

Intervention parlementaire. Réponse du Conseil-exécutif

N° de l'intervention: 040-2014
Type d'intervention: Postulat
Motion ayant valeur de directive: ☐
N° d'affaire: 2014.0102

Déposée le: 26.01.2014

Motion de groupe: Non
Motion de commission: Non
Déposée par: Wenger (Spiez, PEV) (porte-parole)

Cosignataires: 8

Urgence demandée: Non
Urgence accordée:

N° d'ACE: 838/2014 du 24.06.2014
Direction: Direction des finances
Classification: –
Proposition du Conseil-exécutif: **Rejet**



Adaptation de la grille des salaires

Le Conseil-exécutif est chargé de modifier la grille des salaires des enseignants et enseignantes du canton de Berne et du personnel cantonal de manière à améliorer la situation salariale durant la première moitié de la vie active et à mieux l'adapter aux besoins.

Ce remaniement de la grille des salaires ne devra avoir aucune incidence sur les coûts (même salaire que maintenant sur toute la durée d'activité).

Développement

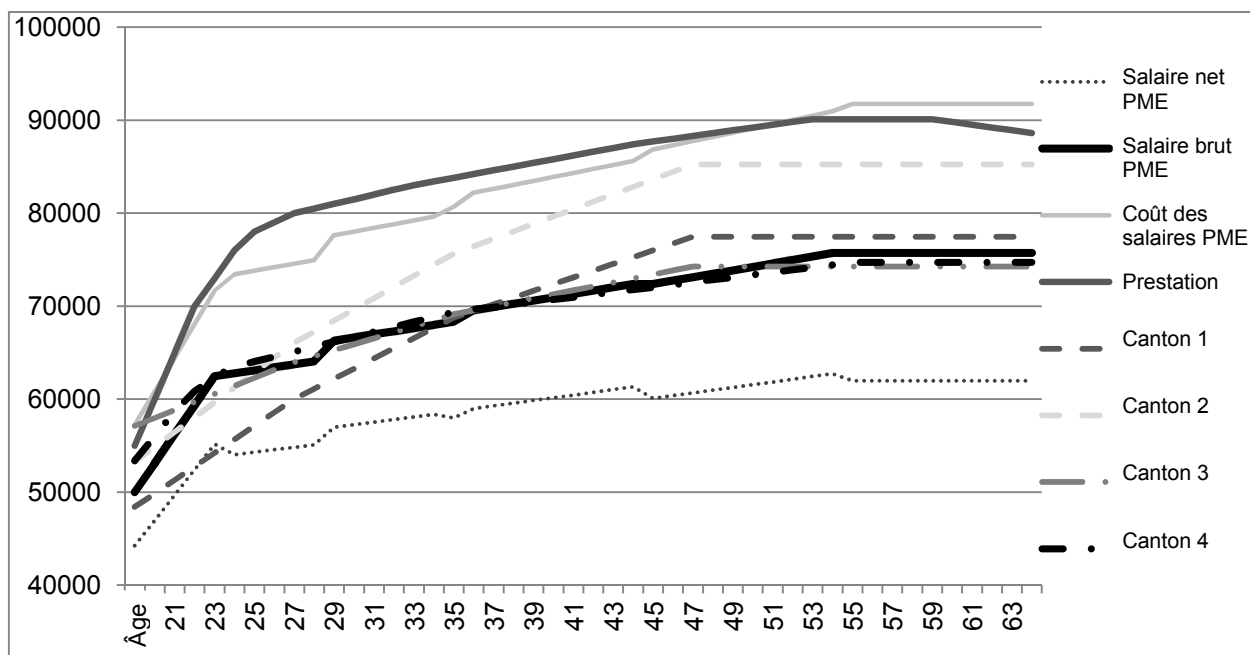
L'actuelle grille des salaires cantonale présente des inconvénients pour le recrutement de jeunes collaborateurs et collaboratrices. Les employées et employés plus âgés disposent cependant d'un revenu plutôt généreux. Le modèle actuel n'est pas adapté non plus aux besoins, qui évoluent au cours de la vie.

La grille des salaires prévoit en effet une progression salariale de 60 pour cent entre le salaire le plus bas et le salaire le plus élevé à la même fonction. Or, cette hausse ne correspond ni aux besoins, ni aux prestations. La progression salariale, qui suit une courbe très raide, implique un salaire de départ bien trop bas. En contrepartie, le canton verse des salaires nettement plus éle-

vés en moyenne que le privé pour un même emploi. Pour qu'un poste dans le public puisse attirer les trentenaires, il faudrait augmenter la grille des salaires de dix pour cent en moyenne. C'est justement à cette période de la vie que les besoins sont aussi les plus élevés en raison de la situation familiale. A partir de 55 ans, en règle générale les besoins diminuent ; or c'est dans cette phase de la vie que les salaires sont les plus élevés. Dans la plupart des métiers, la fin de l'activité s'accompagne également d'une baisse des performances. Il est toutefois difficile d'en tenir compte, même dans le privé.

Le ralentissement de la progression salariale faute de moyens budgétaires accentue encore cette défaillance du système. Les retraites coûtent plus cher à cause des salaires excessifs versés durant les dix dernières années de la vie active. Actuellement, une employée ou un employé cantonal gagne souvent davantage à la retraite qu'un jeune père ou une jeune mère de famille exerçant la même fonction.

Il est mentionné dans le rapport sur la « Révision de la loi sur le statut du corps enseignant » que le Conseil-exécutif a l'intention de rendre la progression salariale dégressive. Il veut augmenter le traitement de quatre échelons jusqu'à la 8^e année d'expérience, de trois échelons de la 9^e à la 16^e année et de deux échelons par la suite. Cette mesure sensée signifie un salaire moyen jusqu'à huit pour cent plus élevé qu'avec une augmentation linéaire. Si l'augmentation globale passait de 60 à 40 pour cent, les moyens libérés pourraient être investis dans une progression encore plus rapide en début de carrière. Le canton de Berne gagnerait en attrait sur le marché du travail et les salaires seraient plus adaptés aux besoins et aux performances.



Le salaire net dans les PME montre l'évolution des salaires versés pour un métier artisanal avec perfectionnement et de bonnes prestations mais sans changement de fonction.

Le salaire brut dans les PME sert de critère de référence pour le modèle cantonal.

Dans l'économie privée, les coûts du travail sont généralement proches des prestations. Dans les faits, les jeunes aident cependant à compenser la baisse des prestations de leurs aînés. Le tournant s'opère généralement après 55 ans et est accentué par un défaut de la LPP.

« Canton 1 » représente la courbe des salaires bruts à salaire global égal (sur toute la vie) d'après la grille des salaires cantonale (comme courbe noire PME).

« Canton 2 » montre où devrait se situer le salaire brut minimal du canton de Berne afin que ses postes soient compétitifs sur le marché du travail.

« Canton 3 » propose une variante, avec une progression de 30 pour cent au lieu de 60 pour cent pour le même salaire que « canton 1 ».

Une progression salariale dégressive telle que représentée par « canton 4 » serait encore plus en adéquation avec les prestations et les besoins.

Réponse du Conseil-exécutif

L'employeur canton de Berne dispose de deux systèmes de rémunération : l'un pour le personnel cantonal, l'autre pour le corps enseignant. Ces deux systèmes prévoient que chaque fonction est affectée à une classe de traitement selon ses exigences et ses charges, et que la progression individuelle du traitement au sein d'une classe intervient par le biais de l'attribution d'échelons de traitement. Pour le personnel cantonal, cette progression annuelle repose en règle générale sur les résultats d'une évaluation des performances et du comportement ; pour le corps enseignant et certaines fonctions de l'administration cantonale, elle se fait sans ce type d'évaluation. La progression représente au maximum 60 pour cent du traitement de base pour le personnel cantonal, et 57,75 pour cent de celui-ci en ce qui concerne le corps enseignant.

Toutes les comparaisons salariales avec d'autres employeurs montrent qu'il existe un rapport systématique entre l'âge, ou l'expérience professionnelle, et le montant du salaire. Le canton de Berne dispose d'un système de classes, dans lequel les collaborateurs et collaboratrices sont affectés à une classe de traitement qui reste la même s'ils ne changent pas de poste. Le passage dans une classe supérieure intervient uniquement, pour le personnel cantonal, lorsqu'une personne prend une fonction qui présente davantage d'exigences et pour les membres du corps enseignant, lorsqu'une personne change de poste pour exercer une activité d'enseignement relevant d'un degré scolaire affecté à une classe supérieure, ou d'un type d'école ou domaine d'enseignement affectés à une classe supérieure.

Les systèmes de rémunération du canton de Berne – aussi bien pour le personnel cantonal que pour le corps enseignant – correspondent en de nombreux points à ceux d'autres administrations publiques, notamment en ce qui concerne l'écart entre le salaire minimal et le salaire maximal d'une même fonction. Les entreprises du secteur privé appliquent souvent d'autres systèmes de rémunération qui ne sont pas directement comparables à ceux du canton de Berne. De plus, il existe dans l'économie privée (contrairement au canton de Berne) des prestations complémentaires comme des bonus et autres allocations accessoires qui entrent dans le calcul du salaire. Les comparaisons salariales montrent que, dans le secteur privé aussi, le salaire peut augmenter parfois de façon considérable avec l'âge, même sans changement de fonction.

L'écart entre le traitement de départ et celui obtenu avant la retraite est, dans les faits, nettement inférieur à 60 pour cent chez le personnel cantonal et à 57,75 pour cent chez le corps enseignant. En effet, la proportion d'agents et d'agentes qui atteignent le traitement maximal de leur classe (c.-à-d. l'échelon 80) est faible, en particulier pour ce qui concerne le personnel cantonal : elle représente actuellement à peine trois pour cent. La majeure partie des membres du personnel cantonal les plus âgés touche un traitement nettement inférieur au maximum. Le Conseil-exécutif juge également inopportun de réduire les traitements des membres du personnel cantonal et du corps enseignant pour une autre raison : il ressort des comparaisons salariales avec d'autres cantons que pour de nombreuses fonctions, le salaire maximal théorique (et non réel, car le canton accuse un retard salarial considérable) se situe au niveau du marché de l'emploi et ne peut donc être abaissé. Quant au salaire de départ, il apparaît qu'il se situe lui aussi au niveau du marché. Le Conseil-exécutif considère par conséquent qu'il n'est pas indiqué de modifier les systèmes de rémunération. Le Conseil-exécutif considère en outre injustifiée l'affirmation émise dans le postulat quant à la baisse des performances des personnes arrivant en fin d'activité. D'une part, avec l'âge les performances ne diminuent pas mais changent. D'autre part, plus une personne avance en âge, plus son expérience professionnelle est grande et le rôle des agents plus âgés va devenir de plus en plus important sur le marché du travail à l'avenir (manque de personnel spécialisé, évolution démographique), ce qui nécessite de disposer de collaborateurs performants en conséquence.

Le Conseil-exécutif estime néanmoins qu'il est nécessaire d'adapter la progression des traitements dans les systèmes de rémunération existants. Il a souligné de façon répétée que les ressources financières mises à disposition doivent être suffisantes pour permettre le bon fonctionnement de ces systèmes, ce qui n'a pas été le cas au cours des quinze dernières années. La forte restriction des moyens consacrés à la progression des traitements a entraîné une progression très lente, même lorsque les performances étaient très bonnes. En conséquence, le personnel âgé d'environ 30 à 45 ans, en particulier, accuse un retard salarial particulièrement marqué par rapport au marché du travail après quelques années de service au canton de Berne. Les agents et agentes concernés ont certes généralement été engagés aux conditions du marché lorsqu'ils étaient jeunes, mais ils n'ont ensuite connu qu'une progression de traitement limitée, et insuffisante ces dernières années par rapport à celle de la concurrence, alors que chez d'autres employeurs, le personnel bénéficiait d'une forte progression de salaire précisément au cours de ces premières années d'activité. La problématique de la progression salariale insuffisante et de ses conséquences touche aussi le corps enseignant. Certains de ses membres âgés d'environ 30 à 50 ans connaissent des retards salariaux manifestes par rapport à d'autres cantons et employeurs.

La priorité du Conseil-exécutif consiste donc à mettre à disposition suffisamment de moyens financiers à l'avenir pour la progression salariale individuelle, afin de pouvoir garantir une augmentation suffisante des traitements. C'est aussi l'orientation suivie par la révision de la loi sur le statut du corps enseignant et de la loi sur le personnel qui a été adoptée lors de la session de septembre 2013. Le rapport sur cette révision législative évoque la progression dégressive des traitements du corps enseignant. Par arrêté du 4 décembre 2013, le Conseil-exécutif a fixé la progression individuelle dégressive des traitements des membres du corps enseignant prévue à l'avenir. Celle-ci est pour la première fois mise en œuvre pour la nouvelle année scolaire. Les membres du corps enseignant qui, le 1^{er} août 2014 (au début de l'année scolaire), n'ont pas encore atteint le traitement maximal de leur classe de traitement et ont une année de pratique à leur actif se voient octroyer le nombre d'échelons de traitement suivant: quatre échelons de trai-

tement s'ils ont, à cette date, une à sept années d'expérience professionnelle; trois échelons de traitement s'ils ont, à cette date, huit à dix-sept années d'expérience professionnelle; deux échelons de traitement s'ils ont, à cette date, dix-huit années ou plus d'expérience professionnelle (jusqu'à ce qu'ils atteignent le maximum situé à 77 échelons). Il va maintenant falloir examiner, dans un souci d'égalité de traitement des deux catégories de personnel, comment adapter cette forme de progression salariale pour l'appliquer aussi au personnel cantonal en tenant compte de ses conditions particulières, comme par exemple la progression salariale individuelle liée aux performances. Le Conseil-exécutif ne juge toutefois pas indiqué de remanier les deux systèmes de rémunération, en tous cas pas pour réduire le salaire des employées et employés plus âgés.

Au Grand Conseil