



Intervention parlementaire

Réponse du Conseil-exécutif

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 :

N° d'ACE : 838/2025 du 13 août 2025
Direction : Direction des finances
Classification : Non classifié
Proposition du Conseil-exécutif : **Rejet**

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.

Réponse du Conseil-exécutif

La présente motion porte sur un domaine ressortissant exclusivement au Conseil-exécutif (motion ayant valeur de directive), puisque sa mise en œuvre concerne l'ordonnance sur le personnel et relève ainsi des compétences du Conseil-exécutif à régler les détails par voie d'ordonnance (art. 88, al. 2 ConstC). Le gouvernement dispose dans ce cas 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.

Le Conseil-exécutif reconnaît le bienfondé de la demande des auteurs de l'intervention, qui vise à mieux tenir compte des responsabilités familiales et à éviter les désavantages structurels. Comme eux, il tient à ce que la loyauté et l'ancienneté soient dûment récompensées. Il rejette néanmoins cette intervention pour les raisons exposées ci-après.

- Les motivations des personnes qui réduisent leur degré d'occupation sont diverses : ainsi par exemple des charges familiales de père ou de mère, des raisons de santé, une formation continue ou la prise en charge de parents âgés. Toutefois, l'employeur canton de Berne

ne connaît pas ces motivations, qui ne sont pas non plus indiquées dans le système d'information sur le personnel. La mise en œuvre de cette demande générerait donc des charges administratives supplémentaires.

- Par ailleurs, traiter différemment les personnes selon qu'elles ont des responsabilités familiales ou qu'elles n'en ont pas irait à l'encontre des principes de l'égalité de traitement et de l'égalité de droit. Le Conseil-exécutif estime par conséquent que la demande de la motion devrait s'appliquer à toutes les personnes qui réduisent leur degré d'occupation. D'autre part, l'intervention ne mentionne que les agentes et agents cantonaux sans parler du corps enseignant. Or il faudrait aussi l'inclure, puisque conformément à l'article 38 de l'ordonnance sur le statut du corps enseignant (OSE), les dispositions de la législation sur le personnel lui sont également applicables.
- La prime de fidélité selon l'article 95, alinéa 1 de l'ordonnance sur le personnel (OPers) est une reconnaissance du travail accompli au service du canton de Berne. Elle est calculée en fonction du degré d'occupation moyen des cinq années précédant la naissance du droit, réglementation qui garantit l'uniformité et la pertinence de ce calcul. La motion propose un nouveau mode de calcul qui se fonderait sur le degré d'occupation le plus élevé pendant les années de service déterminantes pour la prime de fidélité. Le Conseil-exécutif juge inapproprié de se baser sur le degré d'occupation le plus élevé, en particulier dans le cas où une personne n'augmente son degré d'occupation que provisoirement, par exemple pendant une phase de travail intensif. La prime de fidélité ne serait alors plus liée au travail effectivement accompli.
- Le remplacement du degré d'occupation moyen par le plus élevé pour servir de base de calcul étendrait le droit à la prime de fidélité, ce qui en augmenterait le coût. Voici un exemple : une agente travaille depuis 5 ans à 50 pour cent, après avoir occupé un poste à 100 pour cent. Avec la réglementation proposée, sa prime équivaldrait à 11 jours de 8,4 heures, soit 92,4 heures, au lieu de 11 jours de 4,2 heures, soit 46,2 heures, ce qui, ramené à la durée réglementaire du travail actuelle, représenterait le double de jours de congé ($92,4 \text{ heures} / 4,2 \text{ heures} = 22 \text{ jours}$). Alors que ces absences pourraient partiellement être compensées par des mesures organisationnelles appropriées dans une grande partie de l'administration, cela serait difficile en particulier dans l'enseignement, dans les écoles primaires, moyennes et professionnelles. Il faudrait organiser des remplacements pour maintenir les cours. Il en va de même dans les secteurs fonctionnant 24 heures sur 24, comme la police cantonale et les établissements pénitentiaires de la Direction de la sécurité. Par ailleurs, la prime de fidélité peut être convertie totalement ou partiellement en rémunération, part proportionnelle du 13^e mois de traitement comprise. Un calcul basé sur le degré d'occupation le plus élevé ferait augmenter d'autant le coût de la prime de fidélité.
- Il est difficile d'estimer les répercussions financières d'une nouvelle base de calcul de la prime de fidélité. À supposer que le degré d'occupation moyen soit de 20 pour cent supérieur, le coût supplémentaire pour l'ensemble du personnel cantonal se situerait autour de CHF 0,7 million par an¹. Si l'on inclut le personnel enseignant, il pourrait atteindre les CHF 2 millions.

La prime de fidélité peut être un instrument efficace pour motiver et garder le personnel. Mais d'autres facteurs contribuent à la satisfaction et à la fidélisation du personnel, par exemple un environnement de travail positif, des possibilités d'évolution ou des horaires flexibles. Pour améliorer encore ces aspects et se positionner comme un employeur progressiste et favorable

¹ Calculé sur la base des primes de fidélité du personnel cantonal converties en rémunération ou prises sous forme de congé payé en 2024.

à la famille, le canton de Berne adapte régulièrement les conditions d'engagement de son personnel et du corps enseignant. Le Conseil-exécutif est persuadé que le canton de Berne offre déjà à son personnel un ensemble de conditions de travail attractives et compétitives avec la réglementation actuelle de la prime de fidélité.

Pour ces motifs, il propose le rejet de la présente motion.

Destinataire

– Grand Conseil