

Intervention parlementaire. Réponse du Conseil-exécutif

N° de l'intervention: 155-2014
Type d'intervention: Motion
Motion ayant valeur de directive: ☐
N° d'affaire: 2014.RRGR.866

Déposée le: 29.08.2014

Motion de groupe: Non
Motion de commission: Non
Déposée par: Schnegg (Champroz, UDC) (porte-parole)

Cosignataires: 1

Urgence demandée: Non
Urgence accordée: Non

N° d'ACE: 115/2015 du 4 février 2015
Direction: Direction des finances
Classification: —
Proposition du Conseil-exécutif: **Rejet**



Créer une marge de manœuvre financière pour le canton de Berne

Le Conseil-exécutif est chargé de prendre les mesures permettant de réduire le personnel de l'administration du canton de Berne d'au moins 10 pour cent par rapport à la situation 2013, à savoir de supprimer 800 EPT (Equivalent Plein Temps) par rapport au total de 2013, 17 917 EPT, (- Université et Hautes écoles, 5 942.9 EPT), (- Psychiatrie [en cours d'autonomisation], 1 768 EPT), (- Police cantonale, env. 2 300 EPT) = Base 7 900 EPT, et ce pour le 31 décembre 2016.

La suppression de 800 EPT dans les effectifs du personnel cantonal (Kantonspersonal), sans toucher aux effectifs du personnel enseignant (Lehrkräfte), au personnel de l'Université, des hautes écoles, de la psychiatrie (en cours d'autonomisation) et de la Police cantonale. Cette réduction permettra de générer des économies pour un montant annuel d'environ 80 millions de francs.

Développement

Le nombre EPT du personnel cantonal est passé de 13 342 EPT en 2004 à 17 917 EPT en 2013, soit 4 575 nouveaux postes de travail à plein temps. Ce qui représente une dépense annuelle d'environ 460 millions de francs au tarif moyen annuel d'un EPT du canton de Berne, à savoir 100 411 de francs.ⁱ

Il faut également relever que durant cette même période, de nombreuses modifications ont été mises en œuvre pour réduire la charge administrative cantonale. Je me permets de n'en citer que quelques-unes, à savoir :

- Réduction du nombre de préfectures.
- Réduction du nombre de communes.
- Autonomisation (dans des sociétés anonymes) de certains services cantonaux (par exemple hôpitaux, prochainement psychiatrie).
- Déclaration fiscale par internet.
- Développement des outils informatiques et d'internet.

Malgré cela, le personnel cantonal a connu une croissance de 34.29 pour cent.

Il est donc urgent de prendre des mesures rapidement pour pouvoir donner à notre canton une marge de manœuvre financière pour faire face aux nombreux défis qui l'attendent et stopper cette « inflation administrative ».

Les mesures EOS se sont particulièrement concentrées sur les prestations offertes par le canton en ménageant particulièrement l'administration cantonale. Il semble donc opportun de prendre maintenant des mesures dans les services de l'administration cantonale.

Avec le développement des technologies de l'information, mais également avec les mesures déjà prises ou encore à prendre (par exemple autonomisation de la psychiatrie), l'administration cantonale doit pouvoir faire face à une telle réduction de son personnel sans remettre en cause fondamentalement son organisation ni les prestations offertes.

Réponse du Conseil-exécutif

Ces deux dernières années, le Conseil-exécutif et le Grand Conseil ont déjà pris position sur plusieurs interventions qui exigeaient une réduction linéaire des postes¹. Ces interventions avaient pour but de réduire les effectifs du personnel pour des raisons financières et visaient principalement des suppressions de postes de l'administration centrale.

Le Conseil-exécutif et le Grand Conseil se sont tous deux opposés par le passé à une réduction linéaire des postes (sauf dans le cas de la motion 231-2012 Knutti [Weissenburg, UDC] « Suppression de postes dans toutes les Directions », que le Grand Conseil a adoptée sous forme de postulat).

¹ Exemples : M 237-2012 Kohler (Steffisburg, PBD) «Réduire les tâches et les prestations pour économiser», M 215-2013 Knutti (Weissenburg, UDC) «Economiser dans l'administration centrale plutôt qu'au détriment des plus faibles» ou M 231-2012 Knutti (Weissenburg, UDC) «Suppression de postes dans toutes les Directions»

Concernant l'exigence d'une réduction linéaire des postes, le Conseil-exécutif a toujours souligné que pour lui, la question à laquelle il s'agit de répondre en priorité au moment de définir des mesures d'allègement, c'est celle de savoir quelles tâches et quelles prestations l'Etat doit encore fournir à l'avenir, et dans quelle ampleur. La réponse à cette question a également été au cœur des travaux d'élaboration des mesures d'allègement dans le cadre de l'examen des offres et des structures EOS 2014.

Aussi le Conseil-exécutif estime-t-il que le renversement de la méthode demandé dans la présente intervention (d'abord supprimer des postes puis, dans un deuxième temps, décider des tâches ou prestations publiques qui pourront encore être accomplies ou offertes par le personnel restant) reste inappropriée. Le Grand Conseil et le Conseil-exécutif devront continuer de désigner les tâches ou les prestations qu'il faut réduire ou abandonner, notamment dans l'hypothèse de futurs plans d'assainissement. Et dans bien des cas, cela se traduira aussi par des suppressions de postes. Pour exercer son pilotage, un Etat doit pouvoir évaluer globalement l'accomplissement des tâches et les moyens mis à disposition à cet effet. Réduire les effectifs sans examiner les tâches contrevient à cette règle.

Le Conseil-exécutif propose par conséquent le rejet de la présente intervention. Les exigences de cette motion vont du reste nettement au-delà des demandes de réduction de postes que le Grand Conseil a déjà discutées et finalement rejetées ces dernières années (M 237-2012 [chiffre 1] et M 215-2013) ou qu'il a adoptées sous la forme moins contraignante du postulat (M 231-2012).

Par ailleurs, le Conseil-exécutif fait observer que l'effectif des postes de l'administration cantonale a certes augmenté entre 2004 et 2014, comme le motionnaire l'indique à juste titre ; mais cette augmentation a largement résulté d'une volonté politique (notamment avec les projets «Police BE» et «LOBENAR» à la Police cantonale ou avec l'engagement de 40 experts fiscaux supplémentaires à l'Intendance des impôts dans les années 2005 à 2008) et elle est intervenue en grande partie précisément dans les secteurs dont la présente motion ne tient pas compte (p. ex. Université et Hautes écoles en raison de la forte augmentation du nombre d'étudiants, renforcement de la protection des ambassades, mise en service de la prison régionale de Berthoud ou introduction du passeport biométrique à la POM, etc.). La création de l'autorité de protection de l'enfant et de l'adulte compétente (APEA) selon le « modèle cantonal », qui a été décidée par le Grand Conseil au 1.1.2013, a elle aussi contribué à une forte hausse du nombre de postes (environ 140 postes à plein temps). En même temps, l'instauration des centres hospitaliers régionaux sous forme de sociétés anonymes en 2007 n'a par exemple entraîné aucune réduction de postes car les hôpitaux publics ne font pas partie de l'administration cantonale, à la différence des institutions psychiatriques cantonales.

Le Conseil-exécutif considère pour conclure que, conformément à sa politique financière « définie à tête reposée », il faut maintenant s'appliquer dans un premier temps à mettre en œuvre les nombreuses mesures adoptées dans le cadre des plans d'allègement passés, qui englobent aussi une réduction des postes. Compte tenu de la stabilisation générale de la situation financière, le Conseil-exécutif ne voit pas la nécessité de la suppression radicale d'environ 800 postes à plein temps exigée dans la motion, avec les dures conséquences que cela implique pour le personnel concerné. En outre, contrairement à ce qu'avance l'auteur de la motion, une telle réduction des postes ne pourrait pas intervenir de manière réaliste sans entraîner des coupes considérables dans les offres et les prestations du canton. En conséquence, le Conseil-exécutif propose le rejet de la présente motion.

Au Grand Conseil

ⁱ HR Reporting 2014, pages 1 et 5

<http://www.be.ch/portal/fr/veroeffentlichungen/statistiken.assetref/content/dam/documents/FIN/PA/de/HR-Reporting.pdf>