

RÉPONSE DU GOUVERNEMENT A LA QUESTION ÉCRITE DE MONSIEUR RAOUL JAEGGI, DÉPUTÉ (INDEPENDANT), INTITULÉE "ADMINISTRATION ET ETABLISSEMENTS AUTONOMES : POURQUOI DES DEPARTS EN MASSE ?" (N° 3029)

Le Gouvernement tient en préambule à préciser qu'il a été surpris des considérations développées dans l'introduction de la question écrite et précise qu'il ne partage pas l'analyse établie par son auteur. De même, il s'interroge en ce qui concerne l'appréciation pour le moins particulière concernant le manque de nouveaux projets, l'avancement lacunaire de certains dossiers, l'aspect peu stimulant de certains projets, avec en filigrane, une propension à tendre vers un « *néant politique* » (sic) aux dires de quelques anciens chefs de service, tout droit descendus d'une étoile lointaine.

Il rappelle que le développement du canton ressort tant du Parlement que du Gouvernement qui sont, tous deux, des forces de propositions significatives dans ce cadre. Par ailleurs, la mise en œuvre de l'axe 6 du programme de législature a déjà permis quelques projets innovants, qui ne tarderont pas, dès qu'ils auront été déployés, à améliorer encore l'image du canton en tant qu'employeur moderne et ouvert à un nouveau style de management de la fonction publique.

Lorsque l'on prend connaissance de la liste des personnes ayant quitté la fonction publique comme cela est indiqué dans la question écrite, il convient de relever qu'il y a un mélange entre le personnel de l'Etat et celui des établissements autonomes tels que l'Hôpital du Jura ou même d'organismes privés tels qu'EDJ SA ou d'associations subventionnées telles que l'AJAM. Dès lors, si l'on considère uniquement le personnel de l'Etat, la « longue » liste de 17 personnes se trouve ainsi raccourcie de six personnes.

Les 11 personnes restantes sont parties entre le début 2016 et le printemps 2018, soit quatre la 1^{re} année, cinq la 2^e année et deux pour cette année. Sur une moyenne de 131 responsables hiérarchiques dans l'effectif de l'ACJU durant cette période, (chef-fe-s de services, responsables de secteur et magistrat-e-s judiciaires), ces départs représentent donc 3% en 2016 et 2017 (la garde-faune n'étant pas considérée comme responsable hiérarchique) et 1.5% pour l'instant en 2018. S'agissant de la garde-faune, il faut préciser qu'il s'agit d'un départ motivé par un souhait personnel de réintégrer les effectifs de la Police cantonale ; cette personne n'a donc pas quitté l'administration.

Sur un plan plus général, le taux de rotation moyen du personnel pour 2012 à 2017 est de 5.3%. Si on enlève les 8.2% de 2013 qui revêtent un caractère exceptionnel s'expliquant en raison des changements de règles de la Caisse de pension, on peut même encore corriger à la baisse le taux de rotation du personnel et le ramener à une moyenne 4.7%, ce qui est un taux assez bas, le taux moyen oscillant plutôt entre 5 et 8% dans les administrations publiques de Suisse romande.

De même, le Gouvernement ne peut que contester les appréciations portées concernant les motifs avancés pour certains départs, qui pourraient être qualifiés d'« obscurs ». Ce serait ignorer qu'en cas de départ, volontaire ou non d'ailleurs, il a le devoir légal de protéger la personne qui part et sa sphère privée et qu'il n'est dans ce sens pas possible de donner plus de précisions que celles que la personne concernée est elle-même d'accord de publier. A ce sujet, le Gouvernement constate que si certaines personnes restent effectivement discrètes, d'autres au contraire informent la presse ou les réseaux sociaux ; il n'y a donc aucune « omerta ».

Il tient encore à préciser, qu'après analyse, ces départs s'inscrivent dans une statistique que l'on peut qualifier de « normale » et dans des taux habituels de rotation du personnel. Il ne voit pas non plus pourquoi les décisions du Gouvernement bernois – relatives à l'hôpital de Moutier – devraient être liées à cette problématique. Le vrai problème de Moutier aujourd'hui est connu et n'a rien à voir avec ces hypothétiques départs en masse.

Le Gouvernement est en revanche plus préoccupé par les difficultés observées en matière de recrutement, liées certainement en partie par rapport à l'attractivité de l'échelle des traitements et du niveau relativement bas des salaires des cadres en particulier. Là se situe peut-être le vrai problème et le véritable enjeu du recrutement des cadres de demain.

Cela étant rappelé, il répond comme suit aux deux questions soulevées :

- a) ... ces départs sur une si courte période sont trop nombreux et inquiétants ... Le taux de rotation moyen du personnel est plutôt bas en comparaison intercantonale ; le nombre de départs est donc tout à fait normal en ce qui concerne les cadres moyens et supérieurs et les cas évoqués.
- b) ... qu'un audit sur le mode de gestion des RH serait approprié pour stopper cette hémorragie et contribuer ainsi à assurer la stabilité et la continuité de l'administration cantonale et des établissements autonomes ... Dès lors qu'il n'y a pas lieu de parler d'hémorragie, que tous les indicateurs sont au vert et qu'il n'y a pas lieu de s'alarmer plus que de raison, un audit n'apparaît pas du tout nécessaire actuellement, la stabilité et la continuité au sein de l'administration cantonale n'étant pas menacées.

Delémont, le 14 août 2018

AU NOM DU GOUVERNEMENT DE LA
RÉPUBLIQUE ET CANTON DU JURA

Certifié conforme
La chancelière d'Etat


Gladys Winkler Docourt