



# Intervention parlementaire

N° de l'intervention : 057-2025  
Type d'intervention : Motion  
Motion ayant valeur de directive : ☐  
N° d'affaire : 2025.GRPARL.133

Déposée le : 12.03.2025

Motion de groupe : Non  
Intervention de l'organe du GC : Non  
Déposée par : Eigenmann (Bern, Le Centre) (porte-parole)  
Kocher Hirt (Worben, PS)  
Esseiva (Bern, PLR)  
Beutler-Hohenberger (Gwatt, PEV)  
Baumann (Münsingen, UDF)  
Matti (Zweisimmen, Le Centre)

Cosignataires : 0

Urgence demandée : Non  
Urgence accordée : Non

N° d'ACE : du  
Direction : Direction des finances  
Classification : Non classifié  
Proposition du Conseil-exécutif : **Sélectionner**

## La prime de fidélité ne doit pas pâtir des responsabilités familiales

Le Conseil-exécutif est chargé de ce qui suit :

1. Il fait en sorte que la base de calcul de la prime de fidélité au sens de l'article 95, alinéa 1 OPers prenne non seulement en compte le degré d'occupation, mais aussi le temps consacré aux charges familiales. À cet effet, la base de calcul de la prime de fidélité versée aux agentes et agents cantonaux exerçant des charges familiales se fonde désormais sur le degré d'occupation le plus élevé pendant les années de service déterminantes pour la prime de fidélité (10 ans, 15 ans, etc.).
2. Le Conseil-exécutif définit les modalités exactes afin d'assurer la continuité du service même lorsque des agentes et des agents ayant un petit pourcentage perçoivent la prime de fidélité sous forme de congé payé.

### Développement :

Le congé parental ne devrait pas être considéré comme une réduction du degré d'occupation mais comme l'exercice d'une activité professionnelle pour le calcul de la prime de fidélité. Cela permettrait de tenir compte du fait que les employées et employés restent fidèles à l'entreprise pendant un congé pour des raisons familiales et qu'elles et ils reprennent souvent leur activité à un degré plus élevé au terme de leur congé.

Aujourd'hui, la prime de fidélité pour dix ans de service est calculée sur la base du degré d'occupation moyen des cinq dernières années. En particulier pour les employées et employés qui réduisent passagèrement leur degré d'occupation en raison d'obligations familiales, notamment la naissance d'un enfant, il en résulte une réduction injuste et disproportionnée de la prime de fidélité.

La réglementation actuelle désavantage en particulier les jeunes femmes en âge de procréer. Elles commencent souvent leur carrière au canton dans un emploi à plein temps, mais réduisent leur temps de travail le moment venu en raison de leur grossesse et de leur parentalité. Vu que seul le degré d'activité des cinq dernières années est pris en compte pour le calcul de la prime de fidélité de dix ans, les jeunes femmes sont particulièrement désavantagées.

Voici un exemple réel : une collaboratrice qualifiée et dévouée travaille depuis dix ans pour le canton. Au cours de cette décennie, elle a eu trois enfants et a réduit son temps de travail pendant certaines périodes. Bien que sa loyauté et son ancienneté soient incontestées, sa prime de fidélité est inférieure à celle de ses collègues masculins en raison de la méthode de calcul actuelle, les hommes qui réduisent leur temps de travail pour accomplir des tâches éducatives restant rares.

Même s'il ne s'agit que de petites sommes, la portée symbolique est énorme. La prime de fidélité est censée récompenser l'ancienneté et la loyauté. Il est inopportun de pénaliser les employées et employés qui sont restés fidèles à l'entreprise pendant de nombreuses années, mais qui ont passagèrement réduit leur temps de travail en raison d'obligations familiales. Une base de calcul plus juste contribuerait à réduire ces inégalités structurelles et à promouvoir activement la conciliation de la vie familiale et professionnelle.

De nombreuses entreprises et institutions s'engagent en faveur de conditions de travail favorables à la famille. Un ajustement du régime des primes de fidélité contribuerait à mettre en œuvre cet engagement de manière crédible et à ne pas pénaliser financièrement les femmes et les hommes en congé parental.

À une époque où les modèles de travail flexibles et le travail à temps partiel gagnent en importance, il est essentiel que les gratifications financières telles que les primes de fidélité soient aussi adaptées aux réalités modernes du travail.

Destinataires  
– Grand Conseil