



Intervention parlementaire

Réponse du Conseil-exécutif

N° de l'intervention : 301-2022
Type d'intervention : Motion
Motion ayant valeur de directive : ☐
N° d'affaire : 2022.RRGR.441

Déposée le : 08.12.2022

Motion de groupe : Non
Motion de commission : Non
Déposée par : Amstutz (Sigriswil, UDC) (porte-parole)

Cosignataires : 0

Urgence demandée : Non
Urgence accordée :

N° d'ACE : 477/2023 du 3 mai 2023
Direction : Direction des finances
Classification : Non classifié
Proposition du Conseil-exécutif : **Rejet**

Âge de la retraite : accorder davantage de flexibilité au personnel cantonal

Le Conseil-exécutif est chargé d'adapter l'article 14 de la loi sur le personnel de manière à ce que les rapports de travail des agentes et agents du canton de Berne puissent, sur une base volontaire et flexible, être prolongés de deux ans au-delà de l'âge ordinaire de la retraite et être aménagés de manière plus souple durant cette période.

Développement :

À l'image des collaboratrices et collaborateurs de l'économie privée, qui ont la possibilité d'aménager de manière flexible leur départ à la retraite avant ou après l'âge légal, les agentes et agents du canton de Berne devraient pouvoir bénéficier de conditions de départ plus souples. Cette flexibilisation pourrait aussi contribuer à lutter contre la pénurie de personnel qualifié. L'article de loi ci-après doit ainsi être adapté de sorte que le personnel cantonal puisse, s'il le souhaite, partir à la retraite non seulement plus tôt mais aussi jusqu'à deux ans plus tard, et ce complètement ou en continuant à travailler à temps partiel.

Loi sur le personnel (LPers) : article 14, Motifs généraux de résiliation

¹ Les rapports de travail des agents et des agentes s'achèvent au plus tard à la fin du mois au cours duquel la personne concernée atteint l'âge de 65 ans. Le Conseil-exécutif désigne les catégories professionnelles pour lesquelles ils s'achèvent à un autre moment de l'année.

² Des agents et des agentes dont les rapports de travail se sont achevés conformément à l'alinéa 1 peuvent être réengagés d'année en année, au plus tard cependant jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 70 ans.

Comme le prévoit l'article 17 de l'ordonnance sur le personnel (OPers), les rapports de travail prennent fin lorsque la limite d'âge prévue à l'article 14, alinéa 1 LPers est atteinte ou en cas de départ volontaire à la retraite anticipée. Une telle souplesse doit également être envisagée pour les collaboratrices et collaborateurs qui souhaiteraient poursuivre leur activité jusqu'à deux ans au-delà de l'âge ordinaire de la retraite, sans que cela n'entraîne d'avantages ou d'inconvénients pour elles et eux. Il devrait par exemple être possible de prendre une retraite partielle à 50 % et de continuer à travailler à 50 %. La vie professionnelle pourrait dès lors être prolongée sur demande jusqu'à l'âge de 67 ans. Ce serait là une option gagnant-gagnant. La poursuite de l'activité professionnelle pourrait également permettre au canton de Berne d'assurer la continuité de projets en cours et de lutter contre la pénurie de personnel qualifié. Outre la flexibilité qu'il offre aux employées et employés, ce recul choisi de l'âge de la retraite aurait aussi des effets sur les rentes qui leur sont versées. Le règlement de la Caisse de pension bernoise ne met pas d'obstacle à un départ à la retraite plus tardif. Les personnes concernées bénéficient d'une rémunération annuelle de l'avoir de vieillesse et d'un taux de conversion plus élevé. Par ailleurs, après 65 ans, les cotisations AVS sont réduites aussi bien pour les employées et employés que pour les employeuses et employeurs.

Réponse du Conseil-exécutif

Le canton de Berne est un employeur attractif qui entend tenir compte des souhaits de son personnel dans les différentes phases de la vie. Il propose d'ores et déjà divers instruments et formes de travail flexibles permettant d'aménager de manière souple et individuelle la période précédant la retraite, et de rester en activité jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite, voire au-delà en cas de besoin. Les agentes et agents les plus âgés constituent au sein du personnel un groupe important dont il faut mettre à profit le savoir, les compétences et l'expérience.

L'auteur de la motion demande que les agentes et agents cantonaux puissent, sur demande, prolonger leur vie professionnelle jusqu'à l'âge de 67 ans, ce qui équivaldrait à « obliger » le canton à continuer de les employer. Conformément à la loi sur le personnel, il est possible de réengager des agentes et des agents après la limite légale des 65 ans (art. 14 LPers) et, si les besoins du service le permettent, de le faire de manière flexible : la loi prévoit en effet que des agentes et des agents puissent être réengagés d'année en année, au plus tard jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 70 ans. Le Conseil-exécutif estime que cette limite fait sens du point de vue de l'employeur. En effet, on peut par exemple imaginer qu'un poste doive être supprimé, ou bien qu'il faille promouvoir et retenir une nouvelle recrue au profil adéquat. L'obligation de prolonger les rapports de travail que propose la motionnaire ne serait donc pas judicieuse. Le Conseil-exécutif considère que la prolongation des rapports de travail ne peut être décidée que d'un commun accord entre l'employeur et la personne concernée, en tenant compte de la situation professionnelle et personnelle de celle-ci. C'est selon lui la seule manière de trouver une solution qui soit optimale pour les deux parties.

Rares sont les agentes et agents cantonaux qui éprouvent le besoin de travailler au-delà de l'âge de la retraite. Le désir de passer à une nouvelle étape de sa vie semble aujourd'hui plus répandu que celui de continuer à travailler. Le sondage du personnel réalisé en 2022 a révélé que seulement 9 pour cent des personnes interrogées se déclaraient disposées à maintenir leur activité professionnelle après 65 ans.

D'une manière générale, il faut veiller par des mesures appropriées à ce que le canton dispose aussi à l'avenir de suffisamment de personnel qualifié pour accomplir son mandat public et à atténuer ainsi les répercussions de la pénurie en la matière. Le Conseil-exécutif entend relever ce défi par une approche globale.

Dans cette optique, il examine aussi les possibilités de motiver le personnel d'un certain âge à rester plus longtemps en activité. Une mesure en ce sens est déjà inscrite dans la Stratégie relative au personnel du canton de Berne 2020 à 2023 (mesure M5.5). L'élaboration du concept correspondant est prévue pour cette année.

Le Conseil-exécutif propose au Grand Conseil de rejeter la présente motion, puisque la loi sur le personnel offre déjà la souplesse nécessaire.

Destinataire

– Grand Conseil