



Intervention parlementaire

Réponse du Conseil-exécutif

N° de l'intervention :	037-2023
Type d'intervention :	Motion
Motion ayant valeur de directive :	☒
N° d'affaire :	2023.RRGR.59
Déposée le :	06.03.2023
Motion de groupe :	Oui
Motion de commission :	Non
Déposée par :	PS-JS (Stampfli, Wabern) (porte-parole) PS-JS (Zryd, Magglingen)
Cosignataires :	0
Urgence demandée :	Non
Urgence accordée :	
N° d'ACE :	1023/2023 du 13 septembre 2023
Direction :	Direction des finances
Classification :	Non classifié
Proposition du Conseil-exécutif :	Rejet

Introduction de la semaine de 38 heures

Le Conseil-exécutif est chargé de réduire à 38 heures le temps de travail hebdomadaire du personnel cantonal ainsi que du personnel des établissements ayant signé un mandat de prestations et des entreprises subventionnées. Cette réduction du temps de travail hebdomadaire n'entraîne pas de baisse des salaires ; les effectifs sont augmentés conformément aux besoins.

Motivation :

De plus en plus d'États et d'entreprises procèdent à des essais de réduction du temps de travail hebdomadaire. Entre 2015 et 2019 déjà, l'Islande a testé la semaine de quatre jours. Satisfaite de l'expérience, elle a introduit en 2021 la semaine de 35 heures. Lors d'un projet pilote mené en 2022 au Royaume-Uni, un grand nombre d'entreprises ont testé volontairement la semaine de quatre jours. Vu les résultats positifs, la plupart de ces entreprises ont décidé de maintenir ce modèle. Dans le canton de Berne aussi, il y a des entreprises qui réduisent le temps de travail hebdomadaire tout en maintenant les salaires. Ainsi, l'entreprise de peinture « Simu dr Maller » à Köniz teste actuellement la semaine à quatre jours. Le groupe Siloah est quant à lui passé de 42 à 40 heures hebdomadaires en 2022, et prévoit de passer à la semaine de 38 heures en 2024. Et à Spiez, l'entreprise SH Elektro Telematik GmbH a même introduit la semaine de 35 heures en septembre 2022.

Toutes ces expériences le montrent : tant le personnel que les entreprises profitent d'une réduction du temps de travail. Pour les employés et les employées, cette réduction se traduit par une diminution du stress, ce qui a un effet positif sur la santé et la satisfaction. Par ailleurs, la réduction du temps de travail facilite la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et, de manière générale, améliore l'équilibre entre travail et vie privée. Quant aux entreprises, elles bénéficient de la satisfaction de leurs collaboratrices et collaborateurs, qui se traduit par un gain de

productivité. En cette période de pénurie aiguë de personnel qualifié, des conditions de travail progressistes et un bon équilibre entre travail et vie privée constituent un argument de poids en faveur d'un site économique.

Dans son rôle d'employeur aussi, le canton de Berne est touché par la pénurie de personnel qualifié et doit pouvoir s'imposer sur le marché du travail. S'il ne prend pas de mesures à temps, il éprouvera à terme des difficultés majeures à trouver du personnel qualifié, mais aussi à fidéliser ses collaboratrices et collaborateurs. En outre, le canton, en sa qualité d'employeur, a aussi un devoir d'exemplarité à assumer. Il a donc lui aussi d'autant plus intérêt à ce que son personnel soit serein et trouve un bon équilibre entre travail et vie privée. Par conséquent, le canton de Berne devrait introduire pour son personnel la semaine de 38 heures tout en maintenant les salaires.

Réponse du Conseil-exécutif

La présente motion ressortit exclusivement au Conseil-exécutif (motion ayant valeur de directive) puisque sa mise en œuvre concerne l'ordonnance sur le personnel. Elle relève donc de la compétence de réglementation par ordonnance du Conseil-exécutif (art. 88, al. 2 ConstC et art. 57, al. 1 LPers). Celui-ci dispose ainsi d'une latitude relativement grande en ce qui concerne le degré de réalisation des objectifs fixés, les moyens à mettre en œuvre et les modalités pratiques. Il lui appartient de décider en dernier ressort.

Les établissements ayant signé un mandat de prestations et les entreprises subventionnées non assujetties au droit cantonal du personnel sont des employeurs indépendants, qui fixent eux-mêmes la durée de travail hebdomadaire. La réponse du Conseil-exécutif ne concerne donc que le personnel du canton et des entreprises subventionnées non assujetties au droit cantonal du personnel.

À l'instar d'autres employeurs du secteur public et de ceux du secteur privé, le canton de Berne n'est pas épargné par la pénurie de personnel qualifié. Comme les motionnaires, le Conseil-exécutif estime que dans cette situation, offrir des conditions d'engagement progressistes et un bon équilibre entre travail et vie privée peut contribuer à renforcer la position du canton sur le marché du travail. Mais contrairement à ce qu'avancent les auteurs de la motion, il doute que la semaine de 38 heures diminue le stress des employées et employés.

Toute réduction du temps de travail doit être compensée, soit par un gain de productivité, soit par une augmentation de personnel. Or il ne devrait guère être possible de trouver le personnel approprié supplémentaire sur le marché du travail, vu la pénurie actuelle. Les missions devant coûte que coûte être accomplies, une réduction de la durée de la semaine de travail accroîtrait par conséquent la charge de travail –déjà élevée – du personnel en place. Or cette charge a fait l'objet de critiques nettement plus sévères dans le sondage du personnel de 2022 que dans celui de 2019. Le personnel se sent souvent surchargé. L'adéquation des effectifs des équipes et du temps à disposition pour accomplir le travail a également été moins bien notée dans le dernier sondage. Une réduction du temps de travail aggraverait donc la situation actuelle.

La baisse de la durée de travail de 42 à 38 heures par semaine entraînerait des coûts périodiques de 140 millions de francs par an pour les postes qu'il faudrait créer. Et ce à supposer que la perte de capacité de 10 pour cent puisse intégralement être couverte par du personnel supplémentaire (variante maximale). Le Conseil-exécutif part toutefois du principe qu'il serait possible de compenser une partie de ces coûts par des gains d'efficacité. Si l'on ne créait des postes supplémentaires que dans les services de la Direction de la sécurité fonctionnant 24 heures sur 24, autrement dit sans augmenter les effectifs du reste de l'administration, et ce à

hauteur de 75 pour cent de la perte de capacité, il faudrait prévoir des coûts périodiques de 35 millions de francs par an (variante minimale). Selon la variante choisie, les coûts périodiques annuels se situeraient donc entre 35 et 140 millions de francs.

Le Conseil-exécutif se montre par conséquent sceptique vis-à-vis d'une réduction à 38 heures du temps de travail hebdomadaire, pour des raisons politiques (personnel et finances) mais aussi et surtout en raison de ses conséquences économiques, auxquelles il doit veiller. Si le canton de Berne adoptait ce modèle, les entreprises devraient le suivre pour éviter de subir des désavantages concurrentiels. Une réduction du temps de travail hebdomadaire ou l'instauration de la semaine de 4 jours fait actuellement l'objet de vastes discussions. Un sondage réalisé auprès des administrations cantonales a conclu que dans leur écrasante majorité, elles appliquent toujours la semaine de 42 heures. La durée hebdomadaire de travail se situe entre 40 et 41,5 heures de travail dans les quatre seuls cantons de Genève, du Jura, de Neuchâtel et de Vaud. Elle est de 41,5 heures dans l'administration fédérale, et comprise entre 40 et 42 heures dans les entreprises proches de la Confédération, à la Ville de Berne ainsi que dans d'autres entreprises bernoises interrogées. Les administrations et entreprises mentionnées surveillent les évolutions à ce sujet, mais ne prévoient cependant pas de changement pour l'heure. La Ville de Zurich va quant à elle lancer un projet pilote visant à instaurer la semaine de 35 heures. Le Conseil-exécutif va également suivre ces évolutions.

Il est très important pour le Conseil-exécutif que les conditions d'engagement soient compétitives et permettent en particulier de concilier travail et vie privée. Être compétitif signifie soutenir la concurrence face aux autres employeurs. Cela ne consiste pas à comparer certains facteurs de compétitivité, comme la durée du temps de travail, mais plutôt à juger si l'employeur offre globalement des emplois attrayants et compétitifs. Or les résultats du sondage du personnel de l'administration cantonale réalisé en 2022 le confirment, puisque 86 pour cent des personnes interrogées se déclarent satisfaites de leur situation professionnelle. Leurs avis au sujet de « l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle » sont également clairement positifs. L'aspect le plus apprécié est la réglementation du temps de travail. Les possibilités de travail à la carte qu'offre l'administration cantonale (p. ex. modèles d'aménagement du temps de travail comme l'annualisation, le temps partiel, le partage de postes, le travail à domicile) sont nettement mieux notées qu'en 2019.

Le Conseil-exécutif estime qu'il faut, de manière générale, veiller à ce que le canton continue à disposer de suffisamment de personnel qualifié pour accomplir sa mission de service public afin d'amortir les conséquences de la pénurie de personnel qualifié. Il entend s'attaquer résolument à ce défi. Des mesures dans ce sens seront étudiées lors de l'élaboration de la nouvelle stratégie relative au personnel 2024-2027.

Le Conseil-exécutif propose au Grand Conseil de rejeter la motion.

Destinataire
– Grand Conseil