel de nettoyage), puisque celui-ci renvoie déjà à l'article 47 OPers en ce qui concerne la progression automatique du traitement. Par souci d'exhaustivité, l'article 49, alinéa 2 OPers doit renvoyer à l'article 47, alinéas 2 et 3 OPers pour qu'il soit parfaitement clair que le personnel de nettoyage lui aussi ne participe à la progression des traitements que s'il est entré au service du canton au plus tard le 1^{er} juillet.
- Dans le droit en vigueur, l'article 146, alinéa 4 OPers prévoit, sous le titre « Réduction des vacances », que l'agent ou l'agente qui prend un congé non payé n'a pas droit à des vacances pendant la durée de celui-ci. Or cette réglementation n'est pas à sa place d'un point de vue systématique, puisque la réduction des vacances et la naissance du droit aux vacances sont deux questions qui doivent rester bien distinctes. Les vacances ne sont réduites que si l'agent ou l'agente est empêchée de travailler. En cas de congé non payé, aucun travail n'est fourni ; il n'y a donc pas d'empêchement de travailler, mais cette période n'ouvre pas a priori de droit à des jours de vacances. La disposition de l'article 146, alinéa 4 est donc transférée à l'article 157, alinéa 4 OPers.
- PERSISKA doit être remplacé dans un avenir proche par le système SAP. Le terme « PERSISKA » disparaît donc au profit de la formulation neutre « système informatique du personnel » à l'article 175a OPers. Pour la même raison, cette formulation remplace aussi « système informatique » à l'article 12 OPers.
- Adaptation terminologique concernant uniquement le texte français : « salaire » est remplacé par « traitement », terme utilisé de manière systématique dans le droit du personnel pour traduire l'allemand « Gehalt ». Cette modification concerne le titre 4.6, l'article 136 b, alinéa 4, l'article 150, alinéa 3 et l'article 175a, alinéa 1.

4.14 Modification indirecte de l'ordonnance sur le statut du corps enseignant

Sur proposition de la Direction de l'instruction publique et de la culture lors du premier corapport, une modification indirecte est introduite à l'article 49, alinéa 3, lettre *d* et à l'article 65 de l'ordonnance sur le statut du corps enseignant (OSE ; RSB 430.251.0). L'article 49, alinéa 3, lettre *d* OSE correspond dans sa teneur à l'article 156, alinéa 3, lettre *d* OPers, qui doit être modifié dans le cadre de la présente révision partielle. Comme il n'y a aucune raison que la réglementation soit différente pour le personnel cantonal et pour le corps enseignant, l'article 49, alinéa 3, lettre *d* OSE est adapté par le biais d'une modification indirecte à la disposition de l'article 156, alinéa 3, lettre *d* OPers (voir le commentaire correspondant au chap. 4.10 ci-dessus).

L'article 65 OSE correspond à la teneur de l'article 164, alinéa 1 OPers. Les modifications apportées à l'article 164, alinéa 1 OPers dans la présente révision partielle de l'OPers devant être reprises dans l'OSE, l'article 65 est modifié indirectement (voir le commentaire correspondant au chap. 4.11 ci-dessus).

5. Place du projet dans le programme gouvernemental de législature et dans d'autres planifications importantes

La révision de l'OPers n'a de lien direct ni avec le programme gouvernemental de législature 2019 à 2022, ni avec d'autres planifications importantes.

6. Répercussions financières, répercussions sur l'organisation, le personnel, l'informatique et les locaux

Le coût de l'extension au samedi matin de l'allocation pour travail de fin de semaine versée aux agents et agentes des classes de traitement 1 à 23 s'élève à 0,8 million de francs par an, calculé sur la base du tarif horaire de 6,65 francs applicable à partir du 1^{er} janvier 2020 (assurance à la caisse de pension incluse).

7. Répercussions sur les communes

Le projet n'a d'incidence que sur les communes qui appliquent le droit du personnel cantonal.

8. Répercussions sur l'économie, l'environnement et la société

Le projet ne devrait pas avoir de répercussions notables sur l'économie, l'environnement ou la société.

9. Proposition

La Direction des finances invite le Conseil-exécutif à approuver la présente modification législative.

Berne, le 5 novembre 2020

La Directrice des finances :

Beatrice Simon