

RÉPONSE DU GOUVERNEMENT A LA QUESTION ÉCRITE DE MONSIEUR YANN RUFER, DÉPUTÉ PLR, INTITULÉE "PENIBILITE DU TRAVAIL : QUELLES REGLES POUR LES COLLABORATEURS DE L'ADMINISTRATION ?" (N° 3061)

Dans son sens général, la notion de pénibilité du travail regroupe plusieurs sous-catégories, telles que la pénibilité physique, psychique, les astreintes horaires, etc. Elle décrit ce qui exige un effort difficile, ce qui cause de la fatigue, ou ce qui est fait avec difficulté.

La notion de pénibilité étant quelque peu explicitée, le Gouvernement répond ci-après aux questions posées.

1. Quels sont les critères objectifs qui définissent la pénibilité du travail ?

Au sein de l'administration cantonale jurassienne, la définition de la pénibilité du travail trouve son sens dans le système d'évaluation des fonctions. En effet, il a été décidé de tenir compte des éléments de pénibilité au niveau de l'évaluation du domaine physique.

Les critères retenus pour évaluer le domaine physique dans le cadre du nouveau système d'évaluation des fonctions, entré en vigueur le 1^{er} août 2016, sont les suivants :

- P1 : exigences concernant la force physique
- P2 : exigences concernant la précision des mouvements
- P3 : conditions ambiantes difficiles
 - P3.1 : risque d'accident et/ou de contamination
 - P3.2 : activité exercée en présence de substances chimiques nocives et/ou pollution atmosphérique
 - P3.3 : activité exercée en position assise (sans possibilité de s'éloigner de la place de travail)
 - P3.4 : activité exercée debout en requérant une grande mobilité
 - P3.5 : postures de travail forcées et/ou mouvements répétitifs
 - P3.6 : exposition à un bruit très fort
 - P3.7 : exposition au froid et/ou à la chaleur, courants d'air, humidité
 - P3.8 : exposition à des odeurs désagréables
 - P3.9 : prescriptions spéciales en matière d'hygiène
 - P3.10 : autres charges physiques

Au sens du nouveau système d'évaluation des fonctions, la pénibilité peut être définie comme suit : une fonction est considérée comme pénible lorsque les points du critère P3 (conditions ambiantes difficiles) atteignent 75 points ou plus. Cette notion est définie à l'article 95, alinéa 3, de l'ordonnance sur le personnel de l'Etat (RSJU 173.111 ; ci-après : l'OPer). A titre d'exemple, les fonctions d'agent-e d'exploitation voirie, d'agent-e d'exploitation bâtiments et de jardinier-ère répondent à ces critères.

Au-delà de ces critères de pénibilité physique, le système d'évaluation tient également compte de critères liés à des charges psychosociales comme par exemple des horaires astreignants, la confrontation aux problèmes et à la souffrance d'autres personnes, la confrontation avec des situations repoussantes, la communication d'informations désagréables et lourdes de conséquences. Bien que ne relevant pas de la pénibilité telle que décrite au critère P3, ces critères psychosociaux impliquent aussi une forme de pénibilité au travail dont on tient compte dans l'évaluation des fonctions.

2. Depuis la création de la RCJU à ce jour, combien d'employés de l'Etat ont eu recours à l'article 47, alinéa 2, lettre b de la loi sur le personnel au titre de la pénibilité du travail ?

L'aménagement du temps de travail lié à l'âge est possible depuis l'entrée en vigueur de la loi sur le personnel de l'Etat (RSJU 173.11), soit depuis le 1^{er} janvier 2011. Il a pour objectif de permettre aux employé-e-s proches de l'âge de la retraite de réduire progressivement leur temps de travail. L'OPer a pour sa part été introduite le 1^{er} janvier 2012. C'est donc à partir de cette date que des conditions plus favorables ont été introduites pour les personnes exerçant des fonctions pénibles.

Avant le 1^{er} août 2016, l'Etat prenait en charge la moitié (50%) de la réduction du traitement pour tous les types de professions (y compris les fonctions pénibles) ; toutefois, la part de cotisations destinant à maintenir la couverture était prise en charge en totalité par l'Etat pour les personnes exerçant une profession pénible.

Depuis le 1^{er} août 2016, l'Etat prend en charge 60% de la réduction du traitement lorsque le-la collaborateur-trice exerce une fonction pénible selon l'évaluation des fonctions et 50% de la réduction du traitement pour le reste du personnel de l'Etat. Le système est donc plus favorable pour les personnes exerçant une fonction pénible au sens de l'évaluation des fonctions.

La notion de pénibilité du travail a donc été redéfinie en fonction du nouveau système d'évaluation des fonctions ; l'article 95, alinéa 3, de l'OPer fait l'objet d'une nouvelle teneur depuis le 1^{er} août 2016. Cette nouvelle définition de la pénibilité du travail amène un nombre plus élevé de « professions pénibles » qu'avec l'ancien système. L'objectif de cette révision était également d'élargir l'accès au programme d'allègement du temps de travail lié à l'âge à toute personne ayant au minimum 10 années de service au sein de l'Etat (auparavant, le seuil était fixé à 15 ans, ou 10 ans pour les collaborateur-trice-s qui exerçaient des professions pénibles).

Depuis la création de cette mesure en 2011, 13 personnes ont bénéficié d'un allègement du temps de travail lié à l'âge. Parmi elles, trois personnes ont bénéficié de ce programme avec l'application des conditions pour une fonction pénible.

3. Est-ce qu'un employé de l'Etat qui souhaite bénéficier d'une réduction de son temps de travail au titre de la pénibilité du travail voit son salaire diminué proportionnellement à la baisse de son temps de travail ?

L'Etat prend en charge le 60% de la réduction du traitement. Cela signifie par exemple que si une personne exerçant une fonction pénible travaille à 100% et souhaite diminuer son temps de travail à 90% dans le cadre d'un programme de retraite graduelle, il percevra alors son salaire à 96%. Puis, lorsqu'il diminuera son taux d'activité à 80%, il percevra alors son salaire à 92%, et ainsi de suite.

Voici un tableau expliquant l'évolution du salaire selon la diminution du temps de travail, en tenant compte d'un taux d'activité de 100% avant l'allègement et d'une prise en charge par l'Etat à 60% de la réduction du traitement au titre de pénibilité du travail :

Taux d'activité après réduction	Salaire effectif versé
90%	96%
80%	92%
70%	88%
60%	84%
50%	80%

A noter que la prise en charge à 60% s'applique sur un salaire mensuel brut d'au maximum 8'000 francs, les professions considérées comme pénibles se situant en-dessous de ce seuil.

4. Quelle était la dernière fonction exercée par ces personnes qui ont fait ce type de demande ?

Parmi les 13 personnes ayant bénéficié de ce programme depuis sa mise en place jusqu'à ce jour, il y a eu au total trois enseignants, agents d'exploitation voirie, deux directeurs d'école secondaire, un collaborateur administratif, un conseiller en personnel, un technicien spécialisé, un collaborateur scientifique et un responsable de secteur. Parmi ces personnes, une d'entre elles est déjà partie en retraite à la fin de mois de juillet 2017.

5. A combien peut-on estimer le coût total pour la RCJU de cette mesure ?

En 2018, 12 personnes ont bénéficié, bénéficient ou bénéficieront d'un allègement du temps de travail lié à l'âge, ce qui représente une prise en charge pour l'Etat de l'ordre de 95'000 francs bruts.

En réalité, il ne s'agit pas vraiment d'un coût pour l'Etat car, bien que la réduction du taux d'activité soit prise en charge à hauteur de 50% voire 60%, il faut savoir que le pourcentage laissé vacant par l'employé n'est pas forcément remplacé « un est à un ». Les postes restent toutefois ouverts et le Gouvernement décide de repourvoir tout ou partie du taux d'activité libéré par le collaborateur bénéficiant de l'allègement pour raison d'âge, ce qui dégage de potentielles économies. En revanche, dans le domaine de l'enseignement, le personnel est remplacé, ceci pour des raisons évidentes.

Delémont, le 23 octobre 2018

AU NOM DU GOUVERNEMENT DE LA
RÉPUBLIQUE ET CANTON DU JURA

Certifié conforme
La chancelière d'Etat


Gladys Winkler Docourt