

# Foire aux questions sur les modifications du système de rémunération

## Questions générales sur la révision de l'OPers

Question	Réponse
Pourquoi la progression salariale est-elle dégressive ?	Il y a près de dix ans, la progression linéaire a été remplacée par une augmentation dégressive des traitements. Cela signifie que le traitement augmente plus rapidement pour le jeune personnel, c'est-à-dire en début de carrière, puis que sa progression ralentit. La dégressivité est désormais accentuée, ce qui permet au canton de Berne de se positionner comme un employeur attractif pour les jeunes, sans pour autant limiter l'évolution du personnel expérimenté.
Pourquoi les modifications du système salarial interviendront-elles en deux étapes, le 1 <sup>er</sup> janvier et le 1 <sup>er</sup> juillet 2026 ?	La version révisée de l'ordonnance sur le personnel entrera en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2026, date à laquelle les personnes actuellement affectées à un échelon de départ seront promues au traitement de base. Les autres changements prendront effet le 1 <sup>er</sup> juillet 2026 : notamment le nombre d'échelons de traitement et l'adaptation de leur valeur. Cette mise en œuvre en deux étapes permettra d'y voir plus clair dans les modifications.

## Modifications au 1<sup>er</sup> janvier 2026 : progression salariale et échelons de départ

Question	Réponse
Pourquoi les échelons de départ sont-ils supprimés ?	Cette mesure est liée à la situation sur le marché du travail. Une rémunération de départ plus élevée est clairement un atout pour inciter les jeunes à rejoindre l'administration cantonale après une formation professionnelle. De plus, engager une personne à un échelon inférieur au traitement de base ne se justifie guère quand elle remplit toutes les exigences pour occuper le poste.
La progression des traitements en 2026 va-t-elle influencer sur le transfert dans le nouveau système ?	Le transfert dans le nouveau système salarial prévu le 1 <sup>er</sup> juillet 2026 se fondera sur les échelons de traitement acquis à cette date. Ceux obtenus le 1 <sup>er</sup> janvier 2026 seront donc pris en compte.
La suppression des échelons de départ aura-t-elle aussi des conséquences pour les personnes qui ont débuté à un tel échelon il y a déjà quelques années ?	La correction pour atteindre le traitement de base concerne uniquement le personnel affecté à un échelon de départ fin 2025. La suppression des échelons de départ ne s'applique pas de façon rétroactive.

Est-ce que le personnel récemment engagé à un échelon de départ bénéficiera de la correction pour atteindre le traitement de base ?	Oui. Cette modification interviendra quelle que soit la date d'entrée en fonction. Contrairement aux conditions requises pour la progression du traitement, une durée d'engagement de six mois ne sera pas nécessaire. L'article 46, alinéa 4 de l'ordonnance sur le personnel ne s'applique pas.
---	---

### Transfert dans le nouveau système le 1<sup>er</sup> juillet 2026

Question	Réponse
À partir de quand les nouveaux échelons de traitement s'appliqueront-ils ?	Les salaires seront transférés dans le nouveau système de rémunération le 1 <sup>er</sup> juillet 2026 à leur montant exprimé en francs, et les traitements progresseront conformément au nouveau système le 1 <sup>er</sup> janvier 2027.
En quoi consiste le transfert des salaires exprimés en francs ?	Les salaires sont transférés à l'échelon correspondant à leur montant en francs ou à l'échelon directement supérieur dans le tableau des classes de traitement applicable à partir du 1 <sup>er</sup> juillet 2026. Dans la majorité des cas, ils restent identiques. Mais pour environ un quart des membres du personnel, ils augmentent du fait que les montants sont arrondis ou en raison de la solution de transition concernant les échelons 52 à 58 ( <a href="#">tableau de transfert</a> ).
Comment savoir quel sera mon échelon après le transfert ?	Le <a href="#">tableau de transfert</a> indique la nouvelle affectation correspondant à chacun des anciens échelons. D'autre part, vous trouverez sur les décomptes de traitement de janvier et de juillet 2026, respectivement, le classement avant et après le transfert dans le nouveau système.
Pourquoi l'échelon de traitement est-il inférieur dans le nouveau système, alors que le salaire reste inchangé ?	Les nouveaux échelons de traitement ne sont pas directement comparables avec les anciens. Les douze premiers échelons ont une valeur nettement plus élevée qu'auparavant (1,5 au lieu de 1,0%) et la progression maximale de 60 pour cent se répartit désormais entre 75 échelons au lieu de 80. Ainsi, même avec une affectation à un échelon inférieur, le traitement reste au moins identique. La position acquise dans la progression est également maintenue ( <a href="#">tableau de transfert</a> ).
La réduction du nombre d'échelons de 80 à 75 entraîne-t-elle une baisse du traitement maximal ?	La progression maximale de 60 pour cent est maintenue, mais elle se répartit en 75 échelons au lieu de 80.
Les jeunes collaboratrices et collaborateurs sont-ils avantagés par rapport au personnel expérimenté ?	Les adaptations du système concernent surtout les jeunes dans le premier tiers de la progression. Elles impactent peu le personnel plus âgé.
Les personnes engagées à partir du 1 <sup>er</sup> juillet 2026 seront-elles avantagées par rapport au personnel en place ?	Les principes de fixation du salaire à l'entrée en fonction ne changent pas : la prise en compte du classement des personnes transférées dans le nouveau système reste déterminante à cet égard (art. 40 OPers).
Le traitement futur va-t-il changer avec le nouveau système salarial ?	Une comparaison de l'évolution salariale avec l'ancien système et le nouveau a été réalisée pour tous les échelons de traitement. Elle montre que la somme des

	salaires versés sur une période de cinq ans reste stable dans la majorité des cas, tandis qu'elle augmente sensiblement en ce qui concerne les jeunes membres du personnel. Les personnes classées dans les échelons 52 à 58, qui pourraient voir leur salaire diminuer à l'avenir après le passage au nouveau système, bénéficient d'une mesure de correction. Seuls font exception les membres du personnel qui sont affectés aux échelons 47 à 51 : sur une période de cinq ans, on peut observer pour ceux-ci une faible diminution de la masse salariale de l'ordre de 0,3 pour cent au maximum.
--	---

### Plage de valeurs

Question	Réponse
Où est définie la plage de valeurs ?	Dans l'annexe 2 de l'ordonnance sur le personnel, et dans l'annexe 4 en ce qui concerne le personnel de nettoyage.
Qu'entend-on par « ligne cible » quand on parle de la plage de valeurs ?	Cela signifie qu'une personne est affectée à un échelon compris dans la fourchette définie à l'annexe 2 de l'ordonnance sur le personnel. Cette plage de valeurs, déjà prise en compte pour fixer le salaire à l'entrée en fonction, s'appliquera désormais aussi pour déterminer sa progression ultérieure. Si un salaire inférieur ou supérieur à la plage de valeurs est certes possible, cela reste cependant l'exception. La « ligne cible » permet aux membres du personnel de mieux planifier leur progression salariale.
L'affectation à un échelon compris dans la plage de valeurs est-elle un droit acquis ?	La <u>plage de valeurs</u> définit un échelon minimal et un échelon maximal pour les personnes âgées entre 19 et 65 ans. Des écarts sont possibles si l'expérience professionnelle ou les performances observées sur plusieurs années diffèrent considérablement des attentes.
Est-il possible d'octroyer des échelons supplémentaires à des personnes affectées à un échelon supérieur à la plage de valeurs ?	L'évolution du traitement est déterminée dans le cadre de l'évaluation des performances et du comportement. Rien n'interdit la progression malgré l'affectation au-dessus de la <u>plage de valeurs</u> . L'affectation à un échelon situé au-dessus ou au-dessous de la plage de valeurs est toujours possible.
La progression du traitement est-elle garantie dans la plage de valeurs ?	Le Conseil-exécutif fixe chaque année les ressources disponibles pour la progression salariale, en tenant compte des possibilités financières, de telle sorte que la progression des traitements est comprise à long terme dans la <u>plage de valeurs</u> .
La plage de valeurs applicable au personnel de nettoyage est-elle aussi adaptée ?	Oui. La progression salariale du personnel de nettoyage est plus rapide et plus étendue qu'auparavant. La rémunération maximale annuelle (correspondant au 40 <sup>e</sup> échelon) est relevée de près de 1 100 francs par rapport au montant précédent (45 <sup>e</sup> échelon).

## Autres questions

Question	Réponse
Échelons préliminaires : qu'est-ce que c'est et à quoi ça sert ?	Les échelons préliminaires servent à affecter provisoirement une personne à un échelon de traitement inférieur si elle ne remplit pas toutes les conditions requises pour exercer sa fonction – conformément à l'article 41 de l'ordonnance sur le personnel. Exemple : le titulaire d'un poste requérant un brevet fédéral et plusieurs années d'expérience ne possède qu'un CFC et n'a aucune expérience.
Pourquoi le nombre maximal d'échelons pouvant être accordé pour des performances exceptionnelles (A++) ou de très bonnes performances (A+) change-t-il ?	Les dix et sept échelons au maximum prévus respectivement pour des performances exceptionnelles et de très bonnes performances étaient rarement atteints dans la pratique. Les nouveaux plafonds fixés à six et cinq échelons permettent d'honorer correctement de telles performances.

Office du personnel du canton de Berne  
26 novembre 2026