

Intervention parlementaire

Réponse du Conseil-exécutif

N° de l'intervention : 122-2022
Type d'intervention : Motion
Motion ayant valeur de directive : ☐
N° d'affaire : 2022.RRGR.216

Déposée le : 14.06.2022

Motion de groupe : Non
Motion de commission : Non
Déposée par : Arn (Muri b. Bern, PLR) (porte-parole)
Bichsel (Merligen, Le Centre)
Hebeisen-Christen (Münchenbuchsee, UDC)
Baumann (Münsingen, UDF)

Cosignataires : 1

Urgence demandée : Non
Urgence accordée :

N° d'ACE : 1358/2022 du 14 décembre 2022
Direction : Direction des finances
Classification : -
Proposition du Conseil-exécutif : **Vote point par point**
Chiffre 1 : adoption sous forme de postulat
Chiffre 2 : rejet

Révision du système de rémunération pour le personnel du canton afin d'augmenter l'efficacité, la conformité au marché et l'équité salariale

Le Conseil-exécutif est chargé de prendre les dispositions suivantes :

1. Il révisé le système de rémunération du canton de Berne afin que la masse salariale disponible soit utilisée plus efficacement et en conformité avec le marché d'une part, et pour augmenter l'équité salariale interne d'autre part. Ce faisant, il prend en compte les conditions-cadres présentées ci-après :
 - a. Le système de rémunération sera conçu de sorte que les jeunes (moins de 45 ans) membres du personnel bien qualifiés perçoivent des salaires plus élevés et les membres plus âgés (au-dessus de 50 ans) des salaires en général moins élevés qu'aujourd'hui.
 - b. L'écart entre les rémunérations minimales et maximales (c'est-à-dire la part de la progression individuelle) au sein d'une même classe de traitement sera ramené à celui constaté sur le marché (valeur indicative cible : 40 %).
 - c. Les membres du personnel âgés de plus de 50 ans, en classe de traitement 60 et plus, ne bénéficieront en général plus d'une augmentation sans changement de fonction, hormis la progression générale des traitements liée à la compensation du renchérissement.
 - d. De manière générale, les compétences et les performances devront dorénavant prévaloir sur l'âge pour déterminer le montant du traitement. Le système actuel de progression individuelle annuelle sera ajusté en conséquence.

- e. Dans l'ensemble, la révision du système de rémunération devra s'effectuer sans incidence sur les coûts.
2. Le Conseil-exécutif présente au Grand Conseil un rapport semestriel sur l'avancée de la révision.

Développement :

Le système de rémunération actuel du canton de Berne a été instauré il y a plus de 30 ans et ajusté depuis lors seulement de manière ponctuelle. Il ne répond donc plus aux exigences d'un système de rémunération moderne. Comme dans beaucoup de structures publiques, ce système de rémunération est basé sur des classes de traitement qui tiennent compte de la fonction d'une part et d'échelons de traitement selon l'expérience professionnelle (mais surtout l'âge) d'autre part.

L'écart de 60 % entre les rémunérations minimales et maximales d'une classe de traitement pour la même fonction au canton de Berne est bien trop élevé et atteint même 75,8 % en considérant les échelons de départ ! Chez d'autres employeurs et employeuses du secteur public, l'écart se situe plutôt autour de 40 %, donc bien en deçà. Ainsi, une jeune personne par exemple, employée par le canton de Berne directement à l'issue de sa formation est rémunérée 100 000 francs par an, alors qu'une autre plus âgée, au bénéfice de 30 ou 40 ans d'expérience professionnelle (selon la progression individuelle de traitement) gagne 160 000 francs, et ce pour la même fonction ! Ce fait va à l'encontre de l'équité salariale et conduit souvent à des situations paradoxales où une personne plus âgée est beaucoup plus rémunérée qu'une personne plus jeune, mieux qualifiée, placée hiérarchiquement au-dessus et occupant un poste plus exigeant.

Dans le système de rémunération du canton, l'âge est surtout déterminant pour le niveau de salaire, tandis que les performances concrètes ou les compétences sont reléguées au second plan. Ce système s'applique autant aux personnes nouvellement engagées qu'à celles en poste depuis plusieurs années. Contrairement au personnel de la majorité des autres entreprises, celui du canton de Berne bénéficie encore après 50 ans, et souvent jusqu'à 65 ans, d'une progression individuelle annuelle de la rémunération, en sus de celle liée au renchérissement. Par conséquent, le canton de Berne surpasse ses agentes et agents par rapport aux revenus moyens des autres entreprises et se rend peu attrayant pour la relève, ce qui s'avère catastrophique au regard de l'actuelle pénurie de personnel spécialisé. Le canton de Berne ne parvient pas à se montrer compétitif à l'embauche de personnes qualifiées entre 30 et 45 ans, alors qu'il « gaspille » de l'argent pour les plus de 50 ans. Dans 60 échelons de traitement sur 80, les rémunérations cantonales à Berne sont en moyenne nettement supérieures au niveau salarial des autres cantons.

Une révision du système de rémunération permettrait, en conservant la même masse salariale, d'augmenter l'efficacité sur le marché du travail et l'équité salariale au canton.

Réponse du Conseil-exécutif

Chiffre 1

L'écart de 60 pour cent entre le traitement de base et le traitement maximum d'une classe de traitement est l'un des éléments clés du système cantonal de rémunération défini par la loi sur le personnel (art. 68, al. 3 LPers ; RSB 153.01). Il est le même dans les 30 classes de traitement, de sorte que tous les membres du personnel disposent proportionnellement du même potentiel d'évolution salariale. Cet écart peut sembler élevé de nos jours, mais des recherches ont

montré qu'il est de 50 pour cent ou plus dans d'autres cantons, comme Fribourg, Lucerne ou Soleure. Pour les fonctions spéciales d'une administration, par exemple les fonctions de police, il est tout à fait légitime que l'amplitude soit importante : elle permet aux personnes ayant beaucoup d'ancienneté d'avoir encore des perspectives d'évolution salariale, ce qui est particulièrement souhaitable dans les professions monopolistiques et celles dans lesquelles les changements de fonction sont limités, voire exclus.

Cependant, il faut relativiser ces 60 pour cent d'écart. En effet, seule une personne qui exerce les mêmes fonctions pendant près de 30 ans, ce qui est devenu rare de nos jours, peut profiter de tout ce potentiel d'évolution. Sans compter qu'en pratique, nombre de postes, surtout ceux à responsabilités, ne peuvent être attribués qu'à des personnes justifiant déjà de quelques années d'expérience professionnelle. Comme l'expérience est prise en compte pour fixer le traitement de départ, celui-ci est d'emblée supérieur au traitement de base, de sorte que le potentiel d'évolution salariale est la plupart du temps bien inférieur à 40 pour cent. Enfin, dans la grande majorité des cas, le traitement ne progresse pas exclusivement avec l'expérience, puisque son évolution dépend des résultats de l'évaluation des performances et du comportement. La progression salariale n'est en effet automatique que dans de rares fonctions, comme celles de juges. De manière générale, seuls six pour cent des membres du personnel sont classés au dernier échelon de leur classe de traitement, ce qui est relativement peu. Bénéficier de la progression maximale du traitement n'est donc pas la règle.

Avec le système bernois de classes de traitement, tout changement de fonction implique de répondre à des exigences et des charges sensiblement différentes. En revanche, selon les systèmes de rémunération à l'ancienneté basés sur plusieurs statuts (junior, master, sénior), très répandus dans le secteur privé, un changement de fonction ne suppose pas toujours des tâches plus exigeantes. L'expérience professionnelle y est le principal critère de progression dans les échelons. Avec ce type de système, l'amplitude salariale s'étend sur plusieurs statuts d'ancienneté, ce qui implique un montant nettement plus élevé.

L'évolution salariale uniforme pour tout le personnel est au cœur du système de rémunération du canton de Berne. Dans le secteur public, la possibilité de faire coexister des systèmes particuliers pour différentes catégories de personnel ou pour des professions particulièrement recherchées est limitée et contreviendrait au principe d'égalité en droit. En outre, le système de rémunération du personnel cantonal est coordonné avec celui du corps enseignant, dans lequel l'amplitude salariale entre début et fin de carrière approche également les 60 pour cent. Or, en considération de la rémunération dont bénéficie le corps enseignant dans les autres cantons, il est hors de question d'en réduire le plafond actuel.

Telle que la réclame la motion, la manière de réduire l'amplitude salariale poserait problème. Augmenter les salaires du bas de l'échelle et stopper la progression du traitement des personnes les plus âgées, ce qui reviendrait à moyen terme à réduire les traitements maximaux, est une mesure trop générale. Une comparaison avec d'autres employeurs montre que les salaires de départ du canton sont compétitifs dans de nombreuses fonctions. En outre, compte tenu du mécanisme de progression salariale dégressive, le traitement des jeunes progresse plus vite que celui des personnes plus âgées, ce qui cadre avec ce que demande la motion. En outre, il serait discriminatoire de priver toutes les personnes de plus de 50 ans d'évolution salariale, même celles dont les performances sont bonnes, voire très bonnes. En se fondant exclusivement sur le marché du travail, réduire le traitement plafond serait légitime pour certaines fonctions, mais pas pour d'autres, notamment les fonctions de cadre supérieur ou de spécialistes dans certains métiers en tension, dont le niveau de rémunération a déjà tendance à être trop faible. Quoiqu'il en soit, le canton de Berne ne peut pas se fonder exclusivement sur le

marché du travail pour fixer les traitements. Pour des raisons d'égalité en droit, les salaires varient en fonction des résultats d'une évaluation du travail et d'un système de progression transparent.

Dans son ensemble, le système de rémunération est jugé facile à comprendre, ce qui lui confère un haut niveau d'acceptation. Ce sont là des facteurs clés de la satisfaction du personnel.

Malgré ces réserves, le Conseil-exécutif estime lui aussi que le système de rémunération pourrait être actualisé et optimisé sur certains points, comme ceux de la progression salariale des jeunes, de la fixation des salaires maximums compte tenu du marché ou encore de l'expérience professionnelle à prendre en compte. De même, il considère qu'il est problématique que les jeunes cadres gagnent nettement moins que les personnes dont la classe de traitement est pourtant inférieure. Il y a un an, il n'a pas été jugé opportun de procéder à une profonde révision du système de rémunération, entre autres du fait que le projet ERP était en cours de réalisation. Le Conseil-exécutif a néanmoins déjà amorcé certaines optimisations dans le cadre que fixe la loi sur le personnel. Ainsi, une actualisation et un réagencement progressifs de la Description des fonctions-types (DFT), qui décrit les tâches et les exigences des fonctions-types énumérées à l'annexe 1 de l'ordonnance sur le personnel (OPers ; RSB 153.011.1), sont en cours. En outre, l'actuelle révision partielle de l'OPers durcit les critères de fixation des salaires de départ. Le Conseil-exécutif envisage d'apporter d'autres améliorations au système de rémunération mais sans le modifier radicalement. En conséquence, il propose au Grand Conseil de transformer le chiffre 1 de la motion en postulat.

Chiffre 1 : adoption sous forme de postulat

Chiffre 2

Comme indiqué ci-dessus, le Conseil-exécutif envisage d'apporter d'autres améliorations au système de rémunération sans en modifier le principe, ce qui revient surtout à élaborer des propositions susceptibles d'être mises en œuvre par le biais d'une révision partielle de l'OPers. Dans ce cadre, la Commission des finances sera tenue informée en procédure ordinaire des changements envisagés.

Chiffre 2 : rejet

Destinataire
– Grand Conseil