



# Rapport

Date de la séance du CE : 23 novembre 2022  
Direction : Finanzdirektion  
N° d'affaire : 2020.FINPA.697  
Classification : -

## Révision partielle de l'ordonnance sur le personnel au 1er janvier 2023

### Table des matières

<b>1.</b>	<b>Synthèse</b> .....	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Contexte</b> .....	<b>3</b>
2.1	Révision des dispositions régissant le temps de travail (clarification et simplification de la réglementation) .....	3
2.2	Révision partielle du système de rémunération (adaptation de l'annexe 1) .....	5
2.3	Nouvelles dispositions légales fédérales – instauration du congé pour prise en charge et allongement de la période de versement de l'indemnité de congé de maternité en droit cantonal.....	5
2.4	Adaptations liées au projet ERP (progiciel de gestion intégré) .....	6
2.5	Adaptation des prestations pouvant être fournies en cas de convention de départ.....	6
<b>3.</b>	<b>Caractéristiques du projet</b> .....	<b>6</b>
<b>4.</b>	<b>Commentaire des articles</b> .....	<b>7</b>
4.1	Article 8, alinéa 3 – travail à domicile et travail mobile .....	7
4.2	Article 13, alinéa 5 – principes régissant les rapports de travail (suppression de l'obligation d'informer l'Office du personnel en cas de prolongation de la période probatoire ou de résiliation des rapports de travail durant cette période).....	7
4.3	Article 15, alinéa 1 et alinéa 3 (nouveau) – instauration de la possibilité de déléguer le droit de signature et contrat de travail au format numérique (pour les besoins du projet ERP).....	7
4.4	Article 29, alinéa 1 – libération des fonctions (suppression d'une incohérence entre l'OPers et la LPers).....	8
4.5	Article 30, alinéa 2 – autre revenu du travail durant la libération des fonctions (prise en compte désormais systématique) .....	9
4.6	Article 30b, alinéas 1 et 2 – contenu des conventions de départ (réduction des prestations).....	9
4.7	Article 31, alinéa 2 – droit au traitement, règle de calcul .....	10
4.8	Article 40, alinéas 3 et 4 – échelons de traitement à l'engagement (promotion du travail à temps partiel et prise en compte des activités éducatives).....	10
4.9	Article 40a, alinéas 1 et 6 – traitement de départ dans un échelon de départ (classement des personnes n'ayant pas ou peu d'expérience professionnelle) .....	11
4.10	Article 45, alinéa 1 (nouveau) – critères de détermination de la progression individuelle du traitement (prise en compte de la position dans l'échelle des traitements) .....	12
4.11	Article 49, alinéas 1 et 2 – personnel de nettoyage (progression automatique du traitement) .....	12
4.12	Article 60, alinéa 1a (nouveau), alinéas 3 et 4 – congé de maternité (prolongation) .....	13
4.13	Article 60a, alinéa 1a (nouveau) – congé de paternité (droit acquis même en cas de décès de l'enfant pourvu que la grossesse ait duré au moins 23 semaines, comme pour le congé de maternité) .....	14

4.14	Article 60a, alinéa 4 (nouveau) – congé de paternité (formulaire à déposer obligatoirement).....	15
4.15	Article 97, alinéa 4 – prise en compte du temps de service (nouvelles modalités dans le cas où le canton se charge de nouvelles tâches).....	15
4.16	Article 110, alinéa 1 – calcul des frais de déplacement.....	16
4.17	Article 114a, alinéa 1 (nouveau), alinéas 2 et 3 – infrastructure (obligation d'utiliser les équipements cantonaux).....	16
4.18	Article 119, alinéas 1 et 2 – bonus-temps pour travail de nuit (extension jusqu'à la classe de traitement 23 comprise).....	17
4.19	Articles 122, alinéa 1 et 209, alinéa 2 – remboursement des frais de justice et d'avocat (transfert du pouvoir décisionnel aux Directions et à la Chancellerie d'État).....	17
4.20	Article 136a, alinéas 1 à 3 – horaire de travail annualisé (suppression du renvoi au règlement sur le temps de travail et de la possibilité de délégation).....	18
4.21	Article 136b, alinéa 4 et alinéa 5 (nouveau) – solde annuel d'heures de travail (précision en cas de non-respect du solde négatif maximum).....	18
4.22	Article 146, alinéa 3 – réduction des vacances.....	19
4.23	Article 149, alinéas 2 et 3 – droit aux vacances (obligation de prendre au moins deux semaines consécutives).....	19
4.24	Article 156, alinéas 1, 3, 4 et 5 – congé payé de courte durée (nouvelle réglementation et augmentation du nombre de jours de congé maximum par année civile).....	19
4.25	Article 156a (nouveau) – instauration du congé pour prendre en charge un enfant dans un état de santé grave en raison d'une maladie ou d'un accident.....	20
4.26	Article 156b (nouveau) – congé pour absence en raison d'une consultation médicale ou dentaire ou bien d'un traitement thérapeutique prescrit par un médecin.....	21
4.27	Article 161, alinéa 1 – entretien d'évaluation périodique (assouplissement).....	22
4.28	Article 161, alinéa 2 – entretien d'évaluation périodique (développement du personnel).....	22
4.29	Article 161, alinéa 3 – entretien d'évaluation périodique.....	22
4.30	Article 163, alinéa 2 – (évaluation des performances et du comportement).....	22
4.31	Article 164, alinéa 1 – résultats de l'entretien d'évaluation périodique.....	22
4.32	Article 178, alinéa 1a (nouveau) – engagement de rembourser (pas d'obligation de rembourser en cas de décès).....	22
4.33	Articles 181, alinéa 1, article 182, alinéa 1 et article 209, alinéa 2 – engagement de rembourser (pouvoir décisionnel).....	23
4.34	Articles 185, alinéa 3 et 191a, alinéa 2 (nouveau) et alinéa 3 (nouveau) – paiement par l'employeur des cotisations à l'assurance-accidents et à l'assurance d'indemnités journalières des personnes en apprentissage.....	24
4.35	Article 195, alinéa 3 – composition de la commission d'évaluation.....	24
4.36	Article 210, alinéa 1 – litiges concernant la progression du traitement (décompte de traitement).....	25
4.37	Annexe 1.....	25
4.38	Annexe 2.....	26
4.39	Annexe 3.....	26
4.40	Annexe 4.....	26
4.41	Modification indirecte de l'ordonnance sur le statut du corps enseignant (OES ; RSB 430.251.0).....	27
4.42	Modification indirecte de l'ordonnance sur la police (OPol ; RSB 551.111).....	27
<b>5.</b>	<b>Place du projet dans le programme gouvernemental de législation et dans d'autres planifications importantes.....</b>	<b>27</b>
<b>6.</b>	<b>Répercussions sur les finances, sur l'organisation, sur le personnel, sur les technologies de l'information et sur le territoire.....</b>	<b>27</b>
<b>7.</b>	<b>Répercussions sur les communes.....</b>	<b>28</b>
<b>8.</b>	<b>Répercussions sur l'économie, l'environnement et la société.....</b>	<b>28</b>
<b>9.</b>	<b>Proposition.....</b>	<b>28</b>

## 1. Synthèse

Cette révision partielle de l'ordonnance sur le personnel (OPers ; RSB 153.011.1), qui doit prendre effet le 1<sup>er</sup> janvier 2023, vise principalement à mettre en œuvre certains éléments de la « Stratégie relative au personnel du canton de Berne 2020 à 2023 » (ci-après stratégie relative au personnel), comme l'amélioration de la cohésion entre les différentes dispositions régissant le temps de travail.

Elle permet également d'introduire en droit cantonal une partie des nouvelles dispositions légales fédérales adoptées pour favoriser la conciliation d'une activité professionnelle avec la prise en charge d'un membre de la famille (prolongation du congé de maternité en cas d'hospitalisation prolongée de l'enfant nouveau-né, congé pour s'occuper d'un enfant dans un état de santé grave en raison d'une maladie ou d'un accident, allongement du congé payé de courte durée en cas de maladie ou de décès d'un parent proche). En outre, certaines adaptations de l'ordonnance sur le personnel résultent du projet Enterprise Resource Planning (ERP ; progiciel de gestion intégré), autrement dit de la mise en place du système SAP pour les fonctions « finances » et « ressources humaines » du canton. Il s'agit notamment de prévoir le recours à des moyens numériques pour conclure des contrats de travail.

Ce projet adapte en outre certains autres points pour répondre à diverses questions soulevées par les unités administratives du fait de leur expérience pratique. Il réduit par exemple le catalogue des prestations pouvant être accordées dans le cadre d'une convention de départ, en l'adaptant à la pratique des années passées. Enfin, il modifie les dispositions relatives au traitement de départ, par exemple en favorisant le travail à temps partiel grâce à la prise en compte intégrale des activités précédemment exercées à un degré d'occupation d'au moins 60 pour cent et en tenant mieux compte des activités éducatives.

Toutes les caractéristiques de cette révision partielle sont exposées – succinctement - au point 3 ci-après. Par ailleurs, ce projet comporte des adaptations rédactionnelles indispensables, qui ne sont pas commentées en détail.

## 2. Contexte

La mise en œuvre de la stratégie relative au personnel (amélioration de la cohésion entre toutes les dispositions régissant le temps de travail) et la mise en service du système SAP le 1<sup>er</sup> janvier 2023 pour les fonctions « ressources humaines » et « finances » du canton nécessitent une révision de l'ordonnance sur le personnel à cette date. Il faut en outre transcrire la nouvelle réglementation légale fédérale améliorant la conciliation d'une activité professionnelle avec la prise en charge d'un membre de la famille. Enfin, les diverses questions soulevées par la pratique nécessitent une adaptation rapide des dispositions de l'ordonnance sur le personnel. Tous ces points sont expliqués en détail ci-après.

### 2.1 Révision des dispositions régissant le temps de travail (clarification et simplification de la réglementation)

Selon la mesure 2.4 de la stratégie relative au personnel, il faut « réviser les réglementations sur les horaires de travail pour aboutir à des règles parfaitement claires et simples (surtout concernant les congés de courte durée, le travail à temps partiel et le travail mobile »). La présente révision partielle de l'OPers est mise à profit pour réaliser ces objectifs politiques de gestion des ressources humaines. Le projet reformule ainsi plus intelligiblement diverses dispositions sur le temps de travail dont l'application pratique pose régulièrement problème. En outre, elle adapte en particulier le congé payé de courte durée en l'alignant sur l'évolution récente du droit privé du travail, afin de rendre l'activité professionnelle plus compa-

tible avec la vie de famille. La Confédération s'est dotée de la loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches : elle instaure un congé de trois jours ouvrés au plus par cas, dans la limite de 10 jours ouvrés par an (voir précisions dans le commentaire de l'art. 156).

Pour simplifier les dispositions régissant le temps de travail, la présente révision supprime également le règlement du temps de travail dans l'administration du canton de Berne (temps de travail annualisé / compte épargne-temps).

Cette mesure est proposée en considération des réflexions suivantes : dans le droit cantonal sur le personnel, le législateur laisse au Conseil-exécutif le soin de fixer le temps de travail du personnel et ses formes d'aménagement, et ce par voie d'ordonnance (art. 57 de la loi sur le personnel (LPers) ; RSB 153.01). Une réserve légale est prévue concernant l'horaire de travail fondé sur la confiance, dont le législateur règle les grandes lignes dans la loi sur le personnel elle-même (cf. art. 57a LPers). Le Conseil-exécutif a inscrit la réglementation dont le charge la loi sur le personnel au titre 6.1 de l'OPers, intitulé « Horaire de travail ». Cette section définit les principes généraux de l'horaire de travail, comme le temps de travail hebdomadaire ordinaire (temps de travail réglementaire pour un degré d'occupation de 100%), mais aussi la plage horaire du travail quotidien, la durée maximale du travail hebdomadaire, les pauses et le travail de nuit et de fin de semaine, ainsi que les différents types d'horaires de travail (annualisé, fondé sur la confiance), le travail à temps partiel ou encore le partage de poste. Ces dispositions sont assez précises, laissant peu de possibilité d'aménagement dans le règlement sur le temps de travail annualisé (JAZ), dont la majeure partie ne fait que répéter ce qu'énonce l'OPers. D'autres articles de ce règlement sont d'ordre purement opérationnel et il y a peu de sens à ce qu'ils soient adoptés par le Conseil-exécutif (cf. p. ex. l'art. 12 du règlement JAZ qui traite des « outils informatiques ou mécaniques d'enregistrement du temps de travail »). Les consignes d'application à caractère très pratique de ce genre pourraient tout à fait être réglées par une instruction de l'Office du personnel (cf. à ce sujet art. 9a OPers). À cela s'ajoute que l'actualisation du règlement (comprenant aussi les consignes relatives au CET) prend beaucoup de temps, puisque de nombreux passages sont repris de l'OPers. En outre, le règlement n'est pas rédigé conformément aux directives de technique législative du canton de Berne, comme en témoigne notamment son article 11. En effet, celui-ci traite tout à la fois des heures pouvant être créditées pour des consultations ou des traitements médicaux ou dentaires ou bien des traitements thérapeutiques prescrits par un médecin, de l'enregistrement du temps de travail réglementaire en cas d'absences comme des vacances, une maladie ou le service militaire, de la possibilité de prendre des vacances par demi-journée, ainsi que de l'enregistrement du temps de formation ou de perfectionnement, des voyages professionnels, des repas de Noël ou de fin d'année et des apéritifs. Un seul et même article traite donc de plusieurs thèmes, ce qui n'est pas conforme à la technique législative et qui dessert la bonne compréhension de la réglementation.

Par ailleurs, il existe de sérieuses raisons de douter que le mandat législatif demandant de régler par voie d'ordonnance le temps de travail et ses formes d'aménagement ait été correctement rempli en édictant ces règles par voie de règlement (cf. art. 136a, al. 3 OPers [systématique après révision partielle de l'OPers du 6 novembre 2019]). La formulation de l'article 136a, alinéa 3 OPers remonte à la révision totale de ce texte au 1<sup>er</sup> juillet 2005 (encore à l'art. 128 à l'époque). Rien dans la documentation qui se rapporte à cette révision totale de l'OPers, en particulier dans le rapport à l'attention du Conseil-exécutif, n'indique sur quoi se fondait la volonté de créer, parallèlement à l'OPers, un règlement régissant le temps de travail annualisé. Le libellé de l'article 57 LPers est clair et formel : les dispositions d'exécution nécessaires doivent être fixées par voie d'ordonnance. En outre, autant que l'on puisse en juger, le règlement du temps travail n'a jamais été soumis à la procédure ordinaire de corapport que prescrit l'ordonnance sur les procédures de consultation et de corapport (OPC ; RSB 152.25). Le regroupement de toutes les dispositions sur le temps de travail dans un seul et même texte, l'OPers, permet donc aussi de remédier à cette lacune et de renforcer l'assise des normes dans l'administration cantonale. Il est proposé de reprendre dans l'OPers celles des dispositions essentielles du règlement JAZ actuel qui doivent

l'être et de déplacer les règles à caractère purement pratique dans des instructions ou des mémentos de l'Office du personnel.

Les autres motifs de révision sont indiqués dans les commentaires des articles ci-après.

## **2.2 Révision partielle du système de rémunération (adaptation de l'annexe 1)**

Le 27 octobre 2021, le Conseil-exécutif a décidé de réviser les descriptions des fonctions-types complétant l'ordonnance sur le personnel (DFT), afin de systématiser les intitulés de fonction. Cette refonte se fait en trois phases : la première, jusqu'à mi-2022, porte sur les séries générales de DFT. Le travail correspondant à ces fonctions n'est pas évalué et les personnes concernées ne seront pas déplacées dans la grille de traitement selon sa nouvelle structure ; les autres séries sont revues en 2022 (2<sup>e</sup> phase) et à partir de 2023 (3<sup>e</sup> phase ; cf. ACE 1214/2021 du 27 octobre 2021). Les DFT remaniées au cours de la première phase ont été soumises à la décision du Conseil-exécutif début mai 2022 (ACE 445/2022 du 4 mai 2022), puis ont été intégrées à la révision partielle de l'OPers à l'occasion du second corapport. En outre, l'annexe 1 est complètement revue sur le plan rédactionnel pour écrire les formes féminine et masculine des fonctions en toutes lettres.

## **2.3 Nouvelles dispositions légales fédérales – instauration du congé pour prise en charge et allongement de la période de versement de l'indemnité de congé de maternité en droit cantonal**

La nouvelle loi fédérale du 20 décembre 2019 sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches (entrée en vigueur en deux étapes les 1<sup>er</sup> janvier et 1<sup>er</sup> juillet 2021) instaure non seulement un congé pour s'occuper d'un membre de sa famille, mais aussi un congé de 14 semaines au plus pour s'occuper d'un enfant dans un état de santé grave en raison d'une maladie ou d'un accident. Le 18 décembre 2020, le Conseil fédéral a ensuite décidé de prolonger la période de versement de l'indemnité de maternité de 56 jours au plus (8 semaines) dans les cas où l'enfant nouveau-né doit être hospitalisé pendant au moins 14 jours consécutifs. Le congé pour prise en charge et l'allongement du congé de maternité sont instaurés par modification du Code des obligations (CO ; RS 220) et de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail, LTr ; RS 822.11) et sont financés conformément au règlement sur les allocations pour perte de gain (RAPG ; voir à ce sujet la loi fédérale et le règlement sur les allocations pour perte de gain [LAPG ; RS 834.1 et RAPG ; RS 834.11]). En droit privé du travail, ces nouvelles dispositions s'appliquent immédiatement, alors que pour le personnel de l'administration cantonale, elles ne prennent effet que via la LAPG et le RAPG en tant que partie de la législation sur l'assurance sociale. Quant au CO, il ne s'applique en principe pas directement à l'administration cantonale (voir à l'art. 342 la réserve pour les dispositions sur les rapports de travail de la Confédération, des cantons et des communes).

La Direction des finances juge opportun de transcrire dans l'ordonnance sur le personnel les dispositions favorisant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille. En s'alignant sur celles qui sont applicables au secteur privé, le canton se dote de conditions de travail compétitives, favorise l'égalité entre les femmes et les hommes et améliore encore la possibilité de concilier travail, vie de famille et loisirs. L'adoption de ces modifications renforce ainsi globalement l'attrait général du canton en tant qu'employeur. Des précisions à ce sujet sont fournies ci-après dans le commentaire des articles correspondants.

## 2.4 Adaptations liées au projet ERP (progiciel de gestion intégré)

La mise en œuvre du projet ERP de progiciel de gestion intégré – et la première étape de mise en service du nouveau système SAP le 1<sup>er</sup> janvier 2023 – appellent des modifications dans l'OPers, l'idée étant de l'adapter au standard du futur système et de cheminer vers l'administration numérique. Sur ce dernier point, il est proposé de compléter le texte de la disposition sur les contrats de travail de droit public, de sorte que ceux-ci puissent non seulement être établis en la (simple) forme écrite prescrite actuellement, mais aussi dans un format numérique. L'article est sciemment formulé sans faire référence à une technologie particulière (expression « forme numérique »). Certes, l'article 14, alinéa 2<sup>bis</sup> CO prévoit que la signature manuscrite peut être remplacée par une signature numérique qualifiée par horodatage qualifié au sens de la loi fédérale du 18 mars 2016 sur la signature électronique (SCSE ; RS 943.03). Toutefois, le recours à cette technique dans le cadre de la création de rapports de travail impliquerait, pour ne pas avoir à passer d'un support de données à un autre, que les personnes à engager disposent d'une signature numérique qualifiée. La formulation ouverte qui est choisie permet d'assurer que les contrats de travail puissent à terme être conclus d'une autre manière, par exemple sur des portails en ligne (comme c'est déjà le cas dans certaines entreprises). Vu la rapidité des progrès techniques, une formulation trop étroite risquerait d'entraver d'emblée le recours à de nouveaux procédés plus pratiques que les certificats numériques. Néanmoins, le futur procédé consistant à établir un contrat de travail numérique devra nécessairement être validé par les instances judiciaires et, par conséquent, être probant. La délégation du droit de signature permet d'ores et déjà de créer un centre de services partagés (CSP<sup>1</sup>) centralisant les tâches administratives.

## 2.5 Adaptation des prestations pouvant être fournies en cas de convention de départ

Le contrat de travail d'un agent ou d'une agente cantonale peut être rompu par résiliation, mais aussi par accord amiable, instauré à l'article 27a LPers à l'occasion de la révision partielle de la loi sur le personnel ayant pris effet le 1<sup>er</sup> janvier 2009. Le rapport que le Conseil-exécutif a remis au Grand Conseil indiquait qu'il fallait créer un autre moyen de se séparer d'une personne dans les cas où il n'y a aucune raison objective ni matérielle de résilier son contrat de travail. L'idée était de dégager une marge de manœuvre et de créer une base légale claire permettant de concevoir des solutions acceptables pour les deux parties (voir Journal de la session parlementaire d'avril 2008, rapport à l'annexe 8). Aux termes de l'article 27a, alinéa 2 LPers, il est possible, par accord amiable, de déroger aux règles fixant le délai ordinaire de résiliation et l'indemnité de départ et de contribuer au coût d'une aide extérieure à la réorientation professionnelle. Les modalités précises sont réglées par l'ordonnance. La Direction des finances estime que le catalogue de prestations actuellement défini dans l'OPers est trop large et qu'il ne correspond plus à la pratique (restrictive) de ces dernières années. L'étendue actuelle des prestations n'est plus en phase avec l'époque. Ces derniers temps, le montant des indemnités de départ, des secteurs privé comme public, a régulièrement suscité des critiques dans toute la Suisse. C'est pourquoi il est proposé à l'occasion de la présente révision partielle de réduire significativement les diverses prestations fixées dans l'ordonnance et d'aligner ainsi cette dernière sur la pratique actuelle. Il conviendra d'examiner l'opportunité politique de rectifier les prestations à l'échelon de la loi à l'occasion d'une révision de la loi sur le personnel.

Des précisions sont fournies au point 4.6 ci-après.

## 3. Caractéristiques du projet

Voici un récapitulatif des modifications proposées :

---

<sup>1</sup> Plus communément appelé Shared Service Center, SSC.

- Clarification et simplification des règles régissant le temps de travail (mesure 2.4 de la stratégie relative au personnel).
- Meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille par le biais du congé payé de courte durée.
- Allongement du congé de maternité en cas d'hospitalisation prolongée de l'enfant nouveau-né et de la durée du versement de l'indemnité de maternité et instauration d'un congé pour s'occuper d'un enfant dans un état de santé grave en raison d'une maladie ou d'un accident (transcription en droit cantonal des nouvelles dispositions légales fédérales).
- Diverses adaptations de l'ordonnance sur le personnel liées au projet ERP de progiciel de gestion intégré et à la mise en place des processus d'affaires du système SAP.
- Élimination d'incohérences rédactionnelles entre la LPers et l'OPers quant au moment à partir duquel une personne dont les rapports de travail ont été résiliés peut être libérée de ses fonctions et quant à la possibilité de prendre en compte un autre revenu pendant cette période de libération.
- Meilleure prise en compte du travail à temps partiel et des activités éducatives pour fixer les échelons de traitement attribués à l'engagement.
- Diverses clarifications et améliorations rédactionnelles sur la base de l'expérience pratique.

#### **4. Commentaire des articles**

##### **4.1 Article 8, alinéa 3 – travail à domicile et travail mobile**

L'article 8, alinéa 3 parle encore de télétravail en lieu et place de travail à domicile et de travail mobile. Or ce terme n'est plus utilisé. Il est proposé de modifier l'OPers en conséquence en l'adaptant à la stratégie actuelle.

##### **4.2 Article 13, alinéa 5 – principes régissant les rapports de travail (suppression de l'obligation d'informer l'Office du personnel en cas de prolongation de la période probatoire ou de résiliation des rapports de travail durant cette période)**

L'article 13, alinéa 5 dispose que l'Office du personnel doit être informé de toute prolongation de la période probatoire et de toute résiliation des rapports de travail durant cette période. L'expérience de ces dernières années montre que cette obligation n'est pas respectée. L'objectif de cette disposition est que l'Office du personnel examine les cas qui lui sont soumis et fournisse des recommandations appropriées, autrement dit qu'il conseille les autorités d'engagement. Il ne peut pas leur donner d'instructions formelles, puisque les autorités d'engagement sont seules compétentes en matière d'embauche, de fixation de la période probatoire et de résiliation des rapports de travail. Le défaut d'information de l'Office du personnel n'a donc aucune conséquence juridique. Toute cessation des rapports de travail par résiliation (y compris pendant la période probatoire) doit de toute façon être communiquée à l'Office du personnel en application de l'article 16, alinéa 3. Étant donné que l'article 13, alinéa 5 n'est visiblement pas appliqué, il est proposé de l'abroger.

##### **4.3 Article 15, alinéa 1 et alinéa 3 (nouveau) – instauration de la possibilité de déléguer le droit de signature et contrat de travail au format numérique (pour les besoins du projet ERP)**

Comme indiqué au point 2.5 Contexte, les bases permettant la signature et la modification d'un contrat de travail sous une forme numérique doivent être instaurées dès à présent dans l'OPers. La disposition

proposée est délibérément formulée sans faire exclusivement référence aux certificats numériques, de sorte à garder la possibilité d'exploiter les futures avancées de la technologie numérique. D'un autre côté, le contrat de travail a un rôle important dans le droit régissant la fonction publique, même si la législation sur le personnel définit l'essentiel des droits et obligations que confèrent les rapports de travail. Sa forme et sa signature doivent donc être validées par les instances judiciaires. C'est pourquoi, les directives concernant les bases techniques et la forme des documents contractuels numériques devront être définies précisément (en particulier par l'Office du personnel, par le biais d'une instruction) en temps utile (et en fonction de l'évolution de la transformation numérique de l'administration cantonale). S'agissant de la transformation numérique de l'administration cantonale, le Grand Conseil a adopté la loi sur l'administration numérique (LAN) lors de sa session de printemps de l'année 2022. Ce texte pose le principe de la numérisation progressive du plus grand nombre possible de procédures des autorités du canton. En conséquence, l'article 15 dispose (désormais) que le contrat de travail pourra à terme être établi, modifié et conservé par écrit ou sous une forme numérique.

Dans le même temps, il est proposé d'instaurer la possibilité de déléguer le droit de signature. L'article 15 est donc modifié en vertu de l'article 19, alinéa 2 LPers en perspective de la mise en place de centres de services administratifs (Centre de Services Partagés [CSP]). Cette délégation ne transfère au centre de services *aucun* des droits et obligations résultant de l'embauche. La signature des documents, plus précisément la délégation de leur établissement, n'engage et n'habilite donc que l'autorité d'engagement délégante, à l'exclusion de toute autre instance. La délégation du droit de signature ne change rien non plus aux instances auxquelles incombent les décisions (relevant du droit du personnel) au sens de l'article 209, alinéa 4 OPers, telles que la résiliation des rapports de travail. Ces décisions sont des actes administratifs souverains unilatéraux, dont la signature doit rester de la compétence exclusive de l'autorité d'engagement. Afin de garantir une pratique uniforme dans les différentes unités administratives, le droit de signature doit être délégué à l'échelon des Directions, ou de la Chancellerie d'État selon le cas. Celles-ci doivent donc régler la délégation dans leur ordonnance respective sur l'organisation ou la délégation.

#### **4.4 Article 29, alinéa 1 – libération des fonctions (suppression d'une incohérence entre l'OPers et la LPers)**

L'article 25, alinéa 3 LPers dispose que l'autorité d'engagement peut libérer de ses fonctions une personne dont les rapports de travail ont été résiliés lorsque c'est dans l'intérêt public. Sur le même sujet, l'article 29, alinéa 1 énonce actuellement que cette libération est possible dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

- La personne concernée a formellement connaissance de la résiliation à venir (lettre a) ;
- Une convention de départ a été conclue (lettre b) ;
- La personne concernée a démissionné (lettre c).

En pratique, la situation définie à la lettre a, plus précisément la condition d'avoir formellement connaissance de la résiliation à *venir*, pose souvent problème aux services de gestion du personnel.

En effet, en vertu de la LPers, une personne ne peut être libérée de ses fonctions qu'une fois que les rapports de travail avec cette personne *ont été résiliés*. Selon la doctrine et la jurisprudence (relatives au droit privé), la résiliation des rapports de travail est une manifestation de volonté unilatérale permettant de modifier des rapports juridiques et soumise à accusé de réception. Elle ne produit ses effets que lorsque la personne concernée en reçoit notification, c'est-à-dire à la date où la notification de la résiliation lui est remise ou, plus précisément, à la date où elle lui parvient (où elle se trouve dans sa « sphère de puissance »). Ces principes valent aussi pour les personnes travaillant pour un employeur de droit public. Selon la législation bernoise régissant la fonction publique, les rapports de travail doivent être résiliés par voie de décision (voir art. 25, al. 1 LPers). Bien que les rapports de service avec le canton de



Berne soient créés par *contrat* de droit public (art. 16, al. 1 LPers), la collectivité publique agit en la matière en qualité de détenteur de pouvoirs souverains. Les principes généraux du droit administratif régissant la notification d'une décision s'appliquent donc pareillement.

L'actuelle formulation de l'article 29, alinéa 1, lettre a va au-delà de la réglementation de la LPers, puisqu'elle permet de libérer *effectivement* une personne de ses fonctions dès le stade où elle peut exercer son droit d'être entendue, et non pas une fois que la décision de résiliation lui est remise ou qu'elle en prend connaissance (la personne concernée a *formellement connaissance de la résiliation à venir* dès qu'elle peut exercer son droit d'être entendue). En pratique, cela se traduit régulièrement par une application hétérogène de la libération des fonctions. Celle-ci obéit pourtant à des dispositions claires en droit public (il est impossible de renoncer au travail d'une personne sans motif), ce qui n'est pas le cas en droit privé du travail. En conséquence, il est proposé de reformuler cette disposition problématique de l'OPers (pour l'aligner sur celle de la LPers), en indiquant à la lettre a qu'une personne peut être libérée de ses fonctions dès que la résiliation des rapports de travail lui a été notifiée.

Pour la forme, il convient de préciser que les deux autres cas permettant la libération des fonctions, à savoir la conclusion d'une convention de départ (départ par accord amiable) et la démission, ne posent aucun problème pratique. Bien que la LPers ne mentionne explicitement la possibilité de libérer une personne de ses fonctions qu'en cas de résiliation à l'initiative de l'autorité d'engagement (art. 25, al. 3 LPers), il est incontesté que celle-ci doit aussi pouvoir user de cette mesure d'éloignement en cas de résiliation des rapports de travail par accord amiable ou par démission.

#### **4.5 Article 30, alinéa 2 – autre revenu du travail durant la libération des fonctions (prise en compte désormais systématique)**

Toute personne dont les rapports de travail ont été résiliés et qui a été libérée de ses fonctions peut exercer une autre activité professionnelle avant la fin du délai de préavis de résiliation. L'article 30, alinéa 2 indique quand et dans quelle mesure le revenu tiré de cette autre activité doit être retranché du traitement versé par le canton de Berne. Par conséquent, il est exceptionnellement possible de ne pas le déduire du traitement bernois, cette décision relevant de la compétence de l'autorité d'engagement. C'est rare en pratique. Mais le fait que cela soit possible pousse régulièrement les personnes libérées de leurs fonctions à négocier cette option, en particulier lors des entretiens portant sur une convention de départ. Aujourd'hui, il semble peu opportun de laisser aux personnes libérées de leurs fonctions – c'est-à-dire qui font l'objet d'une mesure d'éloignement – la jouissance d'un revenu autre que le traitement qu'elles reçoivent du canton de Berne. En conséquence, la seconde phrase de l'alinéa 2 est purement et simplement biffée. Tout autre revenu du travail sera donc désormais systématiquement retranché du traitement bernois.

#### **4.6 Article 30b, alinéas 1 et 2 – contenu des conventions de départ (réduction des prestations)**

Selon l'actuelle teneur de l'article 30b, les conventions de départ au sens de l'article 27a LPers peuvent prévoir les prestations suivantes :

- Prolongation du délai de résiliation ordinaire (délai de préavis), sans qu'il puisse excéder un an ;
- Indemnité de départ ne pouvant excéder l'équivalent de 13 mois de traitement (versée en une fois ; voir considérant du chiffre 2.4 de l'ATA 100.2018.278 du 4 décembre 2019) ;
- Contribution aux frais d'une aide extérieure à la réorientation professionnelle (remplacement externe) ne pouvant excéder l'équivalent de deux mois de traitement, à condition d'en fournir les justificatifs.

Ces différentes prestations peuvent se cumuler. L'autorité d'engagement dispose en outre d'une large marge de manœuvre pour chacune d'elle. L'expérience pratique a montré qu'il est souvent difficile de déterminer quel est le niveau approprié d'une prestation. Le 15 novembre 2015, l'Office du personnel (section Législation sur le personnel et prévoyance professionnelle) a donc transmis une recommandation à la Conférence des responsables du personnel des Directions (PEKO). Il y est préconisé de négocier le délai de départ sur une base de six mois maximum. Ce texte explique en outre que, dans des situations conflictuelles complexes, une contribution à la réorientation professionnelle est susceptible d'ouvrir de nouvelles perspectives à la personne concernée et de favoriser ainsi une solution amiable par convention de départ. Il conseille néanmoins de fixer le montant de cette contribution au remplacement externe en fonction de la réalité professionnelle au moment considéré ; par souci de rationalisation des ressources, il recommande donc de ne pas systématiquement accorder le maximum prévu (deux mois de traitement). Quant aux indemnités de départ, il demande qu'elles soient allouées avec la plus grande circonspection. Il souhaite qu'elles soient réservées aux cas dans lesquels la personne n'est que peu responsable de sa situation, voire pas du tout (p. ex. lorsqu'il n'y a rien à reprocher à son comportement ni à ses performances, mais qu'au vu de la réorientation – politique – de l'unité administrative, la collaboration avec cette personne deviendra moins utile à plus ou moins court terme) et que le canton de Berne court un risque significatif de procès en mettant fin aux rapports de travail. Cette recommandation est devenue une solide base de négociation ces dernières années (le délai moyen de départ a ainsi avoisiné les 5 mois et peu d'indemnités ont été allouées).

Les prestations définies actuellement à l'article 30b ne correspondent donc plus à ce qui se fait en pratique (cf. point 2.6 Contexte). Or, comme elles sont théoriquement possibles, elles continuent de faire l'objet de négociations autour de la conclusion des conventions de départ. Les personnes concernées prêtent aux autorités d'engagement des possibilités dont elles ne jouissent en fait plus depuis longtemps. Et la pratique va dans une toute autre direction. La Direction des finances estime qu'il est nécessaire de légiférer sur ce point et propose donc d'adapter le catalogue de prestations de la manière suivante :

- Délai de départ ne pouvant pas excéder neuf mois ;
- Indemnité de départ ne pouvant pas excéder l'équivalent de six mois de traitement (versés en une seule fois) ;
- Contribution aux frais d'une aide extérieure à la réorientation professionnelle (remplacement externe) ne pouvant pas excéder l'équivalent de deux mois de traitement (inchangé), versée sur présentation de justificatifs.

Ces différentes prestations restent cumulables, ce qui laisse (encore) une grande latitude aux autorités d'engagement pour trouver des solutions individuelles adéquates.

#### **4.7 Article 31, alinéa 2 – droit au traitement, règle de calcul**

Selon l'actuel article 31, alinéa 2, le traitement d'un mois de travail incomplet se calcule sur la base de 30 jours civils. Or dans SAP, il sera calculé en fonction du nombre de jours effectif que compte le mois concerné. Il est par conséquent proposé d'inscrire ce nouveau mode de calcul dans l'OPers.

#### **4.8 Article 40, alinéas 3 et 4 – échelons de traitement à l'engagement (promotion du travail à temps partiel et prise en compte des activités éducatives)**

Par ACE 1214/2021 du 27 octobre 2021 (révision partielle du système de traitement appliqué au personnel cantonal), la Direction des finances a été chargée d'examiner avec la Conférence des responsables du personnel des Directions (PEKO) les critères d'attribution d'échelons de traitement à l'engagement qui sont définis à l'article 40 OPers et de soumettre ses éventuelles propositions d'adaptation au Conseil-exécutif dans le cadre de la révision partielle de l'OPers, qui doit prendre effet le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

L'examen de ces critères a montré qu'il est nécessaire d'adapter l'article 40 OPers à divers égards. Il est proposé de supprimer aux alinéas 3 et 4 les expressions « utilité directe » et « indirectement utile à la fonction » qualifiant l'expérience. La différence entre ces deux alinéas est désormais introduite par les expressions « expérience professionnelle » et « activités extraprofessionnelles ». Selon l'alinéa 3, l'expérience professionnelle continue d'être prise en compte en fonction de ses similitudes avec le nouveau poste. Le canton de Berne employeur attache de l'importance à l'égalité entre les femmes et les hommes, à l'égalité salariale entre les sexes et à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Aussi l'expérience professionnelle acquise antérieurement à un poste occupé à au moins 50 pour cent sera-t-elle dorénavant entièrement prise en compte, autrement dit comme si l'activité avait été exercée à plein temps. Cette modification répond également à l'objectif de promotion du travail à temps partiel défini dans la stratégie relative au personnel (mesure 2.2). C'est une façon de reconnaître qu'une personne peut acquérir l'expérience professionnelle nécessaire dès lors qu'elle travaille à un taux d'occupation moyen (autrement dit à partir de 50%). Cette modification améliore la situation des personnes qui ont provisoirement réduit leur temps travail jusqu'à 50 pour cent pour pouvoir remplir leurs obligations parentales.

L'alinéa 4 régit désormais exclusivement l'expérience acquise dans des activités extraprofessionnelles, c'est-à-dire avant tout des mandats comme le travail au sein d'un conseil communal ou l'exercice d'une tutelle, ainsi que dans le cadre de fonctions éducatives. Pour promouvoir les personnes remplissant des obligations d'éducation, les fonctions éducatives doivent désormais être prises en compte quel que soit le poste à occuper. Actuellement, elles ne sont comptées que si elles sont « indirectement utiles à la fonction ». Le nombre maximum d'échelons accordés n'est plus limité à 15, afin d'éviter que les personnes (majoritairement des femmes) qui ont arrêté de travailler pendant longtemps pour se consacrer à l'éducation de leurs enfants ne soient engagées à un traitement trop faible. Aujourd'hui, une grande partie des personnes qui ont des enfants continuent de travailler, si bien que les parcours professionnels de ce type vont diminuer. Comme jusqu'à présent, chaque activité continuera d'être prise en compte de manière proportionnelle. Si de l'expérience professionnelle est prise en compte comme si elle avait été acquise à des postes occupés à plein temps (ce qui est le cas pour toute activité exercée à un degré d'occupation d'au moins 50%), l'expérience extraprofessionnelle et les activités éducatives ne le sont pas.

L'alinéa 2, qui n'est pas modifié, conservera une importance majeure : les nouveaux agents et agentes sont classés dans la grille de traitement comme les membres du personnel exerçant des fonctions comparables et présentant des caractéristiques professionnelles et personnelles semblables.

#### **4.9 Article 40a, alinéas 1 et 6 – traitement de départ dans un échelon de départ (classement des personnes n'ayant pas ou peu d'expérience professionnelle)**

L'article 40a OPers garantit l'homogénéité des rémunérations des membres du personnel et leur conformité avec celles du marché. Des études comparatives montrent que le traitement de base après une formation initiale a tendance à être trop élevé dans l'administration cantonale par rapport à ce qu'il est sur le marché. Ainsi par exemple, d'après les données de la Société suisse des employés de commerce (SEC), le salaire de départ d'une personne ayant terminé un apprentissage de trois ans s'élève en moyenne à 53 440 francs (personnes entre 18 et 20 ans). Dans l'administration bernoise, les titulaires d'un titre de fin d'apprentissage sont souvent affectés au sixième échelon de départ de la classe de traitement 12, ce qui correspond à un traitement annuel de CHF 55 290. C'est 3,5 pour cent de plus que la rémunération moyenne indiquée par la SEC, et l'écart est même de dix pour cent par rapport au traitement de base. L'application d'échelons de départ à l'entrée dans la vie professionnelle reste donc justifiée. En revanche, il en va autrement pour les personnes ayant déjà travaillé quelques années. L'expérience montre que leur traitement n'est souvent pas compétitif, ce à quoi il faut remédier.

Avant 2017, année où l'article 40a a été introduit dans l'OPers, l'application des échelons de départ était réglée dans une ordonnance spécifique (ordonnance sur les échelons de départ, OED ; RSB 153.011.3).

L'OED a été remplacée telle quelle par l'article 40a OPers, à l'exception toutefois d'un changement majeur : alors que l'OED ne prévoyait l'application d'échelons de départ que pour les nouveaux agents et agentes n'ayant pas ou seulement peu d'expérience professionnelle (trois ans au plus), cette restriction n'a pas été reprise à l'article 40a OPers. En conséquence, la déduction prévue à cet article s'applique pratiquement à toute personne nouvellement engagée. Ainsi, six échelons sont retirés à une personne titulaire d'un apprentissage professionnel par rapport au nombre d'échelons calculé selon l'article 40 OPers. Exemple : 30 échelons de traitement sont calculés pour une personne justifiant de dix années d'expérience professionnelle (10 ans à raison de 3 échelons par année). En application de l'article 40a OPers, six échelons en sont déduits, de sorte que son salaire de départ est celui qui correspond à 24 échelons.

Pour améliorer la compétitivité de la rémunération de départ des personnes expérimentées, il est proposé de réserver à nouveau la déduction d'échelons aux seules personnes justifiant de trois années d'expérience professionnelle au plus. Pour éviter tout écart indésirable par rapport aux personnes ayant été engagées en 2022 et auxquelles des échelons avaient été retirés, il est possible, à titre transitoire, d'aligner le traitement de départ des nouveaux agents et agentes sur celui du personnel en place, en se conformant à la règle de l'article 40, alinéa 2 OPers. Ce procédé vaudra à l'avenir aussi pour les personnes ayant légèrement plus ou légèrement moins d'années d'expérience professionnelle.

#### **4.10 Article 45, alinéa 1 (nouveau) – critères de détermination de la progression individuelle du traitement (prise en compte de la position dans l'échelle des traitements)**

L'évaluation des performances et du comportement (art. 44, al. 2) reste le principal facteur de progression individuelle du traitement. Il s'avère toutefois que d'autres critères doivent être pris en compte pour attribuer des échelons de traitement. Ces dernières années, le Conseil-exécutif a indiqué à diverses reprises que la position dans la progression du traitement ou la comparaison avec d'autres membres du personnel peuvent aussi être des éléments pertinents et qu'il fallait attribuer les échelons de traitement avec discernement. Il a formulé cette recommandation dans le cadre du rattrapage du retard salarial ou suite au contrôle de l'égalité salariale, en demandant que les écarts constatés soient réduits en attribuant des échelons de traitement supplémentaires. Il n'y a donc d'ores et déjà pas de couplage entre l'appréciation et la progression du traitement. La même appréciation peut être valorisée différemment selon les personnes. Il est proposé d'inscrire cette pratique dans l'OPers en reformulant l'alinéa 1, afin que les offices soient conscients que la progression du traitement doit respecter la cohésion d'ensemble et que les performances individuelles doivent être valorisées compte tenu des échelons de traitement des autres membres du personnel. La formulation potestative de l'alinéa 1 souligne que la progression du traitement reste fondée sur l'évaluation des performances et du comportement.

#### **4.11 Article 49, alinéas 1 et 2 – personnel de nettoyage (progression automatique du traitement)**

Dans l'administration cantonale, près de 500 personnes sont employées au service de nettoyage, dont les trois quarts dans les écoles professionnelles et les gymnases, ainsi qu'à la Police cantonale. Les hautes écoles en occupent quant à elles 200. Près de 90 pour cent du personnel cantonal de cette catégorie sont des femmes, dont le temps de travail est souvent faible : plus de 80 pour cent d'entre elles travaillent à moins de 50 pour cent.

À l'annexe 1 OPers, la fonction de « Collaborateur/trice du service du nettoyage » (désormais « Collaboratrice/Collaborateur du service du nettoyage) est affectée à la classe de traitement (CT) 2. Le Conseil-exécutif fixe chaque année, de manière homogène, la progression du traitement de ces personnes. Elles

reçoivent le même nombre d'échelons que celles qui sont employées à d'autres « fonctions à progression automatique », comme les juges, à la différence que leur traitement est plafonné à un niveau inférieur au maximum de la classe de traitement (maximum = 80 échelons, 160% du traitement de base). En effet, aux termes de l'alinéa 2, leur traitement peut progresser jusqu'au 34<sup>e</sup> échelon au plus, ce qui représente environ 130 pour cent du traitement de base. Cette limite a été fixée en considération des rémunérations du marché. Parallèlement, certains services évaluent aussi les performances et le comportement du personnel de nettoyage. La plupart de ces personnes sont des « collaboratrices artisanes ou collaborateurs artisans » affectés à la CT 2. Leur traitement augmente la plupart du temps en fonction de leur évaluation. Dans leur cas, la progression du traitement n'est pas plafonnée.

Le fait que des personnes de la même catégorie de personnel ne relèvent pas du même système de progression du traitement est inapproprié et cette différence est source de confusion en pratique. Après concertation avec la PEKO, il est donc proposé que toutes les personnes travaillant au service de nettoyage soient classées dans la même fonction et que leur traitement progresse selon les mêmes principes. Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, tous les « collaborateurs artisans et collaboratrices artisanes » actuels seront réaffectés à la fonction de « collaboratrices et collaborateurs du service de nettoyage ». Ainsi, la progression des traitements sera automatique pour l'ensemble du personnel de nettoyage. Sur la base de comparaisons actualisées avec les rémunérations du marché, le plafonnement de leur traitement est maintenu, mais il est proposé de le relever au 45<sup>e</sup> échelon, ce qui équivaut à près de 140 pour cent du traitement de base. Le salaire de la CT 2 est attrayant par rapport aux rémunérations du secteur privé ; l'échelon 45 correspond en effet à un traitement de CHF 64 956, alors que le salaire annuel prévu par la CCT se monte à CHF 52 000 pour les personnes titulaires de l'AFP et à CHF 58 500 pour celles qui ont un CFC. Le traitement annuel de l'échelon 45 est équivalent à celui que verse la Ville de Berne et légèrement supérieur à celui de l'administration fédérale (CHF 63 553), sachant que les services fédéraux basés à Berne octroient en plus une allocation de résidence d'environ CHF 5500. L'extension de la plage de progression du traitement jusqu'au 45<sup>e</sup> échelon nécessite une adaptation de l'annexe 4 OPers, qui fixe la fourchette d'attribution d'échelons à l'entrée en fonction.

Les traitements des quelque 200 personnes du service de nettoyage qui ont déjà atteint le 34<sup>e</sup> échelon pourront à nouveau progresser à partir de 2024. Quelques personnes dont le traitement augmente actuellement en fonction des performances ont d'ores et déjà dépassé le 45<sup>e</sup> échelon. Leur traitement n'évoluera plus, mais ces personnes ne seront pas rétrogradées. Les services évaluant les performances et le comportement de ces personnels en entretien périodique peuvent maintenir leur pratique, mais cela n'aura pas d'impact sur l'augmentation des traitements.

La disposition transitoire T9 énonce explicitement que les collaboratrices et collaborateurs qui dépasseront l'échelon de traitement 45 à la date de transfert ne seront pas rétrogradés.

#### **4.12 Article 60, alinéa 1a (nouveau), alinéas 3 et 4 – congé de maternité (prolongation)**

Comme indiqué au point 2 Contexte, la période de versement de l'allocation de maternité a été prolongée de 56 jours au plus (8 semaines) en droit fédéral dans le cas où l'enfant nouveau-né doit être hospitalisé pendant deux semaines consécutives au moins (art. 16c LAPG). L'article 329f CO a simultanément été modifié pour prolonger le congé de maternité d'une durée équivalente. Cette modification de loi a pris effet le 1<sup>er</sup> juillet 2021, à l'expiration du délai référendaire. Avant cela, la LAPG prévoyait le versement de l'allocation de maternité pendant 98 jours (14 semaines) à partir du jour de l'accouchement et il était possible de différer ce versement si l'enfant nouveau-né devait rester à l'hôpital plus de trois semaines après sa naissance, sachant que la LAPG ne prévoyait pas de compensation de la perte de gain de la mère pendant ce différé. Le Conseil fédéral et le parlement ont maintenant corrigé cette faille. La possibilité de report de l'allocation (sans paiement) a été supprimée et la durée d'hospitalisation du nouveau-né a été réduite à deux semaines. Conformément à la LAPG, le droit à l'allocation de maternité naît le jour de

l'accouchement et le versement est prolongé si l'enfant doit être hospitalisé au moins deux semaines consécutives. Seules les femmes qui travaillent à la date de la naissance et qui recommenceront à travailler, au même poste ou à un autre, au terme de leur congé de maternité ont droit à l'allocation. Son versement est prolongé de la durée de l'hospitalisation de l'enfant nouveau-né, mais de 56 jours (8 semaines) au plus. L'allocation peut donc être versée pendant 154 jours au maximum (22 semaines). Elle consiste en une indemnité journalière de 80 pour cent du revenu du travail moyen.

Une enquête réalisée en septembre 2021 auprès des cantons montre que la majorité d'entre eux ont repris cette réglementation fédérale. Il est proposé d'en faire de même dans le canton de Berne et de prolonger le congé de maternité. En cas d'allongement de la période de versement de l'allocation, le congé est prolongé d'autant. Le traitement est maintenu pendant tout le congé à raison de 100 pour cent du degré d'occupation moyen des cinq mois précédant la naissance du droit. De cette manière, la collaboratrice ne perd rien en termes d'assurance à la caisse de pension et toute la période de congé est prise en compte pour le calcul de son droit aux vacances et de son ancienneté. Pour le canton, les coûts supplémentaires sont faibles, car c'est lui qui encaisse l'allocation de maternité fédérale.

Signalons à cet égard que l'adoption de cette nouvelle réglementation fédérale crée une particularité. Le canton de Berne, comme beaucoup d'autres, accorde d'ores et déjà deux semaines de congé de maternité de plus (16 semaines) que le minimum prévu par la législation fédérale (14 semaines). Aux termes de l'article 60, alinéa 3 OPers, le congé de maternité peut déjà commencer deux semaines avant le terme prévu. En droit fédéral, il ne débute systématiquement que le jour de la naissance (art. 329f, al. 1 CO et art. 16c, al. 1 LAPG). Ainsi, une prolongation du congé de maternité en application de la nouvelle législation peut créer une inégalité. En effet, une mère qui a pris son congé de maternité deux semaines avant la naissance a droit au maximum à 24 semaines de congé (16 semaines, plus 8 semaines de prolongation). Or, une mère qui n'a pris son congé de maternité qu'à partir de l'accouchement a droit à 22 semaines de congé au maximum (16 semaines, plus 6 semaines seulement de prolongation, car en droit fédéral, les deux dernières semaines de congé constituent déjà une prolongation). Toutefois, il est rare (heureusement) qu'un congé de maternité doive être prolongé et il est extrêmement important que les femmes puissent le prendre deux semaines avant la naissance. En conséquence, il est proposé de maintenir la possibilité de prendre son congé de maternité deux semaines avant le terme prévu, même si cela peut (dans de rares cas) se traduire par un congé de maternité plus long pour certaines mères.

Actuellement, l'article 60, alinéa 3 ne mentionne que la maladie et l'accident comme événement n'interrompant pas le congé de maternité, alors qu'il en va de même du congé non payé. Comme cela soulève régulièrement des questions en pratique, il est proposé de mentionner explicitement le congé non payé dans cette disposition.

#### **4.13 Article 60a, alinéa 1a (nouveau) – congé de paternité (droit acquis même en cas de décès de l'enfant pourvu que la grossesse ait duré au moins 23 semaines, comme pour le congé de maternité)**

Depuis qu'il a instauré le congé de paternité, le canton de Berne l'accorde en pratique même si l'enfant ne naît pas viable, à condition que la grossesse ait duré 23 semaines au moins, et ce par analogie aux réglementations (fédérale et bernoise) du congé de maternité (voir pratique exposée dans le mémento « Concilier travail et famille », au dernier paragraphe de la réponse à la question 5). Quand le congé de paternité a été instauré dans toute la Suisse, la Confédération a, quant à elle, opté pour une autre pratique. En effet, en application de la circulaire sur les allocations de maternité et de paternité (CAMaPAT), un homme dont l'enfant est mort-né ou meurt à la naissance ne peut pas prétendre à l'allocation de paternité (§ 1050). Dans sa réponse à la motion « Accorder le congé de paternité même en cas de décès de l'enfant » déposée par Greta Gysin, le Conseil fédéral reconnaît qu'un père est lui aussi bouleversé

par la tragédie d'un enfant mort-né ou décédé à la naissance. Il explique toutefois que la fonction première du congé de paternité est de permettre au père de s'investir dans sa nouvelle vie de famille à l'arrivée d'un nouveau-né. Il ajoute que le congé de maternité a certes également été institué pour permettre à la mère de s'occuper de son enfant nouveau-né et de développer un lien avec lui, mais qu'il est aussi prévu pour lui permettre de se remettre de la fatigue de la grossesse. Il estime donc que la différence de réglementation entre les deux se justifie.

Cela étant, il est proposé de ne pas appliquer cette pratique fédérale et de donc laisser telle quelle celle du canton de Berne. Comme les pères sont tout autant concernés que les mères, le congé doit leur être accordé selon les règles applicables au congé de maternité, pourvu que la grossesse ait duré au moins 23 semaines.

#### **4.14 Article 60a, alinéa 4 (nouveau) – congé de paternité (formulaire à déposer obligatoire-ment)**

Le droit fédéral a instauré un congé de paternité de deux semaines le 1<sup>er</sup> janvier 2021, alors que le canton de Berne l'avait institué dès le 1<sup>er</sup> janvier 2015. La durée et les modalités de ce congé de paternité sont les mêmes dans les deux législations. Il n'a donc pas été nécessaire d'adapter les dispositions cantonales sur ces points à l'instauration du congé en droit fédéral. Il y a une nouveauté toutefois : une allocation est désormais versée en application du règlement sur l'allocation pour perte de gain (RAPG) pendant les deux semaines de congé. Étant donné que le canton verse aux pères l'intégralité de leur traitement pendant ce congé, c'est lui qui encaisse cette allocation. L'OPers doit préciser que les pères sont tenus de demander l'allocation à la caisse de compensation, comme les mères pour le congé de maternité, et que s'ils ne déposent pas le formulaire correspondant, le canton retranche le montant de l'allocation de paternité de leur traitement.

#### **4.15 Article 97, alinéa 4 – prise en compte du temps de service (nouvelles modalités dans le cas où le canton se charge de nouvelles tâches)**

Actuellement, l'article 97, alinéa 4 dispose que si des tâches publiques sont transférées au canton *par la loi*, les années de service accomplies à la fonction correspondante sont également prises en compte. Une règle reprenant les termes de l'alinéa 4 figurait déjà à l'article 39, alinéa 4 de l'ordonnance du 26 juin 1996 sur les traitements (Otr). Elle a été retranscrite dans l'OPers au 1<sup>er</sup> juillet 2005 après une légère modification. Cependant, le rapport relatif à la révision partielle de 2005 de l'OPers ne dit rien sur les considérations juridiques à l'origine de la restriction selon laquelle les tâches doivent avoir été transférées au canton par la loi. Il n'y a pas non plus de norme de droit supérieur dans la LPers.

Certaines parties de l'administration cantonale ont été restructurées ces dernières années. Entre autres opérations intervenues dans ce cadre, des tâches précédemment communales ont été transférées au canton de Berne (p. ex. suite à la révision du droit de la tutelle et de la protection des adultes ou au transfert au canton des tâches communales d'imposition à la source). Du personnel venant de l'extérieur a ainsi été incorporé à celui de l'administration cantonale. À cette occasion, il est apparu que l'actuelle formulation de l'article 97, alinéa 4 est trop restrictive et qu'elle peut créer des situations inéquitables, en particulier si des tâches ne doivent être transférées au canton que par voie d'ordonnance, voire au moyen d'un contrat-cadre. Dans ce cas en effet, l'article 97 OPers en vigueur actuellement exclut d'emblée la prise en compte des années de service que les personnes incorporées ont accomplies auprès de leur précédent employeur (de droit public), alors même que cela serait parfaitement justifié.

En conséquence, il est proposé de ne pas limiter la mesure aux transferts de tâches au canton par la loi. La nouvelle formulation ouvre le cadre. En outre, elle supprime l'automatisme de la prise en compte d'années de service (auprès d'autres employeurs). Dorénavant, il incombera aux Directions, ou à la

Chancellerie d'État selon le cas, d'en décider (sous réserve de la délégation de cette compétence aux hautes écoles, aux instances judiciaires, au Contrôle des finances, au Bureau pour la protection des données et aux services parlementaires en vertu de l'art. 2 OPers). Il va de soi que les décisions des unités administratives en la matière ne doivent pas être arbitraires ni contraires au principe de l'égalité de traitement, d'autant moins que les années de service prises en compte n'influencent pas seulement la prime de fidélité. Leur rôle est aussi central pour la protection contre la résiliation des rapports de travail, notamment en ce qui concerne la durée de la période durant laquelle la résiliation est interdite (cf. art. 28 LPers). De l'avis de la Direction des finances, il est également hors de question que les organes législatifs considérés puissent au besoin – par exemple dans le cadre de vastes projets d'intégration – contourner cette nouvelle réglementation en édictant des dispositions spécifiques dans une loi ou une ordonnance, dans le but de garantir le transfert général de toutes les personnes concernées.

#### **4.16 Article 110, alinéa 1 – calcul des frais de déplacement**

L'article 110 pose des difficultés d'application. La règle selon laquelle seuls les frais de déplacement « supplémentaires » encourus sont remboursés n'est en particulier pas claire. C'est pourquoi il est proposé de reformuler cet article. La première phrase, qui énonce le principe selon lequel les déplacements de service au départ du lieu de travail sont indemnisés, reste inchangée. La deuxième phrase s'applique aux déplacements de service au départ du domicile : si le lieu d'intervention est plus proche du domicile que du lieu de travail, c'est ce trajet plus court qui est indemnisé (exemple : domicile à Bienne, lieu de travail à Münsingen et intervention à Tavannes. Le trajet indemnisé est le plus court, soit Bienne-Tavannes. Autre exemple : domicile à Interlaken, lieu de travail à Münsingen et intervention à Tavannes. Le trajet Münsingen-Tavannes est indemnisé). Si le lieu d'intervention se trouve entre le domicile et le lieu de travail, autrement dit sur le trajet domicile-travail, aucune indemnité n'est versée, sauf les dépenses supplémentaires que la personne doit déboursier pour se rendre sur son lieu d'intervention (exemple : domicile à Berne, lieu de travail à Thoune, intervention à Münsingen. Si la personne doit prendre le bus pour aller à Münsingen et qu'elle dispose « seulement » d'un abonnement de parcours Berne-Thoune (par le train), ses frais supplémentaires de transport en bus doivent lui être remboursés).

#### **4.17 Article 114a, alinéa 1 (nouveau), alinéas 2 et 3 – infrastructure (obligation d'utiliser les équipements cantonaux)**

Il est proposé de rendre obligatoire l'utilisation des équipements cantonaux pour exercer ses fonctions, et ce essentiellement pour des raisons de sécurité. En effet, les appareils privés sont beaucoup plus vulnérables que ceux qui sont administrés par des professionnels. L'Office d'informatique et d'organisation du canton de Berne (OIO) qui est chargé de gérer les outils cantonaux répond à tous les besoins du personnel cantonal en la matière en fournissant l'équipement informatique et de télécommunication (comprenant les applications de téléphonie et de visioconférence, telles Skype et désormais Zoom), ainsi que des téléphones portables sécurisés au moyen de l'application de gestion de la mobilité en entreprise (EMM) et fonctionnant avec des abonnements cantonaux à tarif réduit. L'application cantonale de machine virtuelle (VDI) offre les mêmes avantages en termes de sécurité. Certes, il faut un PC privé (un smartphone privé avec l'EMM) pour se connecter au réseau cantonal avec ce mode d'accès, mais l'accès par VDI et par l'EMM met à disposition les outils informatiques et de télécommunication autorisés pour l'usage professionnel.

Les actuels alinéas 1 et 2 deviennent les alinéas 2 et 3. Concernant l'alinéa 2, il faut préciser qu'il s'applique en particulier aux catégories professionnelles qui utilisent leurs locaux et leurs équipements privés pour exercer leurs fonctions (lieu de travail) et dont le lieu de travail est fixé par contrat (p. ex. vétérinaires officiels, vétérinaires de l'Office des affaires vétérinaires). En revanche, il ne s'applique pas dans le cadre de la « Stratégie de promotion du travail à domicile et du travail mobile dans l'administration



cantonale » (cf. ACE 699/2021 du 9 juin 2021). L'utilisation ou l'éventuelle détérioration d'équipements privés durant le travail à domicile (p. ex. mobilier de bureau, connexion Internet, imprimante, papier, téléphone mobile, etc.) ne sont pas indemnisées (chiffre 6.2 de l'instruction de l'Office du personnel sur le travail à domicile et le travail mobile dans l'administration cantonale » et question 6 du mémento « Travail à domicile et travail mobile dans l'administration cantonale : foire aux questions »).

Lors de sa session de printemps de 2022, le Grand Conseil a adopté la loi sur l'administration numérique (LAN ; le délai référendaire court jusqu'au 6 juillet 2022). L'Office d'informatique et d'organisation (OIO) est en train d'élaborer l'ordonnance d'exécution de cette loi, qui abrogera l'ordonnance sur les technologies de l'information et de la communication de l'administration cantonale (OTIC). En conséquence, le renvoi de l'article 114a à cette ordonnance sera adapté à cette date.

#### **4.18 Article 119, alinéas 1 et 2 – bonus-temps pour travail de nuit (extension jusqu'à la classe de traitement 23 comprise)**

La législation relative à la Police cantonale a changé avec la révision de la loi sur la police (LPol ; RSB 551.1) et de l'ordonnance qui s'y rapporte (OPol, RSB 551.111) qui a pris effet le 1<sup>er</sup> janvier 2020. À l'article 82 OPol, le Conseil-exécutif a accordé le droit au bonus-temps pour travail de nuit aux membres de la Police cantonale des classes de traitement 1 à 23. Or l'ordonnance sur le personnel, qui règle ce bonus pour toutes les autres catégories de personnel de la liste exhaustive de l'article 119, alinéa 1, le réserve actuellement aux personnes des classes de traitement 1 à 18. Il y a donc désormais une incohérence entre l'OPol et l'OPers, qui doit être supprimée à l'occasion de la présente révision partielle, afin que les personnes des classes de traitement 19 à 23 des alinéas 1 et 2 puissent toutes prétendre au bonus-temps.

Cette modification garantit une interprétation et une délimitation uniformes du droit au bonus-temps dans tout le canton, mais n'a au fond que peu d'importance en pratique. En effet, dans les catégories de personnels mentionnées à l'article 119, alinéa 1 OPers, rares sont les personnes affectées aux classes de traitement 19 à 23 (haut de la grille) qui travaillent régulièrement de nuit et qui seraient donc concernées par cette adaptation. L'autre argument en faveur de cette extension du bonus-temps pour travail de nuit est que celui-ci est essentiellement prévu pour des raisons de protection de la santé, c'est-à-dire pour permettre aux ayants droit de récupérer de la fatigue engendrée par la pénibilité de leur travail. Le droit à ce bonus ne devrait donc pas dépendre de la classe de traitement. En outre, les personnes affectées aux classes de traitement 19 à 23 avec aménagement particulier du travail, comme le travail de nuit, de fin de semaine ou les services de piquet, ont droit aux allocations correspondantes depuis quelques années déjà. Le personnel ne comprend donc pas pourquoi ces allocations pécuniaires et le bonus-temps ne sont pas accordés selon les mêmes modalités.

#### **4.19 Articles 122, alinéa 1 et 209, alinéa 2 – remboursement des frais de justice et d'avocat (transfert du pouvoir décisionnel aux Directions et à la Chancellerie d'État)**

Les membres du personnel qui sont poursuivis en justice par un tiers pour des actes accomplis dans l'exercice de leurs fonctions peuvent demander que le canton prenne à sa charge leurs frais de justice et d'avocat. Le canton y pourvoit en fonction de leur degré de responsabilité (art. 51 LPers). À l'article 51 LPers, le législateur a prévu deux modalités d'indemnisation : l'avance des frais, c'est-à-dire avant que le jugement entre force, ou leur remboursement après coup. Ce dernier est en particulier indiqué dans les cas où il y a très vraisemblablement faute grave de l'agent ou de l'agent(e) poursuivie et où l'employeur ne devra donc prendre qu'une partie des frais à sa charge, voire rien du tout.

Actuellement, les Directions et la Chancellerie d'État appelées à verser des indemnités doivent préalablement demander l'avis de l'Office du personnel (art. 122 OPers). Cependant, l'expérience de ces dernières années a montré que cet avis n'est pas utile. En effet, il faut évaluer au cas par cas, selon les circonstances précises, s'il convient de verser ou non des prestations. Or c'est l'autorité d'engagement, plus précisément la Direction concernée, qui est la mieux à même d'en juger, en particulier d'établir quand l'indemnisation de ces frais est contre-indiquée (notamment s'il y a des signes de faute grave de l'agente ou de l'agent, plaidant en défaveur de toute indemnisation). En principe, un remboursement ou une avance des frais est accordé(e) en première instance, cette décision d'octroi devant signaler qu'en cas de pourvoi, elle devra être jointe à la nouvelle demande. En effet, il est plus facile d'apprécier les circonstances, en particulier une éventuelle faute de l'agente ou de l'agent, après que la première instance a rendu sa décision. La procédure prévue à l'article 122 implique des formalités administratives non négligeables. En conséquence, il est proposé de supprimer l'obligation de demander l'avis de l'Office du personnel et d'attribuer à l'autorité d'engagement la compétence décisionnelle en cas de litiges portant sur l'indemnisation des frais, car il s'agit plutôt d'une décision de gestion.

#### **4.20 Article 136a, alinéas 1 à 3 – horaire de travail annualisé (suppression du renvoi au règlement sur le temps de travail et de la possibilité de délégation)**

Comme indiqué au point 2.2, il est proposé de supprimer le règlement sur le temps de travail (y compris celui de l'Office du personnel régissant le compte épargne-temps) et de reprendre dans l'OPers les règles majeures qu'il comporte. L'alinéa 3 de l'article 136a n'a donc plus de raison d'être et est purement et simplement abrogé.

Il est proposé d'abroger aussi l'alinéa 2 de l'article 136a, qui va trop loin selon la Direction des finances. Il est en effet aberrant de déléguer « à l'infini » des aspects du droit du personnel aussi fondamentaux que le modèle d'aménagement du temps de travail applicable (ne serait-ce qu'en considération du principe général énoncé à l'art. 109, al. 2 LPers). C'est ce qui est apparu au cours de la procédure politique d'élaboration des bases de l'horaire de travail fondé sur la confiance, que régit depuis peu la LPers. En vertu de l'actuel alinéa 2 de l'article 136a, il serait théoriquement possible qu'une unité administrative habilitée par sa Direction (p. ex. un office) décide pour elle-même de mettre en place l'horaire de travail fondé sur la confiance. Il va sans dire que la possibilité, pour chaque échelon de l'administration, de choisir tout à fait librement son modèle d'aménagement du temps de travail irait à l'encontre d'une application uniforme de la législation sur le personnel.

Ces abrogations n'empêchent pas les unités administratives d'édicter au besoin des règles particulières pour certaines catégories professionnelles dans le cadre du modèle d'aménagement ordinaire du temps de travail annualisé (p. ex. fonctionnement du service en équipe ou engagements spéciaux ; cf. art. 125, al. 5 et art. 126).

#### **4.21 Article 136b, alinéa 4 et alinéa 5 (nouveau) – solde annuel d'heures de travail (précision en cas de non-respect du solde négatif maximum)**

Actuellement, la phrase de l'alinéa 4 de l'article 136b est incohérente et incompréhensible, de sorte que son application pose problème : la procédure à suivre lorsqu'une personne a plus de 100 heures en moins en fin d'année civile n'est pas claire. Il est désormais proposé d'énoncer explicitement que seules les heures en moins au-delà du solde négatif maximum (100 heures en moins) peuvent donner lieu à une réduction équivalente du traitement. La règle applicable aux heures en plus (réduction du solde horaire à +50 heures) n'est délibérément pas reprise. Réduire systématiquement le traitement de l'équivalent d'un solde d'heures négatif en fin d'année civile reviendrait, de manière détournée, à s'écarter du

degré d'occupation fixé au contrat de travail et du traitement assuré à la caisse de pension. En conséquence, seul l'équivalent pécuniaire des heures en moins dépassant le solde négatif maximum peut être déduit du traitement. L'agent ou l'agente concernée qui refuse cette solution doit impérativement passer une convention fixant le délai dans lequel il lui faudra rattraper ces heures. Pour mémoire, le solde horaire n'est pas censé afficher plus de 100 heures en moins. En effet, selon le pilotage du temps de travail annualisé par feu tricolore, il ne peut descendre en dessous de - 60 heures qu'avec l'accord du ou de la responsable hiérarchique.

#### **4.22 Article 146, alinéa 3 – réduction des vacances**

L'article 146, alinéa 3 dispose que le congé payé de maternité prévu à l'article 60 ne constitue pas une absence raccourcissant les vacances. Il est proposé d'ajouter qu'il en va de même des congés payés de paternité et d'adoption, ainsi que du congé payé pour prise en charge prévu à l'article 156a. La même réglementation régit les rapports de travail de droit privé (art. 329b, al. 3 CO).

#### **4.23 Article 149, alinéas 2 et 3 – droit aux vacances (obligation de prendre au moins deux semaines consécutives)**

La législation cantonale bernoise sur le personnel n'oblige pas à prendre en une seule fois une partie des vacances d'une année donnée, contrairement au droit privé régissant le contrat de travail. Aux termes de l'article 329c, alinéa 1 CO, les personnes salariées doivent prendre au moins deux semaines de vacances consécutives. Cette obligation légale garantit que les vacances aient effectivement l'effet reposant pour lequel elles sont prévues. Dans son arrêt du 19 février 2010, la Cour suprême du canton de Berne a interprété l'article 329c, alinéa 1 CO en établissant que l'effet reposant dépend uniquement de la durée de la période pendant laquelle le travail cesse, qu'elle englobe des jours fériés, des dimanches ou des jours ouvrés ordinaires. Elle concluait donc que les personnes salariées devaient être libérées de l'obligation de travailler deux semaines (civiles) consécutives par année.

Sur le modèle du CO, le minimum qu'il est proposé d'introduire à l'article 149 OPers est aussi de deux semaines consécutives (de repos). La notion de « consécutive » doit être interprétée à la lumière de la jurisprudence (de droit civil) de la Cour suprême du canton de Berne citée plus haut.

Actuellement, l'article 11, alinéa 4 du règlement sur le temps de travail annualisé stipule que les vacances peuvent être prises par journées ou par demi-journées. Cette règle est explicitement inscrite dans l'OPers, y compris pour le compte épargne-temps (mais en précisant uniquement que des « demi-journées » peuvent être prises sur ces deux comptes, car il est évident que les vacances peuvent être prises par journées entières).

#### **4.24 Article 156, alinéas 1, 3, 4 et 5 – congé payé de courte durée (nouvelle réglementation et augmentation du nombre de jours de congé maximum par année civile)**

Comme indiqué en introduction, la Confédération a instauré un congé pour s'occuper d'un parent proche, d'une durée de trois jours au plus par cas, dans la limite de dix jours par année. Les congés pris pour s'occuper d'un enfant ne sont pas comptés pour ce plafond de dix jours par année (art. 329h CO et art. 36, al. 3 et 4 LTr). L'article 156, alinéa 1 de l'ordonnance sur le personnel prévoit d'ores et déjà un congé de ce type pour s'occuper d'un parent proche. La notion de « proche » correspond à l'expression « membre de la famille » utilisée en droit fédéral (art. 329h CO et art. 29<sup>septies</sup>, al. 1 de la loi fédérale sur l'assurance vieillesse et survivant [LAVS ; RS 831.10]). En droit cantonal comme en droit fédéral, il faut que ce parent soit en si mauvaise santé qu'il ait besoin que quelqu'un s'occupe de lui. Contrairement au

droit fédéral, l'ordonnance cantonale prévoit actuellement quatre jours de congé par année civile au plus. Les unités administratives et associations de personnel les plus diverses déplorent depuis longtemps déjà le peu de jours de congé payé dont bénéficient en particulier les parents pour s'occuper d'un enfant malade. L'occasion est donc saisie pour réaménager ces congés payés sur le modèle de la réglementation fédérale, en augmentant le nombre de jours à trois par cas, dans la limite de dix par année civile. En droit cantonal, les congés pris pour s'occuper d'un enfant malade comptent pour le plafond de dix jours par année. Tout décès d'un parent proche donne droit à quatre jours de congé payé, comme jusqu'à présent, et aucune limite n'est fixée par année civile en la matière. Il est proposé que les autres événements énumérés à l'alinéa 1 ne donnent à l'avenir droit qu'à un seul jour de congé par année civile (mariage ou déménagement de l'agente ou de l'agent, journée d'information obligatoire ou restitution du matériel personnel lors de la libération du service militaire). L'enregistrement d'un partenariat entre deux personnes de même sexe est biffé à l'article 156 OPers, puisque le mariage pour tous entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2022. À compter de cette date, il ne sera plus possible de faire enregistrer de nouveaux partenariats entre personnes de même sexe puisqu'elles ne pourront plus s'unir que par le mariage.

Par ailleurs, une rectification rédactionnelle est proposée à la lettre c de l'alinéa 1. En allemand, le terme « Wehrpflicht » n'est plus utilisé. A la place, on parle de « Militärdienstpflicht ». Un congé devra dorénavant aussi être accordé pour participer à titre facultatif à la journée d'information des conscrits, et non plus seulement lorsque cette journée est obligatoire. La participation à cette journée est facultative pour les Suissesses qui ne sont pas enrôlées et les Suisses de l'étranger (art. 8, al. 3 de la loi fédérale du 3 février 1995 sur l'armée et l'administration militaire [loi sur l'armée ; RS 510.10] et art. 11, al. 1 de l'ordonnance du 22 novembre 2017 sur les obligations militaires [OMi ; RS 512.21]). Suite à cette modification, les femmes auront également droit à un congé payé de courte durée pour participer à cette séance d'information. Cette nouveauté favorise l'objectif fédéral d'augmenter la part des femmes dans l'armée. En outre, le Bureau de l'égalité entre la femme et l'homme estime qu'elle garantit l'égalité entre les personnes souhaitant assister à cette séance. Il doit être possible d'y assister, que cela soit obligatoire ou facultatif.

Actuellement, les termes « Familienangehörige » et « nahe Familienangehörige » sont traduits par « proche » dans la version française de l'ordonnance. Comme ce terme peut aussi désigner un ami, il est remplacé par « parent proche ».

#### **4.25 Article 156a (nouveau) – instauration du congé pour prendre en charge un enfant dans un état de santé grave en raison d'une maladie ou d'un accident**

Un congé de 14 semaines au plus a été institué en droit fédéral pour permettre aux parents de s'occuper d'un de leurs enfants mineurs dont l'état de santé est grave en raison d'une maladie ou d'un accident. Les personnes pouvant prétendre à ce congé sont les parents qui interrompent leur activité professionnelle pour s'occuper de l'enfant « gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou un accident » (art. 16n LAPG). Un enfant est gravement atteint dans sa santé (art. 16o LAPG) lorsque toutes les conditions ci-dessous sont réunies :

- a) l'état physique ou psychique de l'enfant a radicalement changé ;
- b) il est difficile de prévoir l'évolution ou l'issue de ce changement, dont il faut s'attendre à ce qu'il conduise à une atteinte durable ou croissante à l'état de santé, voire au décès ;
- c) l'enfant a un besoin accru d'être pris en charge par l'un de ses parents ;
- d) au moins un des deux parents doit interrompre son activité lucrative pour s'occuper de l'enfant.

Le congé est de 14 semaines au plus (art. 329h, al.1 CO). L'allocation de prise en charge est versée sous la forme d'une indemnité journalière (art. 16q LAPG), qui se monte à 80 pour cent du revenu du travail moyen réalisé avant la naissance du droit à l'allocation (art. 16r LAPG).

Au niveau cantonal, la durée de ce congé est la même qu'en droit fédéral. Le traitement est maintenu dans son intégralité pendant toute la durée du congé, de sorte que les parents ne perdent rien, que ce soit en termes d'assurance à la caisse de pension, de vacances ou de calcul de l'ancienneté. L'instauration de ce congé ne générera que peu de frais supplémentaires pour le canton, puisque c'est lui qui encaissera l'allocation fédérale (art. 35k, al. RAPG en lien avec art. 19, al. 2 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales [LPGA ; RS 830.1]). Le congé pour prise en charge est aussi instauré dans l'administration fédérale et dans la grande majorité des cantons.

L'article 146, alinéa 3 OPers dispose sur ce point qu'une absence correspondant à un congé pour prise en charge ne réduit pas le droit aux vacances.

Le droit fédéral dispose en outre que l'employeur ne peut pas résilier des rapports de travail à l'issue de la période probatoire tant que la personne concernée a droit à un congé pour prise en charge, cette interdiction prenant toutefois fin six mois après le jour où le délai-cadre commence à courir. Dans le canton de Berne, les périodes d'interdiction de résilier un contrat de travail sont définies dans la loi (art. 28 LPers). En conséquence, elles ne pourront être examinées que plus tard si les dispositions de l'OPers relatives au congé pour prise en charge sont adoptées.

#### **4.26 Article 156b (nouveau) – congé pour absence en raison d'une consultation médicale ou dentaire ou bien d'un traitement thérapeutique prescrit par un médecin**

Actuellement, les absences pour se rendre à des consultations médicales ou dentaires ou à des traitements thérapeutiques prescrits par un médecin sont réglées à l'article 11, alinéas 2 et 3 du règlement sur le temps de travail. Le principe du paiement des absences de courte durée étant un élément fondamental de la législation sur le personnel (cf. commentaire de l'art. 136a), il est proposé de le reprendre dans l'ordonnance sur le personnel avec toutefois une adaptation : au lieu de pouvoir compter « systématiquement » une heure par consultation et par jour ouvré comme temps de travail, il sera désormais possible de compter le « temps requis » et cette heure devient un « maximum ». En outre, il est précisé (nouvel al. 3) que le jour où une personne s'absente pour ces motifs, son temps de travail ne peut pas être supérieur à la durée réglementaire du travail (temps partiel avec horaire variable) ou convenue (temps partiel avec horaire fixe). Comme les membres du personnel sont soumis à l'obligation de réduire l'étendue du dommage, ils doivent faire leur possible pour fixer leurs rendez-vous chez le médecin et chez le dentiste en dehors de leurs heures de travail. Étant donné toutefois que cette obligation est un principe général, il est inutile de l'inscrire dans l'ordonnance sur le personnel. En résumé, le nouvel alinéa 3 dispose que « l'heure de consultation » ne doit pas générer du temps de travail supplémentaire par rapport à la durée réglementaire ou convenue du travail. Autrement dit, lorsqu'une absence est comptabilisée comme « heure de consultation » dans le système d'enregistrement du temps de travail, la durée totale du travail doit, ce jour-là, être inférieure ou égale au temps réglementaire ou convenu de travail. Si elle s'avère supérieure, la personne concernée peut bien entendu choisir de ne pas enregistrer son absence comme « heure de consultation » (c'est-à-dire s'absenter sans enregistrer le temps correspondant dans le système) et comptabiliser ainsi les heures qu'elle a effectivement travaillées (sans restriction, puisque le supplément d'heures n'est pas dû à l'enregistrement de l'absence comme une « heure de consultation »).

Seules les consultations chez un-e médecin ou chez un-e dentiste constituent des consultations médicales ou dentaires. Si ces praticiennes ou praticiens prescrivent une consultation auprès d'une autre personne, cette autre consultation ne peut être comptée comme temps de travail que si les conditions prévues à l'alinéa 2 sont réunies. L'alinéa 2 porte sur les traitements thérapeutiques d'assez longue durée qui sont prescrits par un-e médecin ou qui relèvent d'une indication médicale (p. ex. les chirurgies plastiques sans aucune indication médicale [« chirurgies esthétiques » volontaires] n'en font pas partie). Si

l'indication médicale d'un traitement thérapeutique n'est pas évidente, il est possible de demander l'avis du ou de la médecin. La « *durée relativement longue* », qui conditionne la possibilité de compter un traitement comme temps de travail, est toujours laissée à l'appréciation du ou de la responsable hiérarchique.

#### **4.27 Article 161, alinéa 1 – entretien d'évaluation périodique (assouplissement)**

Il est proposé de préciser « au moins » pour souligner que le nombre et la longueur des entretiens d'évaluation doivent être adaptés aux besoins du service et des fonctions des personnes qui y participent. Outre l'entretien annuel classique, qui sert tout à la fois à évaluer les performances et le comportement et à définir les objectifs, il est possible d'organiser plusieurs entretiens plus brefs en cours d'année pour effectuer une évaluation et définir des objectifs (p. ex. avec des responsables de projet à la fin de leur projet). Ces entretiens peuvent aussi se dérouler de manière plus souple et porter sur des thèmes spécifiques en fonction du contexte. Compte tenu des conditions administratives générales, l'évaluation globale fondant la progression individuelle du traitement s'effectue à l'automne, mais peut se baser sur des points précis abordés au cours d'entretiens réalisés en cours d'année.

#### **4.28 Article 161, alinéa 2 – entretien d'évaluation périodique (développement du personnel)**

Il est proposé de mentionner expressément le développement du personnel à l'alinéa 2, afin que l'EEP soit davantage orienté vers l'avenir.

#### **4.29 Article 161, alinéa 3 – entretien d'évaluation périodique**

L'article 161, alinéa 3 est supprimé, car il ne fait que répéter l'article 48, alinéa 1 LPers.

#### **4.30 Article 163, alinéa 2 – (évaluation des performances et du comportement)**

Une modification est apportée à la version française de l'article 163, alinéa 2 pour l'harmoniser avec la version allemande. Le terme « *wichtig* » est désormais traduit partout par « importants » ou « important » et non plus par « essentiels ».

#### **4.31 Article 164, alinéa 1 – résultats de l'entretien d'évaluation périodique**

Dans la version française, l'expression « dossier personnel du service du personnel compétent » est remplacée par « dossier personnel tenu par le service du personnel compétent ». Cette modification sert à harmoniser les versions allemande et française sur le fond.

#### **4.32 Article 178, alinéa 1a (nouveau) – engagement de rembourser (pas d'obligation de rembourser en cas de décès)**

Alors que la loi et l'ordonnance sur le personnel définissent comment gérer le crédit horaire en cas de décès, ni l'une ni l'autre n'indiquent ce qu'il advient d'un engagement de rembourser en cours de validité au décès de la personne. Le crédit horaire est une créance de la personne décédée résultant directement de son contrat de travail. En revanche, l'engagement de rembourser est un accord (contrat), annexé au contrat de travail, dont l'ordonnance sur le personnel définit le cadre. Elle dispose ainsi que sur

la totalité des frais de perfectionnement, 3000 francs échappent à l'obligation de rembourser, tout comme le salaire net correspondant à dix jours de congé. S'agissant du reste, la personne concernée doit en rembourser respectivement l'intégralité, les deux tiers ou le tiers selon qu'elle quitte le service du canton avant la fin de l'année qui suit, deux ans après ou trois ans après. Il n'y a aucune règle claire s'appliquant en cas de décès, ce qui a créé de la confusion à deux reprises l'année passée. Les points de droit soulevés ont alors été tranchés à la lumière des dispositions en vigueur et de la jurisprudence. En l'absence de règle explicite, les contributions de perfectionnement perçues devaient jusque-là être remboursées en cas de résiliation des rapports de travail pour cause de mort, sous réserve de la proportionnalité de cette mesure et du respect du principe de bonne foi, à examiner au cas par cas. Cette solution a été perçue comme assez complexe, difficile à comprendre et peu appropriée, car la systématique de l'ordonnance sur le personnel semble plutôt indiquer que le décès est une cause de dispense de l'obligation de rembourser. En effet, aux termes de l'article 181, alinéa 1, une personne peut être entièrement ou partiellement dispensée de rembourser si le remboursement la met dans une situation de rigueur particulière ou si le canton a intérêt à l'en dispenser. Les causes de rigueur particulière citées par cet article sont la résiliation des rapports de travail, par obligations familiales ou pour cause de maladie, et la détresse financière. Selon la pratique actuelle, la résiliation pour cause de maladie suppose que la maladie perdure après la fin des rapports de travail, en empêchant par exemple la personne concernée de reprendre une activité professionnelle suffisamment rapidement pour gagner sa vie. Le décès n'est certes pas comparable à la maladie, mais il faut reconnaître que, contrairement à un départ volontaire, une résiliation des rapports de travail pour cause de mort est indépendante de la volonté de la personne. La personne décédée n'est plus en mesure de travailler pour gagner de quoi rembourser les contributions de perfectionnement dont elle a bénéficié. Au final, il semble donc opportun d'inscrire dans l'ordonnance sur le personnel que l'obligation de rembourser s'éteint en cas de résiliation des rapports de travail pour cause de mort.

#### **4.33 Articles 181, alinéa 1, article 182, alinéa 1 et article 209, alinéa 2 – engagement de rembourser (pouvoir décisionnel)**

En matière d'engagement de rembourser, l'OPers attribue le pouvoir décisionnel à l'Office du personnel (art. 209, al. 2, lit. e), qui, d'entente avec l'autorité d'engagement, peut renoncer à demander le remboursement (art.181, al. 1). Cette compétence lui a été attribuée en application de l'article 107, alinéa 2 LPers, qui définit à quelle autorité cantonale incombe telle ou telle décision. Toute décision concernant des prétentions salariales appartient ainsi à l'Office du personnel, tandis que l'autorité d'engagement est en général responsable des « autres cas de litiges » relevant du droit du travail. Selon le rapport relatif à la LPers, ces « autres cas de litiges » sont ceux dont l'objet est en relation avec une décision de gestion (proposition commune du Conseil-exécutif et de la commission relative à la loi sur le personnel, 10 mars 2004, p. 23). Ainsi, les litiges concernant un engagement de rembourser ont été classés comme litiges salariaux, ce que le Tribunal administratif a contesté en ces termes : « Le fait de contribuer aux frais de perfectionnement d'une personne a pour but d'améliorer ses compétences et donc son travail. La question du financement des perfectionnements, et, par voie de conséquence, du remboursement des contributions, est donc plus proche d'une décision de gestion, incombant à l'autorité d'engagement, que d'une décision relative à des questions salariales » (ATA 100.2010.158, consid. 2.3 ; [Trad.]). De même, la pratique de l'Office du personnel de ces dernières années a montré que si le pouvoir décisionnel dépend de l'objet du litige, il serait plus approprié de confier l'examen de la question du remboursement à l'autorité d'engagement. Par ailleurs, la réglementation actuelle laisse aussi à désirer dans les cas où les rapports de travail sont résiliés par convention de départ. Il est fréquent dans ces cas qu'aucun accord ne soit trouvé concernant l'obligation de rembourser, car la convention de départ est signée par l'autorité d'engagement (art. 30c) ou par la Direction concernée (art. 30a), tandis que la dispense de rembourser relève de la compétence de l'Office du personnel. Ainsi, après avoir signé la convention, l'autorité d'engagement doit déposer une demande de dispense de remboursement, totale ou partielle, auprès de l'Office du personnel. Cette procédure implique des démarches administratives inutiles et s'avère déroutante

pour les deux parties. Il est donc proposé de se rallier au point de vue du Tribunal administratif et d'attribuer à l'autorité d'engagement le pouvoir décisionnel dans les litiges portant sur un engagement de rembourser.

L'Office du personnel continuera à calculer et à réclamer le remboursement. Si quelqu'un refuse de rembourser ce qu'il doit, le dossier est transmis à l'autorité d'engagement pour qu'elle tranche.

#### **4.34 Articles 185, alinéa 3 et 191a, alinéa 2 (nouveau) et alinéa 3 (nouveau) – paiement par l'employeur des cotisations à l'assurance-accidents et à l'assurance d'indemnités journalières des personnes en apprentissage**

Dans le cadre de la mise en place de SAP, il est apparu que la pratique actuelle concernant le financement des cotisations à l'assurance-accidents et à l'assurance d'indemnités journalières des personnes en apprentissage n'est pas conforme aux dispositions correspondantes de l'ordonnance sur le personnel. Celle-ci prévoit actuellement que l'employeur prend à sa charge les cotisations à l'assurance contre les accidents professionnels ou non professionnels des apprenti·e·s, mais ne dit rien quant à leurs cotisations à l'assurance-accidents complémentaire. S'agissant des cotisations à l'assurance d'indemnités journalières versées en cas de maladie, l'article 98, alinéa 3 LPers dispose que l'employeur en prend la moitié à sa charge. Aucune disposition contraire ne figure dans l'ordonnance sur le personnel pour les personnes en apprentissage, alors même que le Conseil-exécutif aurait pu prendre des dispositions dérogeant à l'article 98 en application de l'article 17 LPers. Aujourd'hui, il n'est plus possible d'établir si c'est délibérément ou par omission qu'aucune dérogation n'a été inscrite dans l'ordonnance sur le personnel. En pratique, l'employeur prend à sa charge les cotisations des apprenti·e·s à l'assurance d'indemnités journalières versées en cas de maladie selon les mêmes modalités que leurs cotisations à l'assurance contre les accidents professionnels ou non professionnels. Il en va de même des cotisations à l'assurance-accidents complémentaire. Il est proposé de formaliser cette pratique dans l'ordonnance sur le personnel.

#### **4.35 Article 195, alinéa 3 – composition de la commission d'évaluation**

Selon l'article 195, les Directions, la Chancellerie d'État, la Direction de la magistrature, l'Université, la Haute école spécialisée bernoise et la Haute école pédagogique germanophone délèguent chacune une représentation à la commission d'évaluation, dont la présidence doit être assurée par un membre de la Direction des finances. L'article précise que l'Office du personnel y est d'office représenté par la personne qui le dirige, ou celle qui assure sa suppléance, et que ce représentant ou cette représentante a une voix consultative. Cependant, la Direction des finances estime que le fait de désigner précisément la représentante ou le représentant de l'Office du personnel par sa fonction limite trop le cercle des spécialistes pouvant siéger à la commission. Cette réglementation ne permet pas non plus d'exclure totalement une certaine forme de partialité de l'Office du personnel, même s'il n'a qu'un rôle consultatif au sein de la commission. En effet, toute personne en désaccord avec les conclusions de la commission d'évaluation peut demander à l'Office du personnel de rendre une décision contestable (art. 197, al. 4), laquelle doit être signée par la cheffe ou le chef de l'Office du personnel. Et, selon la division interne du travail, il est aussi tout à fait possible que sa suppléante ou son suppléant participe directement à l'instruction de l'affaire. Il est donc proposé de reformuler cette disposition de l'OPers de sorte que l'Office du personnel ait suffisamment de latitude pour déléguer la personne qui convient au sein de la commission d'évaluation, en tenant compte d'aspects techniques et autres.



#### 4.36 Article 210, alinéa 1 – litiges concernant la progression du traitement (décompte de traitement)

Actuellement, l'article 210, alinéa 1 dispose qu'une personne qui n'est pas d'accord avec la décision lui octroyant des échelons de traitement en application de l'article 45 a trente jours à compter de la réception de son prochain décompte de traitement pour demander à l'autorité l'ayant engagée de rendre une décision. Avec la mise en place de SAP, le décompte de traitement ne sera plus envoyé par la poste, mais mis à disposition au format numérique sur le portail en libre-service à l'usage du personnel (portail ESS<sup>2</sup>). Seules les personnes qui n'auront pas accès à ce portail continueront de recevoir leur décompte par courrier postal. C'est pourquoi il est proposé de modifier l'article 210, alinéa 1 OPers pour qu'il mentionne à la fois l'envoi postal du décompte de traitement et sa mise à disposition dans le système d'information sur le personnel (portail ESS). Cette importante nouveauté sera annoncée à l'ensemble du personnel dans le cadre du projet ERP.

#### 4.37 Annexe 1

L'annexe 1 est revue au plan rédactionnel d'une part, et, d'autre part, les modifications que le Conseil-exécutif a arrêtées ces deux dernières années y sont insérées. Parmi ces modifications figurent l'adaptation des intitulés de fonction telle qu'elle résulte de la révision des DFT « fonctions administratives générales, fonctions administratives spécialisées et fonctions scientifiques » et « fonctions dirigeantes », que le Conseil-exécutif a adoptées le 4 mai 2022.

L'adaptation rédactionnelle consiste à écrire en toutes lettres les formes féminine et masculine des fonctions, et non plus en abrégé : secrétaire générale/général et non plus secrétaire général(e). En outre, certains intitulés sont actualisés et alignés sur ceux utilisés dans d'autres actes législatifs : l'intitulé allemand « Beauftragte/Beauftragter für den Datenschutz » est remplacé par « Datenschutzbeauftragte/Datenschutzbeauftragter ». En français, il ne change pas, les formes masculine et féminine de la fonction sont simplement écrites en toutes lettres. En outre, la forme féminine est placée avant la forme masculine.

Dans le cadre de la révision partielle de l'ordonnance sur l'Université (OUni ; RSB 436.111.1), qui prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'horaire de travail fondé sur la confiance au sens de l'article 57a LPers est instauré pour les fonctions de directrice administrative / directeur administratif de l'Université et de secrétaire générale/général de l'Université. Ces fonctions sont donc désormais signalées par un astérisque dans l'annexe 1.

Les adaptations ci-dessous sont fondées sur les décisions d'affectation aux classes de traitement (CT) prises par le Conseil-exécutif :

- ACE 1017/2020 du 9 septembre 2020 : la révision complète des fonctions informatiques intervenue dans les années 2019 et 2020 a donné naissance à 22 nouvelles fonctions affectées aux CT 14 à 22. Leur désignation comporte systématiquement l'abréviation « TIC » à la fin. Les fonctions actuelles d'informaticien(ne) I à X sont temporairement conservées, surtout pour les Hautes écoles, qui ont été écartées de la révision complète et dans lesquelles il n'existe pas encore de fonction TIC appropriée pour certains postes.
- ACE 474/2021 du 28 avril 2021 : il a été décidé de ne conserver qu'un seul niveau de « Cheffe/Chef de service des ressources de Direction » et d'affecter cette fonction à la CT 27. Celle de « Cheffe/Chef de service des ressources de Direction I », actuellement affectée à la CT 28, est supprimée. Lors de la révision de la partie de la DFT traitant des fonctions de direction,

---

<sup>2</sup> De l'anglais « Employee self-service ».

celle de « Cheffe/Chef de service des ressources de Direction » est désormais supprimée aussi et les différents postes concernés sont rattachés à la fonction « Cheffe/Chef de section 4 », affectée à la CT 27. Cf. explication sur l'ACE 445/2022 du 4 mai 2022 plus bas.

- ACE 591/2021 du 19 mai 2021 : la révision de l'affectation des fonctions de direction de la Haute école spécialisée bernoise s'est traduite par les adaptations suivantes : la fonction de responsable de département de la BFH est déplacée de la CT 27 à la CT 28. Les fonctions de vice-rectrice/vice-recteur de la BFH et de directrice administrative/directeur administratif de la BFH sont ajoutées à l'annexe 1 OPers à la CT 28.
- ACE 1363/2021 du 24 novembre 2021 : la fonction d'experte/expert de la circulation VI est ajoutée et affectée à la CT 13, tandis que la fonction d'experte/expert de véhicules, CT 11, est supprimée.
- ACE 445/2022 du 4 mai 2022 : l'application d'un nouveau système de classification pour les DFT « fonctions administratives générales, fonctions administratives spécialisées et fonctions scientifiques » et « fonctions dirigeantes » modifie les intitulés de nombreuses fonctions. Cela n'affecte pas la classe à laquelle sont affectés les postes. Dans le cadre de cette révision, les fonctions de préposée/préposé aux poursuites et aux faillites II et III placées en CT 21 et 22 sont supprimées, car elles ne sont plus utilisées.

La fonction « Préposé(e)s aux poursuites et faillites », affectée à la CT 23, s'intitule désormais « Cheffe/Chef de service d'un office des poursuites et des faillites ».

#### **4.38 Annexe 2**

À l'occasion des travaux de traduction, une différence a été constatée entre les versions allemande et française. Dans la version allemande actuelle, la première ligne du tableau s'applique aussi aux agentes et agents ayant 20 ans (le terme utilisé étant « bis », c'est-à-dire « jusqu'à » dans le sens « jusqu'à 20 ans compris »). En français, par contre, cette ligne ne vaut actuellement que pour celles et ceux qui ont moins de 20 ans (« < »). Par souci d'exactitude et d'harmonisation, le signe « ≤ » est désormais utilisé dans les deux versions à la place de « bis » et de « < ».

Par ailleurs, la Chancellerie d'État est ajoutée dans le texte introductif de la version allemande, puisqu'elle est mentionnée à l'article 38, alinéa 1. Ce complément ne concerne que la version allemande, car la Chancellerie d'État figure déjà dans la version française.

#### **4.39 Annexe 3**

Sur proposition du service de législation, le titre de l'annexe 3 ne fait plus référence à l'article 32, alinéa 2 LPers, mais à la disposition correspondante de l'ordonnance elle-même (référence interne), c'est-à-dire à l'article 123, alinéa 2 (OPers). En outre, les termes « article » et « alinéa » sont désormais écrits en toutes lettres et non plus abrégés.

#### **4.40 Annexe 4**

La modification apportée à l'alinéa 2 de l'article 49 nécessite une adaptation de l'annexe 4 OPers, qui fixe la fourchette dans laquelle les personnes travaillant au service de nettoyage peuvent être classées dans la grille des traitements à leur entrée en fonction. Cette fourchette est fixée sur le modèle de celle qui vaut pour le reste du personnel.

Sur proposition du service de législation, l'introduction de l'annexe 4 mentionne la Chancellerie d'État parallèlement aux Directions, comme le fait d'ailleurs l'article 38, alinéa 1 sur laquelle elle se fonde.

Les versions allemande et française de l'annexe 4 présentent en outre la même différence que celle constatée à l'annexe 2. Par souci d'exactitude et d'harmonisation, le signe « ≤ » est là aussi substitué à « bis » et « < ».

#### **4.41 Modification indirecte de l'ordonnance sur le statut du corps enseignant (OES ; RSB 430.251.0)**

Certaines modifications de l'article 156 OPers sont reprises à l'article 49 OSE, en particulier celle qui concerne le congé payé de courte durée en cas de maladie d'un parent proche et pour participer à la journée d'orientation. Quatre jours ouvrés au plus peuvent être accordés pour chaque cas de décès d'un parent proche. D'autre part, la formulation française de l'article 49 OSE est alignée sur la formulation allemande, en ce sens que le nombre de jours est indiqué en premier, avant l'événement concerné. En outre, un nouvel article (49a) est ajouté à l'OSE, afin de régler le congé pour s'occuper d'un enfant dans un état de santé grave suite à une maladie ou à un accident prévu à l'article 156a OPers. L'article 64, alinéa 1 formalise le principe selon lequel l'entretien d'évaluation périodique est un instrument de direction, de promotion de la qualité et de développement du personnel. Compte tenu de la mise en place de SAP, il faut adapter l'annexe 3A de l'OSE vu que ce système ne garde que deux chiffres après la virgule dans les nombres décimaux.

#### **4.42 Modification indirecte de l'ordonnance sur la police (OPol ; RSB 551.111)**

L'article 67 OPol dispose qu'en cas de remboursement de frais de formation, il est dans certaines circonstances possible de renoncer, d'entente avec l'Office du personnel, à réclamer le montant à rembourser. Comme ce n'est plus l'Office du personnel qui statue sur les demandes de remboursement fondées sur les engagements de rembourser, il n'est plus non plus utile de le consulter dans le cadre de l'article 67 OPol.

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

La présente révision de l'OPers n'a aucun lien direct avec le programme gouvernemental de législature 2019 à 2022. Elle s'inscrit dans la mise en œuvre de la « Stratégie relative au personnel du canton de Berne 2020 à 2023 ».

### **6. Répercussions sur les finances, sur l'organisation, sur le personnel, sur les technologies de l'information et sur le territoire**

La prolongation du congé de maternité et le congé pour s'occuper d'un enfant dans un état de santé grave en raison d'une maladie ou d'un accident auront des répercussions financières minimales. Les conséquences des autres modifications seront tout aussi négligeables (p. ex. les échelons de traitement du personnel du service de nettoyage, le bonus-temps pour travail de nuit, etc.).

## **7. Répercussions sur les communes**

Ce projet aura des répercussions sur les communes qui appliquent la législation sur le personnel du canton.

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

L'analyse d'impact de ce projet, réalisée à l'aide de la check-list, a montré qu'il n'aura pas de répercussions notables sur les charges administratives ou financières des entreprises ni sur l'économie dans son ensemble.

## **9. Proposition**

La Direction des finances propose au Conseil-exécutif d'approuver la présente modification de l'ordonnance sur le personnel.

Berne, le 16 novembre 2022

la Directrice des finances :

*Astrid Bärtschi*