

Intervention parlementaire. Réponse du Conseil-exécutif

N° de l'intervention: 066-2017
Type d'intervention: Postulat
Motion ayant valeur de directive: ☐
N° d'affaire: 2017.RRGR.182

Déposée le: 20.03.2017

Motion de groupe: Oui
Motion de commission: Non
Déposée par: PLR (Giauque, Ittigen) (porte-parole)

Cosignataires: 13

Urgence demandée: Non
Urgence accordée:

N° d'ACE: 690/2017 du 28 juin 2017
Direction: Direction des finances
Classification: –
Proposition du Conseil-exécutif: **Adoption sous forme de postulat et classement**



Compensation de l'écart salarial

Le Conseil-exécutif est chargé de présenter un rapport au Grand Conseil spécifiant combien de temps il faudra encore augmenter la masse salariale pour combler le « retard salarial », et dans quelle démarche s'inscrit ce rééquilibrage.

Développement :

La révision de la loi sur le statut du corps enseignant (LSE) et de la loi sur le personnel (LPers) a introduit l'article 75, alinéa 4 LPers, qui prévoit que le Conseil-exécutif peut réserver des moyens dans le but de combler des retards salariaux. Il s'agit donc, parallèlement à la modification du système de rémunération, de s'attaquer au problème de l'écart salarial qui touche les agents et agentes dont la progression de traitement a été nettement inférieure à celle enregistrée sur le marché du travail ces dernières années.

Les mesures de correction destinées à combler progressivement le retard salarial seront fixées dans l'arrêté annuel du Conseil-exécutif relatif à la progression des traitements. Nous aimerions savoir ce qui a été décidé, en termes de démarche et de durée, pour ces mesures.

La réponse au postulat peut également faire office de rapport.

Réponse du Conseil-exécutif

Le PLR exige que le Conseil-exécutif indique combien de temps il faudra encore augmenter la masse salariale pour combler le « retard salarial » du personnel cantonal et du corps enseignant, et dans quelle démarche s'inscrit ce rééquilibrage.

Dans le cadre des débats sur la révision de la LSE et de la LPers, en 2013, il a été constaté que les salaires tant des membres du corps enseignant que du personnel cantonal présentaient un retard par rapport aux salaires du marché. Les plus grands écarts concernaient la tranche d'âge des 30 à 45 ans, où la progression salariale individuelle était depuis des années insuffisante. Des différences résultant du système entraînaient en outre des retards par rapport au marché du travail.

La révision de la LSE et de la LPers de 2013 a habilité le Conseil-exécutif à réserver des moyens dans le but de combler des retards salariaux, respectivement à l'article 75, alinéa 4 de la loi sur le personnel (LPers ; RSB 153.01) et à l'article 14, alinéa 5 de la loi sur le statut du personnel enseignant (LSE ; RSB 430.250).

Il a été renoncé, dans le dossier de la révision de la LSE et de la LPers, à chiffrer l'écart concernant le personnel cantonal ou à fournir des indications sur les mesures de corrections nécessaires. Le grand nombre de facteurs d'influence (notamment les fluctuations de personnel) empêchait de se fonder sur un chiffre fixe de l'écart à combler en un nombre d'années donné. Contrairement aux enseignants, il est impossible de déterminer une courbe que devraient suivre tous les salaires du personnel cantonal. Les corrections nécessaires se mesurent principalement à l'aune des différences par rapport aux salaires pratiqués sur le marché du travail ainsi que des exigences du système de rémunération appliqué, par exemple à la possibilité d'atteindre le maximum de sa classe au cours de sa carrière.

Depuis que la révision de la LSE et de la LPers a été adoptée en 2013, des mesures de correction salariale ont été prises – en plus de la progression individuelle de 1,5 pour cent de la masse salariale – pour 2015, 2016 et 2017, représentant respectivement une fois 0,2 et deux fois 0,3 pour cent de la masse salariale. Ces moyens ont permis d'augmenter les salaires dans le domaine concerné par les écarts salariaux. Si l'on part du principe que pour un bon fonctionnement du système salarial, il faut affecter chaque année environ 1,5 pour cent de la masse salariale à la progression de salaire individuelle, ce chiffre n'a été atteint que six fois ces vingt dernières années et dépassé quatre fois. Huit fois la progression de salaire a été nettement inférieure à un pour cent. Le retard qui en résulte pour les agents et les agentes qui travaillent depuis longtemps au canton n'a pas encore pu être comblé par les 0,8 pour cent de la masse salariale qui y ont été affectés à ce jour.

Pour combler le retard salarial du personnel cantonal, le Conseil-exécutif adopte la démarche suivante :

- Les arrêtés annuels du Conseil-exécutif concernant la progression du traitement fixent les conditions cadres de l'affectation des moyens aux corrections. Ces moyens sont en outre répartis entre les unités administratives en fonction de la structure de leur personnel, autrement dit du nombre d'agents et d'agentes qu'elles comptent dans le domaine concerné par les écarts. L'identification des agents concernés est effectuée de manière décentralisée, dans les offices qui disposent des indications nécessaires. Outre la position dans la progression du traitement, il faut également tenir compte des évaluations des performances des dernières années ainsi que de la biographie professionnelle personnelle.

- L'effet des mesures salariales est vérifié au moyen de comparaisons avec les autres acteurs du marché du travail. Le canton de Berne participe depuis des années à une comparaison salariale avec les autres cantons. A cela s'ajoutent des comparaisons périodiques avec des entreprises du secteur privé, qui lui permettent d'évaluer sa situation en matière de rémunération et sa compétitivité. Le marché du travail n'est cependant pas une grandeur uniforme ou statique, et change en permanence. Les effets des mesures visant à combler l'écart et à rattraper le retard sur le marché du travail dépendent aussi des mesures salariales prises par les autres employeurs. Les différences par rapport au marché du travail sont réduites si les mesures salariales du canton, autrement dit les ressources affectées aux progressions de traitement générales et individuelles ainsi qu'aux mesures de correction, sont dans l'ensemble supérieures à celles que l'environnement concurrentiel y investit.
- Il est en outre périodiquement vérifié si les chiffres cibles du système salarial sont atteints. Comme c'est le cas dans d'autres cantons, le traitement des agents employés depuis 10 à 15 ans devrait ainsi se situer environ 30 pour cent au-dessus du traitement de base. Les agents qui fournissent les performances correspondantes devraient en outre pouvoir atteindre le maximum de leur classe de traitement au cours de leur carrière. Cela sera désormais possible aux jeunes agents, à condition que le canton puisse y affecter les ressources nécessaires. Des corrections doivent encore être apportées à la rémunération de nombreux agents qui bénéficient de quelques années d'expérience et souffrent du retard salarial correspondant.

Pour le corps enseignant, la progression des traitements et le rattrapage du retard salarial s'effectuent de la manière suivante :

- Pour mettre en œuvre les objectifs de politique salariale fixés avec l'adoption de la révision 2013 des LSE et LPers, une courbe salariale cible dégressive indiquant le nombre d'échelons de traitement à atteindre par année d'expérience professionnelle a été définie. Depuis 2014, l'octroi d'échelons de traitement supplémentaires s'effectue de la manière suivante dans le cadre de la progression des traitements ainsi définie : quatre échelons par an pour une à sept années d'expérience professionnelle, trois échelons pour huit à 17 années d'expérience et deux échelons pour tous les autres membres du corps enseignant, jusqu'à ce qu'ils atteignent le nombre maximum d'échelons. Pour bénéficier de cette progression salariale, il faut avoir un an de pratique de plus au début de l'année scolaire considérée. Ces modalités permettent d'affecter les ressources financières de telle sorte que pour une carrière ordinaire, chaque individu atteigne le traitement maximum de sa classe de traitement au bout de 27 années d'expérience professionnelle en moyenne.
- Le rattrapage du retard (écart) salarial s'effectue progressivement dans le même temps. Les ressources disponibles pour les corrections salariales sont affectées de sorte à octroyer des échelons supplémentaires aux enseignants et enseignantes qui sont le plus éloignés de la courbe salariale cible. En conséquence, on vérifie chaque année lesquels se situent le plus loin de celle-ci dans l'évolution de leur traitement. L'application de cette méthode et les moyens financiers investis à cet effet ont permis de rattraper une première partie des retards salariaux depuis l'entrée en vigueur de la révision des LSE et LPers.
- Les retards des salaires du corps enseignant devraient être complètement comblés au début de l'année scolaire 2023, à condition toutefois qu'il soit toujours possible d'affecter chaque année 1,8 pour cent de la masse salariale aux mesures et corrections salariales. Si ces ressources devaient diminuer, le rattrapage intégral ne pourrait être effectif que plus tard, ce qui pénaliserait la compétitivité des salaires des enseignants et enseignantes bernois.

- La Direction de l'instruction publique a récemment montré, dans un rapport qu'elle a publié sur les conditions d'engagement du corps enseignant en comparaison intercantonale, que les retards salariaux étaient très marqués à l'école obligatoire. Les traitements des enseignants des degrés primaire et secondaire I en particulier vont rester plutôt inférieurs à la moyenne et dans la fourchette basse, voire dans le dernier tiers (surtout les traitements de début de carrière) même lorsqu'ils auront atteint la courbe salariale cible. En vertu de cela, la Commission de la formation s'est prononcée dans différentes déclarations de planification en faveur d'une garantie, à l'avenir aussi, d'une progression de salaire constante et de la poursuite du comblement des retards salariaux (voir communiqué de presse du 24 février 2017).

La situation du personnel cantonal est dans l'ensemble comparable à celle des membres du corps enseignant. Le Conseil-exécutif estime par conséquent qu'il faut continuer d'affecter des ressources aux corrections des traitements du personnel cantonal et du corps enseignant. Des comparaisons salariales lui permettront de vérifier chaque année si l'objectif consistant à appliquer des salaires comparables à ceux de la concurrence est ou non atteint. Selon les résultats de ces comparaisons et les possibilités financières existantes, il décidera alors du maintien ou de l'abandon des mesures de correction.

Le Conseil-exécutif se prononce par conséquent pour l'adoption et le classement du postulat.

Destinataire

- Grand Conseil