



Intervention parlementaire

Réponse du Conseil-exécutif

N° de l'intervention : 079-2020
Type d'intervention : Interpellation
Motion ayant valeur de directive: ☐
N° d'affaire : 2020.RRGR.101

Déposée le : 12.03.2020

Motion de groupe : Non
Motion de commission : Non
Déposée par : Marti (Bern, PS) (porte-parole)
Striffeler-Mürset (Münsingen, PS)
Cosignataires : 0

Urgence demandée : Non
Urgence accordée :

N° d'ACE : 972/2020 du 26 août 2020
Direction : Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration
Classification : -

Le président de la direction de l'Hôpital de l'Ile obtient une augmentation de salaire de 34 pour cent : que fait le gouvernement ?

Il a été révélé récemment que le président de la direction de l'Hôpital de l'Ile a touché un salaire de 670 000 francs pour l'année 2019, soit 170 000 francs (34 pour cent !) de plus que son prédécesseur. En plus d'être incompréhensible, cette augmentation colossale est un affront au personnel hospitalier, à la patientèle ainsi qu'aux assurés. Sans compter qu'on peut s'interroger sur la provenance de ces fonds. En effet, en 2019, l'Hôpital de l'Ile a non seulement augmenté le salaire de son président, il a également imposé diverses mesures d'économie, bien souvent au détriment du personnel ou de la patientèle. Plus d'une centaine de postes ont par exemple été supprimés, ce qui s'est traduit par une hausse du stress et du nombre d'heures supplémentaires chez le personnel restant. En outre, la rémunération des personnels soignant, d'entretien et de cuisine n'ont connu, eux, qu'une très maigre augmentation de 0,5 pour cent. Autrement dit, le président de la direction se garde bien d'appliquer à lui-même les principes qu'il préconise et ce sont aux subordonnés d'en faire les frais. C'est faire bien peu de cas du devoir d'exemplarité et de l'équité salariale. Les coûts de la santé prennent l'ascenseur tout comme les primes d'assurance-maladie, qui ne sont bientôt plus supportables pour certaines familles et personnes. Les rémunérations élevées des cadres dans le domaine de la santé, lesquelles participent également à la hausse des coûts, sont critiquées depuis longtemps déjà. Les écarts entre les salaires des cadres supérieurs des hôpitaux et ceux des personnels soignant et logistique se creusent. Il est de toute évidence nécessaire d'intervenir. Il s'agit dès lors de savoir comment le canton de Berne entend assumer ses responsabilités pour assurer que la rémunération du président de la direction et celle d'autres cadres n'augmentent pas de manière incontrôlée et pour établir une politique salariale juste et acceptable.

Le Conseil-exécutif est prié de répondre aux questions suivantes :

1. Le Conseil-exécutif estime-t-il qu'une augmentation de salaire de 34 pour cent du président de la direction est fondée ? Si oui, il est prié de la justifier.

2. Quelle influence, directe ou indirecte, le Conseil-exécutif peut-il exercer dans le cadre de la fixation de la rémunération du président de la direction, notamment en application de la convention d'actionnaires ?
3. Par quelles mesures le Conseil-exécutif a-t-il exercé cette influence jusqu'ici ?
4. Comment le Conseil-exécutif envisage-t-il de réagir face à l'augmentation de salaire de 34 pour cent ?
5. Comment le Conseil-exécutif juge-t-il la suppression des postes et la très faible augmentation de salaire de 0,5 pour cent consentie aux personnels soignant et logistique, en général et au regard de l'augmentation de 34 pour cent de la rémunération du président de la direction ?
6. Quelles mesures le Conseil-exécutif prend-il pour améliorer l'équité des salaires à l'Hôpital de l'Ile, notamment en ce qui concerne les écarts de salaire en partie considérables entre les différents corps de métier, et au sein d'un même corps de métier, entre les cadres et les collaborateurs, et entre les femmes et les hommes ?
7. Dans quelle mesure le Conseil-exécutif a-t-il avancé dans ses travaux visant à élaborer des prescriptions pour empêcher les salaires excessifs dans les entreprises parapubliques (divers postulats adoptés en 2019) ?

Réponse du Conseil-exécutif

Avant toute chose, il convient de souligner que l'Hôpital de l'Ile est rattaché à la société anonyme de droit privé du groupe de l'Ile, qui appartient à 0,9 pour cent au canton et à 99,1 pour cent à la Fondation de l'Hôpital de l'Ile. Le groupe de l'Ile revêt une importance systémique pour la couverture en soins hospitaliers dans le canton de Berne, raison pour laquelle la direction stratégique du groupe et le gouvernement bernois entretiennent depuis des années une relation de travail étroite qui a fait ses preuves. Les modalités de celle-ci sont réglées dans le règlement complémentaire au testament d'Anna Seiler, dans la convention d'actionnaires et dans les principes du contrat avec l'Hôpital de l'Ile selon l'article 36 de la loi du 13 juin 2013 sur les soins hospitaliers (LSH)¹. Le Conseil-exécutif est responsable de l'élection de la présidente ou du président ainsi que des membres du conseil d'administration du groupe de l'Ile, de la fondation de l'Hôpital de l'Ile et de la société Spital Netz Bern Immobilien AG. C'est la direction de l'établissement qui prend les décisions opérationnelles.

L'auteur de l'interpellation affirme que le groupe de l'Ile a octroyé en 2019 une augmentation de salaire de 34 pour cent au président de sa direction, Uwe E. Jocham, alors que l'hôpital avait pris diverses mesures d'économie. Ce point mérite d'être précisé : Uwe E. Jocham s'est vu accorder début 2018 par le conseil d'administration une rétribution plus élevée que son prédécesseur, à savoir un montant de l'ordre du salaire maximal attribué sa fonction, soit 676 500 francs. Aucune augmentation ou évolution salariale n'est prévue pour les membres de la direction du groupe de l'Ile. Leur salaire se compose d'un montant fixe et d'une part totalement variable qui dépend de la réalisation des objectifs.

En 2018, Uwe E. Jocham était rétribué à la fois pour ses fonctions de président de la direction du groupe de l'Ile (par un salaire similaire à celui de son prédécesseur, Holger Baumann) et de président du conseil d'administration. Dans l'exercice de ce second poste, il a exclusivement touché la rétribution mensuelle fixe, ne percevant aucune indemnité journalière pour les jours de séance afin d'éviter une « double indemnité ». Sa rémunération en 2018 et 2019 pour les deux mandats était à peu près stable.

¹ RSB 812.11

Questions 1 et 2

Par le passé, le Conseil-exécutif a déjà souligné dans diverses réponses à des interventions parlementaires qu'il accordait beaucoup d'importance au fait que les hôpitaux dont il est actionnaire soient autonomes dans leur gestion. La responsabilité stratégique incombe aux membres des conseils d'administration, qui doivent mettre à profit la marge de manœuvre dont ils disposent. Comme les institutions doivent s'adapter au marché, il faut qu'elles s'alignent au niveau salarial afin d'être en mesure de recruter des personnes adéquates aux postes de spécialistes. La détermination du salaire du président du groupe de l'Ile étant de la compétence du conseil d'administration de celui-ci, le gouvernement n'a aucune influence directe en la matière.

Questions 3 et 4

Tant le gouvernement que la Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration (DSSI) suivent de près l'évolution des salaires au sein des hôpitaux. A plusieurs reprises, ils ont demandé aux membres des conseils d'administration des établissements dont le canton détient une participation d'éviter les excès dans ce domaine. Le point de vue du Conseil-exécutif n'a en rien changé sur ce point.

Question 5

En vertu de l'article 50 LSH, les hôpitaux répertoriés situés dans le canton de Berne doivent disposer d'une convention collective de travail, s'affilier à la convention de la branche ou offrir à leur personnel des conditions de travail conformes à celle-ci. Il incombe aux parties prenantes de trouver une solution acceptable pour tous en ce qui concerne l'évolution salariale. Les suppressions de postes avaient été annoncées et les motifs exposés étaient compréhensibles aux yeux du gouvernement. Vu la pression économique actuelle, une gestion cohérente des postes était l'un des préalables à l'augmentation salariale négociée avec les partenaires sociaux.

Il convient de souligner que, d'après les informations du groupe de l'Ile, la direction de celle-ci a réalisé des économies depuis l'entrée en fonction de Uwe E. Jocham, notamment – et ce à hauteur de plusieurs millions – au niveau des honoraires de conseil, domaine auquel elle renonce largement aujourd'hui. De plus, l'équipe de gestion stratégique (composée entre autres de plusieurs anciens conseillers) a été supprimée. De nombreux sujets sont dorénavant traités par la direction générale elle-même et ses directions, ce qui se traduit par des économies durables.

Question 6

L'égalité entre la femme et l'homme et le droit à un salaire égal sont inscrits à l'article 8, alinéa 3 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 de la Confédération suisse (Cst.)². En complément, l'article 8, alinéa 2 Cst. introduit le principe d'interdiction générale de la discrimination. La discrimination du fait du sexe, notamment, est explicitement interdite. La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)³ garantit la mise en œuvre de ce principe constitutionnel dans le contexte professionnel. Elle s'applique à tous les rapports de travail régis par la loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse (Livre cinquième : Droit des obligations, CO)⁴ et par le droit public fédéral, cantonal ou communal. L'employeur a l'obligation et la responsabilité d'assurer le droit fondamental relatif à l'égalité entre la femme et l'homme. Le Conseil-exécutif a intérêt à ce que les prestations du domaine hospitalier soient fournies conformément au droit.

Le gouvernement est d'avis qu'il n'y a pas lieu d'intervenir. Il s'est plusieurs fois renseigné sur les mesures visant à améliorer l'égalité de traitement du personnel et l'égalité entre femmes et hommes au sein du groupe de l'Ile et a sensibilisé la direction à cette importante thématique. Depuis le 1^{er} septembre 2018, la directrice du personnel a un siège au sein de la direction du groupe, ce qui souligne l'importance que le groupe accorde aux questions relevant du droit du personnel et du domaine de l'égalité.

² RS 101

³ RS 151.1

⁴ RS 220

Question 7

Courant 2019 ont été déposées diverses interventions portant sur les pratiques en matière de salaire des membres des organes opérationnels et stratégiques de direction dans les entreprises parapubliques. Dans sa réponse, le Conseil-exécutif a annoncé qu'il allait examiner en détail les questions soulevées concernant la rémunération. Il a en particulier exprimé sa disposition à donner une vue générale des plus hauts salaires et à établir une comparaison avec ceux pratiqués dans des entreprises parapubliques comparables d'autres cantons. Un rapport visant à répondre aux interventions parlementaires et à apporter davantage de transparence quant aux salaires versés est donc en train d'être élaboré avec la participation de toutes les Directions et sous l'égide de la Direction des finances (FIN). Le rapport sera vraisemblablement soumis au Grand Conseil au cours du premier semestre 2021. Il n'est pas possible d'en anticiper les résultats.

Destinataire

– Grand Conseil