

Intervention parlementaire

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: du
Direction:
Classification: –
Proposition du
Conseil-exécutif:



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.

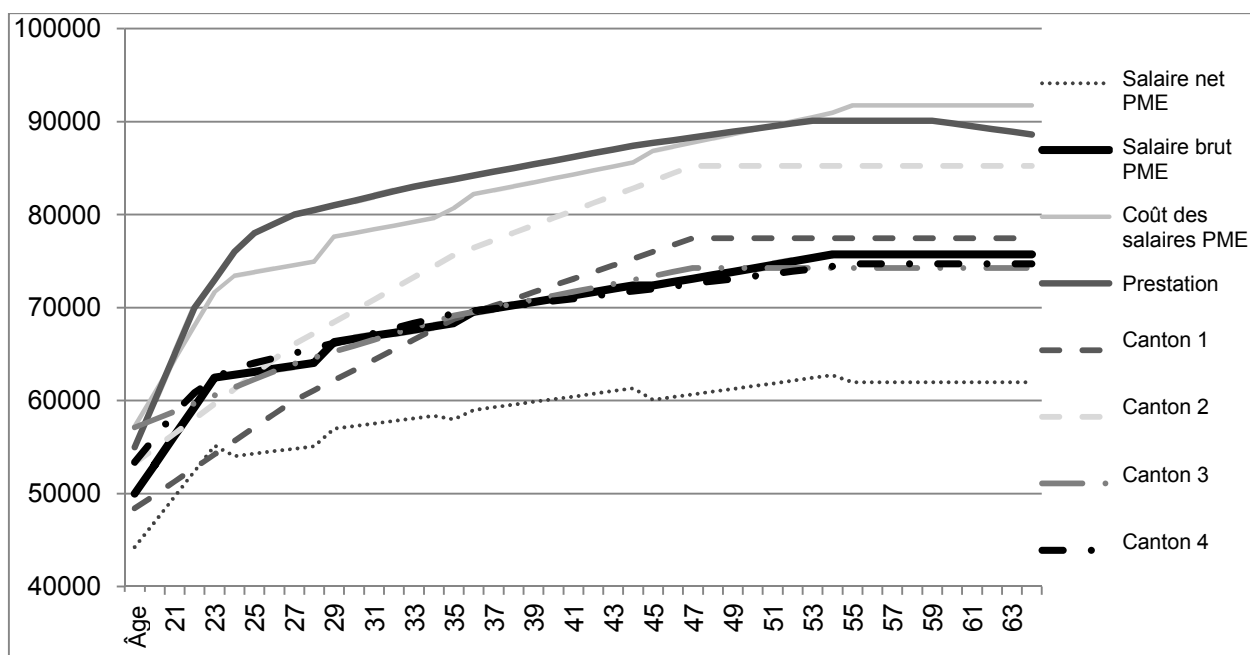
La grille des salaires prévoit en effet une progression salariale de 60 pour cent entre le salaire le plus bas et le salaire le plus élevé à la même fonction. Or, cette hausse ne correspond ni aux besoins, ni aux prestations. La progression salariale, qui suit une courbe très raide, implique un

salaire de départ bien trop bas. En contrepartie, le canton verse des salaires nettement plus élevés 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.