



# Intervention parlementaire

## Réponse du Conseil-exécutif

N° de l'intervention : 233-2020  
Type d'intervention : Postulat  
Motion ayant valeur de directive : ☐  
N° d'affaire : 2020.RRGR.303

Déposée le : 08.09.2020

Motion de groupe : Non  
Motion de commission : Non  
Déposée par : Bütikofer (Lyss, PS) (porte-parole)  
Baumgartner (Jegenstorf, PS)  
Brönnimann (Mittelhäusern, pvl)  
Herren-Brauen (Rosshäusern, PBD)  
Vogt (Rüfenacht BE, PLR)  
Linder (Bern, Les Verts)  
Bauen (Münsingen, Les Verts)  
Stucki (Bern, PS)

Cosignataires : 0

Urgence demandée : Non  
Urgence accordée :

N° d'ACE : 263/2021 du 3 mars 2021  
Direction : Direction des finances  
Classification : -  
Proposition du Conseil-exécutif : **Rejet**

## Valoriser le travail bénévole dans le processus de recrutement et la progression des traitements

Le Conseil-exécutif est chargé du mandat d'étude suivant :

1. Instaurer une réglementation uniforme, tous offices confondus, visant à tenir compte du travail bénévole dans le cadre de la procédure d'engagement. A cet égard, il convient notamment de tenir compte d'un possible cumul entre le travail salarié, les activités bénévoles et l'engagement familial.
2. Rendre possible l'intégration du travail bénévole dans le calcul d'une augmentation de traitement.

### Développement :

Le travail bénévole est un pilier important de notre société. On le voit notamment aux diverses interventions parlementaires déposées sur ce sujet ou au rapport du Conseil-exécutif sur les modèles de prévoyance-temps. Le canton a tout intérêt à soutenir l'engagement bénévole et à le valoriser comme il se doit. Au moyen du présent postulat, les auteurs ne sont certes pas en mesure de fournir un soutien direct, mais une règle applicable à la procédure d'engagement et à l'octroi d'augmentations de traitement permettrait de le valoriser, ce qui constituerait une forme de soutien indirecte.

Il est d'ores et déjà possible de tenir compte de l'exercice extraprofessionnel d'activités lors de l'engagement (art. 40, al. 4 de l'ordonnance sur le personnel). Selon l'Office du personnel, la pratique à cet égard n'est toutefois pas uniforme. Pour donner le poids qu'il convient au bénévolat, il est nécessaire d'adopter des lignes directrices auxquelles tous les offices doivent se tenir. A défaut, la reconnaissance ou non du

travail bénévole dépendra toujours du bon vouloir de chaque autorité d'engagement. La prise en compte d'activités extraprofessionnelles constitue une problématique particulière.

Par ailleurs, il n'existe pour l'heure aucune possibilité de reconnaître un travail bénévole dans le cadre de l'octroi d'une augmentation de traitement, et ce même s'il existe sans doute des situations dans lesquelles des personnes acquièrent par l'activité bénévole des compétences utiles aussi à l'accomplissement des tâches pour lesquelles elles sont employées, ce qui devrait être justement honoré. Partant, le Conseil-exécutif est invité à examiner l'opportunité d'une réglementation en ce sens.

## **Réponse du Conseil-exécutif**

Le Conseil-exécutif reconnaît la grande importance du travail bénévole. Par son investissement extraprofessionnel non rémunéré, une grande partie de la population fournit une contribution significative à la vie commune et au fonctionnement de la société. Le bénévolat concerne les secteurs les plus divers de la vie en société, qu'il consiste à prendre soin de ses proches, à collaborer à des organes politiques, ou à s'investir dans une paroisse ou une association sportive. Le travail bénévole est porteur de sens et permet d'acquérir et d'étendre des compétences qui s'avèrent utiles pour le quotidien professionnel. Du fait de cette grande utilité, la question se pose de savoir si le canton de Berne employeur entend tenir compte du travail bénévole dans ses conditions d'engagement, et le cas échéant de quelle manière.

### **Chiffre 1**

Dans l'administration cantonale, les offices sont les autorités d'engagement. Les agents et les agentes sont engagés conformément aux dispositions de l'article 71 de la loi sur le personnel (LPers ; RSB 153.01) et de l'article 40 de l'ordonnance sur le personnel (OPers ; RSB 153.01.1). Le traitement de départ est fixé selon une évaluation globale tenant compte de l'expérience et des capacités utiles, directement et indirectement, à l'exercice de la fonction, des traitements des agents et agentes déjà en place, et de la situation sur le marché du travail. Des expériences extraprofessionnelles comme par exemple une activité éducative ou une charge publique peuvent également être prises en compte. Mais les activités exercées dans le domaine des loisirs n'entrent pas en ligne de compte dans la fixation du traitement de départ, même si elles permettent aussi d'acquérir de précieuses compétences. Les dispositions de la législation sur le personnel varient pour ce qui est de la mesure dans laquelle les années d'expérience doivent être valorisées. Ainsi les années de pratique ayant une utilité directe – autrement dit l'expérience professionnelle acquise à des postes présentant de fortes analogies avec le profil du poste à pourvoir – peuvent-elles donner lieu à l'attribution de quatre échelons de traitement au maximum, un niveau toutefois très rarement atteint dans la pratique. L'expérience professionnelle qui est indirectement utile à la fonction est prise en compte dans une moindre mesure. Le degré d'occupation des postes antérieurement occupés joue aussi un rôle. L'exercice d'activités extraprofessionnelles qui sont utiles à la fonction peut donner lieu à l'attribution d'un échelon de traitement par année complète, sans excéder 15 échelons au total. Une restriction cependant : l'octroi d'échelons de traitement ne peut intervenir qu'une seule fois par année considérée, ce qui permet d'éviter le cumul de plusieurs motifs d'octroi d'échelons. L'attribution d'échelons de traitement se fonde aussi sur les traitements du personnel déjà en place, pour que les personnes nouvellement engagées ne soient pas favorisées par rapport aux agents et agentes qui présentent des caractéristiques personnelles semblables et ont acquis leur expérience professionnelle dans des fonctions comparables au sein de l'administration cantonale.

La formulation des dispositions sur la fixation du traitement de départ est sciemment ouverte pour permettre d'intégrer au cas par cas les faits objectifs et subjectifs. A l'exception des activités éducatives et de l'exercice d'une charge publique, les activités extraprofessionnelles doivent présenter un lien avec le futur poste, ce qui est examiné pour le cas individuel. Entraîner une équipe de football junior peut ainsi être utile pour travailler dans le domaine sportif ou avec des jeunes, mais pas pour occuper un poste auprès d'un tribunal. Il serait aussi contraire au système de prévoir des consignes standard applicables au bénévolat alors qu'il n'existe pas de règles uniformes régissant le critère de l'expérience professionnelle, qui influe

considérablement plus sur la fixation du traitement de départ. Il serait par ailleurs difficile à expliquer pourquoi des consignes uniformes et garanties d'attribution d'échelons de traitement s'appliquent uniquement pour des activités exercées bénévolement. En outre, les agents et agentes ne comprendraient guère que, du fait du cumul des différents critères, un nombre plus élevé d'échelons de traitement soit accordé à des personnes ayant aussi effectué du travail bénévole et du travail familial qu'à celles qui occupent un emploi à temps plein dans le domaine spécialisé. Il faudrait aussi clarifier la question de savoir si le bénévolat effectué longtemps avant l'entrée en fonction doit ou non être pris en considération.

Vu la diversité des travaux effectués de manière bénévole, le lien qu'ils doivent nécessairement présenter avec le poste à pourvoir et l'interaction entre les différents critères, le Conseil-exécutif ne considère pas judicieux d'uniformiser la pratique comme demandé au chiffre 1.

## **Chiffre 2**

Les critères déterminants pour la progression du traitement sont précisés aux articles 72 LPers et 45 OPers. La progression du traitement résulte de l'évaluation des performances et du comportement. Conformément à l'article 163 OPers, cette évaluation se fonde en particulier sur les objectifs convenus et sur les normes de performance et de qualité, autrement dit les exigences de prestations, ainsi que sur l'accomplissement des principales tâches définies dans la description du poste. La législation ne prévoit pas de tenir compte des activités extraprofessionnelles dans la progression du traitement. Si tel était le cas, il faudrait que le supérieur ou la supérieure hiérarchique évalue l'action fournie par l'agent ou l'agente dans le cadre du travail bénévole. Le Conseil-exécutif estime que promouvoir le bénévolat ne consiste pas à le valoriser en priorité dans la progression du traitement, mais indirectement par des facilités dans l'organisation de l'horaire de travail. Outre les possibilités qu'offre le temps de travail annualisé, des congés payés de courte durée peuvent ainsi être accordés pour certaines activités en vertu de l'article 156 OPers : celui-ci mentionne à ce titre la direction de cours ou de camps dans le cadre de « Jeunesse et Sport », des activités de jeunesse extrascolaires, l'encadrement de personnes âgées ou handicapées en vacances, ou encore des activités pour des associations du personnel cantonal. Un congé payé peut également être accordé pour l'exercice d'une charge publique (art. 201 OPers).

En résumé, le Conseil-exécutif ne considère pas judicieux d'imposer que le travail bénévole soit honoré lors d'un engagement ou d'une progression de traitement. Une seule et même solution régissant la fixation du traitement de départ dans tous les offices et pour tous les postes ne tiendrait pas équitablement compte des situations individuelles, et ce pour ce qui est tant des différences de nature du travail bénévole que du poste à pourvoir. Il ne serait pas approprié de privilégier le bénévolat par rapport à d'autres formes d'expérience, y compris parce que le temps consacré à du travail bénévole est en général nettement moins significatif que l'expérience professionnelle. Soulignons aussi qu'une partie du personnel n'apprécierait pas que l'acquisition de compétences dans le cadre du bénévolat soit ainsi favorisée. Toute personne qui s'investit principalement dans son activité professionnelle et fournit dans ce cadre un excellent travail s'attend à ce que cela compte davantage que des occupations extraprofessionnelles.

Destinataire  
– Grand Conseil