



Direction des finances  
Office du personnel

Münstergasse 45  
3011 Berne  
+41 31 633 43 36  
info.pa@be.ch  
www.be.ch/personnel

## Modification du système salarial au 1.07.2026

Le système de rémunération est adapté dans le cadre de la révision 2026 de l'ordonnance sur le personnel (OPers). Le traitement de départ en début de carrière est relevé, et la progression salariale accélérée pour les jeunes collaborateurs et collaboratrices. De plus, l'évolution salariale est plus clairement réglementée. Voici les modifications prévues :

- suppression des échelons de départ le 1<sup>er</sup> janvier 2026,
- modification de la valeur des échelons de traitement et réduction du nombre d'échelons le 1<sup>er</sup> juillet 2026,
- relèvement de la plage de valeurs, qui devient une « ligne cible » pour l'évolution salariale.

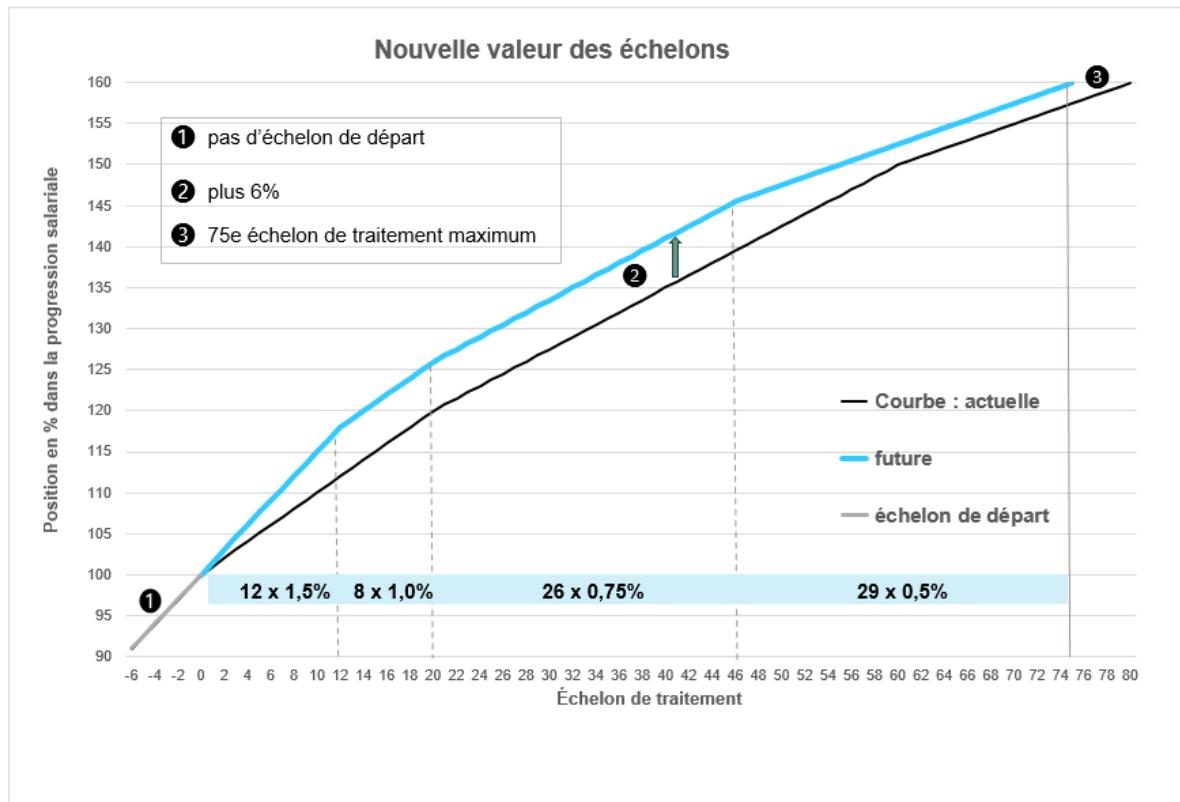
### Suppression des échelons de départ

Les six échelons de départ seront supprimés le 1<sup>er</sup> janvier 2026. Toute personne qui remplit les exigences pour exercer sa fonction sera engagée au minimum au traitement de base, c'est-à-dire à 100 pour cent. Les personnes actuellement affectées à un échelon de départ seront augmentées au niveau du traitement de base. Cette modification n'a aucune incidence sur le reste du personnel.

### Accélération de la progression salariale pour le personnel jeune (art. 33 OPers)

Chaque classe de traitement se compose d'un traitement de base de 100 pour cent et de 75 échelons de traitement (auparavant 80). Au sein de chaque classe, l'évolution par rapport au traitement de base suit ces échelons :

- 12 échelons de 1,5 pour cent chacun,
- 8 échelons de 1,0 pour cent chacun,
- 26 échelons de 0,75 pour cent chacun,
- 29 échelons de 0,5 pour cent chacun.



L'augmentation à 1,5 pour cent (contre 1,0% auparavant) des douze premiers échelons accélère la progression salariale dans le tiers inférieur de l'échelle des traitements. En outre, comme le nombre d'échelons de traitement diminue (de 80 à 75), les jeunes collaborateurs et collaboratrices peuvent atteindre plus rapidement qu'auparavant un niveau de rémunération supérieur. Cela permet de réduire l'écart salarial entre les jeunes et les personnes plus âgées qui exercent des fonctions équivalentes. Le traitement de base et le traitement maximal de chacune des 30 classes de traitement restent en revanche inchangés, de même par conséquent que la progression maximale de 60 pour cent.

**La plage de valeurs est relevée et devient une « ligne cible » pour l'évolution salariale (art. 45 et annexe 2 OPers).**

**L'annexe 2 de l'ordonnance sur le personnel** définit à chaque âge une fourchette de valeurs qui est déterminante pour fixer le traitement de départ des nouveaux collaborateurs et collaboratrices. Cette « plage de valeurs » sera également prise en compte à partir de 2027 pour la progression individuelle du traitement, qui dorénavant se situera en règle générale dans ses limites. Grâce à cette nouvelle réglementation, le personnel pourra mieux planifier son évolution salariale. L'affectation à un échelon situé au-dessus ou au-dessous de la plage de valeurs restera néanmoins possible dans des cas motivés, comme auparavant. La plage de valeurs étant nettement relevée dans le cadre de la révision de l'OPers, près de 90 pour cent du personnel se situeront déjà dans la nouvelle fourchette au moment de son entrée en vigueur.

## Transfert dans le nouveau système salarial avec le même traitement (art. T10-2 OPers)

Les salaires seront transférés dans le nouveau système le 1<sup>er</sup> juillet 2026 selon leurs montants exprimés en francs. Cela signifie qu'ils resteront au moins équivalents. Pour environ un quart du personnel, la rémunération va même légèrement augmenter, par exemple parce que son montant sera arrondi.

L'augmentation de la valeur des échelons de traitement dans la partie basse de la marge de progression (désormais 12 échelons de 1,5% chacun) et la réduction du nombre d'échelons (75 contre 80 auparavant) entraîneront l'affectation à un nouvel échelon. Celui-ci pourra être inférieur de 8 échelons au maximum à l'échelon précédent le transfert **à traitement égal et à position égale** dans la grille de progression (tableau de transfert).

Exemple :

Jusqu'au 30.6.2026			À partir du 1.7.2026		
Classe de traitement 16			Classe de traitement 16		
Échelon	Position	Salaire	Échelon	Position	Salaire
...	...	...	...	...	...
+40	135.00%	7'729.10	+32	135.00%	7'729.10
+41	135.75%	7'772.05	+33	135.75%	7'772.05
+42	136.50%	7'814.95	+34	136.50%	7'814.95
+43	137.25%	7'857.90	+35	137.25%	7'857.90
+44	138.00%	7'900.85	+36	138.00%	7'900.85
...	...	...	...	...	...

→

Dans la majorité des cas :

- Salaire identique
- Position identique dans la progression
- Échelon différent

À l'avenir, la progression ralentira plus tôt qu'auparavant (à partir de 145,5% au lieu de 150% du traitement de base). En guise de compensation pour les personnes situées dans cette zone de progression ou juste avant, il est prévu des ajustements structurels allant jusqu'à l'octroi de trois échelons supplémentaires. Cette mesure concernera les collaborateurs et collaboratrices affectés à l'un des échelons suivants avant le transfert :

- 52<sup>e</sup> échelon 1 échelon supplémentaire
- 53<sup>e</sup> échelon 2 échelons supplémentaires
- 54<sup>e</sup> échelon 3 échelons supplémentaires
- 55<sup>e</sup> et 56<sup>e</sup> échelons 2 échelons supplémentaires
- 57<sup>e</sup> et 58<sup>e</sup> échelons 1 échelon supplémentaire

## Progression annuelle maximale (art. 44 OPers)

Le nombre maximal d'échelons accordés pour honorer les performances du personnel diminue légèrement pour se rapprocher de la pratique actuelle. Six échelons au maximum pourront ainsi être octroyés pour des performances exceptionnelles (appréciation A++), au lieu de dix actuellement. Pour de très bonnes performances (A+), la progression maximale sera désormais de cinq échelons au lieu de sept. Pour les autres appréciations, les maxima restent inchangés.

## **Améliorations en faveur du personnel de nettoyage (art. 49 OPers)**

La progression salariale du personnel de nettoyage est plus rapide et va plus loin qu'auparavant. Le nouvel échelon de traitement 40, qui constitue le maximum, correspond à un salaire annuel de 68 344 francs (en 2025). Par rapport à l'ancien plafond fixé au 45<sup>e</sup> échelon, cela représente une augmentation de près de 1 100 francs.

## **Calendrier et informations (art. T 10-3 OPers)**

Les nouvelles dispositions seront mises en œuvre en deux étapes :

- Le 1<sup>er</sup> janvier 2026, les personnes actuellement affectées à un échelon de départ seront promues au traitement de base. En outre, la progression du traitement interviendra selon les résultats de l'entretien d'évaluation périodique pour tous les collaborateurs et collaboratrices.
- Le 1<sup>er</sup> juillet 2026, tous les membres du personnel cantonal seront transférés dans les nouveaux échelons de traitement.

Berne, novembre 2025

Office du personnel du  
canton de Berne  
Le chef d'office : Thomas Gosteli

Liens :

- [Foire aux questions](#)
- [Plage de valeurs \(annexe 2 OPers\)](#)
- [Tableau de transfert](#)