



## **Loi sur le personnel (LPers) (Modification)**

## Table des matières

1	Synthèse .....	1
2	Horaire de travail fondé sur la confiance .....	2
2.1	Contexte.....	2
2.2	Contexte des motions adoptées .....	2
2.3	Nouvelles dispositions plus restrictives sur le temps de travail .....	3
2.5	L'horaire de travail fondé sur la confiance chez d'autres employeurs .....	3
2.5.1	L'horaire de travail fondé sur la confiance conformément à la loi fédérale sur le travail .....	4
2.5.2	Administration fédérale.....	4
2.5.3	Administrations cantonales .....	5
2.5.4	Régies fédérales .....	5
2.5.5	Conclusions de la comparaison avec d'autres employeurs .....	5
2.6	Modèle possible pour l'administration du canton de Berne .....	6
2.6.1	Définition de l'ensemble de personnes concerné par l'horaire de travail fondé sur la confiance.....	6
2.6.2	Compensation des heures d'appoint en argent .....	10
2.6.3	Compensation des heures d'appoint en temps.....	12
2.6.4	Autres aspects relatifs à l'introduction de l'horaire de travail fondé sur la confiance.....	13
2.6.5	Récapitulation des réglementations de l'horaire de travail fondé sur la confiance inscrites respectivement dans la loi et l'ordonnance .....	14
2.6.6	Dispositions transitoires sur l'horaire de travail fondé sur la confiance .....	15
3	Traitement de données personnelles résultant de l'utilisation de l'infrastructure électronique de l'administration .....	16
3.1	Contexte.....	16
3.1.1	Lacunes dans les dispositions actuelles du droit du personnel.....	16
3.1.2	Relation avec la loi cantonale sur la protection des données .....	17
3.1.3	Relation avec le droit fédéral.....	18
3.2	Caractéristiques des nouvelles dispositions .....	18
3.2.1	Principe d'interdiction d'enregistrement et d'évaluation .....	18
3.2.2	Traitement des données admissible .....	18
3.2.3	Dispositions d'exécution.....	19
3.2.4	Classification systématique des nouvelles dispositions .....	19
4	Autres éléments de la révision LPers 2020.....	19
5	Caractéristiques de la nouvelle réglementation .....	21
6	Commentaires des articles .....	21
6.1	Article 12a – Principes (Traitement des données, nouveau).....	21
6.2	Article 12b – Infrastructure électronique (Traitement des données, nouveau) .....	22
6.3	Article 12c – Enregistrement de données personnelles (Traitement des données, nouveau).....	22
6.4	Article 12d – Evaluation de données personnelles (Traitement des données, nouveau) .....	22
6.5	Article 12e – Dispositions d'exécution (Traitement des données, nouveau) .....	24
6.6	Article 14, alinéa 4 – Motifs généraux de résiliation (besoin révélé par la pratique, suppression) .....	24
6.7	Article 19 – Délégation de la compétence d'engagement dans le domaine de la justice (besoin révélé par la pratique).....	26
6.8	Article 22 – Période probatoire (besoin révélé par la pratique) .....	26
6.9	Article 39 – Membres d'autorité à titre principal – Résiliation par achèvement de la période de fonction (besoin révélé par la pratique).....	27
6.10	Article 57a – Horaire de travail fondé sur la confiance (nouveau) .....	28
6.11	Article 87 – Allocation de fonction pour une durée indéterminée (besoin révélé par la pratique).....	28

6.12 Article 91 – Primes de fidélité aux membres du Conseil-exécutif (besoin révélé par la pratique).....	29
6.13 Article 48d de la loi d'organisation (LOCA) – Traitement de données personnelles résultant de l'utilisation de l'infrastructure électronique (Traitement des données, nouveau, modification indirecte) .....	29
7 Place du projet dans le programme gouvernemental de législature (programme législatif) et dans d'autres planifications importantes .....	29
8 Répercussions financières.....	29
9 Répercussions sur le personnel et l'organisation .....	29
10 Conséquences pour les communes.....	30
11 Répercussions sur l'économie .....	30
12 Résultat de la procédure de consultation .....	30
12.1 Mise en place de l'horaire de travail fondé sur la confiance pour les cadres dirigeants	30
12.2 Traitement de données personnelles résultant de l'utilisation de l'infrastructure électronique de l'administration .....	34
12.3 Allocation de fonction pour une durée indéterminée .....	34
12.4 Autres éléments de la révision LPers 2020 (en particulier besoins révélés par la pratique).....	35
12.5 Conclusions du Conseil-exécutif.....	35
13 Proposition .....	36

---

## Rapport présenté par le Conseil-exécutif au Grand Conseil concernant la modification de la loi sur le personnel (LPers)

---

### 1 Synthèse

La présente révision partielle de la loi sur le personnel au 1<sup>er</sup> janvier 2020 (révision LPers 2020) consiste essentiellement à **mettre en place l'horaire de travail fondé sur la confiance pour les cadres dirigeants**. L'horaire de travail fondé sur la confiance est un modèle d'organisation du travail qui considère en premier lieu l'exécution du travail convenu. Les agents et agentes étant libérés de l'obligation de saisir leur temps de travail, les heures d'appoint ne sont donc plus comptabilisées.

Au plan thématique, l'horaire de travail fondé sur la confiance relève du domaine de l'horaire de travail et des formes de travail. Le législateur a délégué la compétence de ce domaine au Conseil-exécutif, autorité réglementaire, à l'article 57 LPers. Mais **le principe** du modèle de l'horaire de travail fondé sur la confiance doit être inscrit dans la LPers. La législation doit définir que les heures d'appoint ne pouvant plus être indemnisées sont compensées au maximum par une **allocation de six pour cent** du traitement et des **cotisations d'épargne de l'employeur de trois pour cent** à la caisse de pension. Il doit en outre être possible de choisir de recevoir 10 jours de compensation au maximum **à la place** de l'allocation. La loi doit également stipuler que les agents bénéficiant de l'horaire de travail fondé sur la confiance disposent d'un droit uniforme aux vacances, et enfin définir l'ensemble minimal des personnes travaillant avec l'horaire de travail fondé sur la confiance. Dans une première phase, il s'agira ainsi **des secrétaires généraux et des secrétaires générales, de leurs suppléants et suppléantes, des chefs et cheffes d'office** et des fonctions analogues. Une délégation de compétence au Conseil-exécutif est proposée, pour que cet ensemble puisse au besoin être étendu ultérieurement.

La révision LPers 2020 consiste en outre à **créer une base légale formelle pour le traitement de données secondaires** résultant de **l'utilisation des moyens auxiliaires informatisés par les agents et agentes dans l'administration cantonale**. **L'utilisation d'appareils informatiques et leur mise en réseau a en effet constamment progressé dans l'administration cantonale** ces dernières années. Cette infrastructure électronique (ordinateurs, appareils mobiles, téléphonie par internet, etc.) mise à la disposition des agentes et des agents du canton de Berne **laisse des traces induites par le système**. Ces données d'utilisation, dites secondaires, sont en règle générale automatiquement enregistrées par les appareils. Les données secondaires permettent en particulier de tirer des **conclusions** sur les personnes que tel agent ou telle agente a contactées et pendant combien de temps, ou à quels serveurs il ou elle a accédé. Outre ces données secondaires, les outils de travail électroniques enregistrent le plus souvent aussi les **contenus proprement dits des données traitées** (texte du courriel, fichier audio de l'entretien téléphonique, contenu des sites internet consultés). Un **enregistrement automatique** de ce genre de flux de données peut **inclure l'enregistrement de données personnelles particulièrement dignes de protection**. Il serait en principe jusqu'à un certain degré possible de dresser des profils de la personnalité des agents et des agentes à l'aide de ces données. La révision de la loi sur le personnel proposée a donc pour but de créer une base légale formelle pour protéger les agents et les agentes du traitement non autorisé de données électroniques et n'admettre ce traitement que dans des cas où des besoins de service en motivent expressément la nécessité. **En complément à cela, la loi sur l'organisation du Conseil-exécutif et de l'administration** (loi d'organisation, LOCA ; RSB 152.01) stipule que ces **nouvelles dispositions s'appliquent également par analogie aux utilisateurs et utilisatrices indirects de l'infrastructure électronique** du canton de Berne, par exemple donc à des personnes privées qui interrogent les banques de données publiques de l'administration sur internet. La LOCA est adaptée indirectement en conséquence dans le cadre de la présente révision partielle.

La loi sur le personnel prévoit que les **allocations de fonction** ne sont accordées que pour **l'attribution temporaire de tâches supplémentaires**. Cette **réglementation limitée dans le temps** n'est toutefois **pas judicieuse dans tous les cas** où des **tâches sont assumées à plus long terme** en dehors du cahier des charges proprement dit. Il faut donc créer la possibilité d'accorder, **en cas de besoin, des allocations de fonction à durée indéterminée** pour certains domaines.

La révision de la LPers tient enfin compte de **besoins révélés principalement par la pratique**. Ainsi les dispositions régissant les motifs légaux de résiliation des rapports de travail, l'engagement à l'essai, les compétences des autorités pour autoriser les demandes de continuer à exercer la fonction au-delà de l'âge de la retraite sont-elles à cette occasion corrigées, complétées ou supprimées. Cette révision précise également que les membres du Conseil-exécutif n'ont pas droit à une prime de fidélité, ne faisant ainsi qu'entériner une pratique que le Conseil-exécutif applique depuis quelques années et qui consiste, pour les conseillers d'Etat, à renoncer volontairement à toucher la prime de fidélité prévue pour le personnel cantonal et le corps enseignant. Ces points sont examinés plus en détails ci-après dans le commentaire des différents articles (ch. 9).

## 2 Horaire de travail fondé sur la confiance

### 2.1 Contexte

Il est chez de nombreux employeurs une pratique courante depuis quelques années que des cadres supérieurs en particulier appliquent l'horaire de travail fondé sur la confiance. Dans l'administration du canton de Berne, la mise en place de l'horaire de travail fondé sur la confiance est également envisagée depuis le début des années 2000. L'exigence de sa mise en place s'est accentuée lorsque des cadres ont quitté l'administration cantonale en ayant encore des soldes disproportionnés de jours à prendre: En 2009, différentes interventions parlementaires concernant les réglementations sur les horaires de travail du personnel cantonal ont été déposées, en particulier la motion 258-2009, Fuchs (Berne, UDC) et la motion 287-2009 PRD (Kneubühler, Nidau; Haas, Berne) qui demandent la mise en place de l'horaire de travail fondé sur la confiance chez les cadres supérieurs. Le Grand Conseil a adopté ces deux motions en 2011. Cette même année, le Conseil-exécutif a préparé un projet de révision partielle de la loi sur le personnel (révision LPers 2013). Pour compenser les heures d'appoint qui ne pourraient plus être indemnisées, ce projet prévoyait de relever le classement des cadres concernés de deux classes de traitement, ce qui aurait correspondu à une augmentation de 12 pour cent. Cette augmentation se serait également répercutée sur les traitements des membres du Conseil-exécutif. Ce dernier point surtout a suscité de vives critiques dans le cadre de la consultation par voie de conférence organisée à l'époque, raison pour laquelle le Conseil-exécutif a retiré le projet en janvier 2012. Mais le montant de l'indemnisation des heures d'appoint ne pouvant plus être compensées avait lui aussi fait l'objet des critiques.

En 2016, la Commission de gestion (CGes) et la Commission des finances (CFin) ont exigé la mise en place de l'horaire de travail fondé sur la confiance conformément au mandat adopté par le Grand Conseil. La **CFin** esquissait en outre ses **conceptions concrètes** de révision correspondante de la loi.

### 2.2 Contexte des motions adoptées

Les motions qui ont été adoptées, mais pas encore mises en œuvre à ce jour, ont été déposées en 2009. Leur dépôt était motivé par les cas, rendus publics dans la presse, de cadres ayant quitté le canton en bénéficiant, à leur départ, de soldes d'heures de travail et de vacances très élevés. **L'aspect le plus gênant était que dans certains cas, ces cadres se voyaient payer à leur départ des avoirs équivalant à plusieurs mois de salaire** ou pouvaient prendre leur retraite plus tôt. Les dispositions qui régissaient alors le temps de travail permettaient de transférer sans aucune restriction les jours de vacances non pris sur un compte épargne-temps (CET). A cela s'ajoutait le fait qu'il était aussi possible d'amasser des soldes annuels d'heures de travail très élevés. Les motions déposées à l'époque indiquaient

aussi que les milieux politiques n'appréciaient guère l'augmentation continue du volume des provisions constituées pour les soldes horaires.

### 2.3 Nouvelles dispositions plus restrictives sur le temps de travail

Le Conseil-exécutif a lui aussi considéré non souhaitables les dispositions qui régissaient à l'époque le temps de travail et qui se traduisaient par l'obligation d'accumuler les soldes positifs jusqu'au départ du service cantonal, faute de limitation et de possibilité de les compenser. Le Conseil-exécutif a par conséquent introduit progressivement de **nouvelles dispositions sur le temps de travail nettement plus restrictives** dans le cadre de deux révisions de l'ordonnance sur le personnel (OPers, RSB 153.011.1), en 2013 et en 2016. Les nouvelles dispositions empêchent déjà l'apparition de soldes horaires disproportionnés, et les soldes trop élevés – pour autant qu'il en existe encore aujourd'hui – disparaîtront d'ici la fin de l'année 2019. Les mesures déjà prises poursuivaient elles aussi les objectifs visés par la mise en place de l'horaire de travail fondé sur la confiance (réduction des soldes de travail élevés des cadres supérieurs et réduction des provisions à constituer pour compenser les soldes horaires). L'introduction de l'horaire de travail fondé sur la confiance permet donc de poursuivre la voie adoptée lors de la révision des dispositions sur le temps de travail du personnel cantonal.

### 2.4 Défis liés à la mise en place de l'horaire basé sur la confiance

L'introduction de l'horaire de travail fondé sur la confiance doit prendre en compte les points suivants:

- Si l'horaire de travail fondé sur la confiance était mis en place, le membre du Conseil-exécutif concerné n'aurait plus la vue d'ensemble des heures d'appoint effectuées par les cadres supérieurs de sa Direction. Le conseiller ou la conseillère d'État n'aurait donc que **des possibilités limitées d'appliquer un pilotage adéquat de sa charge de travail** et, par exemple, d'alléger celle des cadres surchargés par des mesures organisationnelles. La motivation des cadres supérieurs au travail et à la performance étant par nature élevée, il existe le risque qu'ils prennent sur eux, sur une longue durée, une charge de travail très lourde. S'ils ne connaissent pas leurs propres limites ou ne veulent pas les reconnaître, une surcharge peut les conduire jusqu'au burnout, avec les absences qui en découlent. La façon dont la protection de la santé peut être garantie avec le modèle de l'horaire de travail fondé sur la confiance constitue donc un défi important.
- Comme le montrent les expériences des autres employeurs, un nombre démesuré d'heures d'appoint – en particulier effectuées le soir ou le week-end – ne peut plus être compensé en temps sous le régime de l'horaire de travail fondé sur la confiance, parce qu'il est attendu des cadres supérieurs qu'ils soient présents en tout temps au poste de travail. La mise en place de l'horaire de travail fondé sur la confiance se traduirait par conséquent pour ces personnes par une **dégradation des conditions de travail**. Comme il est indiqué plus loin, la CFin exige que l'horaire de travail fondé sur la confiance soit instauré de manière obligatoire pour tous les agents et agentes des classes de traitement (CT) 27 à 30, et de manière facultative pour ceux des CT 24 à 26. Cela correspond respectivement à 370 et 530 personnes, autrement dit à **900 agents et agentes** au total. Il ne paraît **pas judicieux** de modifier les conditions d'emploi d'un ensemble de personnes aussi grand, vu les révisions des dispositions sur les horaires de travail qui ont déjà été réalisées.

Dans ce contexte, la présente révision partielle de la LPers doit permettre au Grand Conseil de se prononcer sur l'introduction de l'horaire de travail fondé sur la confiance et sur ses modalités dans le cadre d'une procédure législative.

### 2.5 L'horaire de travail fondé sur la confiance chez d'autres employeurs

Avant l'exposé des modalités de l'introduction de l'horaire de travail fondé sur la confiance que propose le Conseil-exécutif, au chiffre 3, voici un rappel de la façon dont l'horaire de travail fondé sur la confiance est présenté dans la loi sur le travail et chez d'autres employeurs.

Dans ses propositions, la CFin s'est en majeure partie inspirée du modèle d'horaire de travail fondé sur la confiance de l'administration fédérale. Raison pour laquelle il est d'abord présenté ici séparément, avant d'aborder la situation dans d'autres cantons et régies fédérales.

### 2.5.1 ***L'horaire de travail fondé sur la confiance conformément à la loi fédérale sur le travail***

Les cantons sont en principe exclus du champ d'application de la loi sur le travail pour ce qui est du temps de travail (art. 2 de la loi du 13 mars 1964 sur le travail; RS 822.11) Mais il peut être intéressant d'examiner cette réglementation à titre de comparaison.

Conformément à l'article 73a de l'ordonnance 1 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail (RS 822.111), il peut être renoncé à saisir le temps de travail notamment (nouvelle réglementation au 1<sup>er</sup> janvier 2016) si les travailleurs concernés disposent d'une **grande autonomie** dans leur travail et peuvent **dans la majorité des cas fixer eux-mêmes leurs horaires de travail**, qu'ils touchent un salaire annuel brut dépassant CHF 120 000 (bonus compris) et qu'il existe une convention collective de travail prévoyant des mesures de protection de la santé.

### 2.5.2 ***Administration fédérale***

Dans l'administration fédérale, l'horaire de travail fondé sur la confiance est obligatoire pour les cadres supérieurs, et facultatif pour les cadres moyens. En 2016, 9,5 pour cent de tous les collaborateurs et collaboratrices de l'administration fédérale travaillaient avec l'horaire de travail fondé sur la confiance. Voici les principales caractéristiques de la réglementation de l'horaire de travail fondé sur la confiance dans l'administration fédérale:

- Les employés des classes de salaire supérieures 30 à 38 appliquent obligatoirement l'horaire de travail fondé sur la confiance.
- Les employés rangés dans les classes de salaire 24 à 29 peuvent, en accord avec leur supérieur hiérarchique, appliquer l'horaire de travail fondé sur la confiance.
- Les employés appliquant l'horaire de travail fondé sur la confiance ne peuvent pas compenser les heures d'appoint, mais reçoivent une compensation annuelle sous la forme d'une **indemnité en espèces représentant six pour cent** du salaire annuel. L'indemnité en espèces peut, à titre exceptionnel et en accord avec le supérieur hiérarchique, être remplacée par dix jours de compensation ou par une bonification de 100 heures sur un compte pour congé sabbatique. Les employés appliquant l'horaire de travail fondé sur la confiance ont droit aux mêmes vacances que les autres employés.
- A souligner: les employés des classes 24 et supérieures sont assurés à la caisse de pension dans un **plan pour cadres** : l'employeur leur paie à partir de l'âge de 45 ans **des cotisations d'épargne de 2,6 pour cent supérieures** à celles des employés des classes de salaire inférieures<sup>1</sup>.

Voici les **points** principaux concernant le domaine dans lequel l'horaire de travail fondé sur la confiance est **facultatif** (classes de salaire 24 à 29):

- **Seul un quart des employés** des classes de salaire 24 à 29 **utilise** l'horaire de travail fondé sur la confiance.
- L'introduction de l'horaire de travail fondé sur la confiance dans l'administration fédérale en 2009 était motivée par la réduction des soldes élevés de vacances et d'heures supplémentaires. Depuis lors la priorité est donnée à l'indemnisation en argent au lieu d'une compensation horaire, autrement dit l'introduction de l'horaire de travail fondé sur la confiance devrait avant tout éviter l'accumulation de soldes horaires. Aussi les employés des classes de salaire 24 à 29 qui **peuvent fournir la prestation attendue dans le cadre de la semaine ordinaire de 42 heures sont-ils exclus de l'horaire de travail fondé sur la**

<sup>1</sup> Dans le plan pour cadres, les cotisations d'épargne que paient les employés sont de 0,3 point de pourcentage supérieures.

**confiance.**<sup>2</sup> L'horaire de travail fondé sur la confiance n'entre en ligne de compte **que pour des employés qui doivent, pour des raisons de service, régulièrement fournir du travail supplémentaire dans une assez large mesure.**

### 2.5.3 Administrations cantonales

La Direction des finances a réalisé un sondage auprès des autres cantons pour recenser leur pratique en la matière. 21 cantons y ont participé. Comme le montre le tableau ci-dessous, douze cantons appliquent l'horaire de travail fondé sur la confiance pour les cadres supérieurs:

Modèle de temps de travail pour les cadres supérieurs	Nombre de cantons	Cantons
Horaire de travail fondé sur la confiance	12	AG, AR, BS, GE, GR, JU, NE, SZ <sup>3</sup> , TG, TI, VD, VS
Saisie du temps de travail	9	BL, FR, OW, SG <sup>4</sup> , SH, SO, UR, ZG, ZH

**Tableau 1:** L'horaire de travail fondé sur la confiance dans d'autres cantons (état en 2017)

Dans la majorité des cantons, les employés travaillant selon l'horaire de travail fondé sur la confiance sont déterminés **d'après leur fonction** et non pas d'après leur classe de traitement (CT). **En règle générale il s'agit uniquement de cadres supérieurs**, pour la plupart ceux qui sont directement subordonnés à un membre du gouvernement, ainsi qu'une sélection d'autres fonctions. Il existe plusieurs solutions pour rémunérer les heures d'appoint qui ne peuvent plus être compensées : deux cantons versent une indemnité financière, cinq accordent des jours de vacances ou de compensation supplémentaires, un prend en charge des cotisations supplémentaires de l'employeur à la prévoyance professionnelle.

### 2.5.4 Régies fédérales

Dans les régies fédérales que sont les CFF, la SSR, Swisscom et La Poste, non seulement les cadres supérieurs appliquent l'horaire de travail fondé sur la confiance, mais aussi des cadres des échelons inférieurs. Il s'ensuit donc que les employés et employées de toutes les régies fédérales bénéficient **de jours de congé et de vacances supplémentaires** (entre trois et cinq). La SSR, Swisscom et La Poste offrent en outre à leurs collaborateurs et collaboratrices qui appliquent l'horaire de travail fondé sur la confiance la **possibilité de prendre un congé sabbatique** ou un congé de développement professionnel (chez Swisscom p.ex. les cadres qui appliquent l'horaire de travail fondé sur la confiance mais qui ne sont pas soumis à la convention collective ont droit tous les cinq ans à cinq semaines de vacances supplémentaires). Outre le fait que le **niveau des salaires est en général plus élevé** dans les régies fédérales, les cadres peuvent y bénéficier de **modèles spéciaux de caisse de pension** ou de **réglementations spéciales des frais**, voire même d'**avantages hors salaire** (AG, véhicule de service).

### 2.5.5 Conclusions de la comparaison avec d'autres employeurs

L'analyse des dispositions régissant l'horaire de travail fondé sur la confiance chez d'autres employeurs permet de constater que celui-ci fait le plus souvent **partie intégrante d'un ensemble de conditions d'emploi des cadres**. Il est souvent impossible de déterminer de ma-

<sup>2</sup> Voir arrêt du Tribunal administratif fédéral A-3753/2013 du 22 août 2013

<sup>3</sup> Dans le canton de Schwytz, les cadres supérieurs sont libres de travailler ou non selon l'horaire de travail fondé sur la confiance.

<sup>4</sup> Dans le canton de Saint-Gall, un additif à la loi sur le personnel concernant l'introduction de l'horaire de travail fondé sur la confiance pour les cadres supérieurs est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018.



nière détaillée la façon dont les heures d'appoint ne pouvant être compensées sont indemnisées en argent ou en heures de travail.

Mais il est toutefois possible de déterminer dans l'administration fédérale en particulier comment les heures d'appoint sont indemnisées depuis la mise en place de l'horaire de travail fondé sur la confiance. L'exemple de l'administration fédérale est également pertinent en ceci que le canton de Berne est en concurrence avec elle sur le site économique bernois pour le recrutement de personnel. **L'indemnité en espèces de six pour cent du salaire que verse l'administration fédérale** à ses collaborateurs et collaboratrices qui appliquent l'horaire de travail fondé sur la confiance constitue donc une valeur indicative importante, même s'il ne faut pas oublier que l'administration fédérale pratique **des salaires d'un niveau plus élevé** et offre à ses cadres une **solution avantageuse de caisse de pension**.

## 2.6 Modèle possible pour l'administration du canton de Berne

Une procédure de corapport a été réalisée en février 2017 auprès des Directions, de la Chancellerie d'État et de la Direction de la magistrature sur les points principaux d'une mise en place de l'horaire de travail fondé sur la confiance, dans le but d'intégrer des **modalités largement étayées** à la révision de la législation sur le personnel. Sur la base des résultats de cette procédure de corapport interne, le Conseil-exécutif a élaboré un modèle envisageable d'horaire de travail fondé sur la confiance pour l'administration cantonale qui est présenté ci-dessous. Les propositions de la CFin sont abordées pour chaque thème.

Il s'agit de régler en particulier les points suivants:

- la définition de l'ensemble de personnes concerné (ch. 2.6.1),
- la compensation des heures d'appoint en argent (ch. 2.6.2),
- la compensation des heures d'appoint en temps (ch. 2.6.3).

Il existe d'autres aspects, plutôt accessoires, qui peuvent en majorité être réglés par voie d'ordonnance (ch. 2.6.4). Le chiffre 2.6.5 récapitule les différentes réglementations et l'acte législatif qui les régit.

### 2.6.1 *Définition de l'ensemble de personnes concerné par l'horaire de travail fondé sur la confiance*

La présente proposition consiste à **rendre l'horaire de travail fondé sur la confiance obligatoire pour les fonctions du premier échelon hiérarchique**, autrement dit pour les cadres supérieurs de l'administration cantonale. Il s'agit là des agents et agentes des classes de traitement 27 à 30 qui bénéficient d'une large autonomie et d'une responsabilité prépondérante dans la définition et la réalisation d'objectifs des Directions et de stratégies des offices. Ils assument une responsabilité étendue au plan du pilotage et des résultats de leur office ou d'une unité administrative analogue. Ils sont pour la plupart **directement subordonnés à un membre du gouvernement**. Il s'agit

- des secrétaires généraux et des secrétaires générales ainsi que de leurs suppléants et suppléantes,
- des chefs et cheffes des offices et des unités administratives assimilées,
- de certaines autres fonctions particulières, notamment des membres de la Direction de la magistrature.

**Environ 90 personnes** font ainsi partie des cadres dirigeants, autrement dit 0,7 pour cent de l'effectif du personnel de l'administration cantonale (hautes écoles exceptées). Il est proposé de rendre l'horaire de travail fondé sur la confiance obligatoire pour les fonctions suivantes:

Organisation	Désignation de la fonction
Chancellerie d'État	Chancelier/chancelière d'Etat Vice-chancelier/chancelière (2 personnes) Archiviste cantonal(e) Chef/cheffe de Communication du canton de Berne
Direction de l'économie publique	Secrétaire général-e Secrétaire général-e suppléant-e Chef/cheffe de l'Office de l'agriculture et de la nature Chef/cheffe de l'Office des forêts Chef/cheffe du beco Economie bernoise
Direction de la santé publique et de la prévoyance sociale	Secrétaire général-e Secrétaire général-e suppléant-e (2 personnes) Chef/cheffe de l'Office des hôpitaux Chef/cheffe de l'Office des affaires sociales Chef/cheffe de l'Office du pharmacien cantonal Chef/cheffe de l'Office du médecin cantonal Chef/cheffe de l'Office juridique Chef/cheffe de l'Office des personnes âgées et handicapées Chef/cheffe du Laboratoire cantonal
Direction de la justice, des affaires communales et des affaires ecclésiastiques	Secrétaire général-e Secrétaire général-e suppléant-e Chef/cheffe de l'Office des affaires communales et de l'organisation du territoire Chef/cheffe de l'Office de gestion et de surveillance Chef/cheffe de l'Office des mineurs du canton de Berne Chef/cheffe de l'Office juridique Chef/cheffe de l'Office des assurances sociales Préfet/préfète (10 personnes) Président-e d'APEA (11 personnes)
Direction de la police et des affaires militaires	Secrétaire général-e Secrétaire général-e suppléant-e (2 personnes) Commandant-e de la Police cantonale Chef/cheffe de l'Office de la circulation routière et de la navigation Chef/cheffe de l'Office de l'exécution judiciaire Chef/cheffe de l'Office de la population et des migrations Chef/cheffe de l'Office de la sécurité civile, du sport et des affaires militaires
Direction des finances	Secrétaire général-e Secrétaire général-e suppléant-e (2 personnes) Chef/cheffe de l'Administration des finances Chef/cheffe de l'Intendance des impôts Chef/cheffe de l'Office du personnel Chef/cheffe de l'Office d'informatique et d'organisation
Direction de l'instruction publique	Secrétaire général-e Secrétaire général-e suppléant-e (3 personnes) Chef/cheffe de l'Office de l'enseignement préscolaire et obligatoire, du conseil et de l'orientation Chef/cheffe de l'Office de l'enseignement secondaire du 2 <sup>e</sup> degré et de la formation professionnelle Chef/cheffe de l'Office de l'enseignement supérieur Chef/cheffe de l'Office de la culture Chef/cheffe de l'Office des services centraux

Direction des travaux publics, des transports et de l'énergie	Secrétaire général-e Secrétaire général-e suppléant-e (2 personnes) Chef/cheffe de l'Office de la coordination environnementale et de l'énergie Chef/cheffe de l'Office juridique (codirection) Chef/cheffe de l'Office de l'information géographique Chef/cheffe de l'Office des eaux et des déchets Chef/cheffe de l'Office des ponts et chaussées Chef/cheffe de l'Office des transports publics et de la coordination des transports (codirection) Chef/cheffe de l'Office des immeubles et des constructions (codirection)
Direction de la magistrature	Président-e de la Cour suprême Président-e du Tribunal administratif Procureur-e général-e Chef/cheffe d'état major de la Direction de la magistrature
Autres fonctions	Chef/cheffe du Contrôle des finances Secrétaire général-e du Grand Conseil Délégué-e à la protection des données,

**Tableau 2:** Fonctions appliquant l'horaire de travail fondé sur la confiance

Dans l'ensemble, la présente révision vise à ce que l'horaire de travail fondé sur la confiance s'applique à **tous les cadres du premier échelon hiérarchique de l'administration cantonale et de la Direction de la magistrature**.

Ce modèle **ne s'applique pas** aux postes affectés aux classes de traitement supérieures mais qui ne relèvent **pas de l'échelon de direction le plus élevé**, comme par exemple les juges. Et pas non plus aux professeurs et professeures et membres du corps enseignant des hautes écoles dont le modèle de travail est régi par la législation spéciale (voir à ce sujet l'art. 14b de l'ordonnance sur la Haute école spécialisée bernoise, OHESB, RSB 436.811 et l'art. 10b de l'ordonnance sur la Haute école pédagogique bernoise, OHEP, RSB 436.911). Dans le domaine d'application de la Haute école spécialisée bernoise et de la Haute école pédagogique bernoise, les membres de la direction ne sont pas non plus concernés par la saisie du temps de travail en vertu de la législation spéciale. Pour l'Université de Berne, une dérogation comparable fait défaut pour les organes de la direction de l'administration. Le présent projet ne doit toutefois pas toucher l'autonomie des hautes écoles en leur qualité d'institutions de droit public dotées d'une personnalité juridique propre. Aussi, dans le cas où un autre modèle d'horaire de travail et d'indemnisation serait également instauré pour les hautes écoles, il faudrait procéder à un réexamen de la législation sur les hautes écoles.

Mais imposer l'horaire de travail fondé sur la confiance constitue une atteinte relativement importante aux conditions d'engagement des personnes concernées. Il est par conséquent indiqué de **le limiter dans une première étape à un ensemble restreint de personnes**. Le Conseil-exécutif doit toutefois avoir la possibilité d'étendre – ultérieurement et, si nécessaire, **en concertation étroite avec la CFin** – son application à d'autres fonctions.

#### **Exceptions aux propositions de la CFin :**

*Horaire de travail fondé sur la confiance pour tous les agents et agentes des CT 27 à 30*

La CFin a proposé d'imposer l'horaire de travail fondé sur la confiance à tous les agents des CT 27 à 30. Cela engloberait environ **370 personnes**, y compris – contrairement au modèle du Conseil-exécutif – les juges, les procureurs et procureures et les chefs et cheffes de section affectés à des classes de traitement élevées. Les collaborateurs et collaboratrices des hautes écoles dont le modèle d'horaire de travail est déjà régi par des lois spéciales ne seraient toujours pas concernés. Si tous les agents des CT 27 à 30 appliquaient l'horaire de travail fondé sur la confiance, c'est non seulement **ceux du premier échelon hiérarchique mais aussi une partie de ceux du deuxième échelon hiérarchique** qui n'enregistreraient plus leur temps de travail. Les chefs et cheffes de section du deuxième échelon hiérarchique

sont en général affectés aux CT 24 à 26, certains aussi aux CT 27 ou 28. Au sein d'un même office, les membres du deuxième échelon hiérarchique risqueraient ainsi de ne pas tous travailler selon le même modèle d'horaire, ce qui entraînerait une **inégalité de traitement**.

Le Conseil-exécutif estime que l'horaire de travail fondé sur la confiance devrait être **limité au niveau supérieur de pilotage**, autrement dit aux fonctions comprenant un pouvoir de décision important. Contrairement à l'administration fédérale où le champ d'application de ce type d'horaire de travail est défini en fonction de la classe de salaire, le Conseil-exécutif propose que son **champ d'application soit défini selon la fonction** dans le canton de Berne. Une **définition étroite** du terme « cadres supérieurs » avait déjà été **approuvée** dans le corapport sur la révision LPers 2013. Il en va d'ailleurs de même dans d'autres cantons qui appliquent l'horaire de travail fondé sur la confiance et qui le restreignent en majorité aux secrétaires généraux et secrétaires générales et aux chefs et cheffes d'office, définissant par conséquent eux aussi le champ d'application selon la fonction.

#### *Introduction facultative de l'horaire de travail fondé sur la confiance pour les agents et agentes des CT 24 à 26*

Par analogie avec l'administration fédérale, la CFin a exigé que l'éventualité d'instaurer l'horaire de travail fondé sur la confiance sur une base volontaire pour les agents et agentes des CT 24 à 26 soit étudiée. Le canton de Berne emploie environ **530 personnes** dans ces classes de traitement (sans les membres du corps enseignant dont l'horaire de travail est régi par les dispositions spéciales applicables aux hautes écoles). Comme il est indiqué au chiffre 2.3.2, un quart seulement des collaborateurs et collaboratrices de l'administration fédérale qui pourraient appliquer l'horaire de travail fondé sur la confiance ont effectivement choisi de le faire.

Le Conseil-exécutif **rejette l'introduction facultative de l'horaire de travail fondé sur la confiance pour les agents et agentes des CT 24 à 26**. Il existe en effet un énorme risque que les agents et agentes qui effectuent beaucoup d'heures d'appoint décident de ne pas appliquer l'horaire de travail fondé sur la confiance et que ceux qui font leurs heures dans le cadre de l'horaire de travail ordinaire le choisissent, ce qui entraînerait d'importants coûts supplémentaires du fait de l'indemnisation financière. Le Conseil-exécutif estime qu'il faut dans un premier temps commencer avec un ensemble réduit; puis, dans une seconde phase, il sera le cas échéant possible d'examiner d'étendre l'horaire de travail fondé sur la confiance à d'autres niveaux d'encadrement. Introduire l'horaire de travail fondé sur la confiance pour un ensemble de personnes plus vaste n'est pas non plus prioritaire du fait que les dispositions sur l'horaire de travail ont déjà été fortement modifiées par le passé, ce qui a permis d'éviter l'accroissement des soldes horaires et des provisions correspondantes. Cet élargissement éventuel de l'ensemble des agents appliquant l'horaire de travail fondé sur la confiance est prévu dans la révision de la LPers par une délégation de compétence qui habilite le Conseil-exécutif à le faire. Si l'ensemble des agents et agentes appliquant l'horaire de travail fondé sur la confiance est étendu ultérieurement, ce n'est pas le modèle reposant sur le volontariat qui est prévu en priorité; pour éliminer tout effet pervers, il est du devoir de l'employeur de définir lesquels de ses employés appliquent cet horaire, et lesquels pas.

#### *Horaire de travail fondé sur la confiance pour les agents et agentes non assujettis à l'entretien d'évaluation influant sur le traitement (agents et agentes avec progression automatique du traitement)*

La CFin a en outre proposé d'évaluer la mise en place de l'horaire de travail fondé sur la confiance pour tous les agents et agentes bénéficiant d'une progression automatique du traitement<sup>5</sup>. La proposition du Conseil-exécutif (horaire de travail fondé sur la confiance pour les cadres supérieurs) **engobe déjà la plupart de ces fonctions**:

- Chancelier/chancelière d'Etat
- Chef/cheffe du Contrôle des finances
- Président-e de la Cour suprême et du Tribunal administratif

<sup>5</sup> Exceptions à l'évaluation des performances et du comportement: voir art. 47 OPers

- Procureur-e général-e
- Délégué-e à la protection des données,
- Préfet/préfète
- Secrétaire général-e du Grand Conseil

Pour les autres fonctions avec progression automatique du traitement, autrement dit celles d'enseignant-e de haute école et d'ecclésiastique, des lois spéciales s'appliquant aujourd'hui déjà les exemptent de saisir le temps de travail (voir à ce sujet les explications ci-dessus, sous le même chiffre). **Il reste les juges**, qui ne doivent pas être classés à l'échelon d'encadrement le plus élevé et que le Conseil-exécutif considère par conséquent devoir être exclus de l'ensemble des agents et agentes appliquant l'horaire de travail fondé sur la confiance. C'est aussi **ce qu'ont souhaité les milieux politiques** dans le corapport sur la révision LPers 2013.

## 2.6.2 **Compensation des heures d'appoint en argent**

### 2.6.2.1 Remarques préalables sur la compensation des heures d'appoint en argent

Une condition préalable primordiale à l'introduction de l'horaire de travail fondé sur la confiance est la compensation financière des heures d'appoint qui ne sont plus enregistrées et ne peuvent donc plus être compensées. La révision LPers 2013 retirée prévoyait de relever le classement des cadres appliquant l'horaire de travail fondé sur la confiance de deux classes de traitement. Les réactions enregistrées à l'époque permettent de tirer deux conclusions:

1. **La création de classes de traitement supplémentaires** aurait donc entraîné une modification indirecte des traitements des membres du Conseil-exécutif. Cela n'est **pas envisageable** vu les réactions négatives suscitées par la révision LPers 2013. La CFin exige aussi que l'instauration de l'horaire de travail fondé sur la confiance n'entraîne pas d'augmentation des salaires des conseillers d'Etat. La compensation des heures d'appoint devrait par conséquent être conçue de manière à ne pas avoir de répercussions sur les salaires des membres du gouvernement. Aussi la solution privilégiée pour compenser les heures d'appoint qui ne seront plus enregistrées consiste-t-elle à **accorder une allocation**. L'octroi d'une allocation n'entraîne pas de hausse des salaires du gouvernement, contrairement à la création de classes de traitement supplémentaires. Cette solution n'exige pas non plus de modification de la loi sur les prestations financières accordées aux membres du gouvernement.
2. Ajouter deux classes de traitement aurait équivalu à accorder une indemnité de douze pour cent par rapport au classement actuel. Il s'est avéré lors de l'audition sur la révision LPers 2013 que cette augmentation était considérée comme trop élevée. L'indemnisation des heures d'appoint ne pouvant plus être compensées devrait donc être **inférieure à douze pour cent**.

La CFin exige que l'horaire de travail fondé sur la confiance soit mis en place pratiquement sans aucun impact financier, et ce en fixant le montant de l'indemnisation à peu près au même niveau que les coûts des soldes horaires que les agents et agentes concernés ont accumulés ces trois dernières années. Le nombre d'heures d'appoint enregistrées par les cadres supérieurs ces trois dernières années n'a pas fait l'objet d'un relevé dans l'ensemble de l'administration. Un tel relevé nécessiterait d'une part beaucoup de temps (l'Office du personnel n'a pas de possibilité d'accès central aux systèmes d'enregistrement du temps de travail des Directions et des offices). Il est d'autre part à noter que de nombreux cadres **n'enregistrent aujourd'hui déjà pas toutes leurs heures de travail** quand ils effectuent certains travaux par exemple à la maison, en soirée ou durant le week-end, en déplacement, voire même pendant leurs vacances. L'expérience de la Direction des finances indique toutefois qu'au niveau des cadres supérieurs on peut se baser sur un **volume d'heures d'appoint situé en gros entre 10 pour cent** et, dans des cas particuliers et pendant des périodes de

surcharge particulièrement forte, **20 pour cent** au maximum. Cela correspond à peu près à **20 à 40 jours** d'heures d'appoint par an.

#### 2.6.2.2 Conception de la compensation financière des heures d'appoint

Le Conseil-exécutif estime que la compensation financière des heures d'appoint devrait contenir deux composantes:

- Les cadres supérieurs reçoivent une **allocation assurée de six pour cent** du traitement individuel. Cela correspond à la pratique de l'administration fédérale, qui accorde à ses collaborateurs et collaboratrices appliquant l'horaire de travail fondé sur la confiance une indemnité de six pour cent du traitement annuel. Rappelons toutefois que le niveau salarial des cadres supérieurs est nettement plus élevé à la Confédération qu'au canton de Berne, et que l'administration fédérale offre aux cadres une solution de caisse de pension nettement plus généreuse. Afin de répondre aux besoins individuels, les agents et les agentes doivent en outre avoir la possibilité de choisir, **en lieu et place** de l'allocation de six pour cent, soit une **allocation de trois pour cent et cinq jours de compensation soit dix jours de compensation**. Les jours de compensation doivent être pris pendant l'année civile au cours de laquelle le droit a pris naissance. Cette option peut être exercée chaque année ; elle s'adresse à tous les agents et les agentes qui, en lieu et place d'une allocation d'un montant élevé, préfèrent disposer de plus de jours de congé, par exemple le personnel travaillant à temps partiel et ayant une charge familiale. Comme mentionné plus haut, l'administration fédérale applique un droit d'option analogue entre allocation et jours de compensation. Ce droit doit être réglé de manière détaillée dans l'OPers, la loi ne devant contenir que le principe selon lequel l'allocation de six pour cent au maximum peut être remplacée par un maximum de dix jours de compensation.
- Une **autre partie** des heures d'appoint doit être compensée par un plan pour cadres à la caisse de pension. L'**employeur** verse à la caisse de pension pour les agents et agentes appliquant l'horaire de travail fondé sur la confiance des **cotisations d'épargne supplémentaires** à la caisse de pension à hauteur de trois pour cent du salaire assuré<sup>6</sup>.

La solution incluant une allocation de six pour cent et des cotisations d'épargne supplémentaires de l'employeur à la caisse de pension à hauteur de trois pour cent est pratiquement identique à celle de l'administration fédérale (allocation de 6 % et supplément de cotisation d'épargne à la caisse de pension de 2,6 % dans le plan pour cadres). Il faut accorder une attention toute particulière aux conditions d'emploi qu'offre l'administration fédérale, l'un des concurrents les plus importants du canton sur le marché du travail de la place de Berne. En indemnisant ainsi les heures d'appoint ne pouvant plus être compensées, l'employeur canton de Berne pourrait regagner du terrain par rapport à la Confédération et aux autres employeurs sur le champ de la rémunération des cadres supérieurs.

En combinant une allocation en espèces et des cotisations d'épargne à la caisse de pension, l'indemnisation **tient compte de ces différents besoins**.

Le calcul ci-dessous se fonde sur un ensemble de 90 cadres effectuant 20 jours d'heures d'appoint par an (limite inférieure d'estimation).

Nombre total d'agents et agentes (cadres supérieurs)	90
Montant total des salaires bruts (état au 31.01.2017)	17 796 000
<b>Allocation de 6%</b> du salaire brut individuel	1 068 000
Cotisations aux assurances sociales, env. 25%	267 000
<b>Coût total de l'allocation</b>	<b>1 335 000</b>
Montant total des salaires assurés <sup>7</sup>	16 700 000

<sup>6</sup> Pour un traitement brut de CHF 200 000 et compte tenu de la déduction de coordination de CHF 24 675, une cotisation d'épargne à la caisse de pension de 3 pour cent équivaut par exemple à 2,6 pour cent du traitement.

<sup>7</sup> Salaires bruts + allocation – déduction de coordination

<b>Cotisation d'épargne supplémentaire de 3% du salaire assuré<sup>8</sup></b>	<b>501 000</b>
<b>Coût total de l'allocation+cotisation d'épargne supplémentaire à la caisse de pension</b>	<b>1 836 000</b>
Déduction des provisions qu'il ne faut plus constituer après l'introduction de l'horaire de travail fondé sur la confiance <sup>9</sup>	-1 890 000
<b>Total des coûts en moins par an</b>	<b>-54 000</b>

**Tableau 3:** Calcul des coûts: allocation de 6 pour cent du traitement + cotisation d'épargne supplémentaire de 3 pour cent à la caisse de pension

Ce calcul aboutit à la conclusion qu'avec les hypothèses susmentionnées, une allocation de six pour cent et des cotisations d'épargne à la caisse de pension de trois pour cent permettaient d'obtenir une **solution neutre pour les coûts**. Si l'ensemble de personnes pris en compte dépasse celui des cadres supérieurs, il faudrait prévoir un surcoût (il est à supposer que les cadres moyens effectuent moins d'heures d'appoint que les cadres supérieurs).

Le Grand Conseil arrête le montant des cotisations d'épargne pour les plans de prévoyance dérogeant au plan standard (art. 36 de la loi sur les caisses de pension cantonales, LCPC). La présente affaire vise par conséquent à inscrire dans la loi sur le personnel que les agents et les agentes qui appliquent l'horaire de travail fondé sur la confiance ont droit de la part de l'employeur à des cotisations d'épargne supplémentaires de trois pour cent.

### 2.6.3 **Compensation des heures d'appoint en temps**

La révision LPers 2013 retirée en janvier 2012 prévoyait d'accorder de manière uniforme 32 jours de vacances aux cadres supérieurs, ce qui correspondait en 2012 au nombre maximum de jours de vacances conformément à l'article 144 OPers (celui-ci a été relevé à 33 jours à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013). Le nombre de jours de vacances dépendant de l'âge, cette solution l'augmenterait pour une grosse moitié des cadres supérieurs. En plus de la compensation financière des heures d'appoint, ils bénéficieraient aussi d'une compensation en temps (41 % des personnes concernées ont aujourd'hui déjà droit à 33 jours de vacances; 47 % à 28 jours; 12 % à 25 jours). La compensation en temps n'a guère été discutée lors de la procédure de consultation de l'époque.

Il faut se tenir à la solution prévoyant **33 jours de vacances pour tous les agents appliquant l'horaire de travail fondé sur la confiance**. Elle n'aurait que des conséquences limitées, n'apportant aucun changement pour 41 pour cent de toutes les personnes concernées et profitant aux jeunes cadres supérieurs. L'allocation correspondant à un pourcentage du traitement indemniserait dans une moindre mesure les jeunes cadres appliquant l'horaire de travail fondé sur la confiance que les cadres plus âgés. Augmenter le nombre de jours de vacances des cadres plus jeunes contribuerait donc à compenser quelque peu leur indemnisation financière plus faible.

<sup>8</sup> Salaires assurés CHF 16 700 000 x 3%

<sup>9</sup> Sans l'horaire de travail fondé sur la confiance, il faut constituer chaque année des provisions pour indemniser les heures d'appoint effectuées. Le calcul se fonde sur les hypothèses suivantes: 20 jours d'heures d'appoint par an et provisions chiffrées à CHF 125 de l'heure (calcul salaire horaire = salaire brut moyen / durée réglementaire de travail nette par an plus cotisations assurances sociales = CHF 191 400 : 1932 heures x 125% = CHF 125/heure).

Les jours de vacances supplémentaires correspondraient à l'indemnité suivante:

Age	Proportion d'agent-e-s (état 31.01.17)	Nombre de jours de vacances actuel	Nouveau nombre de jours de vacances uniforme	Jours de vacances supplémentaires	Correspond à une indemnité à hauteur de
≥ 55	41%	33	33	0	0,0%
≥ 45	47%	28	33	5	2,2%
≤ 44	12%	25	33	8	3,5%

**Tableau 4:** compensation des heures d'appoint en temps pour les agents et agentes appliquant l'horaire de travail fondé sur la confiance

On part du principe que l'introduction d'un nombre uniforme de 33 jours de vacances pour les cadres supérieurs **n'induit ni frais de suppléance ni augmentation des soldes horaires.**

#### 2.6.4 **Autres aspects relatifs à l'introduction de l'horaire de travail fondé sur la confiance**

##### 2.6.4.1 Compte épargne-temps pour jours de vacances non pris

En vertu des dispositions du droit sur le personnel en vigueur, les jours de vacances non pris peuvent être transférés sur le compte épargne-temps jusqu'à un solde maximal de 50 jours. L'introduction de l'horaire de travail fondé sur la confiance avec octroi d'un nombre uniforme de 33 jours de vacances aurait notamment pour conséquence que les agents et agentes qui appliquent l'horaire de travail fondé sur la confiance pourraient eux aussi transférer leurs jours de vacances non pris sur leur compte épargne-temps. Les dispositions d'exécution correspondantes doivent être inscrites dans l'ordonnance. Il est à supposer que les vacances seront en très grande partie prises et il n'est donc à prévoir qu'un besoin de provisions plutôt faible.

##### 2.6.4.2 Horaire de travail fondé sur la confiance pour les personnes travaillant à temps partiel

La CFin exige que la situation des personnes travaillant à temps partiel fasse l'objet d'une attention particulière. Le **droit d'option** prévu (ch. 2.6.2.2) permet en particulier aux agents et aux agentes travaillant à temps partiel de bénéficier, en plus du nombre de jours de vacances ordinaire, de dix jours de compensation, ce qui leur permet de mieux concilier travail, famille et loisirs.

Les agents et agentes doivent en principe atteindre leurs objectifs dans le cadre de la dotation horaire définie. L'horaire de travail fondé sur la confiance ne signifie pas que des agents et des agentes s'auto-exploitent et ne perçoivent pas de salaire équitable pour les heures d'appoint qu'ils effectuent. Il est de la responsabilité des cadres concernés et de leurs supérieurs d'organiser le travail de sorte à pouvoir garantir qu'ils atteignent leurs objectifs avec leur **degré d'occupation**. Dans le cas contraire, il faut prévoir un ajustement du degré d'occupation.

##### 2.6.4.3 Horaire de travail fondé sur la confiance pour les cadres pratiquant le partage de poste

Dans le cadre du partage de poste, un cadre occupe en partie une fonction de chef ou cheffe d'office et une seconde par exemple de chef ou cheffe de section. Alors que l'engagement de chef ou cheffe d'office serait concernée par l'horaire de travail fondé sur la confiance, les réglemmentations courantes de l'horaire de travail annualisé régiraient le second engagement. Ce qui aurait pour conséquence que les heures d'appoint effectuées sur le second engagement – non régi par l'horaire de travail fondé sur la confiance – pourraient continuer d'être indemnisées. Cela contournerait toutefois les dispositions de l'horaire de travail fondé sur la confiance. Il faudrait donc dans de tels cas convenir qu'aucune heure d'appoint ne puisse être invoquée, même si elle est effectuée dans le cadre de l'engagement sans horaire de travail fondé sur la confiance. La compensation financière serait versée sur les deux engagements.



Ces agents auraient par ailleurs droit à 33 jours de vacances par année civile. Ce point doit être réglé dans l'ordonnance.

#### 2.6.4.4 Temps de travail maximum/protection de la santé

L'horaire de travail fondé sur la confiance est un modèle d'organisation du travail qui met au premier plan l'exécution de tâches convenues. Le temps de présence passe au second plan, les agents et agentes sont au fond libres de décider quand ils accomplissent ces tâches et avec quel volume de travail. Mais il est dans le même temps attendu des cadres supérieurs qu'ils fassent preuve d'une grande disponibilité. Il faut donc accorder une grande importance à la protection de la santé des agents et des agentes (respect du temps de travail, prévention du burnout) qui appliquent l'horaire de travail fondé sur la confiance.

Soulignons ici que la fonction des agents et agentes concernés doit effectivement contenir un haut degré d'autonomie en matière d'organisation du travail, de concentration sur le résultat du travail, et en particulier de conception du travail. Le Conseil-exécutif propose par conséquent, comme mentionné au chiffre 2.6.1, que l'horaire de travail fondé sur la confiance ne soit (au moins dans une première phase) introduit que pour les agents et agentes du premier niveau hiérarchique (cadres supérieurs). Du fait de leur position, de l'autonomie et des compétences qui vont de pair, ces agents et agentes peuvent **s'organiser eux-mêmes pour accomplir leur travail**. Ils sont tenus de répartir leur temps de travail de manière responsable. Il est toutefois de la **responsabilité de leurs supérieurs de ne pas perdre de vue l'aspect de la protection de la santé au sens du devoir d'assistance de l'employeur** et de vérifier régulièrement l'état de la charge de travail des agents et des agentes. Les agents et agentes appliquant l'horaire de travail fondé sur la confiance doivent continuer **d'enregistrer leurs absences** pour cause de vacances, de maladie, de visite chez le médecin, de perfectionnement, de congé de courte durée dans le système d'enregistrement du temps de travail (saisie dite « négative »), pour garantir ainsi qu'ils prennent leurs vacances. Une fois l'horaire de travail fondé sur la confiance mis en place, il faudra comme aujourd'hui que le problème posé par une situation de charge persistante soit le cas échéant abordé avec le supérieur et que des mesures soient prises en conséquence. La disposition de l'article 125, alinéa 3 OPers, limitant la durée du travail quotidien à dix heures et la durée hebdomadaire de travail à 50 heures, doit continuer de s'appliquer aux agents et aux agentes travaillant selon l'horaire de travail fondé sur la confiance.

#### 2.6.5 **Récapitulation des réglementations de l'horaire de travail fondé sur la confiance inscrites respectivement dans la loi et l'ordonnance**

Le modèle de l'horaire de travail fondé sur la confiance doit en principe être prescrit dans la loi sur le personnel et les dispositions concrètes réglées dans l'ordonnance. Le tableau ci-dessous récapitule les dispositions à inscrire à l'un ou l'autre niveau simplement pour donner une vue d'ensemble, puisque le présent projet ne concerne que la réglementation inscrite dans la loi:

Thème	Réglé dans la loi	Réglé dans l'ordonnance
Ensemble des personnes appliquant l'horaire de travail fondé sur la confiance	<p><b>Champ d'application obligatoire</b> de l'horaire de travail fondé sur la confiance pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• secrétaires généraux et secrétaires générales ainsi que leurs suppléants et suppléantes</li> <li>• chefs et cheffes d'office</li> <li>• autres fonctions analogues</li> <li>• le Conseil-exécutif peut étendre par voie d'ordonnance le champ d'application de l'horaire de travail fondé sur la confiance à d'autres collaborateurs et collaboratrices</li> </ul>	<p><b>Liste détaillée</b> des différentes fonctions conformément au tableau 2 « Liste des fonctions appliquant l'horaire de travail fondé sur la confiance »</p>
Indemnisation financière	<p><b>Valeur maximale</b> d'une allocation annuelle en espèces ; principe du droit d'option (jours de compensation en lieu et place de l'allocation) ; <b>plan de prévoyance</b> avec cotisations d'épargne supplémentaires de l'employeur à hauteur de trois pour cent</p>	<p><b>Concrétisation</b> de l'allocation en espèces représentant six pour cent du traitement annuel brut et du droit d'option</p>
Indemnisation en temps	<p><b>Droit uniforme au nombre maximal de jours de vacances</b> fixé par l'ordonnance</p>	<p>Droit uniforme à <b>33 jours de vacances</b></p>
Compte épargne-temps	-	Réglementation concernant le transfert de jours de vacances non pris sur le compte épargne-temps
Partage de poste	-	Réglementation de l'horaire de travail fondé sur la confiance pour les agents et agentes appliquant le partage de poste conformément au chiffre 2.6.4.3

**Tableau 5:** Récapitulation des réglementations de l'horaire de travail fondé sur la confiance inscrites respectivement dans la loi et l'ordonnance

#### 2.6.6 *Dispositions transitoires sur l'horaire de travail fondé sur la confiance*

Le modèle de l'horaire de travail fondé sur la confiance libère les agents et les agentes de l'obligation d'enregistrer leur temps de travail; les heures d'appoint ne sont plus enregistrées. Les soldes existants au moment de l'introduction de l'horaire de travail fondé sur la confiance (soldes JAZ) seront donc payés aux agents et aux agentes pour la fin de l'année 2019.

Le compte épargne-temps (CET) est en revanche maintenu puisque les agents et les agentes appliquant l'horaire de travail fondé sur la confiance peuvent y transférer les jours de vacances qu'ils n'ont pas pris. Il est à supposer que les vacances seront prises pour une très grande partie et que cela n'engendrera pas d'important transfert sur le CET.

### 3 Traitement de données personnelles résultant de l'utilisation de l'infrastructure électronique de l'administration

#### 3.1 Contexte

##### 3.1.1 *Lacunes dans les dispositions actuelles du droit du personnel*

La loi sur le personnel ne règle le traitement des données personnelles que de manière très marginale. Ainsi l'article 46 précise-t-il que les agents et les agentes du canton de Berne ont le droit de consulter leurs données personnelles. Le rapport du Conseil-exécutif sur la révision totale de la loi sur le personnel de 2004 ne se référait à cet égard qu'aux données salariales individuelles des agents et agentes (rapport, p. 16, commentaires de l'art. 45 de l'époque). Les travaux préparatoires ne s'exprimaient pas davantage sur le sujet.

Dans les dispositions générales de l'ordonnance sur le personnel, deux articles fournissent quelques indications sur les données relatives au personnel et la protection des données:

- L'article 6 OPers protège les agents et agentes du canton de Berne contre la consultation de leurs données personnelles par des personnes non autorisées et contre leur communication illicite à des tiers. Ce qui implique l'obligation correspondante de l'employeur de prendre les mesures nécessaires. Les données relatives au personnel doivent en outre être détruites cinq ans après la fin des rapports de travail. **Les données qui ne sont pas particulièrement dignes de protection peuvent être conservées durant une période plus longue dans l'intérêt des personnes concernées.**
- Concernant la surveillance au poste de travail, l'article 7 OPers stipule que **les agents et agentes doivent être préalablement informés des mesures destinées à vérifier leur comportement et leurs prestations à l'aide de moyens techniques.**

L'ordonnance sur la communication de données personnelles (OCDP, RSB 152.041.1) aborde en outre le traitement des données personnelles des agents et agentes de l'administration cantonale. Le **champ d'application** de cette ordonnance est toutefois **restreint**. Elle ne règle que la communication, interne ou externe, de données personnelles par les autorités ou d'autres organisations chargées de tâches publiques, ou sur leur mandat. Mais l'OCDP **ne s'exprime pas sur l'acquisition de données** à proprement parler ni sur la **durée** pendant laquelle il est possible de les **conserver** (elle renvoie seulement de manière complémentaire aux autres dispositions législatives sur la protection des données du canton de Berne).

Les dispositions du **droit du personnel** en vigueur ne sont plus **adaptées aux réalités techniques qui se développent de plus en plus vite depuis des années**. Les données personnelles des agents et agentes ne sont aujourd'hui plus produites par des voies „classiques“, autrement dit saisies à la main dans des systèmes de gestion des traitements et du personnel. **Les moyens de communication modernes enregistrent automatiquement des données sur les connexions et les contenus** sans que les utilisateurs et utilisatrices des appareils ne s'en rendent compte. En réunissant les données secondaires et les données sur les contenus, on peut – au moins jusqu'à un certain degré – **dresser un profil de la personnalité** de l'agent ou de l'agente concernée. Cela devient délicat lorsque des évaluations de ce type fournissent à l'employeur un accès à des **données personnelles particulièrement dignes de protection** de ses collaborateurs et collaboratrices. Cela concerne en particulier la recherche privée, autorisée, sur internet, ou l'échange de courriels privés, pendant les pauses, au poste de travail (p. ex. envoi de candidatures par courriel à des employeurs tierces, recherche d'offre d'emploi ou d'informations sur des maladies sur internet). Si l'employeur **combinait systématiquement** ce type de données, cela serait extrêmement **problématique au plan du droit du travail et de la législation en matière de protection des données**.

Ces dernières années, la **Confédération a comblé des lacunes analogues** vis-à-vis de son personnel. Les articles 57i à 57q de la loi sur l'organisation du gouvernement et de

l'administration (LOGA, RS 172.010) qui régissent le traitement des données personnelles liées à l'utilisation de l'infrastructure électronique de la Confédération sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2012. Les **dispositions prévues dans la loi sur le personnel du canton de Berne s'inspirent de la solution de la Confédération**. En procédant ainsi, la Confédération s'adresse certes en premier lieu à ses employés, mais elle conçoit l'ensemble des utilisateurs dans un sens plus large. La même solution juridique inclut en effet directement les utilisateurs externes de l'infrastructure électronique. La Confédération règle donc intégralement la question du traitement des données dans sa législation en matière d'organisation. Le canton renonce quant à lui présentement à franchir ce pas et prévoit en premier lieu de créer **un instrument maniable et léger** pour se conformer aux requêtes légitimes des principaux utilisateurs de l'infrastructure électronique du canton de Berne, à savoir les **agents et agentes de l'administration**. La présente révision partielle est donc centrée sur la **protection de leurs données personnelles particulièrement dignes de protection**. D'un autre côté, elle fait **respecter les intérêts de l'employeur en créant**, pour les cas **d'utilisation abusive** des installations électroniques, les **bases** nécessaires pour pouvoir procéder **immédiatement aux clarifications qui s'imposent**.

Une **nouvelle disposition va être ajoutée à la législation cantonale en matière d'organisation** pour tous les **utilisateurs et utilisatrices externes** de l'infrastructure électronique du canton de Berne : au sens d'une ligne directrice, elle enjoint l'administration cantonale à **protéger de la même façon les utilisateurs et utilisatrices externes contre le traitement abusif de leurs données** que son propre personnel (détails à ce sujet dans les commentaires des différentes dispositions au ch. 6).

Par ailleurs, le Bureau pour la surveillance de la protection des données du canton de Berne a dit à plusieurs reprises qu'il fallait régler dans une loi au sens formel le traitement des données personnelles liées à l'utilisation de l'infrastructure électronique de l'administration. La présente révision partielle satisfait également à cette demande.

### 3.1.2 *Relation avec la loi cantonale sur la protection des données*

La **loi sur la protection des données** du canton de Berne (LCPD; RSB 152.04) et l'ordonnance qui en découle (ordonnance sur la protection des données, OPD; RSB 152.040.1) s'appliquent en principe à tout traitement de données personnelles entrepris par une autorité. L'autorité responsable qui traite des données personnelles ou qui met à disposition un réseau télématique **assure par des mesures techniques et organisationnelles la confidentialité, la disponibilité et l'exactitude des données** (art. 17 LCPD). Conformément à l'article 5 LCPD, **les données personnelles ne peuvent être traitées que lorsque la loi l'autorise expressément** ou qu'elles servent à accomplir une tâche légale. **Le but du traitement doit être défini**. Concernant les **données personnelles particulièrement dignes de protection** - autrement dit des données personnelles dont le **traitement présente un risque élevé d'atteinte aux droits fondamentaux** - la loi fixe des limites encore plus restrictives (voir art. 6 LCPD). Si une autorité prévoit en outre de traiter électroniquement les données personnelles d'un nombre important de personnes, elle soumet auparavant le traitement des données envisagé à l'autorité de surveillance en vue de sa prise de position

- a) s'il ne peut être établi avec certitude qu'il existe une base juridique suffisante;
- b) s'il s'agit de données personnelles particulièrement dignes de protection;
- c) s'il existe une obligation particulière de garder le secret ou
- d) si des moyens techniques présentant des risques particuliers pour les droits et les libertés des personnes concernées sont employés (contrôle préalable conformément à l'art. 17a LCPD).

La LCPD s'applique directement au personnel de l'administration cantonale et à celui des établissements de droit public (hautes écoles) du canton de Berne (voir à ce sujet le jugement du Tribunal administratif du 18 avril 2016, publié dans la JAB 2016/12). Certaines parties de la LCPD règlent aujourd'hui déjà la gestion des données personnelles des agents et des agentes. Mais la loi sur le personnel doit - à titre complémentaire - fixer des principes qui vont

au-delà de cela pour protéger les exigences légitimes des agents et agentes et qui **anticipent dans une certaine mesure l'évolution technologique à venir**, en particulier l'association qui ne cesse de s'accroître entre différents médias électroniques (par exemple lorsqu'une connexion à internet privée est utilisée pour le télétravail depuis le domicile). En fin de compte le canton de Berne respecte ce faisant le **devoir d'assistance** qui lui incombe **en sa qualité d'employeur** en prévoyant des **mesures pour assurer la protection de l'intégrité personnelle des agents et des agentes**, comme le prescrivent les bases de la politique du personnel inscrites dans la loi (art. 4, al. 1, lit. g LPers).

### 3.1.3 *Relation avec le droit fédéral*

Les **nouvelles dispositions de la loi sur le personnel ne concernent en rien** la surveillance de la correspondance par poste et télécommunication des agents et agentes dans le cadre de **procédures pénales pendantes**. Le **Code de procédure pénale** (CPP; RS 312.0) et la **loi fédérale sur la surveillance de la correspondance par poste et télécommunication** (LSCPT; RS 780.1) priment de toute façon le droit cantonal.

La loi fédérale sur la protection des données (LPD; RS 235.1) régit le traitement de données concernant des personnes physiques et morales effectué par des personnes privées ou des organes fédéraux. Conformément à l'article 2 LPD, elle ne s'applique en principe pas à l'administration – publique – du canton de Berne.

## 3.2 **Caractéristiques des nouvelles dispositions**

### 3.2.1 *Principe d'interdiction d'enregistrement et d'évaluation*

La nouvelle réglementation fixe comme **principe l'interdiction d'enregistrer les données secondaires et les données sur les contenus** que génèrent les agents et les agentes lorsqu'ils utilisent l'infrastructure électronique de l'administration. Il ne sera possible de traiter ce genre de données que dans la mesure où cela est nécessaire pour motiver, exécuter ou mettre fin à un rapport de travail, pour éviter les abus, ou pour assurer la maintenance technique des systèmes. Ces **exceptions** sont **citées** de manière exhaustive dans la loi sur le personnel. Si, dans le cadre des lignes directrices fixées par la loi, une nécessité de réglementation supplémentaire se dessine dans la mise en œuvre, elle doit être réalisée au niveau de l'ordonnance (p. ex. dans l'ordonnance sur le personnel).

### 3.2.2 *Traitement des données admissibles*

Etant donné que **l'enregistrement et l'évaluation de données personnelles** peuvent englober qui sont **particulièrement dignes de protection**, une telle **intrusion** dans les droits des agents et agentes exige une **base légale formelle**. Les dispositions doivent ainsi définir **à quelle fin il est procédé à un enregistrement et à une évaluation**. Il faut en outre préciser s'il ne s'agit que d'effectuer une évaluation générale, ne concernant pas des personnes (donc anonyme), ou bien si elle va concerner une ou plusieurs personnes en particulier. Plus l'évaluation se focalise sur un agent ou une agente ainsi que sur les données électroniques secondaires et concernant les contenus qu'il ou elle a générées, plus le but de l'intervention doit être décrit et défini avec précision.

Il doit être permis de **traiter des données qui ne se réfèrent pas à des personnes** dans les cas suivants:

- pour **la sécurité des données (sauvegardes)**, la **maintenance technique** des systèmes électroniques et le maintien de la sécurité de fonctionnement des systèmes (p. ex. pour vérifier quand et à quelle fréquence il est accédé à quels systèmes);
- pour **le contrôle général du respect des directives et des instructions d'utilisation** de l'infrastructure électronique;
- pour **la gestion générale du temps de travail**;
- pour **le maintien de la protection des systèmes d'accès aux bâtiments et installations** de l'administration cantonale.

Si le but visé est de réaliser une **évaluation individualisée du comportement d'utilisation spécifique** d'un agent ou d'une agente, il faut **encore restreindre le cadre autorisé** pour de telles interventions. Il existe un danger très important que des données personnelles particulièrement dignes de protection puissent être trouvées à ce niveau d'évaluation. Les agents et les agentes doivent être **protégés contre une divulgation arbitraire ou disproportionnée de ce genre de données**. Il faut **informer au préalable** les agents et les agentes que de telles mesures de surveillance vont être appliquées. Ces requêtes correspondent à l'article 6 LCPD, en vertu duquel le traitement de données particulièrement dignes de protection est autorisé uniquement à la condition supplémentaire que l'admissibilité repose clairement sur une base légale, que l'accomplissement d'une tâche définie par la loi l'exige impérativement, ou encore que la personne intéressée y ait donné son accord exprès.

### 3.2.3 *Dispositions d'exécution*

La **loi sur le personnel** ne fixe que les **lignes directrices** du traitement des données personnelles produites au sein de l'administration cantonale par l'utilisation de l'infrastructure électronique. Les **compétences au niveau des unités administratives**, les **aspects techniques** concrets du traitement des données ainsi que les **délais de conservation** possibles doivent être réglés par le Conseil-exécutif **par voie d'ordonnance**. Ce procédé correspond absolument à la systématique fondamentale de la loi sur le personnel dans le canton de Berne, puisqu'il confère au Conseil-exécutif, en sa qualité d'organe suprême de direction de l'administration, des compétences étendues pour la mise en oeuvre opérationnelle des dispositions légales.

### 3.2.4 *Classification systématique des nouvelles dispositions*

Les nouveaux articles sont présentés dans la loi sur le personnel au chapitre 1 „Dispositions générales“. Par contre, sous le titre de „1.4 Protection et traitement des données“, une nouvelle partie récapitule toutes les réglementations nécessaires.

## 4 **Autres éléments de la révision LPers 2020**

- La loi sur le personnel prévoit en particulier comme **motif général de résiliation** des rapports de travail le **début du versement d'une rente d'invalidité** par l'**institution de prévoyance** compétente. Les **rapports de travail s'achèvent à concurrence du degré d'invalidité** (art. 14, al. 4 LPers). La pratique a montré que cette disposition ne créait **pas de valeur ajoutée au plan de l'économie de procédure**. En règle générale, avec cette disposition seule **une partie du rapport de travail** devient caduque en vertu de la loi. Le **pourcentage restant sur le poste** de l'agent ou de l'agente concernée doit en plus – puisque la plupart du temps il n'existe au plan médical plus de capacité de travail résiduelle au poste de travail d'origine – être résilié dans le cadre d'un **processus ordinaire de licenciement séparé** (pour plus de détails, voir ci-après les commentaires des articles). L'**abrogation** de cette réglementation permet maintenant d'appliquer la procédure ordinaire de résiliation en cas de maladie à la totalité du poste, pour autant que l'agent ou l'agente ne puisse pas être réintégré dans la vie professionnelle.
- L'article 22 (**période probatoire**) doit être modifié en vertu d'une décision judiciaire. Dans son jugement 100.2010.363U du 17 juin 2010, le **Tribunal administratif** a en effet précisé que **la teneur actuelle de la disposition n'était pas claire** (pour plus de détails, voir ci-après les commentaires des articles).
- La présente révision partielle met par ailleurs en oeuvre la **motion 201-2015 CJus (Gygax-Böniger, Obersteckholz)** « Durée de la fonction des membres des autorités judiciaires et du Parquet général ». Dans un **souci de clarté**, elle **précise** d'une part expressément que **les motifs généraux de résiliation** prévus dans les dispositions générales de la loi sur le personnel s'appliquent **aussi aux rapports de travail des membres d'autorités**. D'autre part – comme l'exige l'intervention – elle règle la **compétence pour autoriser les agentes et agents concernés à continuer d'exercer leur fonction même après avoir atteint l'âge de 65 ans au cours d'une période de fonction**.

- A l'avenir, il ne sera **plus accordé de prime de fidélité aux membres du Conseil-exécutif**. En effet, la législation sur le personnel s'applique en principe aussi aux membres du Conseil-exécutif, et ni la loi sur le personnel, ni la loi du 27 mars 2002 sur les prestations financières accordées aux membres du gouvernement (RSB 153.31) ne prévoient de réglementation dérogatoire. Aussi les membres du Conseil-exécutif bénéficient-ils actuellement eux aussi d'une prime de fidélité, ce qui a par le passé fait l'objet de critiques des milieux politiques. Ainsi la motion 314-2009, Schärer, Berne (Les Verts) « Pas de primes de fidélité pour les membres du Conseil-exécutif » a-t-elle été adoptée sous forme de postulat le 2 février 2011. La suppression du droit à la prime de fidélité pour les membres du Conseil-exécutif prévue avec la révision partielle de la loi sur le personnel au 1<sup>er</sup> janvier 2013 n'avait pas pu être réalisée à cause du retrait du projet, ce que la présente révision LPers rattrape donc.
- Des **allocations de fonction peuvent désormais être accordées dans certains cas, sans limitation dans le temps**. Les fonctions qui existent dans l'administration du canton de Berne sont toutes affectées à l'une des 30 classes de traitement. Si un agent ou une agente assume un champ d'activité nettement plus complexe ou pesant, il ou elle peut être affectée à une classe de traitement plus élevée. Dans le cas où une personne assume des tâches importantes et exigeantes ne faisant pas partie du cahier des charges proprement dit et ne justifiant pas l'affectation à une classe de traitement supérieure, il est possible de les indemniser avec une allocation de fonction.

Les allocations de fonction peuvent être accordées pour indemniser une évidente charge supplémentaire au plan du contenu résultant de la prise en charge d'une tâche supplémentaire. Les allocations de fonction n'ont en revanche pas pour but d'indemniser la charge supplémentaire en termes de temps occasionnée par une tâche supplémentaire.

L'actuel article 87 LPers permet d'accorder des allocations de fonction uniquement pour l'attribution temporaire de tâches supplémentaires. Mais il s'avère que **l'octroi d'allocations de fonction pour une durée indéterminée est justifié dans différents domaines**. Voici quelques exemples:

- Membres du Care Team cantonal: 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. Les membres du Care Team sont dédommagés pour leurs activités dans le Care Team par une allocation de fonction. Cette tâche est à durée illimitée.
- Membres de la police cantonale: les policiers et les policières assument différentes tâches spéciales (p. ex. membre de l'équipage de cabine pour des renvois ou des expulsions, maître-chien ou spécialiste de montagne). Ils assument aussi ces tâches pour une durée indéterminée.
- Présidence de directoire: le président ou la présidente nommée pour deux ans 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, la présidence est assumée pour une période assez longue, de sorte que l'allocation de fonction est de facto octroyée pour une durée illimitée.
- Différentes fonctions de la justice: certains greffiers ou certaines 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.

Dans les cas susmentionnés, procéder à un reclassement ne serait pas approprié. L'affectation à une classe plus élevée dépasserait la valeur des allocations versées actuellement. Il faut donc s'en tenir à l'indemnisation via une allocation de fonction et créer la

base légale pour des allocations à durée illimitée. **Le Conseil-exécutif ne recourt que de manière restrictive à l'instrument de l'allocation de fonction.** Les allocations de fonction à durée illimitée doivent par conséquent elles aussi être utilisées de manière restrictive. Le Conseil-exécutif doit pouvoir définir par voie d'ordonnance les cas dans lesquels les allocations de fonction peuvent être accordées pour une durée illimitée.

## 5 Caractéristiques de la nouvelle réglementation

Voici le récapitulatif des modifications prévues dans le cadre de la révision :

- **Mise en place de l'horaire de travail fondé sur la confiance** pour les agents et les agentes du premier échelon hiérarchique. Ils bénéficient désormais d'une compensation en argent et en temps des heures d'appoint qui ne sont plus enregistrées et ne peuvent donc plus être compensées. Le Conseil-exécutif peut étendre le champ d'application de l'horaire de travail fondé sur la confiance à d'autres agents et agentes.
- **Nouvelles dispositions sur la protection et le traitement des données personnelles des agents et des agentes.** Il est désormais en principe interdit d'enregistrer et d'évaluer les données générées (automatiquement) par l'utilisation de l'infrastructure TIC de l'administration. Ces mesures ne peuvent à l'avenir être autorisées que dans des cas exceptionnels clairement définis, par exemple pour éclaircir le cas échéant un usage abusif de l'infrastructure électronique par des agents ou agentes. La loi d'organisation doit en outre indirectement être adaptée pour que l'administration cantonale soit tenue de protéger aussi les utilisateurs externes de l'infrastructure électronique du canton de Berne contre un traitement inadmissible de leurs données.
- **Mise à jour des motifs légaux de résiliation du rapport de travail:** celui-ci ne s'achève plus automatiquement, totalement ou en partie, dès que le versement de la rente d'invalidité du 2<sup>e</sup> pilier commence. Le processus ordinaire de licenciement continue aussi de s'appliquer à ces cas.
- **Ajustement rédactionnel de la disposition sur l'engagement à l'essai,** dont la teneur actuelle ne permet pas de déterminer clairement si un engagement au canton de Berne se fait en principe à l'essai. La disposition est précisée en vertu d'un jugement du Tribunal administratif.
- **Des allocations de fonction** peuvent désormais être accordées **sans limitation dans le temps** pour la **prise en charge de tâches supplémentaires.**
- **Réglementation clarifiée de la compétence pour autoriser les membres d'autorité à titre principal à continuer d'exercer leur fonction après l'âge de la retraite.** Il manquait jusque-là dans la loi sur le personnel une réglementation indiquant qui tranche les demandes de membres d'autorités de continuer d'exercer leur fonction au-delà de l'âge de 65 ans. Il est en outre désormais explicitement précisé que conformément à la loi, les rapports de travail des membres d'autorités s'achèvent dans tous les cas à l'âge ordinaire de la retraite, quelle que soit la durée restante du mandat.
- **Suppression de la prime de fidélité pour les membres du Conseil-exécutif.** Selon le droit actuel, les conseillers d'Etat ont droit à une prime de fidélité, alors qu'ils ne sont pas des agents et agentes du canton de Berne au sens propre. Cela a par le passé fait l'objet de critiques des milieux politiques.

## 6 Commentaires des articles

### 6.1 Article 12a – Principes (Traitement des données, nouveau)

Le **principe selon lequel il est interdit, ou seulement autorisé dans des limites définies, d'enregistrer et d'évaluer des données personnelles liées à l'utilisation de l'infrastructure électronique du canton de Berne** est expressément précisé ici. Cette exclusivité est clairement précisée à l'alinéa 1. L'interdiction de traitement illimité des données englobe l'infrastructure électronique que le canton de Berne exploite ou fait exploiter à



l'extérieur, autrement dit en dehors de sa propre administration. Cette interdiction protège toutes les données personnelles des agents et des agentes, y compris donc celles qui sont particulièrement dignes de protection.

Ces nouvelles dispositions s'adressent à toutes les unités administratives du canton de Berne, (et donc aussi aux autorités au sens de l'art. 2, al. 6 LCPD). Conformément à l'article 8 LCPD, la responsabilité de la protection des données incombe en outre à l'autorité qui, pour accomplir les tâches que lui assigne la loi, traite ou fait traiter des données personnelles. Vu le champ d'application défini à l'article 2, alinéa 1, cette interdiction s'applique aussi aux trois hautes écoles. Comme il est mentionné dans les explications générales du chiffre 3, il s'agit de protéger en premier lieu les utilisateurs et utilisatrices principales de l'infrastructure électronique du canton de Berne, autrement dit les collaborateurs et les collaboratrices des différentes unités administratives. Cette protection inclut également les personnes qui, au sens de l'article 3, alinéas 5 à 7, exercent des tâches et des fonctions publiques à titre accessoire. Pour les utilisateurs tiers externes, un renvoi est inséré dans la loi d'organisation cantonale.

L'interdiction d'enregistrer et d'évaluer des données est relativisée par le fait que les motifs cités dans la loi sur le personnel autorisent tout de même à le faire. Ce traitement des données prévu par la loi concerne si nécessaire aussi des données personnelles particulièrement dignes de protection ou des données permettant de dresser un profil de personnalité. Si la LCPD pertinente pour le domaine cantonal ne contient certes pas de définition de ce terme, le « profil de la personnalité » est toutefois défini dans la loi fédérale sur la protection des données (LPD; SR 235.1) comme étant un assemblage de données qui permet d'apprécier les caractéristiques essentielles de la personnalité d'une personne physique (art. 3, lit. c LPD). Ce type de données constitue un sous-ensemble des données personnelles et elles sont souvent liées de manière indissoluble à d'autres données. Aussi – même si la LPD ne s'applique pas aux agents et agentes du canton de Berne (elle ne s'applique qu'au traitement de données effectué par des personnes privées et des organes fédéraux) – faut-il reprendre cette conception dans la législation sur le personnel au sens d'une constatation, en perspective des évolutions techniques à venir.

## 6.2 Article 12b – Infrastructure électronique (Traitement des données, nouveau)

La **notion d'infrastructure électronique est sciemment comprise au sens très large** pour tenir compte des futures évolutions techniques. Les appareils, équipements et médias sont donc **énumérés** à titre d'exemples et la liste **n'est pas exhaustive**. Ce terme recouvre également des systèmes „virtuels“ comme des programmes qui présentent les possibilités correspondantes.

## 6.3 Article 12c – Enregistrement de données personnelles (Traitement des données, nouveau)

Les termes de **données personnelles** et de **données particulièrement dignes de protection** sont définis aux **articles 2 et 3 LCPD**. La loi sur le personnel ne contient pas sa propre catégorisation. L'enregistrement des données personnelles générées électroniquement est autorisé uniquement aux fins prévues par la loi sur le personnel. Celles-ci consistent en premier lieu à garantir la performance et la stabilité des systèmes de données ainsi que la maintenance technique. En pratique, cela constituera le principal cas d'application.

## 6.4 Article 12d – Evaluation de données personnelles (Traitement des données, nouveau)

L'évaluation de données personnelles se différencie comme suit:

- Les données enregistrées en vertu de l'article 12c peuvent faire l'objet d'**évaluations ne se rapportant pas aux personnes**. « Ne se rapportant pas aux personnes » signifie que les résultats de l'évaluation sont complètement anonymisés et qu'il est impos-

sible d'identifier directement ou indirectement quelque personne que ce soit (on peut par exemple penser là à l'examen général de la charge de tel ou tel serveur).

- Les données enregistrées en vertu de l'article 12c ne peuvent en revanche faire l'objet d'**évaluations non nominales se rapportant aux personnes** que dans des limites restreintes. Ces évaluations permettent en effet jusqu'à un certain degré de tirer des conclusions sur le comportement des utilisateurs et utilisatrices d'une unité administrative (Direction, office, service régional, etc.). Ces analyses ne peuvent avoir lieu que par sondage et dans des buts fortement restreints, à savoir par exemple pour contrôler le comportement des utilisateurs et utilisatrices à l'échelle d'un office (p. ex. combien de fois tel ou tel site internet a été consulté) sans pour autant révéler des noms de personnes. Ce type d'évaluation n'est autorisé que pour maintenir la sécurité de l'information et des services des systèmes, pour assurer la maintenance technique ou pour contrôler le respect des règles d'utilisation (instructions, etc.). Il est toutefois exclu dans ce domaine d'évaluer d'autres données électroniques éventuellement générées, comme par exemple des caractéristiques particulières dans l'échange de courrier électronique (mots-clés indiqués dans l'objet du courriel, etc.), puisque cela permettrait – éventuellement avec des informations complémentaires correspondantes – de tirer des conclusions sur des personnes particulières.
- Les données enregistrées en vertu de l'article 12c ne peuvent faire l'objet d'**évaluations nominales se rapportant aux personnes** que dans des cas exceptionnels. Ces évaluations constituent l'atteinte la plus importante aux droits des agents et agentes. Aussi les buts pour lesquels elles sont admises sont-ils les plus restreints au regard du droit sur la protection des données. Elles peuvent s'avérer nécessaires pour déceler une éventuelle utilisation abusive de l'infrastructure électronique du canton de Berne, mais aussi pour fournir les moyens de preuve nécessaires à la mise en œuvre d'une mesure de droit du personnel ou à l'ouverture d'une procédure pénale. Il se peut, dans de tels cas, que l'évaluation porte sur des données particulièrement dignes de protection des agents et agentes, raison pour laquelle ceux-ci doivent au préalable être informés de la mesure prévue. Soulignons qu'il est interdit de procéder à des évaluations en l'absence de soupçons concrets, autrement dit en quelque sorte pour constituer un « stock ».

Prenons pour exemple d'évaluation en cas d'utilisation abusive l'arrêt suivant du Tribunal fédéral (arrêt 8C\_79/2016 du 30 juin 2017, A. contre Ferrovie Federali Svizzere FFS, droit régissant la fonction publique [licenciement immédiat d'un employé des CFF pour consommation de contenus pornographiques pendant les heures de travail]; voir à ce sujet Isabelle Wildhaber, dans *Pratique juridique actuelle*, PJA 2017, p. 1252). Dans l'arrêt en question, le Tribunal fédéral devait juger s'il était ou non légal de licencier avec effet immédiat un employé des CFF qui avait consommé des contenus pornographiques sur internet durant ses heures de travail, pendant plus de 80 heures réparties sur au moins 17 jours (et ce malgré des messages d'avertissement automatiques reliés par un lien interactif aux directives d'utilisation, que l'employé des CFF faisait à chaque fois disparaître d'un clic). Même si son employeuse sur place avait commis des erreurs de procédure, le Tribunal fédéral a en fin de compte protégé le licenciement. Sa décision reposait en particulier sur le fait que l'évaluation des données n'était pas illicite. Conformément aux dispositions du droit fédéral, les données d'utilisation d'internet n'ont en effet été rattachées à l'employé concerné qu'après que l'évaluation anonyme ait mis en évidence d'importantes anomalies.

Ajoutons ici que les agents et agentes du canton de Berne sont censés connaître leur droit d'utiliser des ressources TIC et l'éventuelle consignation et évaluation dont cette utilisation peut faire l'objet. Le programme IT@BE vise à harmoniser la fourniture des services de base en matière de technologies de l'information et de la communication dans l'administration cantonale. Le Comité stratégique TIC (CST) a ainsi édicté une instruction régissant l'utilisation des ressources TIC cantonales (instruction régissant l'emploi des TIC par les utilisateurs et utilisatrices finals dans l'administration cantonale bernoise [instruction sur les utilisateurs finals des TIC]), qui indique notamment

- si les agents et les agentes ont le droit d'utiliser des ressources TIC cantonales à des fins privées ou inversement,
- dans quel cadre ils sont autorisés à utiliser, à leur poste de travail, internet, le téléphone et leur compte de messagerie électronique à des fins privées,
- quelles règles de sécurité fondamentales ils doivent observer.

Cette instruction précise par ailleurs que dans le cadre de la législation, l'utilisation des ressources TIC cantonales peut être consignée et évaluée. La nouvelle instruction sur les utilisateurs finals des TIC a été largement communiquée aux agents et agentes cantonaux.

Outre pour lutter contre les utilisations abusives, il serait également indispensable d'effectuer une telle évaluation pour restaurer des fonctions défectueuses (« *mettre à disposition des services nécessaires* »: tel agent ne parvient plus à ouvrir une banque de données déterminée, ou telle agente ne réussit pas à réinitialiser son mot de passe).

Cette disposition recouvre en outre le contrôle et l'évaluation des systèmes électroniques d'enregistrement du temps de travail par les responsables de ligne, dans le but de vérifier les temps de travail et d'absence de leurs collaborateurs et collaboratrices et de les signer.

A l'instar de toute action publique, les différentes possibilités d'évaluer les données doivent tenir compte du principe de proportionnalité. En conséquence de quoi il faut toujours choisir le moyen le plus doux permettant d'atteindre le but recherché.

#### **6.5 Article 12e – Dispositions d'exécution (Traitement des données, nouveau)**

La loi sur le personnel ne doit fixer que le cadre autorisé du traitement des données, les aspects techniques et relatifs à l'organisation devant par contre être réglés par le Conseil-exécutif par voie d'ordonnance. Il s'agira alors de déterminer quelle autorité peut effectuer l'enregistrement et l'évaluation selon quelles modalités et de quelle manière l'Office d'informatique et d'organisation (OIO) cantonal doit être associé en sa qualité de centre de compétences en technologies de l'information et de la communication (TIC) de l'administration cantonale. Le Conseil-exécutif devra enfin préciser quels types de données il faudra conserver pendant combien de temps et à quelles conditions il sera possible de les détruire. La réglementation au niveau de l'ordonnance permet de tenir compte des changements rapides intervenant dans le domaine des TIC et d'instaurer ainsi la possibilité de réagir le plus rapidement possible aux nouvelles exigences.

#### **6.6 Article 14, alinéa 4 – Motifs généraux de résiliation (besoin révélé par la pratique, suppression)**

**En résumé, l'article 14, alinéa 4 doit être abrogé définitivement comme motif légal de résiliation. Les résiliations en cas de maladie (plus précisément suite à des restrictions médicales) doivent désormais toutes être évaluées par l'autorité d'engagement (art. 25) de manière uniforme selon les principes régissant la résiliation ordinaire** élaborés par la jurisprudence, et ce indépendamment du fait qu'une rente du deuxième pilier soit versée ou non. Voici une explication du contexte :

Conformément à l'article 14, alinéa 4 LPers, **les rapports de travail s'achèvent à concurrence du degré d'invalidité dès que l'institution de prévoyance compétente commence à verser une rente d'invalidité.** Il s'agit donc là d'un motif légal de résiliation.

Les travaux préparatoires de la révision totale de la loi sur le personnel de 2004 contenait l'indication suivante (encore inscrite à l'art. 13 à l'époque): la rente d'invalidité de l'institution de prévoyance commence à courir au plus tôt une fois que le droit à la poursuite du versement du traitement en cas de maladie est éteint. Il n'arrive en général pas que, pour cause d'octroi d'une rente d'invalidité de l'institution de prévoyance avec effet rétroactif, le traitement continuant d'être versé en cas de maladie ait déjà été payé durant la période concernée par la rente d'invalidité. Mais si une extension de l'obligation de poursuite de versement du salaire

devalt un jour aboutir de facto à une nouvelle situation, il faudrait le cas échéant résoudre les questions de conflit que poserait la nouvelle réglementation.

L'article 14, alinéa 4 LPers se réfère, selon sa teneur, à une **rente d'invalidité du 2<sup>ème</sup> pilier**. Les **prestations de rente** fondées sur la loi fédérale sur l'**assurance-invalidité** (LAI, RS 831.20) ne motivent donc pas encore de **cas d'application autonome (1<sup>er</sup> pilier)**. Il faut toutefois tenir compte à cet égard de la **force contraignante** de la décision de l'assurance-invalidité pour le **2<sup>ème</sup> pilier** (voir art. 26, al. 1<sup>10</sup> de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité, LPP, RS 831.40; ATF 132 V c. 3.2.2.) : celle-ci se réfère en premier lieu au domaine obligatoire de la prévoyance professionnelle. Les institutions de prévoyance pourraient ainsi définir de manière dérogatoire la notion d'invalidité dans la prévoyance plus étendue. Actuellement, les articles 33 et 34 du règlement de prévoyance de la Caisse de pension bernoise (Règlement de prévoyance CPB, valable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017) ne prennent toutefois pas comme point de départ une autre définition de l'invalidité que celle du 1<sup>er</sup> pilier. Il en va par ailleurs de même pour la Caisse d'assurance du corps enseignant bernois (CACEB, voir à ce sujet l'art. 16 du Règlement de prévoyance standard [RPst-CACEB] en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2015). Les institutions de prévoyance du canton de Berne offrent la possibilité d'ajourner le droit à une telle rente. Ainsi le règlement de prévoyance de la CPB prévoit-il que la rente d'invalidité de la CPB n'est pas versée aussi longtemps que la personne assurée perçoit son salaire ou, à sa place, des prestations destinées à le remplacer, dans la mesure où celles-ci se montent au moins à 80 pour cent du salaire et qu'elles sont financées à au moins 50 pour cent par l'employeur (art. 34, al. 2 Règlement de prévoyance CPB; voir aussi art. 26 de l'ordonnance sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité, OPP 2, RS 831.441.1). En sa qualité d'employeur, le canton de Berne a conclu une **assurance collective pour indemnités journalières en cas de maladie**, dont les modalités respectent les conditions stipulées à l'article 26 OPP 2. L'**ajournement de la rente** est à cet égard possible.

Les **questions de conflit** relatif au droit des assurances auxquelles faisaient allusion les travaux préparatoires de la révision totale de la loi sur le personnel de 2004 ont entre temps pu être **résolues dans la pratique**. Du fait que les institutions de prévoyance cantonales et la conclusion d'une **assurance collective pour indemnités journalières en cas de maladie** ont instauré la possibilité d'ajourner la rente, le versement d'une rente d'invalidité du 2<sup>ème</sup> pilier démarre toujours à la fin de la poursuite du versement du traitement par l'employeur. **Il est par conséquent exclu que les rapports de travail s'achèvent partiellement ou totalement conformément à l'article 14 pendant que la poursuite du versement du traitement en cas de maladie est encore en cours**. Pour la forme, rappelons ici que des prestations d'assurance-invalidité de cet ordre – qui, comme mentionné, ne relèvent pas de l'article 14 – sont, conformément à l'article 56 de l'ordonnance sur le personnel, déduites du traitement versé, au surplus indépendamment du fait que la rente d'invalidité soit le cas échéant allouée avec effet rétroactif.

Il s'avère toutefois en pratique que la disposition de l'article 14, alinéa 4 est **insuffisante, en premier lieu au plan du droit du personnel**. En règle générale, l'estimation **médicale théorique de la capacité de travail résiduelle** de l'agent ou l'agent concernée diverge du **taux d'invalidité fixé**. L'article 14, alinéa 4 n'offre dans ce cas ni simplification des procédures ni sécurité du droit supplémentaire. Il se peut parfaitement dans de tels cas que l'agent ou l'agent concernée ne puisse, pour des raisons médicales, plus être employée à son poste d'origine mais que son degré d'invalidité soit inférieur à 100 pour cent. Cela résulte du fait que pour évaluer le taux d'invalidité, le revenu que la personne concernée aurait pu obtenir si elle n'était pas invalide est comparé avec celui qu'elle pourrait obtenir en exerçant l'activité qui peut raisonnablement être exigée d'elle après les traitements et les mesures de réadaptation, sur un marché du travail équilibré (voir à ce sujet art. 28a LAI avec renvoi à l'art. 16 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales, LPGA). Le **taux d'invalidité** présuppose donc une **comparaison entre les revenus avec et sans invalidité**. Pour déter-

<sup>10</sup> Art. 26, al. 1 LPP: « Les dispositions de la loi fédérale du 19 juin 1959 sur l'assurance-invalidité<sup>1</sup> (art. 29 LAI) s'appliquent par analogie à la naissance du droit aux prestations d'invalidité. »

miner le revenu avec invalidité, l'assurance-invalidité peut se référer aux barèmes de salaires de l'enquête sur la structure des salaires que l'Office fédéral de la statistique réalise périodiquement. Par exemple lorsqu'il n'est plus possible, pour des raisons médicales, d'employer la personne à son poste de travail d'origine et que seul un travail de remplacement peut encore entrer en ligne de compte. Pour la forme, précisons ici qu'on applique des méthodes de mesure supplémentaires lorsque la personne exerce une activité lucrative à temps partiel et effectue dans le même temps des tâches ménagères et familiales.

**En résumé**, tout cela signifie que le taux d'invalidité correspond à l'estimation médicale théorique de la capacité de travail résiduelle si l'agente ou l'agent concerné peut toujours être employé à son poste d'origine. Si tel n'est pas le cas et qu'un revenu éventuel d'un travail de remplacement est pris en compte pour l'estimation, ces deux chiffres ne coïncident généralement plus. Dans ce dernier cas, ce n'est **pas le degré d'occupation total qui disparaît** conformément à l'article 14, alinéa 4. L'autorité d'engagement doit plutôt, parfois pour quelques **points de degré d'occupation résiduels**, lancer une **procédure de licenciement ordinaire** si la faiblesse du degré d'occupation restant ne permet plus d'employer utilement la personne concernée. Soulignons ici que le droit du personnel du canton de Berne ne prévoit aucun état de fait permettant que les rapports de travail s'achèvent automatiquement – conformément à la loi donc - dès la fin de la poursuite du versement du traitement en cas de maladie.

Le **motif légal de résiliation** de l'article 14, alinéa 4 **contredit** également les aspects d'une importance toujours croissante de la **gestion de la réintégration**. Lors d'une résiliation ordinaire en cas de maladie, donc non accompagnée d'une rente de la part de l'institution de prévoyance, l'autorité d'engagement doit, avant de faire le pas, examiner toutes les mesures de réintégration possibles au sens du principe de proportionnalité (conformément à la jurisprudence, ce genre de résiliation relève des éléments constitutifs de l'art. 25, al. 2, lit. a; voir à titre d'exemple l'arrêt du Tribunal administratif 100.2014.258, du 20 février 2015). En cas d'octroi d'une rente, cette voie est dans une grande mesure coupée, puisque la suppression automatique d'au moins une partie du degré d'occupation constitue déjà un fait. Si l'agent ou l'agente concernée continuait d'être employée de manière appropriée à un travail de remplacement par le canton malgré ses limitations physiques ou psychiques, il faudrait même éventuellement envisager de l'engager à nouveau au nouveau poste, ce qui **ne fait guère de sens pour des raisons d'économies administratives**.

### 6.7 Article 19 – Délégation de la compétence d'engagement dans le domaine de la justice (besoin révélé par la pratique)

La demande de la Direction de la magistrature que d'une part elle-même puisse déléguer sa compétence d'engagement à l'état-major des ressources et que d'autre part la Cour suprême puisse déléguer la sienne aux autorités judiciaires de première instance est satisfaite par le nouvel alinéa 2a et le complément apporté à l'alinéa 3. Conformément à l'article 2 de la loi sur l'organisation des autorités judiciaires et du Ministère public (LOJM ; RSB 161.1), cette possibilité de déléguer inclut les autorités régionales de conciliation. Il s'agit donc des autorités judiciaires placées sous la surveillance de la Cour suprême suivantes (voir aussi art. 13, al. 2 LOJM):

- le Tribunal cantonal des mesures de contrainte (art. 2, al. 3, lit. a LOJM),
- le Tribunal pénal économique (art. 2, al. 3, lit. b LOJM),
- le Tribunal des mineurs (art. 2, al. 3, lit. c LOJM),
- les tribunaux régionaux (art. 2, al. 4, lit. a LOJM),
- les autorités régionales de conciliation (art. 2, al. 4, lit. c LOJM).

Les tribunaux régionaux des mesures de contrainte (art. 2, al. 4, lit. b LOJM) sont en revanche des unités administratives non autonomes (vgl. art. 83 LOJM).

### 6.8 Article 22 – Période probatoire (besoin révélé par la pratique)

L'alinéa 1 stipule d'une part que l'autorité d'engagement engage les employés et employées à l'essai « sous réserve d'une réglementation dérogatoire » et d'autre part que ceux-ci sont « en

règle générale » engagés à l'essai. Dans son arrêt n° 100.2010.363U du 17 juin 2010, le **Tribunal administratif** explique que **ce libellé manque de clarté, voire est contradictoire quant à la validité automatique de la période probatoire**. La première partie du libellé laisse selon lui penser que l'engagement se fait automatiquement à l'essai, alors que la seconde sous-entend le contraire, autrement dit que si une période d'essai n'est pas explicitement convenue, elle ne s'applique pas.

La présente révision **biffe l'expression « en règle générale » et clarifie ainsi le fait que tous les employés sont engagés pour une période probatoire conformément à la loi**, sauf si une réglementation dérogatoire est prévue dans le cas particulier.

#### **6.9 Article 39 – Membres d'autorité à titre principal – Résiliation par achèvement de la période de fonction (besoin révélé par la pratique)**

La **motion 201-2015, CJus (Gygax-Böninger, Obersteckholz) « Durée de la fonction des membres des autorités judiciaires et du Parquet général »** que le grand Conseil a adoptée le 17 mars 2016 charge le Conseil-exécutif de présenter au Grand Conseil un projet de modification de la loi du 11 juin 2009 sur l'organisation des autorités judiciaires et du Ministère public (LOJM ; RSB 161.1) dans lequel il est précisé que l'autorité de surveillance compétente peut, sur requête, autoriser les membres à plein temps des autorités judiciaires et du Parquet général à continuer d'exercer leur fonction même au-delà de l'âge de 65 ans révolus, selon l'article 14, alinéa 2 de la loi du 16 septembre 2004 sur le personnel (LPers ; RSB 153.01). Dans sa réponse du 24 février 2016 (ACE 209/2016), **le Conseil-exécutif considère lui aussi la nécessité d'agir** et partage la demande de **réglementation claire de la prolongation des rapports de travail des membres à titre principal des autorités judiciaires**. Il estime toutefois dans le même temps qu'il faut trouver une solution susceptible de répondre aux attentes de **tous les membres des autorités** (p. ex. aussi les préfets et préfètes).

L'article 39 LPers prévoit que pour les membres d'autorité à titre principal (p. ex. les juges), les rapports de travail s'achèvent à la fin de la période de fonction. Au chapitre des „Dispositions générales“ régissant la création, la modification et la résiliation des rapports de travail, l'article 14 stipule en revanche que ceux-ci s'achèvent au plus tard à la fin du mois au cours duquel la personne concernée atteint l'âge de 65 ans. Il ne ressort dès le départ pas clairement du libellé et de la systématique des deux dispositions si la loi veut que les rapports de travail des membres d'autorité à titre principal s'achèvent également dès qu'ils atteignent l'âge de 65 ans, ou si ces personnes peuvent dans tous les cas aller jusqu'au bout de leur période de fonction indépendamment de la limite d'âge légale. **La loi sur le personnel ne se prononce pas sur le rapport entre la réglementation spéciale de l'article 39 et la disposition générale de l'article 14, alinéa 1**. La loi ne désigne explicitement que deux possibilités pour mettre fin aux rapports de travail des membres d'autorité à titre principal pendant **la période de fonction en cours**: d'une part par la **démission** du membre de l'autorité lui-même (art. 40), d'autre part par un **jugement du tribunal de révocation** (art. 41).

Le Conseil-exécutif juge **non adéquat** que **la limite d'âge** de l'article 14 **s'applique aux rapports de travail fondés sur un contrat de droit public mais pas à ceux des autorités**. Le fait que cette distinction ne puisse pas correspondre aux intentions politiques ressort également de la teneur de l'intervention Gygax et des voix qui se sont exprimées lors de son examen au Grand Conseil.

La présente révision partielle instaure la clarté de l'article 39 en lui ajoutant le renvoi explicite à l'article 14 dont l'application aux membres d'autorité à titre principal est ainsi soulignée. Ainsi les **rapports de travail des membres d'autorité à titre principal sont-ils aussi assujettis aux motifs légaux de résiliation** de l'article 14, indépendamment d'une éventuelle période de fonction encore en cours. **Si besoin est et que la nécessité en soit attestée, il doit bien entendu être possible de prolonger les rapports de travail au-delà de la limite d'âge légale, pour une durée déterminée**. Citons à titre d'exemple le cas d'une importante procédure judiciaire, que le ou la juge titulaire devrait transmettre à son successeur avant que le cas ait été réglé, ce qui ne serait pas économique au plan de la procédure. Cependant, comme pour les rapports de travail fondés sur un contrat de droit public, il ne faut **recourir**

**qu'avec retenue à la poursuite de l'engagement** au-delà de l'âge de la retraite. Une telle prolongation n'est par ailleurs possible que jusqu'à l'âge de 70 ans au maximum.

L'intervention Gygax exige une **réglementation légale claire** précisant **qui doit autoriser les membres des autorités à continuer** d'exercer leur fonction. Pour les rapports de travail fondés sur un contrat de droit public, cette décision incombe à l'autorité d'engagement compétente, mais **une telle autorité n'existe pas pour les membres d'autorité à titre principal**. Conformément à la définition légale, les membres d'autorité à titre principal sont des agents et des agentes qui ont été élus pour une période de fonction (art. 3, al. 4 LPers). **L'organe d'élection des membres d'autorité à titre principal est le peuple ou le Grand Conseil** (art. 37, al. 1 LPers). Transférer à ces organes le pouvoir de prolonger les rapports de travail des membres d'autorité pour une durée déterminée irait de pair avec des charges administratives et des coûts considérables et ne ferait guère de sens, puisque dans la pratique, une décision de leur part – en particulier lorsque la personne considérée a été élue par le peuple – ne serait pas obtenue dans un délai utile. De plus, ces **prolongations pour une durée déterminée** au-delà de la limite d'âge constituent – comme nous l'avons déjà mentionné - en règle générale des **décisions en premier lieu opérationnelles**. Pour garantir malgré tout une pratique uniforme et restrictive en matière d'autorisation, le Conseil-exécutif juge justifié de **transférer cette compétence aux autorités de surveillance**.

L'article 38 désigne l'organe compétent pour exercer la surveillance des membres d'autorité à titre principal. Si l'autorité de surveillance n'est pas explicitement nommée dans la loi sur le personnel, elle l'est dans la législation spéciale. Ainsi, conformément à la loi sur les préfets et les préfètes (LPr, RSB 152.321), le Conseil-exécutif surveille-t-il la conduite des préfets et des préfètes dans les domaines administratif, organisationnel et technique par l'intermédiaire de la Direction de la justice, des affaires communales et des affaires ecclésiastiques. Une exception à la réglementation des compétences de l'article 38 est toutefois prévue pour le domaine de la justice : à titre d'uniformisation, c'est la Commission de justice du Grand Conseil qui doit décider de telles prolongations pour les juges *de tous les niveaux*. Cette exception à la réglementation des compétences de l'article 38 garantit une application uniforme de la réglementation dans tout le domaine de la justice, en confiant à un seul organe l'appréciation de toutes les demandes de prolongation des rapports de travail déposées par les membres élus des autorités de justice. La réserve correspondante est ajoutée à l'article 39.

#### **6.10 Article 57a – Horaire de travail fondé sur la confiance (nouveau)**

Le principe de l'horaire de travail fondé sur la confiance doit donc être précisé dans la loi. L'article 57a décrit l'ensemble minimal de personnes concernées par l'horaire de travail fondé sur la confiance, que le Conseil-exécutif a désormais la compétence d'étendre. L'article 57a garantit en outre le droit à une compensation en argent et en temps pour les agents et agentes concernés. La compensation en argent est versée sous forme d'allocation annuelle en espèces représentant au maximum six pour cent du salaire annuel brut. A la place de l'allocation, les agents et agentes peuvent choisir de recevoir dix jours de compensation au maximum. L'article 57a prévoit en outre que l'employeur paie aux agents et agentes appliquant l'horaire de travail fondé sur la confiance des cotisations d'épargne supplémentaires à la caisse de pension représentant trois pour cent du salaire assuré. Cet article précise que le droit aux vacances correspond au nombre maximum de jours de vacances fixé dans l'ordonnance.

#### **6.11 Article 87 – Allocation de fonction pour une durée indéterminée (besoin révélé par la pratique)**

La révision de l'article 87 crée la possibilité **d'accorder des allocations de fonction sans limitation dans le temps** (voir les explications au ch. 4).

### **6.12 Article 91 – Primes de fidélité aux membres du Conseil-exécutif (besoin révélé par la pratique)**

La présente révision **supprime** le droit à la prime de fidélité pour les membres du Conseil-exécutif (voir les explications au ch. 4). Cela ne fait qu'entériner une pratique que le Conseil-exécutif applique depuis quelques années, consistant pour les conseillers d'Etat à renoncer volontairement à toucher la prime de fidélité prévue pour le personnel cantonal et le corps enseignant. Une phrase est ajoutée à cet effet à l'alinéa 1 de l'article 91. Pour plus de clarté, l'ancienne seconde phrase fait désormais l'objet d'un alinéa 1a distinct, mais cela ne change rien à son contenu.

### **6.13 Article 48d de la loi d'organisation (LOCA) – Traitement de données personnelles résultant de l'utilisation de l'infrastructure électronique (Traitement des données, nouveau, modification indirecte)**

Le traitement de données secondaires résultant de l'utilisation de l'infrastructure TIC est régi par analogie par les dispositions des articles 12a et suivants LPers, y compris pour les données de personnes qui ne sont ni employées du canton ni membres d'autorités. On pense en particulier aux personnes privées qui consultent et utilisent des sites internet ou des banques de données publiques du canton.

## **7 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 2015 à 2018.

## **8 Répercussions financières**

Il faut accorder aux agents et agentes qui appliquent l'horaire de travail fondé sur la confiance une indemnisation financière pour les heures d'appoint qu'ils ne peuvent plus compenser. Le Conseil-exécutif propose une allocation en espèces représentant six pour cent du salaire annuel brut et des cotisations d'épargne supplémentaires à la caisse de pension représentant trois pour cent du salaire assuré, dans le cadre d'un plan de prévoyance spécial. Cette solution peut être mise en œuvre **sans incidence sur les coûts**, puisque le calcul tient compte du fait que l'augmentation des provisions est supprimée par la mise en place de l'horaire de travail fondé sur la confiance (voir ch. 2.6.2.2).

Le droit uniforme à 33 jours de vacances se traduit par une augmentation du nombre de jours de vacances des agents et agentes plus jeunes. Ces jours de vacances supplémentaires correspondent à une augmentation respectivement de 2,2 pour cent (pour 5 jours supplémentaires) et de 3,5 pour cent (pour 8 jours supplémentaires). Mais en pratique, cela ne génère pas de charges supplémentaires puisqu'on suppose qu'il n'en découlera pas de frais de suppléance.

Les nouvelles dispositions en matière de protection des données n'entraînent pas de coûts supplémentaires pour l'administration.

La suppression de la prime de fidélité pour les membres du Conseil-exécutif se traduit certaines années par de faibles économies. Celles-ci ne peuvent toutefois pas être chiffrées puisque la prime de fidélité dépend de la durée de fonction de la personne concernée et son montant varie donc d'une personne à l'autre.

## **9 Répercussions sur le personnel et l'organisation**

La mise en place de l'horaire de travail fondé sur la confiance constitue pour les personnes concernées un changement radical et, selon toute vraisemblance, une détérioration de leurs conditions d'engagement. L'enregistrement du temps de travail – y compris donc des heures d'appoint – disparaît, l'indemnisation en argent et en temps proposée dédommageant toutes



les heures d'appoint. Il existe en outre un risque que les personnes concernées doivent faire des concessions pour concilier le travail, la famille et les loisirs.

Une base légale formelle est créée pour protéger les agents et les agentes du traitement illicite des données électroniques les concernant et n'admettre ce traitement que dans des cas où des besoins de service en motivent expressément la nécessité.

## 10 Conséquences pour les communes

Le projet a une incidence sur les communes qui appliquent le droit du personnel cantonal.

## 11 Répercussions sur l'économie

Le projet ne devrait pas avoir de répercussions notables sur l'économie bernoise.

## 12 Résultat de la procédure de consultation

Le présent projet de loi a été mis en consultation du 25 janvier 2018 au 25 avril 2018. Au total, 45 prises de position ont été déposées.

Les communes de Thoune, de Münsingen, de Langenthal et de Zollikofen, ainsi que l'Église catholique romaine du canton de Berne (ECR), la Conférence régionale de l'Oberland oriental (Regionalkonferenz Oberland-Ost) et le Conseil des affaires francophones de l'arrondissement de Biel/Bienne (CAF) ont explicitement renoncé à prendre position ou à demander des compléments ou des modifications.

Le résultat des autres réponses fournies dans le cadre de la procédure de consultation est, pour l'essentiel, le suivant :

### 12.1 Mise en place de l'horaire de travail fondé sur la confiance pour les cadres dirigeants

La présente révision partielle de la loi sur le personnel (LPers) prévoit de rendre l'horaire de travail fondé sur la confiance obligatoire pour une partie des cadres dirigeants. Le Conseil-exécutif entend restreindre l'application de l'horaire de travail fondé sur la confiance aux fonctions du premier échelon hiérarchique, c'est-à-dire aux agents et aux agentes pour la plupart subordonnés directement à un membre du gouvernement. Cet ensemble de cadres représente environ 90 personnes. Dans un premier temps, l'horaire de travail fondé sur la confiance doit être limité à ce petit cercle. Le Conseil-exécutif doit toutefois avoir la possibilité d'étendre, selon les besoins, son application à d'autres fonctions.

La **majorité** des participants à la procédure de consultation **approuvent** la mise en place de l'horaire de travail fondé sur la confiance pour les cadres dirigeants.

L'**UDC** salue le projet, qui concrétise la demande d'introduire l'horaire de travail fondé sur la confiance soumise par le Grand Conseil en 2011. Elle précise que, plutôt que de le limiter à 90 personnes, on aurait pu envisager d'étendre le cercle concerné à tous les agents et les agentes des classes de traitement (CT) 27 à 30, par exemple, soit 370 personnes de plus. La réglementation prévue confère cependant au Conseil-exécutif le droit d'étendre l'application de l'horaire de travail fondé sur la confiance à d'autres fonctions, ce dont se félicite expressément l'UDC. Cette dernière approuve aussi le fait que le projet prévoie une compensation financière sous la forme d'une allocation plutôt que via la création de classes de traitement supplémentaires. Pour l'UDC, il importe que la mise en place de l'horaire de travail fondé sur la confiance n'ait pratiquement aucune incidence sur les coûts.

Le **PLR** s'exprime de manière critique sur les réticences du Conseil-exécutif à l'égard de l'horaire de travail fondé sur la confiance dans la version mise en consultation : cette attitude est en complète contradiction avec la volonté politique ouverte du Grand Conseil. Concernant le contenu de la réglementation, le PLR souhaite que l'horaire de travail fondé sur la confiance soit étendu (de manière différenciée) au deuxième échelon hiérarchique (avec des options possibles). Les réglementations correspondantes mises en œuvre au niveau de la Confédéra-

tion ont largement fait leurs preuves. Sur le principe, le PLR soutient les possibilités d'option prévues, mais estime que les conditions sont exagérées. Il met en doute les calculs permettant d'affirmer que la solution proposée n'aura pas d'impact financier. Il souhaite une proposition plus réaliste assortie de conditions moins restrictives. La position de l'**UCI (Union du Commerce et de l'Industrie du canton de Berne)** est, pour l'essentiel, identique à celle du PLR ; au vu de la situation au sein de l'économie privée, les conditions définies pour la mise en place de l'horaire de travail fondé sur la confiance devraient être plus souples.

Le **PBD** approuve lui aussi le projet. La comparaison avec l'administration fédérale et douze autres cantons montre que les inquiétudes du gouvernement sont à prendre au sérieux ; le risque ne doit toutefois pas être surestimé. L'horaire de travail fondé sur la confiance pour les cadres supérieurs est la règle depuis longtemps dans l'économie privée. On peut légitimement attendre des cadres supérieurs qu'ils fournissent un certain nombre d'heures d'appoint en sus des conditions de travail normales. Prenant le contre-pied du Conseil-exécutif, le PBD propose de mettre en place l'horaire de travail fondé sur la confiance pour tous les agents et les agentes des CT 27 à 30, le Conseil-exécutif pouvant, dans des cas motivés, définir des exceptions au niveau de l'ordonnance.

Le **PEV** salue également la mise en place de l'horaire de travail fondé sur la confiance. Il approuve la limitation du cercle des personnes concernées aux cadres du premier échelon hiérarchique – sans les juges ni les collaborateurs et les collaboratrices des hautes écoles. Il est favorable à l'idée d'une mise en œuvre restreinte dans un premier temps. Si l'application de l'horaire de travail fondé sur la confiance aux 90 agents et agentes se révèle concluante, le PEV pourrait s'imaginer qu'elle soit étendue sur la base de critères clairs à des groupes cibles définis jouissant d'une grande autonomie. Il comprend parfaitement les arguments du Conseil-exécutif en défaveur d'une introduction facultative de l'horaire de travail fondé sur la confiance à d'autres niveaux d'encadrement. Cependant, il estime que l'application de l'horaire de travail fondé sur la confiance doit se faire sans incidence sur les coûts. Il salue le fait que le Conseil-exécutif ait prévu une compensation de l'horaire de travail fondé sur la confiance sous forme de jours afin de tenir compte des agents et des agentes travaillant à temps partiel et ayant une charge familiale. Le PEV souhaiterait que le temps de travail soit également saisi par les agents et les agentes bénéficiant de l'horaire de travail fondé sur la confiance, afin d'éviter que le système n'échappe à tout contrôle.

Les **vert'libéraux** approuvent eux aussi en substance la révision de la loi. L'introduction de l'horaire de travail fondé sur la confiance répond à une demande de longue date du Grand Conseil. Ce modèle place au premier plan l'exécution des tâches convenues, et non le temps de présence de l'employé ou de l'employée. S'il ne peut évidemment pas raisonnablement être envisagé pour tous les agents et les agentes, il est néanmoins judicieux et indiqué pour les cadres qui disposent d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail et, souvent, assument une fonction de direction. Les vert'libéraux déplorent que le projet mis en consultation n'offre pas la possibilité aux cadres moyens de choisir l'horaire de travail fondé sur la confiance sur une base facultative. Ils exigent que celui-ci s'applique à des classes de traitement bien définies, comme c'est le cas au sein de l'administration fédérale. Plutôt que de se fonder uniquement sur l'échelon hiérarchique, le modèle de temps de travail doit correspondre au niveau d'exigences du poste de travail. Le projet mis en consultation ne prévoit pas d'option pour les cadres moyens. Les vert'libéraux sont favorables à l'allocation égale à six pour cent du salaire annuel brut ou au maximum à dix jours de compensation. Par contre, ils considèrent qu'une cotisation d'épargne de prévoyance supplémentaire et un nombre maximum de jours de vacances sont inutiles.

Les associations patronales **PME bernoises** (association des petites et moyennes entreprises du canton de Berne) et **Berner Arbeitgeber** (association cantonale des organisations d'employeurs bernois) se prononcent expressément et sans réserve en faveur de l'introduction de l'horaire de travail fondé sur la confiance pour les cadres supérieurs.

La commune de **Spiez** salue la mise en place de l'horaire de travail fondé sur la confiance, mais estime que la solution, généreuse, met les pouvoirs publics sous pression. La commune de **Steffisburg** déplore l'absence de comparaison avec les communes bernoises en ce qui

concerne l'indemnisation de l'horaire de travail fondé sur la confiance, la comparaison fournie dans le projet se limitant à l'administration fédérale et aux régies fédérales. L'indemnisation proposée doit donc être réexaminée. La commune de **Berne** souligne pour sa part que, grâce à un projet pilote d'horaire de travail fondé sur la confiance, elle a pu recueillir des expériences dans ce domaine. Pour l'instant, ni le Conseil municipal ni le Conseil de ville ne sont favorables à l'horaire de travail fondé sur la confiance, car le projet ne garantit pas une protection de la santé suffisante. La position critique du Conseil-exécutif est compréhensible. En cas d'introduction de l'horaire de travail fondé sur la confiance dans l'administration cantonale, le modèle choisi paraît adéquat.

L'**Office AI du canton de Berne** approuve lui aussi le projet, notamment en ce qui concerne la forme et le montant prévus pour l'indemnisation. La **CCB** (Caisse de compensation du canton de Berne) se prononce uniquement sur les points relevant du droit des assurances sociales, par exemple sur la question de savoir dans quelle mesure l'indemnisation pouvait être considérée comme un élément de salaire soumis à cotisations.

Le **CJB** (Conseil du Jura bernois) considère que l'horaire de travail fondé sur la confiance pratiqué dans l'économie privée et au sein de l'administration fédérale est un modèle. Il est favorable à une modification correspondante de la LPers, même si les révisions de l'OPers de 2013 et 2016 ont entraîné une diminution des soldes horaires. En cas de mise en place de l'horaire de travail fondé sur la confiance, il faudra s'assurer que les objectifs fixés coïncident avec les cahiers des charges et que le cadre de l'horaire de travail défini à l'article 125 OPers soit respecté.

L'**ACB** (Association des communes bernoises) se demande si les nouvelles dispositions relatives à l'horaire de travail fondé sur la confiance seront aussi valables pour les cadres supérieurs communaux. Même si l'ACB aurait tendance à dire que les dispositions proposées ne sont guère applicables par analogie, elle n'exclut pas entièrement le risque qu'elles puissent être appliquées un jour aux communes. L'ACB va examiner le projet et évaluer la question de sa validité pour les communes lorsque le Grand Conseil aura statué à son sujet.

L'**Université de Berne** salue sur le fond les modifications de la LPers prévues. Concernant l'introduction de l'horaire de travail fondé sur la confiance, elle souligne que, en son sein, un cercle de personnes déterminé, en particulier le corps enseignant, ne saisit pas son temps de travail et ne tient pas de compte épargne-temps (CET). Par contre, l'horaire de travail fondé sur la confiance ne s'appliquerait pas aux membres de la direction de l'Université, ni au secrétaire général. Il n'existe d'ailleurs pas de base légale à cet égard. À l'inverse, les bases légales topiques de la Haute école spécialisée bernoise (BFH) et de la Haute école pédagogique (HEP) prévoient une dérogation pour les membres de la direction de la Haute école et les membres de la direction ayant le droit de vote. L'Université de Berne estime que la réglementation proposée devrait s'appliquer aux membres de son premier échelon hiérarchique, à savoir aux personnes avec fonction de direction, notamment le directeur administratif ou la directrice administrative et le secrétaire général ou la secrétaire générale. L'extension de l'horaire de travail fondé sur la confiance à tous les agents et les agentes des CT 27 à 30 préconisée dans la révision de la LPers toucherait un cercle de personnes d'environ 360 personnes, ce qui est considérable. Compte tenu de sa portée financière, l'extension prévue mettrait les finances de l'Université de Berne à rude épreuve. Celle-ci demande d'ailleurs que, après la révision de la LPers 2020, l'ordonnance sur l'Université (OUni) soit modifiée afin d'augmenter l'indemnité de fonction du recteur ou de la rectrice et du vice-recteur ou de la vice-rectrice pour la partie administrative de leur mandat et de supprimer la réduction du traitement des professeurs et des professeuses durant un congé de formation. La **BFH** et la **HEP** présentent une position commune : elles sont favorables à l'horaire de travail fondé sur la confiance pour les cadres supérieurs. Elles estiment qu'il est juste d'exclure le corps professoral et le corps enseignant de la nouvelle réglementation. Au cours des dernières années, l'horaire de travail fondé sur la confiance a été introduit dans les ordonnances sur les hautes écoles (les concernant) pour les membres de leur direction (ayant le droit de vote). Une compensation (financière) des heures d'appoint n'a pas été prévue, faute de base légale. Si la base légale d'une compensation (financière) devait être créée dans le cadre de la révision de la

LPers, les nouvelles dispositions devraient être applicables aux membres des directions des hautes écoles au titre de l'égalité de traitement.

Les associations de travailleurs rejettent la mise en place de l'horaire de travail fondé sur la confiance. L'**APEB** (Association du personnel de l'État de Berne) précise qu'une enquête menée par la Section des cadres de l'APEB auprès des cadres concernés a révélé que, sur les 61 répondants, 41 refusaient les conditions cadres décrites par le Conseil-exécutif ou étaient opposés à l'introduction de l'horaire de travail fondé sur la confiance. Le comité de la Section des cadres rejette lui aussi et à l'unanimité la mise en place de ce modèle dans la version mise en consultation. Les révisions de l'OPers de 2013 et 2016 suppriment les soldes d'heures supplémentaires exagérés à fin 2019. Les investissements liés à l'introduction du modèle, les incertitudes qui l'accompagnent (nouvelles réglementations, protection de la santé, etc.), ainsi que le faible attrait en tant qu'employeur n'en valent pas la peine pour moins de un pour cent des agents et agentes cantonaux. L'**Union syndicale du canton de Berne** partage cet avis. La saisie du temps de travail tient compte du devoir d'assistance de l'employeur et de la protection de la santé des employés et des employées. Assurer la saisie du temps de travail en cas d'horaires flexibles ne requiert pas de mesures particulières. Le Conseil-exécutif a pris diverses mesures pour corriger les abus liés au solde d'heures supplémentaires. Le **SSP** (Syndicat suisse des services publics) ajoute que, dans la forme proposée, l'horaire de travail fondé sur la confiance pénalise les agents et agentes concernés dans une mesure qui n'est contrebalancée ni par l'augmentation de traitement ni par les jours de compensation. D'une part, en raison de la neutralité en termes de coûts préconisée et, d'autre part, à cause de la différence entre les traitements des conseillers d'État et ceux des cadres supérieurs. En outre, le modèle projeté fixe des standards inférieurs à ceux prévus par la législation fédérale sur le travail. Les cadres supérieurs doivent impérativement pouvoir compenser, durant les périodes plus calmes, leurs heures supplémentaires sous la forme de congés. Enfin, la comparaison avec la Confédération n'est pas assez significative, les cadres fédéraux étant à maints égards mieux lotis que leurs homologues cantonaux. La **FBAEF** (Fédération bernoise des associations d'employés et de fonctionnaires), de même que **Formation Berne** (Association professionnelle des professionnels de la formation scolaire dans le canton de Berne) partagent aussi ces réticences. La FBAEF exige par ailleurs que l'indemnisation soit inscrite dans la loi et que la possibilité ne soit pas conférée au Conseil-exécutif de la fixer lui-même (compte tenu d'un nombre maximum de jours).

Les **Verts Canton de Berne** rejettent eux aussi la suppression de la saisie du temps de travail. L'introduction de l'horaire de travail fondé sur la confiance se traduirait par une dégradation des conditions de travail des cadres. Le surcroît de pression exercée sur la protection de la santé risquerait d'occasionner des coûts économiques élevés. Précisément pour les cadres, dont la motivation au travail et à la performance est élevée, les employeurs sont tenus de prendre les mesures qui s'imposent pour prévenir le stress et garantir la protection de la santé en vertu du devoir d'assistance imposé par la loi. Sachant que les femmes sont faiblement représentées parmi les cadres supérieurs de l'administration cantonale, toute détérioration des possibilités de planifier le temps de travail entraverait l'augmentation du nombre de femmes cadres.

Le **PS du canton de Berne** refuse également la mise en place de l'horaire de travail fondé sur la confiance. Le groupe au Grand Conseil s'était déjà prononcé dans ce sens lors de la discussion sur la motion Köpfli/Egger/Alberucci (M145-2017). Le problème des soldes horaires élevés au sein de l'administration n'est plus d'actualité à la suite des modifications apportées à l'OPers ces dernières années, au cours desquelles les conditions de travail du canton ont en outre été améliorées, en particulier au moyen de mesures salariales. L'horaire de travail fondé sur la confiance ne peut pas vraiment compenser les inconvénients qu'il induit, notamment en raison de la neutralité en termes de coûts exigée et de la différence entre les traitements des conseillers d'État et ceux des cadres supérieurs. Selon le droit fédéral, l'abandon de la saisie du temps de travail n'est autorisé qu'en vertu de conventions collectives de travail négociées par les partenaires sociaux. Le domaine de travail des cadres supérieurs est très complexe, et leur charge en termes d'heures de travail aujourd'hui déjà considérable. Des jours de compensation supplémentaires renforceraient encore cette charge, étant donné

que les cadres supérieurs ne peuvent pratiquement jamais en faire usage. L'horaire de travail fondé sur la confiance est contraire au devoir d'assistance de l'employeur.

La commune de **Worb renonce** explicitement à prendre position concernant l'introduction de l'horaire de travail fondé sur la confiance.

## 12.2 Traitement de données personnelles résultant de l'utilisation de l'infrastructure électronique de l'administration

La plupart des participants saluent la démarche proposée dans le cadre de la procédure de consultation, comme le **PS du canton de Berne**, les associations **PME bernoises**, **Berner Arbeitgeber**, l'**Union syndicale du canton de Berne**, l'**APEB** et le **SSP**, ainsi que la commune de **Worb**.

Le **PBD** souscrit sans réserve aux nouvelles réglementations et aux précisions apportées.

Les **Verts Canton de Berne** et la commune de **Berne** considèrent la réglementation explicite relative au traitement de ces données secondaires comme juste, mais souhaiteraient l'inscription dans la loi de règles plus précises pour l'enregistrement, la conservation et l'évaluation de telles données. La loi ne contient pas non plus de dispositions limitant la surveillance technique au poste de travail (vidéo, GPS, photocopieuses). L'article 12d, alinéa 2, lettre b (pour contrôler les temps de travail du personnel) du projet en consultation doit être supprimé. Une exigence que pose également le **PEV**.

Le **PLR** souligne la formulation très circonstanciée des dispositions relatives à la protection et au traitement des données. Il ne remet pas en question l'importance de la protection des données, mais estime que les réglementations très détaillées et à caractère hautement technique ne doivent pas être inscrites dans la loi sous la forme proposée. Elles ont peu de contenu politique et vont à l'encontre d'une législation claire et concise. Aux yeux du PLR, lesdites règles doivent être énoncées dans la loi sous forme de principes, les dispositions d'exécution pouvant figurer dans les ordonnances ou des directives. L'**UCI** dénonce également une tendance à un excès de réglementation.

Le **BPD** (Bureau cantonal pour la surveillance de la protection des données) salue, sur le fond, le fait que le projet règle le traitement des données personnelles liées à l'utilisation de l'infrastructure électronique. Il voit toutefois d'un œil critique la large transposition des dispositions fédérales au niveau cantonal. Contrairement au canton de Berne, la Confédération dispose en effet d'une part importante de personnel administratif « classique ». Le BPD se demande, en particulier pour les données de géolocalisation (provenant p. ex. des appareils de navigation dont sont équipés les véhicules de fonction), s'il ne serait pas plus judicieux d'élaborer des mesures sectorielles plus restrictives. Pour conclure, il souligne que la loi ne prévoit pas de réglementation en matière de conservation et d'évaluation des données.

## 12.3 Allocation de fonction pour une durée indéterminée

La possibilité d'octroyer de nouvelles allocations de fonction sans limitation dans le temps est incontestée par une majorité des participants. Elle est **approuvée explicitement** par le **PS du canton de Berne**, l'**APEB**, l'**Union syndicale du canton de Berne** et l'**Office AI du canton de Berne**.

Les **Verts Canton de Berne rejettent** quant à eux cette modification de la LPers. Lorsque de nouvelles tâches sont assumées pour une durée indéterminée, il faut adapter les cahiers des charges et l'affectation dans les 30 classes de traitement en conséquence. L'octroi à long terme d'allocations en raison de tâches supplémentaires renforce l'opacité du système salarial.

Le **PBD s'oppose** lui aussi au principe de l'allocation de fonction pour une durée indéterminée. Les fonctions et, partant, les allocations de fonction doivent être limitées dans le temps. Les cas où un agent ou une agente assume des fonctions ou des tâches supplémentaires sans limitation dans le temps doivent être régis par une modification des rapports de travail

(descriptif du poste et classe de traitement). Le PDB préconise le maintien de la formulation de l'article 87 LPers.

#### 12.4 Autres éléments de la révision LPers 2020 (en particulier besoins révélés par la pratique)

Les autres éléments du projet de révision (p. ex. l'engagement à l'essai, les motifs généraux de résiliation, la compétence d'autoriser les membres d'autorité à continuer d'exercer leur fonction, ainsi que la suppression de la prime de fidélité pour les membres du Conseil-exécutif) sont – à quelques remarques près – largement incontestés.

Seul l'**Office AI du canton de Berne** se prononce sur l'abrogation de l'article 14, alinéa 4 LPers (fin légale des rapports de travail à concurrence du degré d'invalidité). Si l'on peut comprendre les réflexions qui ont conduit à supprimer cette disposition, il faut néanmoins faire la distinction entre l'octroi d'une rente partielle et d'une rente complète. En cas de degré d'invalidité élevé induisant une rente complète, les rapports de travail doivent automatiquement s'achever aux termes de la loi. L'employeur doit alors pouvoir disposer rapidement du pourcentage de poste libéré. Une résiliation ordinaire n'est pas satisfaisante en l'espèce. Plutôt que de supprimer la réglementation en question, il convient de compléter les motifs de résiliation énoncés à l'article 25, alinéa 2 LPers et de définir des règles explicites relatives à la résiliation en cas de maladie.

#### 12.5 Conclusions du Conseil-exécutif

Il ressort des prises de position reçues qu'une majorité des participants à la procédure de consultation soutiennent l'introduction de l'horaire de travail fondé sur la confiance pour les cadres ainsi que le modèle d'indemnisation proposé. Les divergences portent avant tout sur le cercle des personnes concernées par la nouvelle réglementation. Une partie des réponses se sont prononcées en faveur d'une mise en place de l'horaire de travail fondé sur la confiance à deux niveaux, comme au sein de l'administration fédérale : obligatoire pour tous les agents et les agentes avec fonction de cadre supérieur (CT 27 à 30) et facultative pour les agents et les agentes avec fonction de cadre moyen (CT 24 à 26). Certains participants souhaitent quant à eux que l'horaire de travail fondé sur la confiance ne s'applique qu'aux cadres supérieurs des classes de traitement 27 à 30. **Toutefois, la majorité des participants à la procédure de consultation approuvent le cercle de personnes prévu** (limitation aux fonctions du premier échelon hiérarchique).

Remarque : au cours de la session de mars 2018, la motion 145-2017 Köpfli (Berne, pvl) « Horaire de travail fondé sur la confiance pour les cadres » a été adoptée sous forme de postulat pour le chiffre 1 (introduction à caractère obligatoire de l'horaire de travail fondé sur la confiance pour les cadres supérieurs, CT 27-30) et sous forme de motion pour le chiffre 2 (introduction à caractère optionnel de l'horaire de travail fondé sur la confiance pour les cadres moyens, CT 24-26). Cette intervention est en contradiction avec le résultat de la procédure de consultation.

**Compte tenu des retours majoritairement positifs, le Conseil-exécutif ne rejette plus la mise en place de l'horaire de travail fondé sur la confiance. Il estime néanmoins que le cercle de personnes prévu (fonctions du premier échelon hiérarchique) et le montant des indemnisations proposées restent adéquats. L'introduction de l'horaire de travail fondé sur la confiance constitue une ingérence importante dans les conditions de travail des agents et des agentes concernés. C'est pourquoi il est indiqué de limiter dans un premier temps sa mise en œuvre à un cercle de personnes restreint. Le Conseil-exécutif doit toutefois avoir la possibilité d'étendre, ultérieurement et en cas de besoin, le nouveau modèle d'organisation du travail à d'autres fonctions, en étroite concertation avec la CFin.**

L'autonomie des hautes écoles ne doit pas être touchée. Il convient par conséquent de répondre aux préoccupations de ces institutions dans le cadre d'un examen de la législation les concernant.

Le Conseil-exécutif continue de **rejeter l'introduction facultative** de l'horaire de travail fondé sur la confiance pour les agents et les agentes des CT 24 à 26. Il existe en effet un énorme risque que les agents et les agentes qui effectuent beaucoup d'heures d'appoint décident de ne pas appliquer l'horaire de travail fondé sur la confiance, et que ceux qui font leurs heures dans le cadre de l'horaire de travail ordinaire le choisissent, ce qui entraînerait des coûts supplémentaires importants du fait de l'indemnisation financière. Une **solution neutre en termes de coûts** (exigée de manière répétée dans la procédure de consultation) **ne serait alors pas possible**.

Le Conseil-exécutif n'estime pas nécessaire d'apporter des modifications aux dispositions prévues concernant le traitement des données personnelles résultant de l'utilisation de l'infrastructure informatique de l'administration. La clarté de la réglementation est saluée par la majorité. Il ne peut donner suite à l'exigence formulée par le BPD de trouver des solutions sectorielles pour le traitement des données personnelles. La Confédération a déjà examiné en détail et dans un contexte similaire la question du traitement des données. Dans son message, le Conseil fédéral s'adresse d'ailleurs aux divers services et autorités de la Confédération et aux tiers auxquels des tâches publiques de la Confédération sont confiées. Il désigne explicitement, outre les départements et les offices, par exemple les établissements fédéraux, les CFF et la Poste. Il va de soi que le traitement des données de géolocalisation au sein des deux régies fédérales n'est pas comparable à celui du canton de Berne. Les dispositions prévues dans la LPers s'inspirent largement des dispositions fédérales. Il n'y a aucune raison que les prescriptions fédérales, qui ont fait l'objet d'un examen détaillé et sont en vigueur depuis plus de cinq ans, offrent moins de protection au niveau du canton contre l'utilisation abusive des données personnelles. Il ne serait par ailleurs pas judicieux de définir dans la loi les unités d'organisation de l'administration autorisées à enregistrer et à évaluer les données.

L'organisation de l'administration relève de l'exécutif, qui doit pouvoir aménager les aspects structurels et opérationnels de manière pertinente. Comme dans le droit fédéral, la question de la durée de conservation des données doit être réglée par voie d'ordonnance : les ordonnances d'exécution permettent, dans le respect du principe de la proportionnalité, de faire la différence en fonction du type de traitement des données ou, le cas échéant, de leur utilisation. Une réglementation aussi détaillée et éphémère n'est pas réalisable au niveau de la loi.

La majorité des prises de position sont favorables à la possibilité d'octroyer des allocations de fonction pour une durée indéterminée. Le Conseil-exécutif s'en tient donc à son premier avis.

Les autres éléments du projet sont, pour la plupart, incontestés. Il convient toutefois de relever que, aux yeux du Conseil-exécutif, la demande de l'Office AI du canton de Berne d'adapter le droit de résiliation au lieu de supprimer l'article 14, alinéa 4 LPers (fin légale des rapports de travail à concurrence du degré d'invalidité) n'apporte aucune valeur ajoutée du point de vue juridique. Par le passé, le Tribunal administratif a clairement tranché la question de la résiliation des rapports de travail en cas de maladie. Les principes régissant l'État de droit qui y sont évoqués – notamment celui de la proportionnalité – ne peuvent pas être complètement laissés de côté dans le processus législatif.

### 13 Proposition

Le Conseil-exécutif propose l'entrée en vigueur de la présente révision partielle de la loi sur le personnel au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Berne, le 15 août 2018

Au nom du Conseil-exécutif,

le président : *Neuhaus*

le chancelier : *Auer*

**Propositions du Conseil-exécutif et de la commission**

ACE n° 1036

**2017\_08\_FIN\_Loi sur le personnel\_LPers**

Droit en vigueur	Proposition du Conseil-exécutif I	Proposition de la commission I		Proposition du Conseil-exécutif II
		Majorité	Minorité	
	<b>Loi sur le personnel (LPers)</b>			
	<i>Le Grand Conseil du canton de Berne, sur proposition du Conseil-exécutif, arrête:</i>			
	<b>I.</b>			
	L'acte législatif <a href="#">153.01</a> intitulé Loi sur le personnel du 16.09.2004 (LPers) (état au 01.01.2017) est modifié comme suit:			
	Titre après Art. 12 (nouv.) <i>1.4 Traitement des données résultant de l'utilisation de l'infrastructure électronique</i>			
	Art. 12a (nouv.) Principes  <sup>1</sup> Les données personnelles des agents et agentes résultant de l'utilisation de l'infrastructure électronique (art. 12 b) ne peuvent			



Droit en vigueur	Proposition du Conseil-exécutif I	Proposition de la commission I		Proposition du Conseil-exécutif II
		Majorité	Minorité	
	<p>a être enregistrées (art. 12c) et évaluées (art. 12d) par les autorités cantonales responsables conformément à l'article 8 de la loi du 19 février 1986 sur la protection des données (LCPD)<sup>1)</sup> que dans des buts définis;</p> <p>b être conservées par les autorités cantonales responsables conformément à l'article 8 LCPD qu'aussi longtemps que cela est nécessaire.</p> <p><sup>2</sup> Le traitement des données selon la présente section peut aussi concerner des données personnelles particulièrement dignes de protection ou des données permettant de dresser un profil de personnalité.</p> <p><sup>3</sup> Les dispositions de la présente section</p> <p>a s'appliquent par analogie aux personnes visées à l'article 3, alinéas 5 à 7;</p> <p>b ne s'appliquent pas lorsqu'une autre loi régit le traitement des données personnelles résultant de l'utilisation de l'infrastructure électronique.</p>			
	<p>Art. 12b (nouv.) Infrastructure électronique</p>			

<sup>1)</sup> RSB [152.04](#)

Droit en vigueur	Proposition du Conseil-exécutif I	Proposition de la commission I		Proposition du Conseil-exécutif II
		Majorité	Minorité	
	<p><sup>1</sup> L'infrastructure électronique désigne tous les appareils et équipements fixes ou mobiles qui peuvent enregistrer des données personnelles. Cela comprend en particulier</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a les installations de traitement de données, composants réseau et dispositifs de stockage de données,</li> <li>b les logiciels,</li> <li>c les appareils téléphoniques,</li> <li>d les imprimantes, scanners, télécopieurs et photocopieurs,</li> <li>e les systèmes d'enregistrement du temps de travail,</li> <li>f les systèmes de contrôle d'accès, de locaux et de zones,</li> <li>g les systèmes de géolocalisation.</li> </ul>			
	<p>Art. 12c (nouv.) Enregistrement de données personnelles</p> <p><sup>1</sup> Les données personnelles des agents et agentes résultant de l'utilisation de l'infrastructure électronique ne peuvent être enregistrées qu'aux fins suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a données concernant l'utilisation de l'infrastructure:</li> </ul>			

Droit en vigueur	Proposition du Conseil-exécutif I	Proposition de la commission I		Proposition du Conseil-exécutif II
		Majorité	Minorité	
	<p>1.pour garantir la sécurité de l'information et des prestations,</p> <p>2.pour assurer la maintenance technique de l'infrastructure électronique,</p> <p>3.pour vérifier le respect des conditions d'utilisation,</p> <p>4.pour contrôler l'accès à des fichiers de données,</p> <p>5.pour enregistrer les coûts liés à l'utilisation de l'infrastructure électronique;</p> <p>b données sur les temps de travail du personnel: à des fins de gestion;</p> <p>c données des systèmes de contrôle des accès, des locaux et des zones de bâtiments et d'installations du canton et de ses établissements: pour garantir la sécurité.</p> <p><sup>2</sup> Toutes les données, y compris le contenu du courrier électronique, peuvent être enregistrées à des fins de sauvegarde.</p>			
	<p>Art. 12d (nouv.) Evaluation de données personnelles</p> <p><sup>1</sup> Les données enregistrées en vertu de l'article 12c peuvent faire l'objet d'évaluations ne se rapportant pas aux personnes.</p>			

Droit en vigueur	Proposition du Conseil-exécutif I	Proposition de la commission I		Proposition du Conseil-exécutif II
		Majorité	Minorité	
	<p><sup>2</sup> Les données enregistrées en vertu de l'article 12c ne peuvent, par sondage, faire l'objet d'évaluations non nominales se rapportant aux personnes que dans les buts suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a pour contrôler l'utilisation de l'infrastructure électronique;</li> <li>b pour contrôler les temps de travail du personnel.</li> </ul> <p><sup>3</sup> Les données enregistrées en vertu de l'article 12c ne peuvent faire l'objet d'évaluations nominales se rapportant aux personnes que dans les buts suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a pour clarifier des soupçons concrets concernant une éventuelle utilisation abusive de l'infrastructure électronique ou pour sanctionner une utilisation abusive avérée;</li> <li>b pour analyser et remédier à des pannes de l'infrastructure électronique et pour prévenir des menaces concrètes pesant sur celle-ci;</li> <li>c pour mettre à disposition des services nécessaires;</li> <li>d pour enregistrer et facturer des prestations fournies;</li> <li>e pour contrôler les temps de travail individuels.</li> </ul>			

Droit en vigueur	Proposition du Conseil-exécutif I	Proposition de la commission I		Proposition du Conseil-exécutif II
		Majorité	Minorité	
	<p><sup>4</sup> Les agents et agentes doivent être informés au préalable des évaluations réalisées en vertu de l'alinéa 3, lettre a.</p>			
	<p>Art. 12e (nouv.) Dispositions d'exécution</p> <p><sup>1</sup> Le Conseil-exécutif règle les modalités de détail par voie d'ordonnance, en particulier</p> <p>a l'enregistrement, la conservation et la suppression des données,</p> <p>b la procédure de traitement des données,</p> <p>c l'accès aux données et les compétences correspondantes,</p> <p>d les mesures techniques et organisationnelles visant à garantir la sécurité des données et à empêcher toute utilisation abusive.</p>			
<p>Art. 14 Motifs généraux de résiliation</p> <p><sup>4</sup> Les rapports de travail s'achèvent à concurrence du degré d'invalidité dès que l'institution de prévoyance compétente commence à verser une rente d'invalidité.</p>	<p>Art. 14 al. 4 (abrog.)</p> <p><sup>4</sup> Abrogé(e).</p>			
<p>Art. 19 Autorité d'engagement</p>	<p>Art. 19 al. 2a (nouv.), al. 3 (mod.)</p>			

Droit en vigueur	Proposition du Conseil-exécutif I	Proposition de la commission I		Proposition du Conseil-exécutif II
		Majorité	Minorité	
<p><sup>3</sup> La Cour suprême peut déléguer sa compétence aux tribunaux régionaux.</p>	<p><sup>2a</sup> La Direction de la magistrature peut déléguer sa compétence à l'état-major des ressources.</p> <p><sup>3</sup> La Cour suprême peut déléguer sa compétence aux <del>tribunaux régionaux</del> <u>autorités judiciaires de première instance.</u></p>			
<p>Art. 22 Période probatoire</p> <p><sup>1</sup> Sous réserve d'une réglementation dérogatoire applicable de cas en cas, l'autorité d'engagement engage en règle générale les employés et employées à l'essai.</p>	<p>Art. 22 al. 1 (mod.)</p> <p><sup>1</sup> Sous réserve d'une réglementation dérogatoire applicable de cas en cas, l'autorité d'engagement engage <del>en règle générale</del> les employés et employées à l'essai.</p>			
<p>Art. 39 Résiliation par achèvement de la période de fonction</p> <p><sup>1</sup> Les rapports de travail s'achèvent à la fin de la période de fonction.</p> <p><sup>2</sup> Lorsque la Commission de justice envisage de proposer au Grand Conseil la non-réélection d'un membre d'autorité à titre principal, elle en informe la personne concernée avant l'échéance de la période de fonction en lui indiquant les motifs de son intention.</p>	<p>Art. 39 al. 1 (mod.), al. 2 (mod.), al. 2a (nouv.) <del>Résiliation par achèvement de la période de fonction</del> (Titre mod.)</p> <p><sup>1</sup> Les rapports de travail s'achèvent à la fin de la période de fonction. <u>L'article 14 est réservé.</u></p> <p><sup>2</sup> Lorsque la Commission de justice <u>du Grand Conseil</u> envisage de proposer au Grand Conseil la non-réélection d'un membre d'autorité à titre principal, elle en informe la personne concernée avant l'échéance de la période de fonction en lui indiquant les motifs de son intention.</p>			

Droit en vigueur	Proposition du Conseil-exécutif I	Proposition de la commission I		Proposition du Conseil-exécutif II
		Majorité	Minorité	
	<p><sup>2a</sup> Se prononce sur le réengagement prévu à l'article 14, alinéa 2,</p> <p>a pour les membres d'autorité à titre principal des autorités judiciaires et du Ministère public: la Commission de justice du Grand Conseil, après avoir entendu l'autorité de surveillance au sens de l'article 20, alinéa 3;</p> <p>b pour les autres membres d'autorité à titre principal: l'autorité de surveillance compétente.</p>			
<p>Art. 57 Horaire de travail et formes de travail</p> <p><sup>1</sup> Le Conseil-exécutif fixe l'horaire de travail et les formes de travail par voie d'ordonnance. Il est en particulier habilité à différencier les diverses catégories de personnel et à adopter des réglementations exceptionnelles.</p>	<p>Art. 57 al. 1 (mod.), al. 2 (nouv.)</p> <p><sup>1</sup> Le Conseil-exécutif fixe l'horaire de travail et les formes de travail par voie d'ordonnance. <del>Il L'article 57a est en particulier habilité à différencier les diverses catégories de personnel et à adopter des réglementations exceptionnelles réservé.</del></p> <p><sup>2</sup> Le Conseil-exécutif est en particulier habilité à différencier les diverses catégories de personnel et à adopter des réglementations exceptionnelles.</p>			
	<p>Art. 57a (nouv.) Horaire de travail fondé sur la confiance</p>			

Droit en vigueur	Proposition du Conseil-exécutif I	Proposition de la commission I		Proposition du Conseil-exécutif II
		Majorité	Minorité	
	<p><sup>1</sup> L'horaire de travail fondé sur la confiance s'applique aux secrétaires généraux et secrétaires générales, à leurs suppléants et suppléantes, aux chefs et cheffes d'office ainsi qu'à d'autres fonctions analogues.</p> <p><sup>2</sup> Ces agents et agentes</p> <p>a sont libérés de l'obligation de saisir leur temps de travail;</p> <p>b reçoivent, à leur convenance, une allocation annuelle sous la forme d'une indemnité représentant au plus six pour cent du traitement annuel brut ou de dix jours de compensation au maximum;</p> <p>c reçoivent de l'employeur des cotisations d'épargne supplémentaires à la prévoyance professionnelle de trois pour cent du salaire assuré;</p> <p>d disposent du droit aux vacances maximal.</p> <p><sup>3</sup> Le Conseil-exécutif peut prévoir d'appliquer l'horaire de travail fondé sur la confiance à d'autres fonctions.</p>	<p><sup>1</sup> L'horaire de travail fondé sur la confiance s'applique aux agents et agentes des classes de traitement 27 à 30.</p> <p><i>Biffer.</i></p> <p><sup>3</sup> Le Conseil-exécutif peut prévoir d'appliquer l'horaire de travail fondé sur la confiance à d'autres fonctions ou à des agents et agentes d'autres classes de traitement.</p>	<p><i>Selon proposition du Conseil-exécutif I</i></p> <p><i>Selon proposition du Conseil-exécutif I</i></p>	<p><i>Selon proposition du Conseil-exécutif I</i></p> <p><i>Selon proposition du Conseil-exécutif I</i></p> <p><i>Selon proposition du Conseil-exécutif I</i></p>



Droit en vigueur	Proposition du Conseil-exécutif I	Proposition de la commission I		Proposition du Conseil-exécutif II
		Majorité	Minorité	
	<sup>4</sup> Il règle les modalités de détail par voie d'ordonnance.			
Art. 87  <sup>1</sup> Pour l'attribution temporaire de tâches supplémentaires ou la suppléance de longue durée, les agents et les agentes peuvent être indemnisés par le versement d'une allocation de fonction.	Art. 87 al. 1 (mod.)  <sup>1</sup> Pour l'attribution <del>temporaire</del> de tâches supplémentaires ou la suppléance de longue durée, les agents et les agentes peuvent être indemnisés par le versement d'une allocation de fonction.			
Art. 91 Primes de fidélité  <sup>1</sup> Les agents et les agentes ont droit à des primes de fidélité. La prime consiste en un congé payé d'une durée maximale d'un mois civil ou d'une indemnité en espèces équivalente.	Art. 91 al. 1 (mod.), al. 1a (nouv.)  <sup>1</sup> Les agents et les agentes ont droit à des primes de fidélité. <del>La prime consiste en un congé payé d'une durée maximale d'un mois civil ou d'une indemnité en espèces équivalente, à l'exclusion des membres du Conseil-exécutif.</del>  <sup>1a</sup> La prime consiste en un congé payé d'une durée maximale d'un mois civil ou d'une indemnité en espèces équivalente.			
		T2 Dispositions transitoires de la modification du XX.XX.2018 (nouveau)		
		Art. T2-1 Evaluation (nouveau)  Dans les trois ans suivant l'entrée en vigueur, le Conseil-exécutif évalue l'impact		<i>Selon proposition de la commission I</i>

Droit en vigueur	Proposition du Conseil-exécutif I	Proposition de la commission I		Proposition du Conseil-exécutif II
		Majorité	Minorité	
		de l'article 57a sur les fonctions concernées et présente au Grand Conseil un rapport à ce sujet, contenant également une proposition sur une éventuelle extension du champ d'application de l'horaire de travail fondé sur la confiance à d'autres fonctions ou classes de traitement.		
	<b>II.</b>			
	L'acte législatif <a href="#">152.01</a> intitulé Loi sur l'organisation du Conseil-exécutif et de l'administration du 20.06.1995 (Loi d'organisation, LOCA) (état au 01.01.2018) est modifié comme suit:			
	<p>Art. 48d (nouv.)            Traitement de données personnelles résultant de l'utilisation de l'infrastructure électronique</p> <p><sup>1</sup> Le traitement de données personnelles résultant de l'utilisation de l'infrastructure électronique de l'administration cantonale ou exploitée sur mandat du canton est régi par analogie par les dispositions des articles 12a à 12e de la loi sur le personnel, y compris pour les données de personnes qui ne sont ni employées du canton ni membres d'autorités cantonales.</p>			

Droit en vigueur	Proposition du Conseil-exécutif I	Proposition de la commission I		Proposition du Conseil-exécutif II
		Majorité	Minorité	
	<b>III.</b>			
	<i>Aucune abrogation d'autres actes.</i>			
	<b>IV.</b>			
	La présente modification entre en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2020.			
	Berne, le 15 août 2018  Au nom du Conseil-exécutif, le président: Neuhaus le chancelier: Auer	Berne, le 13 septembre 2018  Au nom de la commission, le président: Bichsel		Berne, le 17 octobre 2018  Au nom du Conseil-exécutif, le président: Neuhaus le chancelier: Auer