

Rapport

Datum RR-Sitzung: 18 septembre 2019
Direction: Finanzdirektion
Geschäftsnummer: 2019.FINPA.133
Klassifizierung: Non classifié

Révision partielle de l'ordonnance sur le personnel au 1^{er} janvier 2020

Table des matières

1	Synthèse	3
2	Contexte	3
2.1	Horaire de travail fondé sur la confiance	3
2.2	Allocations de fonction	4
2.3	Mise en œuvre de la réforme des Directions	4
2.4	Autres éléments de la révision partielle de l'ordonnance sur le personnel au 1 ^{er} janvier 2020	4
3	Principales caractéristiques du projet	6
4	Commentaire des articles	7
4.1	Adaptations rédactionnelles faisant suite à la modification de la loi sur le personnel (art. 13, al. 2 ; art. 14, al. 1 ; art. 17 ; art. 22, al. 2 ; art. 24, al. 1)	7
4.2	Dispositions sur les soldes horaires – transfert uniforme du personnel (art. 129a, al. 1 ; art. 150, al. 1; art. 160c, al. 1; art. 160g [nouveau])	7
4.3	Assujettissement des allocations à la caisse de pension (art. 80, al. 5 ; art. 81, al. 5 ; art. 84, al. 3 ; art. 84a, al. 1)	8
4.4	Article 2, alinéa 2 – Normes de délégation	9
4.5	Article 5 – Harcèlement sexuel ou moral	9
4.6	Article 18, alinéa 2 – Contrat à durée déterminée (adaptation rédactionnelle)	11
4.7	Article 40a, alinéa 1 – Traitement de départ dans un échelon de départ (adaptation rédactionnelle)	11
4.8	Article 45, alinéa 1, phrase 2 – Critères de détermination (progression du traitement ; adaptation rédactionnelle)	12



4.9	Article 46, alinéa 2a (nouveau) – Exécution de la progression individuelle des traitements.....	12
4.10	Article 47 alinéa 3 (nouveau) - Exceptions à l'évaluation des performances et du comportement – Instauration d'un délai de carence	12
4.11	Article 49, alinéa 1, lettres c et d – Progression du traitement du personnel de nettoyage	13
4.12	Article 57 – Obligation d'aviser; certificat médical (exigence découlant de la pratique).....	13
4.13	Article 59 – Suppression du congé de cure ou de convalescence (exigence découlant de la pratique)	14
4.14	Article 80 – Attribution de tâches supplémentaires.....	14
4.15	Article 81, alinéa 3 – Durée de versement de l'allocation de fonction pour l'exercice d'une suppléance d'une durée limitée	17
4.16	Article 111 (Billets).....	17
4.17	Article 114a, alinéa 1 – Frais d'infrastructure	17
4.18	Article 123, alinéa 4 – Indemnité de départ.....	18
4.19	Titre 6.1.1a Types d'horaires de travail (nouveau)	19
4.19.1	Article 136a (nouveau) – Horaire de travail annualisé et article 136b (nouveau) – Solde annuel d'heures de travail	19
4.19.2	Article 136c (nouveau) – Compensation des soldes d'heures de travail – changement de type d'horaire de travail (horaire de travail fondé sur la confiance).....	19
4.19.3	Article 136d (nouveau) – Horaire de travail fondé sur la confiance 1 Personnes concernées et enregistrement du temps de travail	19
4.19.4	Article 136e (nouveau) – 2 Compensation des heures d'appoint ; droit de choisir les prestations	21
4.19.5	Article 136f (nouveau) – 3 Prise et suppression des jours de compensation	23
4.20	Article 156, alinéa 5 – Congé payé de courte durée.....	23
4.21	Article 175a - Enregistrement des contributions à la formation et au perfectionnement.....	24
4.22	Article 195, alinéa 1 – Composition (commission d'évaluation).....	24
4.23	Article 196, alinéa 1, lettres a et c - Tâches (commission d'évaluation ; exigence découlant de la pratique)	25
4.24	Article 197, alinéa 4 – Demandes de reclassement (adaptation rédactionnelle)	25
4.25	Article 211, alinéa 7 – Procédure de conciliation selon la loi sur l'égalité	26
4.26	Annexe 1	26
4.27	Modification indirecte de l'ordonnance sur le statut du corps enseignant	27

5	Place du projet dans le programme gouvernemental de législature (programme législatif) et dans d'autres planifications importantes	27
6	Répercussions sur les finances, l'organisation, le personnel, les technologies de l'information et les locaux	27
7	Répercussions sur les communes	28
8	Répercussions sur l'économie, l'environnement et la société	28
9	Proposition.....	28

1 Synthèse

La **présente révision partielle de l'ordonnance sur le personnel résulte pour l'essentiel de la modification de la loi sur le personnel** (LPers; RSB 153.01) adoptée par le Grand Conseil lors des sessions de novembre 2018 et du printemps 2019, qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2020. Les principaux changements au niveau de la loi sont **la mise en place de l'horaire de travail fondé sur la confiance pour les cadres dirigeants et la possibilité d'accorder des allocations de fonction sans limitation dans le temps**. Les nouvelles dispositions et les modifications apportées nécessitent des dispositions d'exécution et des adaptations au niveau de l'ordonnance. Il convient de préciser que l'ordonnance d'exécution des nouvelles dispositions de la loi sur le personnel concernant l'utilisation de l'infrastructure électronique (art. 12a à 12e) est élaborée par l'Office d'informatique et d'organisation (OIO) et sera adoptée par le Conseil-exécutif indépendamment du présent projet.

La révision partielle de l'ordonnance sur le personnel (OPers) vise également à adapter les dispositions actuelles en ce qui concerne les soldes horaires. Cette nécessité est apparue dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme des Directions (RDir). L'ACE 323 du 3 avril 2019 a assuré sur différents points le transfert uniforme des collaborateurs et collaboratrices dans les nouvelles Directions. En même temps, il a chargé la Direction des finances de créer les dispositions nécessaires dans le cadre de la présente révision partielle de l'OPers pour permettre le report uniforme des soldes horaires lors du transfert d'unités administratives tout entières.

D'autres modifications découlent des besoins et expériences tirés de la pratique. Un délai de carence va ainsi être instauré pour les nouveaux agents et agentes bénéficiant de la progression automatique du traitement. Autre nouveauté : le congé payé de courte durée prévu à l'article 156 doit être accordé dans certaines conditions pour des entretiens d'embauche.

Un grand nombre d'adaptations rédactionnelles sont en outre nécessaires, en particulier, du fait de la modification de la loi sur le personnel.

2 Contexte

2.1 Horaire de travail fondé sur la confiance

La modification de la loi sur le personnel au 1^{er} janvier 2020 met en place l'horaire de travail fondé sur la confiance pour les **cadres dirigeants**. Les personnes qui bénéficient de cet ho-

raire de travail **sont libérées de l'obligation de saisir leur temps de travail**. Elles doivent néanmoins continuer à enregistrer certaines absences comme les vacances, congés et jours de compensation, mais aussi les absences liées à des cours de perfectionnement, des maladies ou des accidents.

Pour compenser les heures d'appoint effectuées, le législateur a prévu que les agents et agentes concernés reçoivent, au choix, deux des trois prestations suivantes :

- une allocation annuelle sous la forme d'une indemnité représentant au plus trois pour cent du traitement annuel brut,
- une allocation annuelle sous la forme de cinq jours de compensation au maximum,
- des cotisations d'épargne supplémentaires à la prévoyance professionnelle de trois pour cent du salaire assuré.

La présente révision partielle règle les détails de ces questions, et définit en particulier les quelque 140 personnes auxquelles l'horaire de travail fondé sur la confiance va s'appliquer.

2.2 Allocations de fonction

La loi sur le personnel ne prévoyait jusqu'ici qu'une allocation pour la prise en charge temporaire de tâches supplémentaires. Mais comme cette réglementation limitée dans le temps ne convenait pas pour les **tâches assumées à plus long terme** en dehors du cahier des charges, le Grand Conseil a décidé, dans le cadre de la révision partielle de la loi sur le personnel, qu'il serait désormais possible d'accorder **aussi des allocations de fonction à durée indéterminée**. Les dispositions d'exécution doivent définir dans quelles conditions l'octroi d'une allocation sans limitation de durée sera permise.

2.3 Mise en œuvre de la réforme des Directions

La présente révision comprend aussi des éléments liés à la mise en œuvre de la réforme des Directions. Il est en effet apparu dans le déroulement du projet que les dispositions actuelles du droit du personnel ne permettraient pas un transfert uniforme des unités administratives concernées qui soit en tous points satisfaisant. L'ACE 323 du 3 avril 2019 a assuré le transfert uniforme des collaborateurs et collaboratrices dans les nouvelles Directions. En même temps, il a chargé la Direction des finances de créer les conditions pour rendre possible le **report uniforme des soldes de l'horaire de travail annualisé, des jours de vacances et du compte épargne-temps** des agents et agentes lors du transfert d'unités administratives tout entières. Le présent projet de révision s'acquitte de ce mandat.

Par ailleurs, la présente révision partielle utilise les nouvelles dénominations des Directions qui s'appliqueront à partir du 1^{er} janvier 2020.

2.4 Autres éléments de la révision partielle de l'ordonnance sur le personnel au 1^{er} janvier 2020

- Les allocations pour service de garde, travail de nuit et travail de fin de semaine sont désormais assujetties à la caisse de pension, de même que les allocations de fonction.
- Pour les nouveaux agents et agentes qui bénéficient de la progression automatique du traitement conformément à l'article 47, alinéa 1 OPers, un délai de carence va être in-

troduit. Ils devront ainsi avoir exercé leur fonction depuis au moins six mois au 31 décembre pour pouvoir participer à la progression des traitements liée aux performances l'année suivante.

- La Haute école spécialisée bernoise et la Haute école pédagogique germanophone doivent désormais siéger au sein de la Commission d'évaluation. Ensuite l'Office du personnel pourra procéder de son propre chef à l'affectation des postes de chef(fe) de projet et de spécialiste dans les classes de traitement 24 à 26. L'accord de la Commission d'évaluation auparavant requis ne sera donc plus nécessaire.
- Les agents et agentes doivent dorénavant pouvoir bénéficier d'un congé payé pour les entretiens d'embauche. Ce type de congé n'était auparavant accordé qu'aux personnes dont le poste était supprimé au sens de l'article 30, alinéa 1 LPers (art. 25 de l'ordonnance sur le placement du personnel, OPlac, RSB 153.011.2). Le congé ne peut cependant être accordé que pour une certaine durée et uniquement si c'est l'autorité d'engagement qui a résilié les rapports de travail.
- En ce qui concerne les contrats à durée déterminée, la possibilité d'une résiliation des rapports de travail pendant la période d'essai doit être explicitement mentionnée (adaptation rédactionnelle).
- L'article 49 prévoit que dans certains cas, le personnel de nettoyage bénéficie de l'augmentation automatique du traitement et soit donc exempté de l'évaluation des performances et du comportement. Mais la progression automatique du traitement n'est possible que jusqu'à l'échelon 34. Comme il ne paraît pas justifié d'intégrer au système de progression automatique certaines catégories d'agents et agentes mentionnées à l'article 49, ces personnes devront dorénavant se prêter à l'évaluation des performances et du comportement et leur traitement pourra progresser jusqu'à l'échelon 80.
- L'article 57 ne portait jusqu'ici que sur les absences liées à une maladie. Il est cependant apparu dans la pratique qu'il était également nécessaire de mentionner explicitement les absences pour cause d'accident. Les dispositions de cet article sont donc complétées en conséquence.
- Les dispositions concernant les frais d'infrastructures ne correspondent plus, dans une large mesure, à la pratique actuelle – en particulier dans le domaine des technologies de l'information et des télécommunications (TIC). Il faut donc adapter l'article 114a.
- En outre, les normes de délégation vont être rectifiées dans l'ordonnance sur le personnel. Par ailleurs, la modification de la loi sur le personnel de rang supérieur nécessite diverses adaptations rédactionnelles au niveau de l'ordonnance, et il est prévu d'apporter plusieurs précisions pour permettre une meilleure compréhension.
- L'annexe 1 doit être adaptée de telle sorte que toutes les fonctions auxquelles s'applique l'horaire de travail fondé sur la confiance soient signalées par un astérisque (*). Et puis le Conseil-exécutif a d'ores et déjà approuvé le reclassement et l'affectation

de certaines fonctions à un échelon supérieur dans l'annexe 1 ; il convient d'effectuer la mise à jour correspondante dans le cadre de la présente révision partielle de l'ordonnance sur le personnel. Enfin, d'autres modifications découlent du transfert des tâches liées à l'engagement des ecclésiastiques aux Eglises concernées.

3 Principales caractéristiques du projet

Pour récapituler, le présent projet prévoit les modifications suivantes :

- Création de nouvelles dispositions d'exécution pour l'horaire de travail fondé sur la confiance.
- Instauration d'allocations de fonctions sans limitation de durée et adaptation de la réglementation existante.
- Nouvelle réglementation permettant le report uniforme des soldes de l'horaire de travail annualisé, des jours de vacances et du compte épargne-temps des agents et agentes lors du transfert d'unités administratives tout entières.
- Assujettissement à la caisse de pension des allocations pour service de garde, travail de nuit et travail de fin de semaine ainsi que des allocations de fonction.
- Instauration d'un délai de carence pour les nouveaux agents et agentes bénéficiant de la progression automatique du traitement.
- Mise en œuvre de la Stratégie contre le harcèlement sexuel et de la Stratégie contre le harcèlement moral adoptées par le Conseil-exécutif.
- Adaptations des dispositions sur la composition et les tâches de la Commission d'évaluation.
- Mise en place d'un congé de courte durée pour les entretiens d'embauche lorsque les rapports de travail ont été résiliés par l'autorité d'engagement.
- Mention explicite de la possibilité de résilier les rapports de travail à durée déterminée pendant la période d'essai.
- Modification des catégories de personnel de nettoyage bénéficiant de la progression automatique du traitement.
- Ajout des absences liées à un accident dans la réglementation concernant les absences pour cause de maladie.
- Adaptation à la pratique actuelle de l'article concernant les frais d'infrastructures.
- Rectification des normes de délégation prévues dans l'ordonnance sur le personnel.
- Précision des dispositions sur le traitement de départ dans un échelon de départ.
- Précision concernant l'imputation du revenu d'une activité lucrative ou d'un revenu de substitution sur l'indemnité de départ.
- Précision concernant la comptabilisation des contributions aux frais de formation et de perfectionnement.
- Précision des dispositions relatives à la procédure de conciliation conformément à la loi sur l'égalité entre femmes et hommes.
- Adaptations rédactionnelles de certains articles suite à la modification de la loi sur le personnel.
- Modification de l'annexe 1.

4 Commentaire des articles

4.1 Adaptations rédactionnelles faisant suite à la modification de la loi sur le personnel (art. 13, al. 2 ; art. 14, al. 1 ; art. 17 ; art. 22, al. 2 ; art. 24, al. 1)

A l'article 22, alinéa 1 LPers, le législateur a biffé « en règle générale » pour clarifier le fait que l'autorité d'engagement embauche les employés et employées à l'essai. La même clarification doit aussi figurer à l'article 13, alinéa 2 OPers, mais comme cette disposition reprend les termes de l'article 22, alinéa 1 LPers sans autre précision, il faut la supprimer.

L'article 19 LPers est complété au 1^{er} janvier 2020 d'un nouvel alinéa 2a, tandis que l'alinéa 3 est modifié. Ces adaptations donnent à la Direction de la magistrature la possibilité de déléguer sa compétence en matière d'engagement à l'état-major des ressources. La Cour suprême peut quant à elle déléguer sa compétence d'engagement aux autorités judiciaires de première instance.

L'article 14 OPers définit les autorités compétentes en matière d'engagement. Il prévoyait déjà la délégation de compétence de l'article 19, alinéa 3 LPers à l'alinéa 1, lettre c, mais cette réserve doit maintenant être élargie à l'article 19, alinéa 2a LPers.

Le législateur a modifié les motifs de résiliation des rapports de travail, en abrogeant purement et simplement l'article 14, alinéa 4 LPers. Les raisons de ce choix ont été exposées dans le rapport du 15 août 2018 concernant la modification de la loi sur le personnel (p. 24 à 26). Comme la deuxième phrase de l'article 17 OPers reprend le motif de résiliation de l'article 14, alinéa 4 LPers, il convient également de la supprimer.

L'article 39, alinéa 1 LPers introduit une nouvelle réserve en faveur de l'article 14 LPers. Cette réserve indique clairement que le motif de résiliation prévu à l'article 14 LPers (c.-à-d. la retraite ordinaire) ainsi que la poursuite éventuelle des rapports de travail sur une durée déterminée s'appliquent aussi aux membres d'autorités élus. Comme l'article 24, alinéa 1, phase 1 OPers correspond à l'article 39, alinéa 1 LPers, il doit aussi reprendre la réserve en faveur de l'article 14. Celle-ci doit également figurer à l'article 22 OPers qui concerne aussi la résiliation des rapports de travail des membres d'autorités élus.

4.2 Dispositions sur les soldes horaires – transfert uniforme du personnel (art. 129a, al. 1 ; art. 150, al. 1 ; art. 160c, al. 1 ; art. 160g [nouveau])

Comme indiqué précédemment, la Direction des finances a été chargée par l'ACE 323 du 3 avril 2019 de créer les dispositions nécessaires dans le cadre de la présente révision partielle de l'OPers pour permettre le **report uniforme des soldes de l'horaire de travail annualisé, de vacances et du compte épargne-temps** des collaborateurs et collaboratrices lors du **transfert d'unités administratives tout entières**.

Le droit actuel prévoit à l'article 129a et à l'article 150 OPers que les soldes d'heures de travail et de vacances doivent être compensés dans la mesure du possible avant que l'agent ou l'agente concernée entre en fonction dans une autre unité administrative. Un solde positif fait l'objet d'une indemnisation financière si la personne n'a pas pu compenser ses heures, en particulier pour des raisons de service, avant de changer d'unité administrative. Un solde négatif d'heures de travail ou de vacances donne lieu à un remboursement ou à une imputation sur le dernier traitement lors du départ pour une autre unité administrative.

Pour le compte épargne-temps, le droit du personnel prévoit déjà une réglementation qui

permet de transférer le solde horaire disponible à la nouvelle unité administrative, avec la provision correspondante (art. 160c, al. 3), mais ce uniquement à la demande de l'agent ou de l'agente concernée.

Les dispositions mentionnées couvrent le cas particulier où un agent ou une agente déterminée change d'office ou de Direction, mais elles ne conviennent pas pour le transfert de toute une unité administrative. En pareil cas, il ne serait guère opportun pour l'accomplissement des tâches en cours de compenser entièrement tous les soldes horaires existants avant le transfert de l'unité administrative. De plus, les soldes d'heures de travail positifs ne doivent être indemnisés qu'avec la plus grande retenue. La compensation de ces soldes horaires par du temps libre vise en définitive à permettre aux agents et agentes cantonaux de prendre du repos après des périodes de forte charge de travail. Quant aux éventuels soldes négatifs, il faudrait les imputer sur le dernier traitement ou en demander le remboursement à la fin de la période de décompte. Une telle charge administrative, rapportée à l'ensemble de l'unité administrative et pendant le fonctionnement du service, n'aurait pas de sens.

Il faut donc donner la possibilité au Conseil-exécutif, lors du transfert d'unités administratives tout entières, de décider un report uniforme des soldes existants (de l'horaire de travail annualisé, de vacances et du compte épargne-temps) des collaborateurs et collaboratrices, avec les provisions correspondantes. Un nouvel article 160g est créé à cette fin et fait l'objet d'une réserve introduite dans les articles 129a, 150 et 160c.

Cette réglementation d'exception est avant tout prévue pour permettre un **transfert entre Directions** approprié d'unités administratives dans leur ensemble (essentiellement des offices tout entiers) ; elle ne doit pas être appliquée sans autre examen aux restructurations *internes aux Directions* (p. ex. transferts de sections ou de domaines spécialisés au sein d'une même Direction ou d'un même office) – même s'il ne faut pas l'exclure en soi. Car il est tout à fait envisageable que le transfert d'une grosse unité administrative au sein d'une Direction nécessite aussi un report ordonné des soldes horaires. Mais dans tous les cas, il faut s'en tenir au principe que la réglementation d'exception doit s'appliquer de manière restrictive.

Comme la réglementation d'exception prévue permet, par voie d'arrêté, de prendre le pas sur les dispositions ordinaires concernant la gestion des soldes horaires, la compétence en la matière doit ressortir exclusivement au Conseil-exécutif ; il n'est pas prévu de la déléguer aux unités administratives du canton.

En ce qui concerne les autorités judiciaires et le Ministère public, la compétence est conférée à la Direction de la magistrature. Dans le domaine des hautes écoles, cette décision relève de la direction de l'Université (agissant dans la pratique par l'intermédiaire de son directeur administratif ou de sa directrice administrative), du recteur ou de la rectrice de la Haute école spécialisée bernoise et du recteur ou de la rectrice de la Haute école pédagogique germanophone. Là non plus, il n'est pas prévu de délégation de compétence à des échelons de direction inférieurs.

4.3 Assujettissement des allocations à la caisse de pension (art. 80, al. 5 ; art. 81, al. 5 ; art. 84, al. 3 ; art. 84a, al. 1)

Lors de **journées de réflexion sur la politique financière**, en mai 2019, le Conseil-exécutif a décidé par l'ACE 597/2019 d'assujettir à la caisse de pension les allocations pour service de garde, travail de nuit et travail de fin de semaine (y compris le supplément de 10,64% pour les

vacances) ainsi que les allocations de fonction. Cet ACE charge la Direction des finances de soumettre au Conseil-exécutif une adaptation correspondante de l'ordonnance sur le personnel au 1^{er} janvier 2020. Le présent projet fait suite à ce mandat en prévoyant l'obligation d'assurance dans les articles concernés.

4.4 Article 2, alinéa 2 – Normes de délégation

L'ordonnance sur le personnel prévoit dans différentes dispositions que les décisions en matière de droit du personnel relèvent de la compétence du chef d'office ou de la cheffe d'office. Mais la norme de délégation énoncée à l'article 2, alinéa 2 OPers permet maintenant aux Directions ou à la Chancellerie d'Etat de déléguer cette compétence par voie d'ordonnance à d'autres fonctions dirigeantes – par exemple à un chef ou une cheffe de section. En règle générale, les Directions prévoient une telle délégation de compétences dans leurs ordonnances de Direction.

En dérogation à ce système, l'ordonnance sur le personnel prévoit toutefois elle-même dans diverses dispositions que le chef ou la cheffe d'office puisse déléguer ses propres compétences à d'autres personnes. Il en résulte dans la pratique que non seulement les Directions et la Chancellerie d'Etat, mais aussi les chefs et cheffes d'office sont habilités à déléguer des compétences à d'autres fonctions dirigeantes, ce qui peut parfois conduire à des instructions confuses, voire contradictoires. Il faut par conséquent adapter dans les différentes dispositions de l'OPers le pouvoir de délégation supplémentaire qui est accordé aux chefs et cheffes d'office. Le **pouvoir de délégation** doit ainsi à l'avenir revenir **au rang supérieur des Directions et de la Chancellerie d'Etat**. Le système de délégation prévu dans l'OPers est ainsi uniformisé, ce qui permet d'éviter les compétences contradictoires.

Voici les dispositions de l'ordonnance sur le personnel qui sont concernées par cette modification : article 102, alinéa 1 ; article 143, alinéa 1 ; article 156, alinéas 1 et 4 ; article 160c, alinéa 1 ; article 175, alinéa 2, lettre a.

Pour les domaines dans lesquels la fonction de chef d'office n'existe pas, l'article 2, alinéas 3 à 7 précisent d'ores et déjà comment sont réglementées les compétences. Aussi la Direction de la magistrature, la Direction de l'Université, le recteur ou la rectrice de la Haute école spécialisée bernoise et le recteur ou la rectrice de la Haute Ecole Pédagogique germanophone fixent-ils les compétences correspondantes par voie de règlement. Là où la compétence relève des Directions, de la Chancellerie d'Etat ou des chefs et cheffes d'office, elle continue de ressortir aussi au délégué ou à la déléguée à la protection des données, au chef ou à la cheffe du Contrôle des finances ainsi qu'au secrétaire général ou à la secrétaire générale du Grand Conseil.

Soulignons ici que la réglementation des compétences prévue à l'article 2 OPers est également applicable aux dispositions nouvelles ou modifiées qui confèrent une compétence aux Directions et à la Chancellerie d'Etat ou bien aux chefs ou cheffes d'office.

4.5 Article 5 – Harcèlement sexuel ou moral

Le « Plan de prévention et d'action "Contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail" ; déclaration de principe du Conseil-exécutif et mesures concernant l'administration cantonale » a été adopté par l'ACE n° 1570 du 14 juin 1995. Il prévoyait notamment la création d'un « comité spécial chargé de prendre des mesures contre le harcèlement sexuel ». Composé de

cinq membres, dont au moins trois femmes et un homme, ce comité comprenait une représentation des associations de personnel, du groupe de coordination « De la parole aux actes » (PACT), du Bureau cantonal de l'égalité entre la femme et l'homme (BEFH) et de l'Office du personnel, ainsi qu'une personne de l'administration cantonale disposant de compétences supplémentaires en la matière. En outre, au moins un membre du comité spécial devait posséder une formation de juriste. A la réception d'une plainte, l'autorité de surveillance compétente devait faire appel au comité spécial, dont une délégation collaborait à l'enquête ouverte pour établir les faits et pouvait demander à l'autorité de surveillance de prendre des mesures. Le Plan de prévention et d'action prévoyait par ailleurs que le comité spécial se réunisse en fonction des besoins, mais au moins deux fois par an.

Les prescriptions du Plan de prévention et d'action de 1995 ont été ancrées dans les alinéas 5 à 7 de l'article 5 OPers. Mais depuis l'introduction de ce Plan, certaines conditions ont changé en ce qui concerne les mesures contre le harcèlement sexuel au poste de travail. En particulier, un service d'assistance externe a été désigné pour offrir des prestations complètes de conseil aux personnes concernées par des actes de harcèlement. D'autre part, il n'y a eu aucune dénonciation à l'autorité de surveillance pour harcèlement sexuel depuis l'entrée en vigueur du Plan de prévention et d'action, et le **comité spécial n'a jamais été convoqué** pour une enquête. Contrairement au service d'assistance externe qui offre un encadrement très diversifié au plan scientifique – mais aussi fondé sur la pratique – au sujet du harcèlement sexuel, le comité spécial ne disposait pas des connaissances spécialisées nécessaires, faute d'être impliqué dans la procédure.

Toutes ces raisons ont conduit la Direction des finances à réviser le Plan de prévention et d'action de 1995. Par l'ACE 539/2019, le Conseil-exécutif a adopté une nouvelle Stratégie contre le harcèlement sexuel au travail, qui vise à optimiser les compétences et processus existants, en s'appuyant sur le Plan de 1995 et sur les enseignements tirés de la pratique. Les cadres et les services du personnel doivent être éclairés sur les possibilités d'action dont ils disposent par la nouvelle Stratégie contre le harcèlement sexuel et les procédures qu'elle définit.

La **nouvelle stratégie ne prévoit plus de comité spécial**, si bien qu'il convient d'abroger les alinéas 5 à 7 de l'article 5. Les agents et agentes du canton de Berne ne subissent aucun préjudice du fait de la suppression du comité spécial, car ils peuvent toujours engager des poursuites pénales contre une personne qui les harcèle ou bien la dénoncer à l'autorité de surveillance en vertu du droit du personnel. La dénonciation à l'autorité de surveillance au sens de l'article 106 LPers n'est pas expressément mentionnée ici car cela n'apporterait rien de plus.

L'article 5 porte désormais non seulement sur le harcèlement sexuel, mais aussi sur le harcèlement moral. Jusqu'ici, le droit du personnel cantonal ne prévoyait aucune déclaration (d'intention) contre le harcèlement moral. Certes l'obligation d'assistance de l'employeur qui découle de l'article 4 LPers impose déjà au canton de Berne d'adopter des mesures pour protéger l'intégrité personnelle des agents et agentes cantonaux (mesures qui comprennent aussi en fin de compte la lutte contre le harcèlement moral). Mais pour un **employeur responsable**, il est important et juste de **donner un signal clair de son opposition au harcèlement moral**. L'article 5 s'enrichit par conséquent de l'alinéa 2a, qui définit cette forme de harcèlement en s'appuyant pour l'essentiel sur la définition donnée dans la jurisprudence du Tribunal

fédéral (voir p. ex. ATF 8C_251/2017, cons. 5.1). Pour le harcèlement sexuel comme pour le harcèlement moral, un service d'assistance externe est désigné ; il se tient à la disposition de tous les agents et agentes de l'administration cantonale pour les conseiller et les assister s'ils subissent un harcèlement au poste de travail. En cas de harcèlement moral, le Service de consultation de l'Office du personnel (SCPers) leur offre aussi de l'aide et des conseils. Ce service est également rompu à la gestion des situations conflictuelles au poste de travail ; de plus, il connaît parfaitement bien l'administration cantonale.

Il faut noter ici que l'alinéa 3 de l'article 5 ne s'applique pas au personnel enseignant engagé en vertu de la loi sur le statut du corps enseignant et de l'ordonnance y relative (LSE, RSB 430.250 et OSE, RSB 430.251.0). La Direction de l'instruction publique dispose de son propre service d'assistance externe pour le corps enseignant (cf. convention de prestations avec la HEP et l'IWM concernant Lantana). En cas de harcèlement moral, l'équipe de conseil aux personnes « Personenzentrierte Beratung » de l'IWM de la HEP se tient à la disposition des enseignants et enseignantes (sur divers sites).

4.6 Article 18, alinéa 2 – Contrat à durée déterminée (adaptation rédactionnelle)

L'article 18 régleme les rapports de travail à durée déterminée. Son alinéa 1 prévoit la possibilité de convenir d'une période probatoire. Pour les rapports de travail à durée indéterminée, l'article 22, alinéa 1 LPers indique clairement que l'engagement se fait à l'essai sauf si une réglementation dérogatoire a été convenue. Mais pour les engagements à durée déterminée, une période probatoire doit être convenue de manière expresse ; en effet, la durée d'engagement est parfois très courte et il faut donc sciemment exclure la possibilité d'une dissolution anticipée des rapports de travail. Le texte de l'article 18, alinéa 1 OPers offre la souplesse nécessaire. Dans le cas où une période probatoire est convenue, il n'était pas clair jusqu'ici dans l'application du droit s'il était possible de résilier des rapports de travail à durée déterminée pendant la période probatoire. L'alinéa 2 de l'article 18 prévoit uniquement, dans sa teneur actuelle, que des rapports de travail à durée déterminée peuvent être résiliés conformément aux articles 24 à 26 LPers. Il ne mentionne pas expressément la possibilité de les résilier pendant la période probatoire conformément à l'article 22, alinéa 2 LPers. Or il est apparu dans la pratique que dans le cas d'un engagement à durée déterminée relativement long, il était nécessaire de pouvoir résilier les rapports de travail pendant la période probatoire pour des motifs pertinents. De plus il faut souligner la possibilité de mettre fin d'un commun accord à des rapports de travail à durée déterminée en vertu de l'article 27a LPers, pour autant que les conditions requises soient satisfaites. Dans sa nouvelle teneur, l'article 18, alinéa 2 pose le principe selon lequel les rapports de travail à durée déterminée prennent fin à l'expiration de la durée convenue. Un nouvel alinéa 2a dispose que les rapports de travail à durée déterminée peuvent être résiliés non seulement aux motifs prévus dans les articles 24 à 26 LPers, mais aussi conformément à l'article 27a LPers et, le cas échéant, pendant la période probatoire qui a été convenue.

4.7 Article 40a, alinéa 1 – Traitement de départ dans un échelon de départ (adaptation rédactionnelle)

L'article 40a doit faire l'objet d'une **précision rédactionnelle** du fait d'un besoin apparu dans la pratique. Dans le cadre de la révision partielle de l'ordonnance sur le personnel au 1^{er} janvier 2017, l'ordonnance sur les échelons de départ a été abrogée et son contenu a été repris dans l'article 40a OPers. Cet article définit dans quelles conditions il est prévu de fixer le traitement de départ de certaines fonctions à un échelon de départ déterminé. Mais depuis

l'entrée en vigueur de l'article 40a, l'expérience a montré qu'il existait une **incertitude** sur ce point : faut-il aussi tenir compte des **échelons de départ** dans le cas de **nouveaux agents et agentes faisant état d'une expérience professionnelle** ? Dans sa teneur actuelle, l'alinéa 1 de l'article 40a donne à penser – à tort – que celui-ci ne s'applique qu'aux personnes sans expérience professionnelle. Il faut donc adapter la formulation de cet alinéa pour énoncer clairement, conformément à l'intention initiale, que l'article 40a s'applique à tous les nouveaux collaborateurs et collaboratrices, avec ou sans expérience. Pour ceux qui font état d'une pratique professionnelle, l'alinéa 6 de l'article 40a prévoit la possibilité de prendre en compte les années de pratique en accordant des échelons de traitement conformément aux principes énoncés à l'article 40.

4.8 Article 45, alinéa 1, phrase 2 – Critères de détermination (progression du traitement ; adaptation rédactionnelle)

L'ordonnance du 13 septembre 2006 concernant le traitement de départ et la progression du traitement après une formation professionnelle de base (ordonnance sur les échelons de départ, OED) a été abrogée le 1^{er} janvier 2017. Le droit du personnel actuellement en vigueur ne prévoit plus la possibilité d'une progression accélérée ou exceptionnelle du traitement au sens de l'ancien article 7 OED. Au lieu du doublement des échelons prévu auparavant, la valeur des échelons de départ a été relevée de 0,75 à 1,5 pour cent du traitement de base. Il convient donc de supprimer purement et simplement la seconde phrase de l'article 45, alinéa 1.

4.9 Article 46, alinéa 2a (nouveau) – Exécution de la progression individuelle des traitements

La progression individuelle des traitements est liée à l'entretien d'évaluation des performances et du comportement conformément à l'article 163. Jusqu'à présent, il n'existait aucune disposition précisant à quel moment cette évaluation devait intervenir. Afin de garantir l'**égalité de traitement** des nouveaux agents et agentes cantonaux, un nouvel alinéa 4 prévoit que l'**évaluation des performances et du comportement** a lieu lorsque la personne concernée est **entrée au service du canton (entrée en fonction établie par contrat) le 1^{er} juillet au plus tard**.

4.10 Article 47 alinéa 3 (nouveau) - Exceptions à l'évaluation des performances et du comportement – Instauration d'un délai de carence

Pour les fonctions mentionnées à l'article 47, alinéa 1, la progression du traitement ne dépend pas d'une évaluation des performances et du comportement conformément à l'article 163. Le Conseil-exécutif fixe chaque année, par un ACE intitulé « Mesures salariales / Progression individuelle des salaires du personnel cantonal et du corps enseignant », le nombre d'échelons de traitement qui sont octroyés à ces fonctions (**progression automatique**).

Comme indiqué précédemment à propos de l'article 46, la progression individuelle des traitements est en revanche liée à une **évaluation des performances et du comportement** conformément à l'article 163. L'article 46 prévoit désormais que l'évaluation des performances et du comportement a lieu lorsque la personne concernée est **entrée au service du canton au plus tard le 1^{er} juillet**. Ce délai de carence doit aussi s'appliquer aux agents et agentes qui ne font pas l'objet d'une évaluation des performances et du comportement. Aussi, les personnes qui occupent les fonctions mentionnées à l'article 47, alinéa 1 ne participeront dorénavant à la progression des traitements que si elles sont entrées au service du canton au plus tard le 1^{er} juillet.

4.11 Article 49, alinéa 1, lettres c et d – Progression du traitement du personnel de nettoyage

L'article 49 prévoit que dans certains cas, le personnel de nettoyage bénéficie de l'augmentation automatique du traitement et soit donc exempté de l'évaluation des performances et du comportement. Cela concerne le personnel de nettoyage qui est engagé pour une durée inférieure à un an ou qui travaille moins de 50 heures par mois (art. 49, al. 1, lit. a et b). Dans ces cas-là, l'exclusion de l'évaluation des performances et du comportement et la progression automatique du traitement semblent toujours justifiées.

Une progression automatique du traitement est aussi prévue pour le personnel de nettoyage qui travaille à temps partiel selon des degrés d'occupation variables et est rémunéré à l'heure ou dont l'évaluation ne paraît pas opportune pour des raisons de langue (art. 49, al. 1, lit. c et d). Mais dans ces deux cas, l'exclusion de l'évaluation des performances et du comportement – et donc une progression automatique et limitée du traitement – ne paraissent pas justifiées.

Les agents et agentes à temps partiel qui sont rémunérés à l'heure ne doivent pas être désavantagés par rapport à ceux qui bénéficient d'un engagement fixe (à temps partiel). Aucune raison évidente ne justifie cette inégalité de traitement entre le personnel de nettoyage et d'autres fonctions avec des engagements comparables.

De même, il est difficile de comprendre à l'heure actuelle que l'on renonce à l'évaluation des performances et du comportement pour des raisons de langue. L'OPers ne précise pas de quel point de vue la barrière linguistique doit se manifester, et ce critère très flou paraît pour le moins arbitraire compte tenu des répercussions financières pour les agents et agentes concernés. En vertu de l'article 8, alinéas 1 et 2 de la Constitution fédérale (Cst. ; RS 101), tous les êtres humains sont égaux devant la loi et nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa race, de sa langue ou de sa situation sociale. De ce point de vue, il n'existe plus aucune raison pour justifier l'inégalité de traitement entre le personnel de nettoyage et les autres agents et agentes de l'administration cantonale.

Il faut donc supprimer purement et simplement les lettres c et d de l'article 49, alinéa 1.

4.12 Article 57 – Obligation d'aviser; certificat médical (exigence découlant de la pratique)

L'article 57 ne mentionnait jusqu'ici que les absences pour cause de maladie. Or il est apparu dans la pratique qu'il fallait aussi mentionner expressément les absences liées à un accident. Les dispositions de cet article sont donc complétées en conséquence. Comme en cas d'incapacité totale ou partielle de travailler suite à un accident, le droit à l'indemnité journalière naît dès le troisième jour conformément à l'article 16, alinéa 2 de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA ; RS 832.20), le certificat médical doit être fourni à partir du troisième jour ouvré suivant l'accident, à la différence des absences pour cause de maladie.

L'alinéa 1 est par ailleurs adapté : dans sa teneur actuelle, il prévoit en effet que toute absence doit être signalée, dès le premier jour, avec indication des motifs. Or la mention « avec indication des motifs » peut être interprétée comme l'obligation pour les agents et agentes de fournir un diagnostic médical à l'autorité d'engagement – ce qui n'est pas le cas. L'employeur n'a pas droit à la communication du diagnostic, et ce pour des raisons de protection des données et de la personnalité. En revanche il est en droit d'être informé du début, de la durée et

du degré de l'incapacité de travail, ainsi que de savoir si l'incapacité résulte d'une maladie, d'un accident ou éventuellement d'une grossesse. Pour clarifier les choses, la mention « avec indications des motifs » est donc supprimée.

4.13 Article 59 – Suppression du congé de cure ou de convalescence (exigence découlant de la pratique)

Cet article soulève régulièrement des questions et des incertitudes dans les unités administratives, et ce principalement du fait qu'il ne mentionne pas les conditions d'octroi ni la durée (maximale) d'un tel congé de cure ou de convalescence.

Si une cure s'avère nécessaire voire indispensable pour des raisons médicales, le médecin traitant va la prescrire et délivrer en même temps une attestation d'incapacité de travail. En pareil cas, l'autorisation de l'employeur n'est pas nécessaire. Par contre, si une cure ne se justifie pas au plan médical, elle ne donne pas lieu à une ordonnance correspondante ni à une attestation d'arrêt de travail. Dans ce cas, l'agent ou l'agente concernée doit prendre le congé de cure ou de convalescence sur son solde horaire.

Mais l'article 59 choisit une problématique voie médiane. Si la cure thermique ou de convalescence doit effectivement être prescrite par un médecin (quelles qu'en soient les raisons), une incapacité de travail n'est pas pour autant exigée. Il serait ainsi en principe possible d'octroyer un congé payé supplémentaire à des personnes qui sont en capacité de travailler. Or au vu des conditions toujours plus restrictives ces dernières années en ce qui concerne les soldes horaires, il ne paraît guère justifié de laisser une norme sur l'octroi d'un congé payé supplémentaire formulée de manière aussi ouverte. On ne peut pas non plus parler ici d'une mesure d'intégration qui aurait fait ses preuves en cas de maladie. Par conséquent, il faut supprimer cet article.

4.14 Article 80 – Attribution de tâches supplémentaires

Lors de la **modification de la loi sur le personnel**, l'article 87 LPers a aussi été adapté. Il prévoit désormais la possibilité d'accorder des **allocations de fonction sans limitation de temps**. Il convient maintenant de préciser au niveau de l'ordonnance dans quelles conditions l'octroi d'allocations de fonction sans limitation de temps peut être autorisé.

Notons au passage que l'allocation de fonction doit être accordée de manière restrictive. Les domaines d'activité et les fonctions peuvent évoluer avec le temps sous l'influence de facteurs à la fois internes et externes, si bien que de nouvelles tâches peuvent être attribuées sans pour autant que les conditions soient réunies pour l'affectation à une classe de traitement supérieure ou le versement d'une allocation de fonction. Une allocation de fonction peut être octroyée lorsque des tâches supplémentaires plus exigeantes ou plus pesantes (p. ex. au plan psychique) ne figurant pas dans la description du poste sont attribuées en dehors du cahier des charges. Par contre, l'allocation de fonction ne vise pas à indemniser le surcroît d'heures de travail occasionné par une tâche supplémentaire.

Une allocation de fonction peut être accordée si les critères suivants sont réunis :

- les tâches attribuées ne figurent pas dans la description du poste car elles ne font pas partie du domaine d'activité ordinaire, et

- une ou plusieurs d'entre elles sont significativement plus complexes ou plus pénibles (psychique) que celles qui figurent dans la description du poste ou
- la diversité des tâches attribuées élargit considérablement le domaine d'activité.

A titre d'ordre de grandeur, l'augmentation quantitative ou qualitative doit représenter au moins 20 pour cent du domaine d'activité usuel. Pour permettre une pratique uniforme en ce qui concerne l'octroi de l'allocation de fonction, l'Office du personnel a élaboré le [« Mémento Allocation de fonction »](#).

Il faut en revanche envisager le reclassement de la fonction si l'attribution des tâches supplémentaires change ou augmente considérablement les exigences posées à celle-ci.

L'attribution éventuelle d'une **allocation sans limitation de durée** qui est désormais possible n'est également **permise que dans des cas particuliers**. L'alinéa 4 de l'article 80 mentionne ainsi deux circonstances dans lesquelles une allocation peut être octroyée pour une durée illimitée.

Le premier cas correspond à l'**attribution durable de tâches supplémentaires** qui ne figurent pas dans le cahier des charges usuel de la fonction exercée et ne doivent donc pas être inscrites dans la description de poste correspondante. Les conditions requises pour un reclassement ne sont pas (encore) réunies. Prenons l'exemple de la présidence des directoires : le président ou la présidente des membres des directoires des offices des poursuites et des faillites, des bureaux du registre foncier et des préfectures, ainsi que le président ou la présidente des membres du directoire des autorités de protection de l'enfant et de l'adulte, bénéficient d'une allocation de fonction pour leur présidence. Le plus souvent, cette présidence est assumée pendant une période assez longue pour des raisons pratiques, de sorte que l'allocation de fonction est constamment renouvelée et de facto octroyée pour une durée illimitée. On peut aussi citer l'exemple de la Police cantonale : les policiers et les policières assument souvent différentes tâches spéciales (p. ex. membre de l'équipage de cabine pour des expulsions, maître-chien ou spécialiste de montagne). Ils assument ces tâches supplémentaires pour une durée indéterminée car la formation correspondante représente souvent un gros investissement. Autre exemple : le Care Team du canton de Berne apporte un soutien psychologique et spirituel d'urgence au personnel d'intervention et aux personnes confrontés à des événements quotidiens traumatisants, ainsi que lors de catastrophes et de situations d'urgence. Le secrétariat du Care Team, qui dépend de l'Office de la sécurité civile, du sport et des affaires militaires du canton de Berne, est chargé de mettre en œuvre les consignes du groupe de pilotage et de gérer le Care Team. Le Care Team est organisé selon un système de milice. Outre son secrétariat, il comprend un corps de milice d'environ 200 personnes ainsi que dix responsables d'interventions. Les membres du Care Team accomplissent leur mission dans le cadre d'un service volontaire dans la protection civile. Ils sont rétribués pour cela et ont droit à une allocation pour perte de gain. Les agents et agentes cantonaux qui assument une fonction de responsable d'intervention du Care-Team touchent une allocation de fonction pour cette activité qu'ils exercent bien souvent sans limitation de durée.

Tous ces exemples ont un point en commun : il ne paraît pas opportun d'inscrire la tâche supplémentaire dans la description du poste puisqu'elle ne fait pas partie du cahier des charges usuel. Toutes les personnes qui occupent la même fonction avec la même description de poste n'assument pas nécessairement une tâche supplémentaire. Par ailleurs

l'attribution d'une tâche supplémentaire nécessite un accord mutuel. Il est donc justifié dans ces cas-là d'accorder une allocation de fonction illimitée.

Le second cas dans lequel il est possible d'octroyer une allocation de fonction sans limitation de durée correspond à l'attribution de tâches qui figurent certes dans la description de poste, mais ne sont pas suffisamment prises en compte dans le classement de la fonction et ne semblent cependant pas justifier l'affectation à une classe de traitement supérieure. Prenons par exemple le cas d'un agent ou d'une agente qui, d'après la description de sa fonction, est chargée de mener à bien des projets de petite à moyenne importance. Cette personne doit maintenant aussi s'occuper de projets de grande envergure, mais pour accéder à la classe de traitement directement supérieure, il faudrait qu'elle assume en outre des tâches de direction. Dans ces circonstances, il faut envisager l'octroi d'une allocation de fonction. Citons aussi l'exemple de diverses fonctions de la justice : certains greffiers ou greffières assument par exemple la fonction de greffier ou greffière en chef. Cette activité comme la prise en charge de manière illimitée de la fonction de procureur ou procureure en chef sont indemnisées par une allocation de fonction. Il en va de même pour l'activité de juge en chef du directoire des tribunaux régionaux et des autorités de conciliation. L'affectation à une classe de traitement supérieure ne paraît pas justifiée dans ces cas-là ; toutefois, le surcroît de travail occasionné par la fonction supplémentaire dépasse la mesure habituelle et doit donc faire l'objet d'une indemnisation appropriée.

Les **allocations accordées sans limitation de durée** doivent être **reconsidérées tous les cinq ans** par la Direction concernée ou la Chancellerie d'Etat, qui décide de les prolonger ou de les supprimer d'entente avec l'Office du personnel. En ce qui concerne les agents et agentes des classes de traitement 27 à 30, le versement des allocations ne doit pas durer plus d'une année. Il ne peut se prolonger que dans des cas exceptionnels motivés (voir les exceptions à cette restriction dans les développements ci-dessous sur le domaine judiciaire). L'Office du personnel doit rendre compte chaque année au Conseil-exécutif des allocations de fonction versées aux agents et agentes des classes de traitement 27 à 30.

Parallèlement à l'introduction des allocations de fonction sans limitation de temps, la **durée des allocations accordées pour une période limitée diminue** : celles-ci pourront désormais être **octroyées pour trois ans au maximum**. Depuis la limitation explicite du versement de l'allocation de fonction à cinq années au maximum (révision OPers au 1^{er} janvier 2018 ; ACE 1014/2017), il est apparu dans la pratique que cette période était relativement longue. Si l'on considère par exemple une allocation de fonction octroyée pour des travaux de projet, l'expérience montre que ces activités peuvent être achevées dans un délai maximal de trois ans. Afin de garantir une **attribution restrictive des allocations de fonction à durée limitée, les Directions, la Chancellerie d'Etat et les autorités judiciaires sont tenues de les réexaminer chaque année en interne**.

La limitation à une année au maximum qui est prévue à l'alinéa 4d pour les agents et agentes des classes de traitement 27 à 30 concerne des fonctions dont le domaine d'activité usuel est considérablement élargi, c'est-à-dire surtout des postes au sein de l'administration. Ici l'attribution restrictive des allocations de fonction doit être réexaminée périodiquement. En revanche, le secteur des **autorités judiciaires** comprend un cercle restreint de collaborateurs et collaboratrices dont la **fonction est intrinsèquement indemnisée par une allocation ajoutée au classement ordinaire** : l'allocation de fonction constitue dès le départ une com-

posante fixe des rapports de travail de ces personnes. Ces fonctions sont donc à **exclure de la restriction** prévue à l'article 80, alinéa 4d; autrement dit ces fonctions des classes de traitement 27 à 30 peuvent bénéficier d'une allocation de fonction sans limitation de temps. Ce cercle fermé de fonctions dans le domaine judiciaire comprend

- les membres de la Direction de la magistrature (art. 81, al. 2 LPers),
- les présidents et présidentes des tribunaux régionaux (art. 82, al. 4 de la loi sur l'organisation des autorités judiciaires et du Ministère public ; LOJM ; RSB 161.1),
- les procureurs et procureures en chef (art. 93 LOJM),
- les procureurs et procureures des mineurs en chef (art. 93, al. 5 LOJM).

Autre nouveauté : l'article 80 mentionne expressément qu'il faut adapter ou supprimer les allocations d'une durée limitée ou illimitée lorsque les conditions de leur attribution ont changé ou disparu.

Les allocations limitées dans le temps qui ont été accordées pour une période de plus de trois ans en vertu du droit en vigueur seront versées pour la durée convenue. La limitation à trois ans de la durée des allocations de fonction s'appliquera à partir de l'entrée en vigueur de la présente modification.

4.15 Article 81, alinéa 3 – Durée de versement de l'allocation de fonction pour l'exercice d'une suppléance d'une durée limitée

A l'instar de l'allocation de fonction accordée pour l'attribution de tâches supplémentaires, celle octroyée pour l'exercice d'une suppléance d'une durée déterminée ne peut plus désormais être versée que pendant **trois ans au maximum**. D'une part, la pratique a montré ici aussi (comme pour l'allocation de fonction liée à des tâches supplémentaires) que la durée prévue pour le versement de l'allocation de fonction était généralement trop longue. D'autre part, la « synchronisation » des articles 80 et 81 concernant la limitation de durée des allocations de fonction permet de faire la transparence dans l'application pratique.

4.16 Article 111 (Billets)

Seule la version allemande de cet article fait l'objet d'une adaptation rédactionnelle.

4.17 Article 114a, alinéa 1 – Frais d'infrastructure

L'article 114a est modifié sous l'impulsion du comité stratégique TIC (CST) car il ne correspond plus, dans une large mesure, à la pratique actuelle. L'Office d'informatique et d'organisation (OIO) cantonal a d'ores et déjà examiné à titre préjudiciel le texte de l'article prévu.

Dans sa nouvelle teneur, l'article 114a emploie l'expression générique « moyens informatiques et de télécommunication » et une formulation potestative. Ces modifications permettent de tenir compte du fait qu'il n'y a pas lieu d'indemniser une utilisation seulement minime de l'infrastructure privée pour les besoins de service car les charges de décompte correspondantes seraient disproportionnées. Il en va d'ailleurs de même, à l'inverse, pour une utilisation privée seulement minime du poste de travail cantonal.

Le texte actuel de l'article 114a donne en outre l'impression que seules les Directions et la Chancellerie d'Etat seraient habilitées à verser une indemnisation. Avec la nouvelle formula-

tion, il apparaît clairement que cette compétence revient aussi au Conseil-exécutif, par exemple dans le cas d'une éventuelle réglementation centralisée sur les contributions aux téléphones mobiles. Les Directions et la Chancellerie d'Etat restent habilitées à verser une indemnité correspondante, de même que les autorités mentionnées à l'article 2, alinéas 3 à 7.

4.18 Article 123, alinéa 4 – Indemnité de départ

A l'heure actuelle, les revenus provenant d'une autre activité lucrative (dans le cas où un nouveau poste n'est pas acceptable) sont déjà pris en compte dans le calcul des mensualités de l'indemnité de départ, de sorte que le canton verse seulement la différence (c.-à-d. une « indemnité de départ partielle »). Les éventuels **revenus de substitution**, comme par exemple les **indemnités journalières en cas de maladie ou d'accident**, sont également **imputées aux mensualités versées**. Le bien-fondé de cette imputation découle finalement des principes généraux du droit (obligation de l'employé ou de l'employée de réduire le dommage, pas de surindemnisation en cas de dommage) ainsi que du sens et de la finalité de l'indemnité de départ : celle-ci consiste à apporter un soutien financier aux agents et agentes d'âge avancé qui perdent leur emploi sans faute de leur part et que le canton de Berne ne peut pas continuer à employer ; la suppression de leur poste ne doit en effet pas les placer dans une situation de détresse financière (voir à ce sujet le rapport sur la révision partielle de la LSE au 1^{er} août 2014, p. 35 ss ; arrêt du Tribunal administratif 100.2011.272, cons. 2.3.). Si les personnes concernées touchaient une indemnité de départ complète en plus de leur nouveau salaire ou de leurs indemnités journalières en cas de maladie ou d'accident, elles gagneraient davantage que si leur poste n'avait pas été supprimé, ce qui constituerait une surindemnisation.

De plus, les agents et agentes concernés sont tenus, en vertu du principe général qui les oblige à réduire le dommage, de faire tout leur possible pour minimiser ou éviter les coûts induits pour le canton. Même si l'imputation des revenus provenant d'une autre activité lucrative ou des revenus de substitution paraît donc déjà légitime sans disposition explicite à ce sujet, l'article 123 est complété d'un nouvel alinéa 2a qui prévoit expressément cette imputation. La formulation choisie mentionne explicitement les principaux cas de revenus de substitution ou d'une activité lucrative, sans pour autant en dresser une liste exhaustive. Les indemnités journalières de l'assurance invalidité et de l'assurance militaire, de même que les rentes versées au titre du droit des assurances sociales (AI, AA) sont également considérées comme des revenus de substitution et sont donc imputables. Toutefois, il est très improbable que ces rentes ou indemnités soient versées en même temps qu'une indemnité de départ.

En ce qui concerne les indemnités journalières de l'assurance-chômage, il convient ici de préciser qu'elles doivent aussi être imputées pour éviter une inégalité de traitement par rapport aux agents et agentes qui ont déjà pris leurs fonctions à un nouveau poste acceptable. Si ces indemnités n'étaient pas prises en compte, les personnes ne bénéficiant pas d'un nouveau poste toucheraient les prestations de l'assurance chômage en plus de leur indemnité de départ, alors que celles ayant un nouvel engagement acceptable ne reçoivent que leur nouveau salaire.

4.19 Titre 6.1.1a Types d'horaires de travail (nouveau)

4.19.1 Article 136a (nouveau) – Horaire de travail annualisé et article 136b (nouveau) – Solde annuel d'heures de travail

Comme indiqué plus haut, la loi instaure le 1^{er} janvier 2020 l'horaire de travail fondé sur la confiance pour les cadres dirigeants. Un nouveau type d'horaire de travail est ainsi introduit dans la loi sur le personnel et l'ordonnance y relative. Pour plus de clarté dans la systématique, les deux types d'horaire de travail, c'est-à-dire l'horaire de travail annualisé et l'horaire de travail fondé sur la confiance, sont présentés dans de nouveaux articles regroupés sous un même titre. Les dispositions sur l'horaire de travail annualisé se trouvent donc désormais à l'article 136a, et celles sur le solde annuel d'heures de travail à l'article 136b. La teneur de ces dispositions ne change pas rapport aux anciens articles 128 et 129, qui sont par conséquent abrogés.

4.19.2 Article 136c (nouveau) – Compensation des soldes d'heures de travail – changement de type d'horaire de travail (horaire de travail fondé sur la confiance)

L'article 129a est abrogé car remplacé par l'article 136c dans la nouvelle systématique. La mise en place de l'horaire de travail fondé sur la confiance nécessite cependant une adaptation rédactionnelle dans le nouvel article 136c.

Le droit en vigueur dispose que tout solde d'heures de travail positif ou négatif doit, dans la mesure du possible, être compensé avant que l'agent ou l'agente concernée entre en fonction dans une autre unité administrative ou quitte le service du canton. Si cela n'est pas possible pour les raisons prévues à l'article 136c, un solde positif fait l'objet d'une indemnisation, tandis qu'un solde négatif donne lieu à une réduction du traitement.

Une procédure similaire s'impose aussi lorsqu'un agent ou une agente passe en cours d'engagement à l'horaire de travail fondé sur la confiance.

4.19.3 Article 136d (nouveau) – Horaire de travail fondé sur la confiance 1 Personnes concernées et enregistrement du temps de travail

Les nouvelles dispositions relatives à l'horaire de travail fondé sur la confiance sont intégrées à l'ordonnance sur le personnel dans les articles 136d à 136f. L'article 136d, alinéa 1 indique expressément pour quelles fonctions l'horaire de travail fondé sur la confiance est mis en place.

L'horaire de travail fondé sur la confiance s'applique ainsi aux fonctions suivantes, qui sont **signalées par un astérisque (*) dans l'annexe 1** :

- Chancelier/chancelière
- Vice chancelier/chancelière
- Secrétaire général(e)
- Secrétaire général(e) suppléant(e)
- Chef(fe) de l'Office de la communication
- Chef(fe) de l'Office de l'agriculture et de la nature
- Chef(fe) de l'Office des forêts et des dangers naturels
- Chef(fe) de l'Office de l'économie
- Chef(fe) de l'Office de l'assurance-chômage
- Chef(fe) de l'Office des hôpitaux
- Chef(fe) de l'Office de l'intégration et de l'action sociale

- Chef(fe) de l'Office du pharmacien cantonal
- Chef(fe) de l'Office du médecin cantonal
- Chef(fe) de l'Office des personnes âgées et des personnes handicapées
- Chef(fe) du Laboratoire cantonal
- Chef(fe) de l'Office des affaires communales et de l'aménagement du territoire
- Chef(fe) de l'Office des services et des ressources
- Chef(fe) de l'Office des mineurs
- Chef(fe) de l'Office des assurances sociales
- Chef(fe) de l'Office de la circulation routière et de la navigation
- Chef(fe) de l'Office de l'exécution judiciaire
- Chef(fe) de l'Office de la population
- Chef(fe) de l'Office de la sécurité civile, du sport et des affaires militaires
- Chef(fe) de l'Administration des finances
- Chef(fe) de l'Intendance des impôts
- Chef(fe) de l'Office du personnel
- Chef(fe) de l'Office d'informatique et d'organisation
- Chef(fe) de l'Office de l'école obligatoire et du conseil
- Chef(fe) de l'Office des écoles moyennes et de la formation professionnelle
- Chef(fe) de l'Office de l'enseignement supérieur
- Chef(fe) de l'Office de la culture
- Chef(fe) de l'Office des services centralisés de la Direction de l'instruction publique et de la culture
- Chef(fe) de l'Office de l'environnement et de l'énergie
- Chef(fe) de l'Office de l'information géographique
- Chef(fe) de l'Office des eaux et des déchets
- Chef(fe) de l'Office des ponts et chaussées
- Chef(fe) de l'Office des transports publics
- Chef(fe) de l'Office des immeubles et des constructions
- Commandant(e) de la Police cantonale
- Président(e) d'APEA
- Préfet(e)
- Procureur(e) général(e)
- Procureur(e) général(e) suppléant(e)
- Président(e) de la Cour suprême
- Président(e) au Tribunal administratif
- Juge à la Cour suprême
- Juge du Tribunal administratif
- Procureur(e) en chef
- Procureur(e) des mineurs en chef
- Chef(fe) d'état-major de la Direction de la magistrature
- Chef(fe) d'état-major du Parquet général
- Chef(e) du Contrôle des finances
- Délégué(e) à la protection des données
- Secrétaire général(e) du Grand Conseil
- Archiviste cantonal(e)
- Chef(e) de service juridique de Direction la
- Chef(e) de service juridique de Direction I

Le procureur ou la procureure en chef ainsi que le procureur ou la procureure des mineurs en chef sont actuellement affectés à la fonction de « Procureur(e) » (classe de traitement 28), comme tous les procureurs et procureures qui n'assument pas de tâche de direction. Cependant, ils reçoivent une allocation de fonction en dédommagement de leur fonction de direction. Par arrêté du Grand Conseil, ces fonctions dirigeantes seront dorénavant soumises à l'horaire de travail fondé sur la confiance. Comme les postes auxquels s'applique ce type d'horaire de travail sont signalés dans l'annexe 1, les deux fonctions de « Procureur(e) en chef » et « Procureur(e) des mineurs en chef » doivent désormais y figurer aussi. Il faut signaler ici, pour la forme, qu'une éventuelle **suppléance ordinaire ou par intérim ne modifie pas le type d'horaire de travail**. Autrement dit, lorsqu'une personne qui ne bénéficie pas de l'horaire de travail fondé sur la confiance assure temporairement la suppléance d'une fonction signalée par un astérisque dans l'annexe 1 et donc soumise à cet horaire de travail, elle ne change pas de type d'horaire de travail et doit continuer d'enregistrer chaque jour ses heures de travail.

Les **agents et agentes bénéficiant de l'horaire de travail fondé sur la confiance** sont dispensés d'enregistrer leur temps de travail. Ils ne peuvent donc **pas compenser les heures d'appoint** qu'ils effectuent. Le législateur prévoit qu'ils doivent toutefois enregistrer leurs absences correspondant à des vacances, des congés ou des jours de compensation, de même que leurs absences pour cause de perfectionnement, d'exercice d'une charge publique ou d'une activité annexe autorisée. Ils doivent également consigner leurs absences pour cause de maladie ou d'accident. Conformément à la définition donnée à l'article 155 OPers, un congé est une absence autorisée sur demande pendant laquelle le traitement est ou n'est pas versé. Les absences pour cause de service militaire ou civil, ou de protection civile ne sont pas mentionnées de façon explicite, mais elles doivent aussi être enregistrées, de même que les absences correspondant à un congé de maternité ou de paternité. Toutes ces absences doivent être consignées dans le système d'enregistrement du temps de travail (en règle générale Time), aux rubriques correspondantes, **lorsqu'elles durent au moins un jour ouvré**.

Les dispositions relatives au service de garde ainsi qu'au travail de nuit et de fin de semaine ne sont pas applicables.

Lorsque l'**horaire de travail fondé sur la confiance** s'applique, **il n'existe pas de distinction entre les modèles fixe et variable de travail à temps partiel** qui sont prévus à l'article 6 du règlement du temps de travail annualisé. Les personnes travaillant à temps partiel n'ont donc pas l'obligation de convenir avec leur hiérarchie du modèle de temps partiel applicable. Il leur est toutefois recommandé de préciser à l'avance leur durée hebdomadaire de travail, en particulier leurs jours de présence au bureau, car cela est utile pour améliorer la coordination au sein de l'équipe et pour éviter tout malentendu.

4.19.4 Article 136e (nouveau) – 2 Compensation des heures d'appoint ; droit de choisir les prestations

Les agents et agentes bénéficiant de l'horaire de travail fondé sur la confiance peuvent choisir deux des trois prestations suivantes en compensation des heures d'appoint qu'ils effectuent :

- a) une allocation annuelle sous la forme d'une indemnité représentant au plus trois pour cent du traitement annuel brut,

- b) une allocation annuelle sous la forme de cinq jours de compensation au maximum,
- c) des cotisations d'épargne supplémentaires à la prévoyance professionnelle de trois pour cent du salaire assuré.

L'allocation annuelle sous la forme d'une indemnité représentant trois pour cent du traitement annuel brut fait partie du traitement et les déductions sociales habituelles en sont déduites. L'indemnité est assujettie à la caisse de pension et continue aussi d'être payée en cas de poursuite du versement du salaire lors d'une absence pour cause de maladie ou d'accident ainsi que pendant les vacances ou un congé payé. Elle est également versée dans le cadre du 13^e mois de traitement. Cette indemnité est versée mensuellement et mentionnée à part sur le décompte de traitement.

Le **droit de choisir** prévu à l'alinéa 1 peut être exercé **chaque année jusqu'au 31 décembre pour l'année suivante**. En l'absence de choix, les prestations choisies pour l'année en cours restent valables. Pour les personnes nouvellement engagées qui n'ont pas exercé leur droit à effectuer un choix, les lettres a et c s'appliquent par défaut. De plus, les agents et agentes soumis à l'horaire de travail fondé sur la confiance ont droit à 33 jours de vacances par année calendaire. En vertu des dispositions en vigueur des articles 160a à 160f, les jours de vacances non pris peuvent être reportés sur le compte épargne-temps jusqu'à un solde maximal de 50 jours. La législation du personnel sur le compte épargne-temps continue donc de s'appliquer, sans aucune restriction, aux personnes qui bénéficient de l'horaire de travail fondé sur la confiance.

Certaines personnes ont plusieurs engagements dans l'administration cantonale, par exemple une fonction de chef(fe) d'office et un autre poste qui n'est pas soumis à l'horaire de travail fondé sur la confiance. Dans ce cas, les dispositions de l'horaire de travail fondé sur la confiance s'appliquent à tous les engagements. Le terme « engagement » désigne ici les rapports de travail au sens de la LPers et de l'OPers qui entraînent l'affectation ordinaire à une classe et un échelon de traitement. Cela ne comprend pas les activités donnant lieu au versement d'une indemnité (p. ex. activité annexe d'enseignant dans une haute école).

Les dispositions concernant les allocations pour service de garde, pour travail de nuit et de fin de semaine ne s'appliquent pas aux personnes soumises à l'horaire de travail fondé sur la confiance. En revanche, il est toujours possible de leur accorder des **allocations** d'une durée limitée ou illimitée pour l'attribution de tâches supplémentaires ou l'exercice d'une suppléance. Il faut cependant souligner ici, pour la forme, que ces allocations ne sont **pas prises en compte dans le traitement annuel brut** pour le calcul de l'indemnité prévue à l'article 136e, alinéa 1, lettre a.

Pour les soldes de l'horaire de travail annualisé au 31 décembre 2019, la disposition transitoire T6-1 prévoit qu'ils soient payés au 1^{er} janvier 2020. Les soldes positifs sont payés sans autre formalité lorsqu'ils n'excèdent pas 100 heures. Par contre, s'ils dépassent le solde maximal de 100 heures en plus, le paiement nécessite, selon le cas, l'approbation du membre du Conseil-exécutif concerné, du chancelier ou de la chancelière, du président ou de la présidente de la Direction de la magistrature, du secrétaire général ou de la secrétaire générale du Grand Conseil, du délégué ou de la déléguée à la protection des données, ou du chef ou de la cheffe du Contrôle des finances. Si le paiement est refusé, les heures excédant le solde maximal autorisé sont perdues sans compensation.

La réglementation des compétences suit ici une énumération propre en dehors de l'article 2. Cela exclut en même temps toute délégation des compétences à une unité administrative de rang inférieur.

S'il existe des motifs de récusation de quelque nature que ce soit, ce sont les réglementations ordinaires des suppléances des unités administratives qui s'appliquent. Cela vaut essentiellement pour les fonctions qui ne sont pas directement rattachées à une Direction (p. ex. délégué/déléguée à la protection des données ou secrétaire général/secrétaire générale du Grand Conseil).

4.19.5 Article 136f (nouveau) – 3 Prise et suppression des jours de compensation

Il faut distinguer les **jours de compensation** et les jours de vacances. Les dispositions sur les vacances ne s'appliquent pas aux jours de compensation, qui sont conçus pour compenser les heures d'appoint effectuées dans le cadre de l'horaire de travail fondé sur la confiance. Ils doivent donc être **pris**, en règle générale, au cours de **l'année civile** où naît le droit correspondant. Si cela n'est pas possible pour l'une des raisons énoncées dans l'ordonnance, ils doivent être pris l'année suivante. Pour cela, il faut l'accord, selon le cas, du membre concerné du Conseil-exécutif, du chancelier ou de la chancelière, du président ou de la présidente de la Direction de la magistrature, du secrétaire général ou de la secrétaire générale du Grand Conseil, du délégué ou de la déléguée à la protection des données, ou du chef ou de la cheffe du Contrôle des finances. En ce qui concerne la réglementation des compétences et les motifs de récusation, nous renvoyons au commentaire de l'article 136e.

Si une personne ne prend pas ses jours de compensation pour d'autres raisons ou qu'il lui est refusé de les prendre a posteriori, ils sont perdus sans dédommagement. Ceux qui ne sont pas pris non plus l'année suivante, ou lorsque la personne concernée quitte le service du canton, sont aux aussi perdus sans dédommagement.

Les cinq jours de compensation sont accordés sous forme d'allocation annuelle. Toute personne qui entre au service du canton ou le quitte en cours d'année y a donc droit au prorata de sa durée d'engagement.

4.20 Article 156, alinéa 5 – Congé payé de courte durée

Actuellement, seuls les agents et agentes dont le poste est supprimé au sens de l'article 30, alinéa 1 LPers bénéficient d'un **congé payé de courte durée pour rechercher un emploi** (voir aussi l'art. 25 de l'ordonnance sur le placement du personnel ; OPlac, RSB 153.011.2).

Dorénavant, il sera possible d'accorder ce type de congé dans une plus large mesure, à savoir dans tous les cas de **résiliation ordinaire des rapports de travail par l'autorité d'engagement** (art. 25 LPers). Par contre, les personnes qui résilient d'elles-mêmes leurs rapports de travail ne pourront toujours pas bénéficier d'un congé payé de courte durée pour une recherche d'emploi. Bien entendu, cette possibilité est aussi exclue dans le cas d'un licenciement pour de justes motifs au sens de l'article 26 LPers.

A la différence de la réglementation prévue à l'article 25 OPlac, le congé payé de courte durée n'est pas accordé ici pour la recherche d'un emploi, mais juste pour passer des entretiens d'engagement. Il n'est pas possible en effet d'accorder du temps à la charge de l'employeur pour la constitution du dossier de candidature ou l'examen des annonces d'emploi. Le congé

payé de courte durée ne peut excéder une demi-journée de travail par semaine. Comme l'indique clairement l'alinéa 3 de l'article 156, il s'agit en l'occurrence d'une demi-journée de travail en fonction du degré d'occupation. Le chef ou la cheffe d'office décide au cas par cas, en tenant compte des circonstances et notamment des besoins de l'organisation et de l'exploitation, s'il est possible d'accorder le congé payé de courte durée.

4.21 Article 175a - Enregistrement des contributions à la formation et au perfectionnement

Le Guide d'établissement du certificat de salaire et de l'attestation de rentes de la Conférence suisse des impôts (CSI) et de l'Administration fédérale des contributions (AFC) a été modifié en ce qui concerne les contributions à la formation et au perfectionnement. Jusqu'à présent, ces contributions devaient apparaître sur le certificat de salaire si elles étaient versées à l'employé ou l'employée concernée sous forme numéraire. Les contributions en faveur de tiers (p. ex. instituts de formation) n'étaient déclarées sur le certificat de salaire qu'à partir d'un montant supérieur à 12 000 francs.

Désormais, il faut **déclarer toutes les prestations effectivement versées** par l'employeur à un agent ou à une agente pour la **formation et le perfectionnement professionnels** (y compris les frais de reconversion). Le versement des contributions de perfectionnement de l'employeur aux collaborateurs ou collaboratrices permet de garantir que ces contributions sont déclarées sur le certificat de salaire et que les personnes concernées ne peuvent pas les faire valoir en plus dans le cadre de la déclaration d'impôts. Suivant les prescriptions de l'Intendance des impôts, il faut indiquer non seulement le montant effectif des contributions, mais aussi les débours correspondant à la formation ou au perfectionnement externe qui ont été versés à l'agent ou l'agente concernée. Les prestations payées directement à des tiers (p. ex. institut de formation) ne doivent plus désormais être indiquées. Toutefois, ce principe s'applique uniquement lorsque la facture est aussi établie au nom de l'unité administrative. Si elle l'est au nom de l'agent ou l'agente, il faut suivre les indications de l'alinéa 1, à savoir verser le montant correspondant à cette personne et le déclarer sur le certificat de salaire. Les contributions à des cours de perfectionnement interne proposés par l'Office du personnel ne doivent pas être annoncés. En cas d'assujettissement aux frais, l'Office du personnel facture les montants correspondants aux unités administratives concernées, qui les lui paient directement.

4.22 Article 195, alinéa 1 – Composition (commission d'évaluation)

La commission d'évaluation comprend actuellement une représentation des Directions, de la Chancellerie d'Etat, de la Direction de la magistrature et de l'Université. La Haute école spécialisée bernoise et la Haute école pédagogique germanophone n'en font pas partie, bien que ces deux institutions emploient une large part de personnel cantonal à des fonctions très diverses.

Dans le cadre du projet d'élargissement de l'autonomie des hautes écoles, le sous-projet 2 concernant l'application du système salarial, la procédure de classement et la classification des fonctions a permis de constater qu'il serait souhaitable que non seulement l'Université, mais aussi la Haute école spécialisée bernoise et la Haute école pédagogique germanophone soient représentées à la commission d'évaluation, afin qu'elles puissent y défendre directement leurs intérêts. La commission d'évaluation, la Direction des finances et – dans le cadre

du projet mentionné – la Direction de l'instruction publique sont toutes favorables à une représentation de ces deux hautes écoles au sein de la commission.

4.23 Article 196, alinéa 1, lettres a et c - Tâches (commission d'évaluation ; exigence découlant de la pratique)

En vertu de l'article 70 LPers, le Conseil-exécutif affecte chaque fonction à une classe de traitement par voie d'ordonnance. D'autre part, le classement des fonctions est défini à l'annexe 1 conformément à l'article 34, alinéa 2 OPers. Avant toute modification de cette annexe, la commission d'évaluation doit prendre position. Or les Directions ont souvent trouvé cette procédure trop complexe et chronophage lorsqu'il s'agit d'apporter des modifications indiscutables à l'annexe 1. A l'avenir, il appartiendra donc au Conseil-exécutif de décider s'il souhaite que la commission d'évaluation prenne position sur les demandes de modification de l'annexe 1. L'OPers est modifiée en ce sens.

L'affectation initiale d'une fonction à une classe de traitement, de même que le changement d'affectation des postes, sont arrêtés d'entente avec l'Office du personnel jusqu'à la classe de traitement 26 incluse, conformément aux articles 11, 42 et 43. Le **classement des chefs et cheffes de projet ainsi que des spécialistes** constitue un cas à part : pour ces fonctions, les demandes de reclassement sont soumises à la décision de la commission d'évaluation dès la classe de traitement 24. La commission d'évaluation assume ainsi les tâches de l'Office du personnel pour quelques fonctions précises. Cette réglementation spécifique s'explique du fait que ces fonctions ont été introduites a posteriori et que, de cette manière, on a pu garantir une pratique uniforme en matière de classement. Mais après plus de dix années d'application, la commission d'évaluation a réexaminé l'article 196. Cet examen a montré qu'une pratique bien établie s'était développée et que la **procédure spéciale n'était plus nécessaire** pour fixer le classement de ces fonctions. De ce fait, les chefs et cheffes de projet ainsi que les spécialistes seront désormais eux aussi évalués par l'Office du personnel, ce qui permettra de simplifier et d'accélérer la prise de décision pour les Directions. En cas de désaccord entre l'Office du personnel et la Direction concernée, il existera toujours la possibilité de faire appel à la commission d'évaluation en tant qu'organe consultatif. De plus, il faut préciser au regard de la pratique de ces dernières années que quelques cas seulement ont été concernés (il y a eu 17 évaluations au total, dont 11 portant sur le classement de chefs de projets de construction qui peuvent être considérées comme des « affaires de routine »).

Cette modification permet en même temps une **simplification du système de classement dans son ensemble**. Dorénavant, l'Office du personnel est compétent pour modifier le classement des postes jusqu'à la classe de traitement 26 incluse, et le Conseil-exécutif pour les modifications concernant les classes 27 à 30. La commission d'évaluation continue de prendre position à l'intention du Conseil-exécutif pour les affectations de postes aux classes de traitement 27 à 30 incluse. Les autres tâches de la commission d'évaluation mentionnées dans l'article 196, à savoir la prise de position sur les modifications de l'annexe 1 à l'intention du Conseil-exécutif et le traitement des demandes de reclassement des agents et agentes cantonaux, restent inchangées.

4.24 Article 197, alinéa 4 – Demandes de reclassement (adaptation rédactionnelle)

Dans la version française de l'article 197, alinéa 4, la formulation « prenne une décision » doit être remplacée par « rende une décision ». Cette modification est nécessaire, car il ne s'agit

pas ici de prendre, mais bien de *prononcer* une décision, autrement dit de « rendre une décision ».

4.25 Article 211, alinéa 7 – Procédure de conciliation selon la loi sur l'égalité

L'article 211 a été **largement remanié** pour la dernière fois lors de l'**introduction du Code de procédure civile suisse** (CPC ; RS 272).

Les articles 197 et suivants du Code de procédure civile suisse prévoient une procédure de conciliation uniforme pour les rapports de travail de droit privé et aussi, en particulier, pour les questions d'égalité. Avant l'entrée en vigueur du CPC, la procédure correspondante était réglée par la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité ; LEg ; RS 151.1). En outre, la procédure de conciliation était précisée au niveau cantonal dans la loi portant introduction de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LiLEg ; RSB 152.072). Du fait que la procédure de conciliation est maintenant réglementée dans le CPC, les articles correspondants ont été supprimés de la LEg au niveau fédéral ; par suite, de nombreux articles ont aussi été biffés de la LiLEg au niveau cantonal, notamment l'article 16. Comme l'article 211, alinéa 7 OPers renvoie toujours à cet article qui n'existe plus désormais, il convient aussi de **supprimer ce renvoi pour des raisons rédactionnelles**.

L'alinéa 7 de l'article 211 prévoit ensuite que l'Office du personnel donne son accord pour la signature éventuelle par l'autorité d'engagement d'un arrangement dans la procédure de conciliation selon la loi sur l'égalité. Si l'arrangement est conclu par une Direction ou par la Chancellerie d'Etat, il requiert l'accord de la Direction des finances. Mais le texte actuel n'indique pas qui doit donner son accord quand c'est la Direction des finances qui est concernée et qui souhaite conclure un arrangement devant l'autorité de conciliation. Il faut donc le compléter et prévoir dans ce cas que la Direction de l'intérieur et de la justice donne son accord.

4.26 Annexe 1

Les fonctions dorénavant soumises à l'horaire de travail fondé sur la confiance doivent être signalées par un astérisque (*) dans l'annexe 1. Cet horaire de travail doit aussi s'appliquer aux fonctions de « Procureur(e) en chef » et de « Procureur(e) des mineurs en chef ». Ces deux fonctions, qui sont classées à l'heure actuelle sous le poste de « Procureur(e) », doivent désormais figurer dans l'annexe 1 et être assorties d'un astérisque.

Le Conseil-exécutif a arrêté les **modifications suivantes de l'annexe 1** : par l'ACE 1374 du 13 décembre 2017, l'affectation de la nouvelle fonction de « Chef(in) de la Police judiciaire » à la classe de traitement (CT) 28 ; par l'ACE 426 du 2 mai 2018, le passage de la fonction de « Chef(fe) de l'Office de communication » de la classe de traitement 27 à la CT 28 ; par l'ACE 1354 du 19 décembre 2018, le transfert de la fonction de « Chef(fe) de l'Office des services centralisés de la Direction de l'instruction publique et de la culture » de la classe de traitement 27 à la CT 28, et le passage de la fonction de « Chef(fe) de centre d'expertises et d'examen I » de la classe 24 à la CT 25. De plus, le Conseil-exécutif a décidé par un arrêté du 18 septembre 2019 que la fonction de « Secrétaire général(e) suppléant(e) II » (CT 27) devrait être supprimée. Il estime en effet que dans la pratique, la distinction avec la fonction de « Secrétaire général(e) suppléant(e) I » (CT 28) n'est pas suffisamment claire. Comme il est difficile de délimiter ces deux fonctions, l'annexe 1 ne mentionnera plus à l'avenir que celle de « Secrétaire général(e) suppléant(e) » dans la classe de traitement 28.

Suite au transfert des tâches liées à l'engagement des ecclésiastiques aux Eglises concernées, certaines fonctions peuvent être purement et simplement supprimées car elles ne sont plus nécessaires. Il s'agit notamment des ecclésiastiques avec fonction dirigeante, des pasteurs et pasteuses de région et des auxiliaires ecclésiastiques. La fonction de « Délégué(e) aux affaires ecclésiastiques » s'intitule désormais « Délégué(e) aux affaires ecclésiastiques et religieuses ». Les deux fonctions « Pasteur(e)/curé » et « Desservant(e) » sont pour l'instant maintenues dans l'annexe 1 car le canton restera l'employeur pendant une période transitoire pour quelque 3,5 postes à plein temps de pasteur(e) ou de curé (art. 42 de l'ordonnance du 24 avril 2019 sur les Eglises nationales bernoises). Il s'agit en l'occurrence de postes prévus dans des contrats intercantonaux qui ne sont pas transférés aux Eglises nationales mais dont l'employeur demeure le canton.

Enfin, la fonction de « Directeur/trice de l'Ecole cantonale de logopédie » fait l'objet d'une modification d'ordre rédactionnel.

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

A la demande de la Direction de l'instruction publique dans le cadre du second corapport, une modification indirecte est apportée à l'article 35, alinéas 1 et 3 de l'ordonnance sur le statut du corps enseignant (OSE ; RSB 430.251.0). La réglementation applicable au corps enseignant prévoit actuellement qu'en cas d'accident entraînant une absence de plus de cinq jours, un certificat médical doit être fourni au plus tard le cinquième jour (art. 35, al. 1 OSE). Comme en cas d'incapacité totale ou partielle de travailler suite à un accident, le droit à l'indemnité journalière naît dès le troisième jour conformément à l'article 16, alinéa 2 LAA, le certificat médical doit être fourni à partir du troisième jour ouvré suivant l'accident, à la différence des absences pour cause de maladie. La modification de l'OSE permet ainsi de s'aligner dans une certaine mesure sur l'OPers. Il faut cependant noter qu'à la différence de l'article 57 OPers, l'OSE utilise simplement le terme « jour », qu'il faut comme auparavant interpréter par « jour du calendrier ». L'expression « jour ouvré » ne convient pas dans la législation sur le statut du corps enseignant : en effet, les enseignants et enseignantes disposent d'une grande latitude pour organiser leur temps de travail (en particulier pour la préparation et le suivi des leçons) et la formulation « jour ouvré » au sens classique n'aurait ici aucun sens.

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

La présente révision est conforme aux objectifs du programme gouvernemental de législature 2019 à 2022.

6 Répercussions sur les finances, l'organisation, le personnel, les technologies de l'information et les locaux

La mise en place de l'horaire de travail fondé sur la confiance va représenter un grand changement pour les collaborateurs et collaboratrices concernés. Il n'y aura en principe plus d'enregistrement du temps de travail ni des heures d'appoint éventuelles. En dédommagement de ces heures d'appoint qu'ils ne pourront plus compenser, les agents et agentes soumis à l'horaire de travail fondé sur la confiance bénéficieront d'une indemnité financière et/ou de jours de compensation. Ils pourront ainsi choisir deux des trois prestations suivantes :

- une allocation annuelle représentant trois pour cent du traitement annuel brut,

- des cotisations d'épargne supplémentaires de l'employeur au plan de prévoyance à hauteur de trois pour cent du gain assuré, ou
- cinq jours de compensation par an.

Selon toute vraisemblance, la mise en place de l'horaire de travail fondé sur la confiance n'entraînera pas de coûts supplémentaires : en effet, les calculs tiennent compte du fait qu'il n'y aura plus besoin de provisions avec ce nouvel horaire de travail ; autrement dit, ils tablent sur l'hypothèse que les coûts générés par l'introduction de l'horaire de travail fondé sur la confiance (allocation annuelle et cotisations d'épargne à la caisse de pension) seront moins élevés que les provisions qui devaient auparavant être constituées chaque année pour les heures d'appoint effectuées. Le choix des jours de compensation n'entraîne pas de frais de suppléance.

Le droit uniforme à 33 jours de vacances se traduit par une augmentation du nombre de jours de vacances accordés aux jeunes collaborateurs et collaboratrices. Au plan comptable, ces jours de vacances supplémentaires représentent une indemnité de 2,2 pour cent (pour 5 jours supplémentaires) à 3,5 pour cent (pour 8 jours supplémentaires). Toutefois, cela n'entraîne pas de coûts supplémentaires dans la pratique puisque l'on part du principe, comme pour les jours de compensation, qu'il n'y aura pas de frais de suppléance. Cette hypothèse avait déjà été avancée en 2012 lors de l'allongement de la durée des vacances. Le Conseil-exécutif était alors parti du principe que la plupart des offices et entreprises de l'administration cantonale étaient à même de supporter cette mesure sans augmenter leurs effectifs, par le biais de gains de productivité, de mesures d'organisation et d'optimisation ainsi que d'éventuelles coupes minimales dans les prestations.

L'assujettissement aux caisses de pension des allocations pour service de garde, travail de nuit et travail de fin de semaine (supplément pour les vacances de 10,64% compris) ainsi que des allocations de fonction se traduit par un supplément de coûts de 1,4 million de francs par an.

7 Répercussions sur les communes

Le présent projet a des répercussions uniquement sur les communes qui appliquent le droit du personnel cantonal.

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

Aucune répercussion notable n'est à prévoir en ce qui concerne l'économie, l'environnement et la société.

9 Proposition

La Direction des finances propose au Conseil-exécutif d'approuver la présente modification.

Berne, le 31 octobre 2019

La Directrice des finances : *Beatrice Simon*