



Intervention parlementaire

Réponse du Conseil-exécutif

N° de l'intervention : 040-2023
Type d'intervention : Motion
Motion ayant valeur de directive : ☐
N° d'affaire : 2023.RRGR.62

Déposée le : 06.03.2023

Motion de groupe : Oui
Motion de commission : Non
Déposée par : PS-JS (Schindler, Bern) (porte-parole)
PS-JS (Kocher Hirt, Worben)
PS-JS (Rüfenacht, Burgdorf)

Cosignataires : 0

Urgence demandée : Non
Urgence accordée :

N° d'ACE : 870/2023 du 16 août 2023
Direction : Direction des finances
Classification : Non classifié
Proposition du Conseil-exécutif : **Vote point par point**
Point 1 : rejet
Point 2 : adoption sous forme de postulat
Point 3 : rejet

À travail égal, salaire égal. Nouvelle analyse des places de travail pour les agentes et agents cantonaux 25 ans plus tard

Le Conseil-exécutif est chargé :

1. de réaliser une analyse des places de travail pour l'ensemble des agentes et agents cantonaux ;
2. d'évaluer le système de traitement et d'adapter les fonctions aux résultats de l'analyse ;
3. de faire de même pour les métiers exercés dans des établissements ayant signé un mandat de prestations ou dans des entreprises subventionnées, afin de garantir la comparabilité dans les faits.

Développement :

Le système salarial du canton de Berne se base sur des descriptions de fonctions-types et leur répartition dans les classes de traitement et les échelons correspondants. Les classes de traitement tiennent compte de différents critères tels que la responsabilité, les exigences du poste, le travail par équipe, les risques inhérents et différents autres points.

La dernière analyse des places de travail dans le canton de Berne a été réalisée à la fin du siècle dernier (BEREBE). Depuis, le monde du travail a considérablement évolué et la formation a connu d'importantes réformes. Par exemple, la révision des traitements BEREBE a eu lieu avant le processus de Bologne. En outre, différents métiers ont vu le jour, notamment dans les établissements ayant signé un mandat de prestations ou les entreprises subventionnées par le canton. Ainsi, de nouveaux métiers, comme celui d'ASSC, ne figurent pas dans les listes, et la

formation pour accéder à certaines professions se fait désormais en haute école, comme pour les enseignantes et enseignants. En règle générale, les exigences ont augmenté dans tous les corps de métier, la numérisation a révolutionné le monde du travail et de nombreuses professions se sont complexifiées. Il est temps de tenir compte de ces évolutions et d'adapter le système salarial du canton à la réalité du monde professionnel.

Réponse du Conseil-exécutif

Conformément à l'article 70 de la loi sur le personnel (LPers ; RSB 153.01), le Conseil-exécutif affecte chaque fonction à une classe de traitement par voie d'ordonnance. La présente motion demande la réalisation d'une analyse des places de travail et la révision du classement des fonctions, questions qui relèvent du pouvoir réglementaire du Conseil-exécutif. Il s'agit d'une motion ayant valeur de directive, pour laquelle il dispose donc d'une latitude relativement grande en ce qui concerne le degré de réalisation des objectifs, les moyens à mettre en œuvre et les autres modalités d'accomplissement du mandat.

Point 1

La motion réclame une analyse des places de travail des agentes et agents cantonaux. Le Conseil-exécutif axe sa réponse sur la manière d'attribuer une classe de traitement aux agentes et agents cantonaux, c'est-à-dire aux personnes relevant de la législation sur le personnel. Ce n'est pas le cas des enseignantes et enseignants, puisque les personnes enseignant aux niveaux de la scolarité obligatoire sont des employés communaux et que le traitement de l'ensemble du corps enseignant est régi par une législation spécifique¹.

Le système « BEREBE » de rémunération du personnel cantonal a été développé il y a une trentaine d'années. À l'époque, toutes les fonctions exercées dans l'administration cantonale étaient affectées à une classe de traitement sur la base d'une évaluation du travail. La méthode d'évaluation appliquée jusqu'à aujourd'hui tient compte de plusieurs critères : la formation et l'expérience, les exigences et les sollicitations intellectuelles, les responsabilités, la pénibilité physique et psychique ainsi que d'autres particularités des conditions de travail. Ces critères sont aussi utilisés dans d'autres évaluations du travail pour déterminer les exigences, les compétences et les responsabilités inhérentes à un poste.

Il est exact que les exigences formelles concernant le niveau de formation ont beaucoup augmenté dans de nombreux corps de métier et que de nouvelles formations ont vu le jour, en particulier à la suite des réformes de la formation. Les fonctions de l'administration cantonale ne font pas exception. Depuis l'entrée en vigueur du système de rémunération cantonal, le classement d'un grand nombre de fonctions a été vérifié et adapté pour tenir compte des évolutions les plus diverses, par exemple dans le domaine informatique. Le classement a aussi été ajusté en ce qui concerne les fonctions d'enseignement à différents degrés de la scolarité (préscolaire, élémentaire et primaire). Par l'ACE 1214/2021, le Conseil-exécutif a décidé que les Descriptions des fonctions-types (DFT) de l'ordonnance sur le personnel, qui décrivent les fonctions cantonales de façon systématique, seraient progressivement révisées et actualisées. Ces travaux devraient s'achever en 2024. Dans la version actualisée des descriptions, les diplômes et les formations ont été adaptés aux nouvelles réalités.

Au sein de l'administration comme ailleurs, les évolutions du monde du travail, en particulier la complexité croissante des dossiers ou les défis posés par la numérisation, se traduisent par une augmentation des exigences et des contraintes pour la plupart des postes. Il ne faut donc pas

¹ RSB 430.250 – Loi sur le statut du corps enseignant (LSE)

s'attendre à ce qu'une nouvelle évaluation des postes entraîne des changements majeurs dans leur classement les uns par rapport aux autres. Il ne serait en effet pas opportun de procéder à un relèvement général du niveau de classement en raison d'évolutions qui affectent pratiquement tous les postes.

De ce fait, le Conseil-exécutif considère qu'une évaluation circonstanciée du travail de toutes les fonctions n'est pas essentielle pour réviser le système de rémunération. Il propose donc au Grand Conseil de rejeter le point 1 de la motion. Mais comme l'expose la réponse au point 2, une nouvelle évaluation du classement des fonctions pourrait devenir nécessaire si le système de rémunération subissait des modifications majeures.

Point 2

Le système de rémunération définit les éléments qui déterminent la fixation et l'évolution du traitement : nombre de classes de traitement et d'échelons entre ces classes, ou courbe de traitement, traitements minimal et maximal de chaque classe, principes d'affectation des fonctions aux classes et échelons de traitement, évolution de la rémunération, etc. La motion 122-2022 « Révision du système de rémunération pour le personnel du canton afin d'augmenter l'efficacité, la conformité au marché et l'équité salariale », examinée en février 2022 et adoptée par le Grand Conseil sous forme de postulat, charge le Conseil-exécutif d'étudier certains éléments du système de rémunération et de les adapter selon les résultats. Il s'agit notamment de l'écart, pour une même fonction, entre la rémunération minimale (échelon de départ des jeunes agents et agentes) et le traitement maximal qu'il est possible d'atteindre. Dans le cadre de cet examen, le Conseil-exécutif doit évaluer si une réduction de la marge de progression impliquerait d'autres modifications du système de rémunération, comme l'instauration de carrières de spécialistes et de modèles de rémunération en fonction du rôle ou l'examen d'éventuelles classifications des fonctions spécifiques au genre. Si ce système devait faire l'objet d'une révision de plus grande ampleur, cela pourrait influencer sur l'affectation des fonctions aux classes et échelons de traitement. En cas d'augmentation ou de réduction du nombre de classes de traitement, par exemple, il faudrait procéder à une nouvelle affectation des fonctions, ce qui exigerait également de les réévaluer.

Dans ces circonstances, le Conseil-exécutif est disposé, dans le cadre de l'examen des écarts entre les traitements, à étudier aussi les conséquences éventuelles d'une modification du système sur l'affectation des fonctions. Il propose donc d'adopter le point 2 sous forme de postulat.

Point 3

L'annexe 1 de l'ordonnance sur le personnel (OPers ; RSB 153.011.1) recense les fonctions exercées au sein de l'administration cantonale. Le travail inhérent à certaines de ces fonctions a été évalué et les autres fonctions ont été schématiquement affectées à une classe de traitement en fonction des fonctions évaluées. L'administration cantonale a considérablement changé ces dernières années. Depuis l'autonomisation des cliniques cantonales, en particulier, il n'y a plus guère d'embauche de personnel des secteurs des soins médicaux, infirmiers et thérapeutiques – raison pour laquelle la plupart des fonctions correspondantes ne figurent plus désormais dans la liste de l'annexe 1 OPers. Parallèlement à l'instauration du système de rémunération, il y a près de 30 ans, la Direction de la santé publique et de la prévoyance sociale d'alors avait élaboré un manuel pour le domaine subventionné qui permettait de classer aussi certaines fonctions exercées en dehors de l'administration cantonale. Ce manuel BERESUB, qui n'est plus actualisé depuis des années, a perdu toute validité : en effet, le pilotage des établissements ayant signé un mandat de prestations ou des entreprises subventionnées ne passe pas par l'examen au cas par cas des classements de postes.

Pour évaluer un poste, il faut une connaissance approfondie des tâches, des compétences et des responsabilités correspondantes, ainsi que des contraintes qui y sont liées – connaissance dont dispose uniquement l'organisation dont relève ce poste. De plus, les établissements ayant signé un mandat de prestations et les entreprises subventionnées peuvent adapter leur système de rémunération à leurs besoins spécifiques et ne sont pas contraintes d'appliquer les consignes cantonales. Le canton ne peut donc pas évaluer le travail inhérent à des fonctions qu'il ne connaît pas de manière précise et qui sont exercées par des personnes dont il n'est pas l'employeur. En conséquence, le Conseil-exécutif propose au Grand Conseil de rejeter le chiffre 3 de la motion.

Destinataire

– Grand Conseil