

Intervention parlementaire

N° de l'intervention: 145-2017
Type d'intervention: Motion
Motion ayant valeur de directive: ☐
N° d'affaire: 2017.RRGR.378

Déposée le: 12.06.2017

Motion de groupe: Non
Motion de commission: Non
Déposée par: Köpflí (Bern, pvl) (porte-parole)
Egger (Frutigen, pvl)
Alberucci (Ostermundigen, pvl)
Cosignataires: 6

Urgence demandée: Non
Urgence accordée:

N° d'ACE: du
Direction: Direction des finances
Classification: –
Proposition du
Conseil-exécutif:



Horaire de travail fondé sur la confiance pour les cadres

Le Conseil-exécutif est chargé du mandat suivant:

1. introduire l'horaire de travail fondé sur la confiance en lui conférant un caractère obligatoire pour les cadres supérieurs (classes de traitement 27-30) et
2. introduire l'horaire de travail fondé sur la confiance en lui conférant un caractère optionnel pour les cadres moyens (classes de traitement 24-26).

Développement :

Le Grand Conseil s'est à plusieurs reprises prononcé en faveur de l'introduction de l'horaire de travail fondé sur la confiance pour les cadres supérieurs. Le Conseil-exécutif a de fait planifié l'introduction de ce modèle dans le cadre d'une révision partielle de la loi sur le personnel au 1^{er} janvier 2013. Cependant, le projet a été retiré en raison de prises de position critiques lors de la consultation.

Lors des sessions de septembre et novembre 2016, j'ai posé plusieurs questions au Conseil-exécutif en rapport avec les soldes d'heures supplémentaires et de vacances des employés et employées des classes de salaire supérieures. Alors que le Conseil-exécutif a d'abord été très vague dans ses réponses, il a été plus clair dans une lettre à la CGes publiée par la Direction des finances. Conclusion : au total, treize cadres moyens et supérieurs ont un solde de vacances de plus de 125 jours, soit plus de 1000 heures supplémentaires. Il faut ainsi en déduire que de nombreux autres cadres disposent de soldes de vacances substantiels (mais inférieurs à 125 jours).

Il n'est pas usuel ni indiqué que les cadres supérieurs puissent « pointer » et compenser chaque heure supplémentaire, tant il est vrai qu'il s'agit en l'occurrence de fonctions de cadre, comme les secrétaires généraux/générales, les professeures/professeurs ou les chefs/cheffes d'office.

A la Confédération, le règlement suivant est déjà en vigueur : les employées et employés des classes de salaire supérieures appliquent obligatoirement l'horaire de travail fondé sur la confiance tandis que les cadres moyens peuvent convenir d'un tel modèle avec leurs supérieurs hiérarchiques.

Au lieu de voir leurs heures supplémentaires compensées, les employés reçoivent une compensation annuelle sous la forme d'une indemnité en espèces représentant 6 % du salaire annuel. Dans le secteur privé, une semaine de vacances supplémentaire peut aussi être accordée. Le canton de Berne doit tendre vers une solution similaire.

Le Conseil-exécutif a annoncé dans les médias qu'il examinait la possibilité d'élaborer un modèle pour l'introduction de l'horaire de travail fondé sur la confiance pour les cadres (*Berner Zeitung* du 08.12.2016). La question étant en suspens depuis des années, il faut désormais fixer un mandat clair : introduire un horaire de travail fondé sur la confiance obligatoire pour les cadres supérieurs et optionnel pour les cadres moyens.

Destinataire

- Grand Conseil