



Intervention parlementaire

Réponse du Conseil-exécutif

N° de l'intervention : 056-2022
Type d'intervention : Motion
Motion ayant valeur de directive : ☒
N° d'affaire : 2022.RRGR.69

Déposée le : 10.03.2022

Motion de groupe : Non
Motion de commission : Non
Déposée par : Bauer (Wabern, PS) (porte-parole)
Bühler (Romont BE, Le Centre)
Bühler (Liebefeld, Les Verts)
von Bergen (Uetendorf, PEV)
Rai (Bern, LG)
Wyrsh (Jegenstorf, PS)

Cosignataires : 0

Urgence demandée : Non
Urgence accordée :

N° d'ACE : 925/2022 du 7 septembre 2022
Direction : Direction des finances
Classification : -
Proposition du Conseil-exécutif : **Adoption**

Pour une protection de la maternité avant la naissance

Le Conseil-exécutif est chargé d'ancrer dans l'article 60 de l'ordonnance sur le personnel un congé de maternité prénatal de trois semaines. Cette disposition ne change en rien le congé de maternité de 16 semaines existant qui peut être pris intégralement après la naissance.

Développement :

Dans les deux semaines précédant l'accouchement, 70 % des femmes sont en congé de maladie. C'est ce que montre un rapport du Conseil fédéral¹. Seule une femme sur six travaille jusqu'au dernier jour de grossesse. Le monde médical et en particulier les sages-femmes, les gynécologues, les conseillères et conseillers en puériculture ou le personnel soignant en maternité insistent sur le fait qu'il est déterminant pour le bon déroulement de la naissance et pour la santé de la mère et de l'enfant que la femme enceinte puisse se préparer à la naissance en toute tranquillité et avec le moins de stress physique et psychique possible. Paradoxalement, le travail de bureau très répandu, généralement assis et plutôt calme, engendre des répercussions négatives car il péjore la condition physique de la femme proche de l'accouchement. Attendre des femmes qu'elles travaillent jusqu'à l'accouchement n'est pas défendable sur le plan sanitaire et presque illusoire dans la réalité.

Aujourd'hui, les employées cantonales enceintes peuvent anticiper de deux semaines leur congé de maternité². Grâce à cette disposition, le canton de Berne est sur la bonne voie. Mais

¹ Rapport du Conseil fédéral « Congé prénatal. Interruptions de travail avant l'accouchement. », 2018.

² Ordonnance sur le personnel (OPers), art. 60.

une telle anticipation ne peut dépasser deux semaines et réduit le congé de maternité d'autant. Cette solution n'est donc pas satisfaisante. Une réglementation claire pour la période prénatale serait avantageuse pour le canton en tant qu'employeur, car elle contribuerait à éviter des incertitudes de planification.

La protection de la maternité avant la naissance serait un progrès important qui aurait un effet positif sur la naissance, la récupération post-partum et la santé de la mère et de l'enfant. À l'échelle nationale, une telle modification de la législation est aussi en cours d'évaluation en raison des données médicales probantes³. Le canton de Berne est néanmoins en mesure de s'attaquer proactivement au problème et d'offrir ainsi aux femmes actives des conditions de travail attrayantes et modernes, ainsi que de protéger la santé de la mère et de l'enfant. L'adoption de la présente motion augmenterait également la pression pour parvenir à une solution nationale.

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). 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.

La possibilité de concilier vie professionnelle et vie privée est un élément majeur de la politique cantonale de gestion des ressources humaines. Pour l'améliorer et se positionner comme un employeur plus progressiste et favorable à la famille, le canton de Berne adapte régulièrement les conditions d'engagement de son personnel et du corps enseignant. L'instauration d'un congé de maternité prénatal de trois semaines lui permettrait de devenir encore plus attrayant.

Le canton de Berne assume très sérieusement ses responsabilités envers les futures mères qu'il emploie. Dans la vie de ces femmes, une grossesse constitue un grand changement, qui marque leur quotidien professionnel. Les futures mères et leur enfant à naître ont droit à la meilleure protection⁴. Le congé de maternité accordé par le canton de Berne est d'ores et déjà plus important que le minimum légal. En effet, les mères employées par le canton ont droit à un congé payé de maternité de 16 semaines. Celui-ci commence au plus tard le jour de la naissance de l'enfant, mais les femmes qui le souhaitent peuvent le faire débiter dès deux semaines avant la date d'accouchement estimée, ce qui réduit d'autant le congé postnatal. Étendre le congé de maternité leur permettrait de prendre l'intégralité des 16 semaines auxquelles elles ont droit actuellement après la naissance.

Comme le montrent les conclusions de l'étude du Conseil fédéral datant de 2018, il y a 70 pour cent des femmes enceintes qui sont en congé de maladie pendant les deux semaines précédant la naissance. Ce pourcentage est peu ou prou le même dans le canton de Berne. Il est illusoire d'escompter que toutes les femmes enceintes travaillent jusqu'à leur accouchement. Toute collaboratrice cantonale qui doit cesser de travailler ou réduire son temps de travail avant l'accouchement, parce qu'elle souffre ou est confrontée à des complications, continue à percevoir son salaire, comme c'est le cas pour toute autre absence pour cause de maladie.

³ Motion 21.3155 « Protection des futures mères » de Flavia Wasserfallen et al., motion 21.3283 « Protection de la maternité avant l'accouchement » d'Élisabeth Baume-Schneider et al.

⁴ Cf. mémento « Grossesse et maternité » de l'Office du personnel du canton de Berne

Financièrement, cela ne change donc rien pour le canton que ses collaboratrices enceintes soient en congé prénatal ou en congé de maladie avant la naissance. Vu que l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie applique un délai de carence de 180 jours, le canton de Berne prend les coûts salariaux correspondants à sa charge dans les deux cas.

Chaque grossesse se déroule différemment. Le congé de maternité prénatal de trois semaines serait facultatif (les femmes qui ne le prendraient pas ne pourraient néanmoins pas prolonger d'autant le congé de maternité postnatal de 16 semaines). Il y aurait toujours des femmes qui continueraient de travailler jusqu'à l'accouchement ou qui n'auraient pas besoin d'être remplacées pendant toute leur absence. Pour la compenser, leur équipe pourrait en effet, selon leur activité, travailler davantage ou renoncer à certains projets. La prolongation du congé de maternité n'entraînerait donc pas nécessairement des coûts salariaux supplémentaires. Ce problème de coûts supplémentaires se pose d'ailleurs d'ores et déjà lorsque la personne doit être remplacée dès le début de son absence. Cette nouvelle réglementation permettrait de mieux planifier les absences, en particulier dans les écoles, qui seraient beaucoup moins confrontées à des absences pour raison de maladie annoncées au dernier moment. Elles pourraient ainsi organiser les remplacements avec le personnel enseignant prévu pour intervenir durant les congés payés et les éventuels congés sans solde consécutifs aux naissances (art. 60b OPers). Cela mettrait fin aux solutions provisoires de dernière minute, qui sont difficiles à organiser et n'ont pas beaucoup de sens sur le plan pédagogique.

Comme indiqué dans l'intervention parlementaire, deux motions intitulées « Protection des futures mères » ont été déposées à l'échelon fédéral (motion 21.3155 de la conseillère nationale Flavia Wasserfallen et motion 21.3283 de la conseillère aux États Elisabeth Baume-Schneider). Elles chargent le Conseil fédéral de soumettre au parlement fédéral des dispositions légales instaurant un congé de maternité prénatal de trois semaines, financé par le régime des allocations pour perte de gain. Le Conseil fédéral a proposé le rejet de ces deux interventions parlementaires (position du 12 mai 2021), au motif que les interruptions d'activité professionnelle pour cause de grossesse sont d'ores et déjà suffisamment couvertes et qu'il n'y a donc pas lieu d'intervenir en la matière. Le Conseil aux États a rejeté la motion 21.3283 Baume-Schneider le 8 juin 2022. La motion 21.3155 Wasserfallen est encore pendante au Conseil national.

Sur le fond, ces interventions parlementaires se distinguent toutefois de la présente motion en ce qu'elles réclament une extension du droit à des allocations pour perte de gain. Elles vaudraient donc aussi pour le secteur privé, ce qui n'est pas le cas en l'espèce, puisque la motion ne concerne que le personnel cantonal.

En résumé, un congé de maternité prénatal de trois semaines pour les collaboratrices cantonales n'entraînerait qu'un coût supplémentaire minime pour le canton de Berne. Par contre, il faciliterait la planification et réduirait le risque d'absences subites imprévues. Cette nouvelle réglementation progressiste contribuerait à renforcer l'attrait du canton de Berne sur le marché du travail, ce qui, en cette période de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, lui conférerait un avantage sur la concurrence. En conséquence, le Conseil-exécutif est favorable à l'adoption de cette motion. Si elle est adoptée, il envisage de la mettre en œuvre à l'occasion de la révision de l'OPers qui doit prendre effet le 1^{er} janvier 2024.

Destinataire
– Grand Conseil