

Intervention parlementaire. Réponse du Conseil-exécutif

N° de l'intervention: 025-2018
Type d'intervention: Interpellation
Motion ayant valeur de directive: ☐
N° d'affaire: 2018.RRGR.121

Déposée le: 24.02.2018

Motion de groupe: Non
Motion de commission: Non
Déposée par: Gullotti (Tramelan, PS) (porte-parole)

Cosignataires: 0

Urgence demandée: Non
Urgence accordée:

N° d'ACE: 861/2018 du 22 août 2018
Direction: Direction des finances
Classification: –



Réduction du personnel cantonal: quelles incidences pour les communes en particulier et les prestations cantonales en général?

Plusieurs communes du Jura bernois ont reçu début février 2018 une information du Service cantonal de l'aménagement local et régional et de son unité francophone selon laquelle l'Office des affaires communales et de l'organisation du territoire (OACOT) souffrait de retard dans le traitement d'affaires communales en raison d'un nombre de dossiers inhabituellement élevé pour la région du Jura bernois.

Ces dossiers, cruciaux pour les communes, concernent notamment des examens préalables de plans d'aménagement locaux (PAL).

La loi sur les constructions contraint les services cantonaux compétents à réaliser un examen préalable dans les trois mois à compter de sa réception. Or, pour plusieurs communes du Jura bernois, le délai d'attente se situe au-delà de ce laps de temps. Et il n'est pas à soupçonner une quelconque lenteur ou incompétence des services de l'OACOT.

Cette surcharge de travail pour des dossiers communaux d'envergure interpelle, en particulier en regard des récentes décisions prises par le Grand Conseil en matière d'effectif du personnel cantonal.

En novembre 2017, la majorité du Grand Conseil a décidé de tailler dans le personnel cantonal afin de satisfaire au train de mesures d'économies. Ainsi, a-t-il été décidé de réduire de 1% le plan des pourcentages de postes en 2017 dans toutes les Directions et de 3 % en 2018 dans chaque Direction durant la période 2019-2021.

L'emploi de personnel qualifié et en suffisance dans chaque fonction doit être une priorité pour le canton. Le canton doit garantir la qualité de ses prestations vis-à-vis de tiers, notamment les communes, partenaires essentiels. Ces dernières sont donc légitimement appelées à se poser la question de la répercussion à leur encontre de ces mesures d'économies sur les prestations cantonales.

Partant, le Conseil exécutif est prié de donner des renseignements sur les éléments suivants :

En particulier

1. La démarche du Service de l'aménagement local et régional est-elle une conséquence directe des mesures d'économies susmentionnées ?
2. Le canton peut-il garantir que les communes ne seront pas davantage impactées par les mesures de réduction de personnel, dans d'autres domaines d'activités également ?
3. Sachant que la loi fédérale sur l'aménagement du territoire et la loi cantonale sur les constructions, toutes deux modifiées en 2016, allaient conduire plusieurs communes à réviser leur PAL, n'était-il pas prévisible qu'un engorgement allait avoir lieu et la nécessité de personnel supplémentaire devenir aiguë ?

En général

4. Comment le canton va-t-il concrétiser la « réduction » des taux d'occupation dans les Directions ? Sur quelles bases ? Selon quels critères ?
5. Quelle stratégie le canton va-t-il mettre en place pour maintenir la qualité de ses prestations avec des effectifs diminués ?
6. Après l'adoption de telles mesures au niveau du personnel, qui ne sont pas dues à des sureffectifs mais à des économies, comment le canton entend-il conserver l'image d'un employeur attractif sur le marché du travail ?
7. Cette réduction des postes va-t-elle avoir un impact sur la formation professionnelle initiale, les apprentis, les stagiaires et le personnel chargé de former ces jeunes (ou moins jeunes) gens ?
8. Quelles mesures sociales le canton entend-il mettre en application pour le personnel touché ?

Réponse du Conseil-exécutif

Voici ce que répond le Conseil-exécutif aux questions posées :

1. Non. L'annonce de prolongations de délai pour les communes du Jura bernois relève d'une situation extraordinaire (vacance de poste) et d'un nombre inattendu d'affaires dans la région concernée.
2. Il est impossible de donner une réponse définitive à cette question car on ne sait actuellement pas encore de quelle manière la mise en œuvre des déclarations de planification

Brönnimann (Mittelhäusern, pvl) concernant la réduction du pourcentage de postes de l'administration centrale dans le budget 2018 et plan intégré mission-financement 2019-2021 (voir réponses 4 et 5) se répercutera sur les communes.

3. Les répercussions de la révision de la loi fédérale sur l'aménagement du territoire sur les besoins de personnel sont aujourd'hui encore difficiles à évaluer. Il existe des tendances contraires : le nombre d'affaires a par exemple légèrement reculé après l'entrée en vigueur de la loi révisée parce qu'il n'est, dans de nombreuses communes, plus possible de procéder à de nouveaux classements en zone à bâtir dans un proche avenir. Les affaires relatives à la planification qui servent aujourd'hui dans de nombreux cas à l'urbanisation interne sont toutefois devenues nettement plus complexes et coûteuses tant au plan juridique que du contenu, et exigent souvent plusieurs examens préalables ainsi que, de plus en plus fréquemment, des auditions durant la phase d'approbation. Les tâches « obligatoires » du fait du droit supérieur (mise en œuvre des espaces réservés aux eaux, mise en œuvre de l'ordonnance sur les notions et les méthodes de mesure dans le domaine de la construction [ONMC], introduction du cadastre des restrictions de droit public à la propriété foncière [RDPPF]) se traduisent en outre par une forte croissance des charges de suivi, de conseil et d'examen de ces affaires. En effet, les ressources en personnel de l'OACOT n'ont pas changé par rapport à la période antérieure à la révision de la loi sur l'aménagement du territoire.
4. La réduction des taux d'occupation que mentionne l'auteur de l'interpellation se rapporte à l'exécution des déclarations de planification Brönnimann (Mittelhäusern, pvl) concernant la réduction du pourcentage de postes de l'administration centrale dans le budget 2018 et le plan intégré mission-financement 2019-2021. Le Conseil-exécutif a décidé au printemps 2018 de mettre en œuvre ces déclarations de planification, sur la base de la part des effectifs de chaque Direction à l'administration centrale. La définition de l'administration dite centrale obéit à une approche fonctionnelle : des fonctions comme celles de direction, de collaborateur ou collaboratrice scientifique, de collaborateur ou collaboratrice spécialisé-e et des fonctions transversales (finances, informatique, personnel) ont été affectées à l'« administration centrale ». Il s'ensuit donc que certains postes d'unités administratives décentralisées peuvent être concernés par cette réduction.
5. Le Conseil-exécutif ne peut pas exclure que la réduction des effectifs se répercute en partie sur la qualité des prestations. Cependant, des changements technologiques (en particulier la transformation numérique) peuvent toujours offrir des possibilités d'améliorer encore l'efficacité dans l'accomplissement des tâches cantonales.
6. Le canton de Berne employeur peut se présenter avec assurance sur le marché du travail. Il offre des tâches qui ont un sens et des activités intéressantes, qui servent la population, l'économie et l'environnement. Il encourage les mesures propres à concilier vie professionnelle et vie privée, comme des modèles souples d'horaire de travail, et est un employeur fiable. Le Conseil-exécutif estime que la réduction des effectifs prévue, échelonnée sur quatre ans, ne menace pas l'image d'employeur du canton de Berne.
7. Il est impossible de prévoir les répercussions que cela pourrait avoir sur les groupes de personnes mentionnées dans la plupart des unités administratives. Il n'est toutefois pas exclu à l'heure actuelle que les mesures en question pourraient avoir des répercussions sur ces groupes de personnes dans certaines unités administratives.

8. Si cette réduction des effectifs devait entraîner des licenciements, les dispositions correspondantes de la législation sur le personnel s'appliqueraient (ordonnance sur le placement du personnel [OPlac ; RSB 153.011.2]) : les agents et agentes dont le poste doit être supprimé sont annoncés au Service central de placement du personnel (SCP). L'objectif premier du SCP est de trouver à la personne concernée un nouveau poste dans l'administration cantonale. Pour permettre au SCP d'accomplir son mandat, les postes vacants lui sont annoncés avant d'être mis au concours. Il conseille et accompagne aussi les agents et agentes inscrits chez lui dans la recherche d'un nouvel emploi à l'extérieur de l'administration cantonale. S'il n'est pas possible de lui trouver un nouvel emploi à l'intérieur ou à l'extérieur de l'administration cantonale, la personne a droit à une indemnité de départ conformément à l'article 32 de la loi sur le personnel (LPers ; RSB 153.01).

Destinataire

- Grand Conseil