

**Le Grand Conseil
du canton de Berne**

**Der Grosse Rat
des Kantons Bern**

Mercredi (après-midi) 27 janvier 2016

Interpellations de la Direction des finances

59 2015.RRGR.618 Interpellation 176-2015 Wyss (Wengi , UDC) Evaluation des performances et du comportement dans l'administration cantonale

N° de l'intervention:	176-2015
Type d'intervention:	Interpellation
Déposée le:	08.06.2015
Déposée par:	Wyss (Wengi , UDC) (porte-parole)
Cosignataires:	4
N° d'ACE:	1345/2015 du 11 novembre 2015
Direction:	FIN

Evaluation des performances et du comportement dans l'administration cantonale

L'article 72, alinéa 2 de la loi sur le personnel (LPers) prévoit que la progression du traitement se fonde sur l'évaluation des performances et du comportement. La pratique n'est toutefois pas uniforme, les Directions et les offices se montrant plus ou moins généreux. Il est difficile dans ces conditions d'adapter la grille des salaires du canton.

Le Conseil-exécutif est dès lors prié de répondre à la question suivante :

Combien de collaborateurs et collaboratrices (en pourcentage) ont obtenu la qualification A++, A+, A, B ou C ces deux dernières années ? Les chiffres seront indiqués par année, par Direction et par office.

Réponse du Conseil-exécutif

L'auteur de l'interpellation souhaite connaître le pourcentage de collaborateurs et collaboratrices de chaque Direction et de chaque office ayant obtenu l'appréciation A++, A+, A, B ou C ces deux dernières années.

La répartition des appréciations *par Direction* est publiée chaque année dans le Rapport sur les ressources humaines¹ de l'Office du personnel et est présentée dans le tableau suivant pour les années 2014 et 2015. Les appréciations obtenues par les agents sont classées comme des données particulièrement dignes de protection. Aussi, pour des raisons de protection des données, les chiffres ne peuvent-ils pas être publiés *au niveau des offices*, en particulier pour des unités de petite taille.

¹ Cf. www.be.ch/personnel => Conditions de travail => Statistique du personnel => Rapport sur les ressources humaines (chapitre 8)

Tableau 1 : Répartition des appréciations par Direction (progression des salaires 2014)

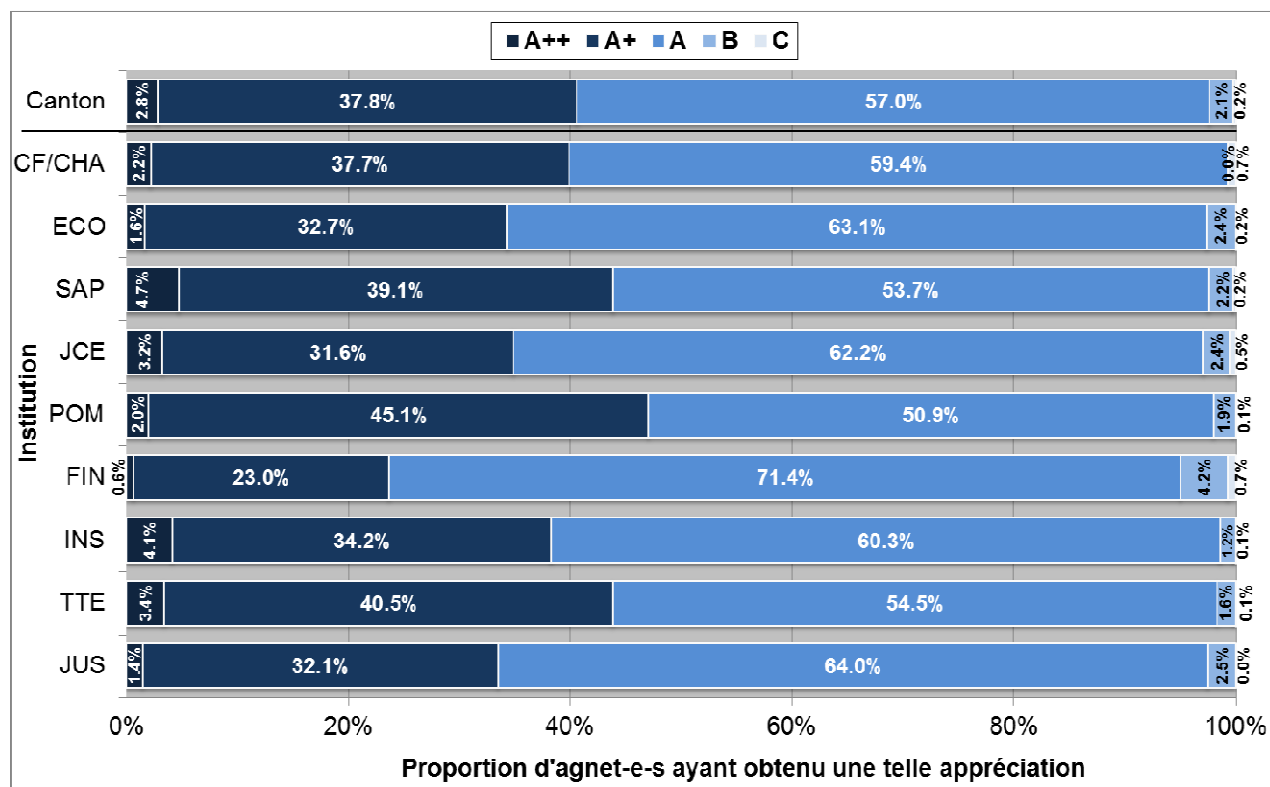
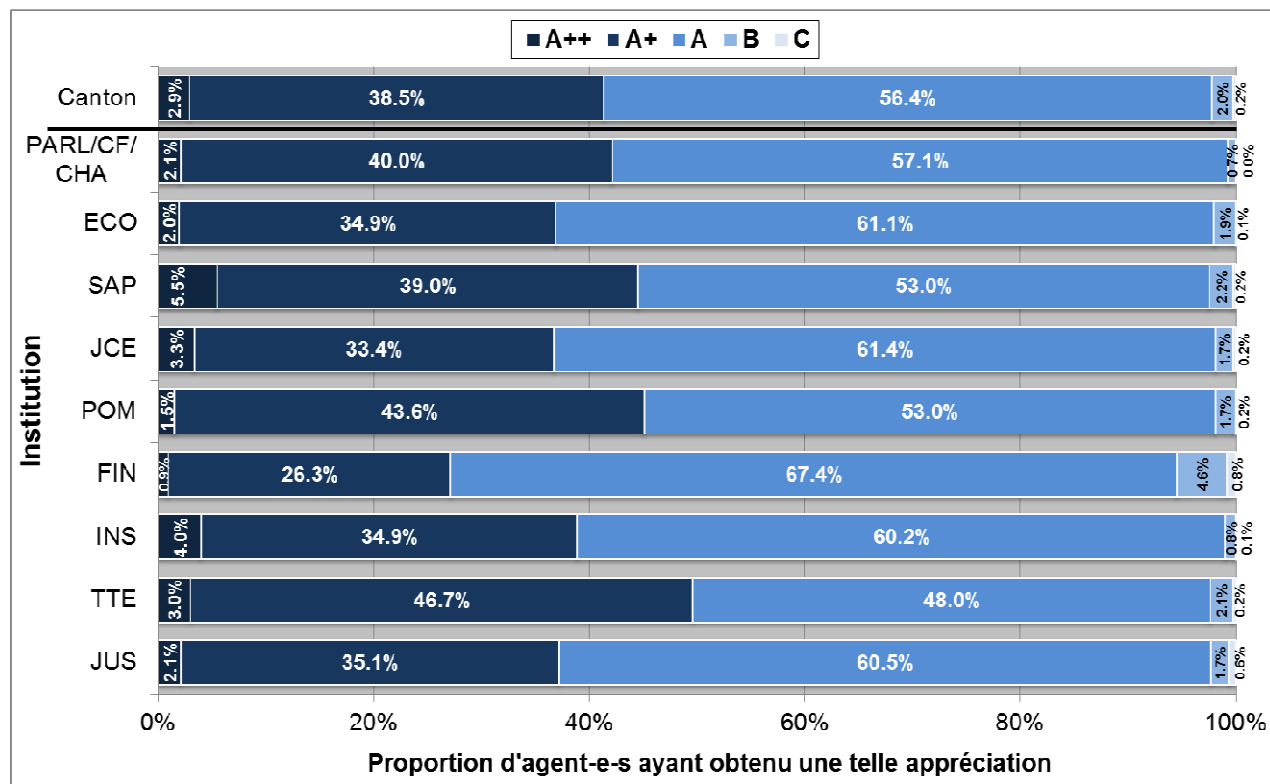


Tableau 2 : Répartition des appréciations par Direction (progression des salaires 2015)



Les ressources que le Conseil-exécutif affecte chaque année à la progression des salaires sont réparties entre les unités administratives en fonction de leur masse salariale. Les unités administratives qui se montrent généreuses dans leur pratique d'évaluation ne peuvent pas accorder au total davantage d'échelons de traitement que celles qui octroient les meilleures appréciations de manière plus restrictive. Les collaborateurs et collaboratrices des unités administratives qui attribuent une proportion importante d'appréciations A++ ou A+ ne bénéficient donc pas d'une progression salariale plus rapide.

Comme les différences entre les pratiques d'évaluation des Directions n'entraînent pas d'inégalité de traitement dans la progression des salaires, le Conseil-exécutif s'abstient de fixer des consignes en pourcentage. L'appréciation des collaborateurs et collaboratrices relève de la compétence des supérieurs et supérieures hiérarchiques.