

Politique du personnel de l'Etat

Préambule

La République et Canton du Jura met en œuvre une politique du personnel moderne et attractive grâce à une méthode de gestion intégrée des ressources humaines. Pour ce faire, elle s'appuie sur des déclarations d'intentions pour mettre en œuvre les différents aspects de la gestion des ressources humaines et se base sur des références reconnues en la matière. La politique du personnel permet à la République et Canton du Jura de réussir dans sa mission, soit d'assurer un service public et des prestations de qualité aux citoyen-ne-s.

Valeurs (par exemple code de déontologie, charte, etc.)

Par une culture d'entreprise et une culture RH commune, la politique du personnel applique des principes éthiques fondamentaux et favorise en particulier la confiance, la proximité et l'ouverture en garantissant notamment l'impartialité, la neutralité et l'égalité de traitement.

Principes fondamentaux de la gestion des ressources humaines

Gestion prévisionnelle du personnel

L'Etat anticipe les besoins d'évolution en matière de personnel, de manière à fournir des prestations de qualité

Dans ce but, l'Etat veille à créer, par un système transparent et intégrant les compétences disponibles utiles à court et moyen terme, des parcours d'évolution professionnelle et de promotion des talents. Il favorise le développement professionnel des collaborateur/trice-s par des formations en adéquation avec les besoins, notamment dans le but de faire face aux éventuelles pénuries de personnel et aux évolutions législatives.

Engagement du personnel

Selon une procédure transparente et professionnelle, l'Etat engage le personnel qui dispose des compétences en adéquation avec le profil du poste et qui démontre des capacités d'intégration et d'ouverture.

L'Etat, en qualité d'employeur de référence, veille au respect de l'égalité des chances et prévient toute forme de discrimination. Pour y parvenir, il se dote d'une procédure d'engagement rigoureuse et facilitant l'intégration.

Tout engagement est précédé d'une analyse des besoins et d'une définition du profil qui y répond, en veillant au réexamen des missions du poste avant tout remplacement. Une attention particulière sera donnée en matière d'accueil et d'intégration des nouveaux/elles collaborateur/trice-s.

Gestion de la qualité des prestations

Afin d'assurer la qualité des prestations à long terme, l'Etat favorise le dialogue entre collaborateur/trice-s et supérieur-e-s hiérarchiques. Il introduit notamment des entretiens

annuels, basés sur les descriptions de poste et les objectifs ponctuels. Il assure un suivi de ces entretiens.

Il veille à la reconnaissance des collaborateur/trice-s, à la détection des potentiels et à la recherche de solutions en cas de prestations insuffisantes ou inadaptées.

Développement des compétences

Il s'agit, à l'aide d'outils adéquats, de maintenir et développer les compétences des collaborateur/trice-s permettant d'assurer la qualité des prestations.

Pour y parvenir, une réflexion régulière est menée sur les différents moyens et stratégies possibles pour développer ces compétences (notamment la formation continue, la responsabilisation, la délégation de compétences, la pluridisciplinarité, la participation à des projets, le mentorat, la valorisation des potentiels, l'inventaire des compétences).

Une attention est portée au transfert sur le lieu de travail des compétences acquises et développées.

Evolution professionnelle

Dans la perspective de conserver des compétences existantes et de préserver la motivation du personnel, l'Etat favorise la mobilité interne et la définition de parcours d'évolution professionnelle.

Rémunération et attractivité

L'Etat se soucie de disposer des compétences nécessaires pour assurer des prestations de qualité.

Dans le but de disposer de prestations de qualité, l'Etat introduit un système de rémunération selon une évolution salariale qui tient compte de l'équité interne et externe. Il se dote également de moyens non pécuniaires (rôle et titre attribués, sécurité de l'emploi, mise à disposition de services et d'infrastructures).

Personnalisation des conditions de travail

Afin de garantir la fidélisation du personnel et sa motivation, l'Etat offre des conditions de travail permettant de concilier vie professionnelle et vie privée, tant pour les hommes que pour les femmes (notamment aménagements du temps de travail, partage de poste, promotion du temps partiel, télé-travail).

Dans ce cadre, il tient compte des impératifs d'organisation des unités administratives, de manière à assurer la qualité des prestations.

Communication interne

En prenant les mesures nécessaires, l'Etat assure un fonctionnement optimal de l'organisation, un bon climat de travail ainsi que l'adhésion et la confiance, garants d'une bonne image du service public.

Pour y parvenir, il veille à une communication transparente, au dialogue, à l'écoute réciproque. Il prend en compte l'avis du personnel notamment par des enquêtes de satisfaction régulières.

Aspects transversaux

L'Etat garantit l'égalité de traitement entre femmes et hommes, préserve la santé et la sécurité des collaborateur/trice-s. Il prévient les conflits et lutte contre le harcèlement notamment par la mise en place d'un Groupe de confiance.

L'Etat se montre exemplaire en matière de formation professionnelle des apprenti-e-s et stagiaires afin de favoriser leur entrée sur le marché du travail. Il valorise le suivi de la formation des jeunes auprès des collaborateur/trice-s.

Moyens

Fonction personnel

L'Etat définit les responsabilités des différents acteurs RH dans le but de favoriser une application harmonisée et coordonnée de la politique du personnel pour l'ensemble des collaborateur/trice-s.

Il décentralise au besoin certaines fonctions auprès de responsables RH dans les unités administratives.

De plus, il crée un réseau de correspondant-e-s RH assumant des tâches d'administration et d'information du personnel.

Système d'information et de gestion du personnel

L'Etat se dote de moyens informatiques performants permettant de gérer de manière intégrée, fiable et conviviale l'ensemble des données et des processus de gestion des ressources humaines.

Règlementation du personnel

L'Etat se dote d'une réglementation compréhensible, cohérente, transparente et adaptée à l'évolution de la société.

Pilotage de la gestion des ressources humaines

Le pilotage des ressources humaines repose sur les valeurs énoncées et les lignes directrices de ce document. Il permet de concrétiser la politique du personnel, de l'évaluer dans une perspective d'amélioration continue et de fixer les objectifs et indicateurs à prendre en compte.

Le Gouvernement adopte et communique la politique du personnel en s'appuyant sur les orientations définies dans ce texte. Afin de les concrétiser, il collabore en particulier avec les partenaires sociaux.

Le Gouvernement évalue périodiquement, à l'aide d'indicateurs adéquats, la réalisation des objectifs fixés en matière de politique du personnel. Il renseigne le Parlement, le personnel et les partenaires sociaux sur la situation.

Il s'appuie sur un groupe partenarial d'évaluation et de réflexion en la matière. Les partenaires sociaux en font automatiquement partie.

Le Gouvernement prend connaissance, à raison d'au moins une fois par an, des statistiques et tableaux de bord RH; il décide si nécessaire de mesures correctrices. Il prend mensuellement les décisions relatives aux engagements.