



Intervention parlementaire

Réponse du Conseil-exécutif

N° de l'intervention : 085-2024
Type d'intervention : Motion
Motion ayant valeur de directive : ☒
N° d'affaire : 2024.RRGR.107

Déposée le : 14.03.2024

Motion de groupe : Non
Motion de commission : Non
Déposée par : Gerber (Reconvilier, PEV) (porte-parole)
Streiff (Oberwangen b. Bern, PEV)
Stotzer-Wyss (Büren an der Aare, PEV)

Cosignataires : 0

Urgence demandée : Non
Urgence accordée :

N° d'ACE : 920/2024 du 4 septembre 2024
Direction : Direction des finances
Classification : Non classifié
Proposition du Conseil-exécutif : **Rejet**

Repenser la compensation du renchérissement et combler les écarts salariaux : les dépenses sont en francs, pas en pour cent

Le Conseil-exécutif est chargé de pallier les écarts salariaux en mettant sur pied des modèles qui permettent de compenser différemment le renchérissement.

Développement :

En principe, le renchérissement est toujours compensé sur la base d'un pourcentage. La différence entre un pour cent pour les salaires les plus bas et les salaires les plus élevés s'élève à plus de 1800 francs par an. Or les dépenses pour un café, l'assurance-maladie ou les besoins de base sont en francs et non en pour cent.

Les motionnaires chargent donc le gouvernement de repenser complètement ce modèle et d'en présenter de nouveaux, afin que les hauts salaires cessent d'augmenter toujours plus vite que les salaires les plus bas.

La présente motion pourrait être intégrée aux travaux qui seront entrepris à la suite de l'adoption sous forme de postulat de la motion Arn 122-2022 « Révision du système de rémunération pour le personnel du canton afin d'augmenter l'efficacité, la conformité au marché et l'équité salariale ».

Réponse du Conseil-exécutif

La présente motion porte sur un domaine ressortissant exclusivement au Conseil-exécutif (motion ayant valeur de directive), puisque sa réalisation relève des compétences du Conseil-exécutif à exécuter les actes législatifs, à statuer sur les recours et à remplir les tâches qui lui incombent (art. 90, al. 1, lit. d, f et h ConstC et art. 74, al. 1 LPers). Le gouvernement dispose ainsi d'une latitude relativement grande en ce qui concerne le degré de réalisation des objectifs fixés, les moyens à mettre en œuvre et les modalités pratiques.

La différence entre les salaires les plus bas et les salaires les plus élevés dans une entreprise représente l'écart salarial. La présente motion exige qu'il soit comblé en ce qui concerne le personnel cantonal. Dans l'administration cantonale, le rapport est de 1 à 5,2 entre la rémunération la plus basse et la plus élevée, c'est-à-dire entre le traitement de base de la classe de traitement 1 et le traitement maximal de la classe 30, et de 1 à 6 avec le traitement d'un membre du Conseil-exécutif. Ce calcul ne tient pas compte de la rémunération des stagiaires et des personnes en apprentissage. La classe de traitement 30 comprend diverses fonctions, comme les juges des tribunaux de seconde instance, les professeures et professeurs d'Université ou encore les secrétaires générales et généraux. La classe de traitement 1 n'est guère utilisée dans l'administration cantonale. Ainsi, l'écart salarial maximal ne concerne qu'un très petit nombre de personnes. Pour près de 98 pour cent des collaboratrices et collaborateurs, le rapport entre le traitement effectif et le traitement le plus élevé dans le système de rémunération représente moins de 1 à 4. Comme la compensation du renchérissement est fixée de la même façon pour le personnel cantonal et le corps enseignant, l'exécution de la présente motion aurait aussi des répercussions sur cette catégorie de personnel. En ce qui concerne le corps enseignant, le rapport est de 1 à 2,6 entre le traitement de base de la classe de traitement la plus basse qui est utilisée et le traitement maximal de la classe la plus élevée. Les écarts salariaux au sein du personnel cantonal et du corps enseignant bernois sont donc nettement inférieurs à ceux constatés dans les entreprises, dont l'importance est dénoncée.

Pour combler ces écarts, les auteurs de la motion proposent d'abandonner la pratique de longue date du canton de Berne qui consiste à calculer la compensation du renchérissement en pourcentage du traitement actuel, au motif que les personnes qui touchent un bas salaire sont davantage impactées par le renchérissement que celles dont la rémunération est élevée. Mais la motion ne précise pas comment il faudrait compenser le renchérissement à l'avenir. Voici quelques méthodes utilisées dans la pratique par d'autres employeurs :

- attribution d'un même montant en francs à toutes et tous les salariés,
- combinaison d'un montant fixe et d'un taux de compensation réduit,
- compensation intégrale pour les bas salaires et dégressive à mesure que les salaires augmentent.

La plupart des administrations publiques compensent le renchérissement, comme le canton de Berne, selon un même pourcentage appliqué à tous les échelons de rémunération. Dans le secteur privé, par contre, certaines entreprises n'accordent pas une compensation générale du renchérissement et octroient seulement des hausses individuelles de salaire fondées sur l'évaluation des performances.

Comme l'indique la présente motion, privilégier les bas salaires dans le cadre des mesures salariales d'ordre général entraînerait la réduction de l'écart salarial. Mais une compensation du renchérissement basée sur le montant de la rémunération aurait pour conséquence de modifier

l'évolution de la courbe des traitements fixée dans la loi sur le personnel et de réduire l'écart relatif - soit la différence en pourcentage - entre les classes de traitement. Et comme les différences entre les classes inférieures sont relativement faibles, elles fusionneraient donc à terme.

Sous l'angle de la politique sociale, le Conseil-exécutif comprend la demande des motionnaires, car il est exact que les personnes touchant un revenu relativement élevé peuvent plus facilement adapter leurs habitudes de consommation pour réagir à un fort renchérissement, par exemple en reportant certains achats. Étant donné que, par rapport à celui relevé chez d'autres employeurs, le rapport entre les traitements les plus bas et les plus élevés est assez modéré dans l'administration cantonale et l'enseignement bernois, et que de surcroît la proportion de bas salaires y est faible, le Conseil-exécutif ne juge pas nécessaire de combler les écarts salariaux. Il propose par conséquent au Grand Conseil de rejeter la motion.

Destinataire
– Grand Conseil