



## **Ordonnance sur le personnel (OPers) (Modification)**

## Sommaire

1.	Synthèse .....	1
2.	Progression dégressive des traitements .....	1
2.1	Contexte.....	1
2.1.1	Objectifs législatifs du système salarial.....	1
2.1.2	Retard salarial par rapport à d'autres administrations publiques.....	2
2.1.3	Alignement de l'évolution salariale sur le marché de l'emploi .....	3
2.2	Fondements de la progression dégressive des salaires .....	4
2.2.1	Modification de la valeur des échelons de traitement.....	4
2.2.2	Conséquences du changement de valeur des échelons de traitement pour les autres articles de l'ordonnance sur le personnel.....	6
2.3	Passage au nouveau système de rémunération.....	7
2.4	Comblement de l'écart salarial non prévu dans la révision OPers 2017 .....	10
3.	Autres éléments de la révision OPers de 2017 .....	11
4.	Principaux éléments de la révision OPers de 2017 .....	12
5.	Commentaire des articles .....	13
5.1	Article 33 – Valeur des échelons de traitement.....	13
5.2	Article 38 – Compétence (pour fixer le traitement de départ).....	13
5.3	Article 39 – Traitement de départ .....	13
5.4	Article 40a – Traitement de départ dans un échelon de départ.....	13
5.5	Article 44 – Progression individuelle du traitement (évaluation des performances et échelons de traitement).....	14
5.6	Article 49 – Progression du traitement du personnel de nettoyage .....	14
5.7	Article 60c – Réduction du degré d'occupation après une naissance ou une adoption.....	15
5.8	Article 138 – Modification du degré d'occupation.....	16
5.9	Article 163 – Schéma de l'évaluation des performances et du comportement .....	17
5.10	Article 164 – Résultats de l'entretien d'évaluation périodique .....	17
5.11	Article 165 – Procédure en cas de désaccord .....	17
5.12	Article 200 – Réserve concernant l'exercice d'une charge publique .....	17
5.13	Article 204 – Annonce et autorisation obligatoires pour les cours et les exposés .....	18
5.14	Annexe 1 .....	18
5.15	Annexes 2 et 4 .....	19
5.16	Modifications d'autres actes législatifs.....	19
5.16.1	Suppression de l'ordonnance sur les échelons de départ (OED, RSB 153.011.3).....	19
5.16.2	Autres actes législatifs.....	20
5.17	Dispositions transitoires (passage au nouveau système de rémunération).....	20
5.18	Entrée en vigueur échelonnée des normes sur la progression dégressive des traitements .....	20
6.	Place du projet dans le programme gouvernemental de législature .....	20
7.	Répercussions sur les finances, l'organisation, le personnel, l'informatique et les locaux.....	21
8.	Répercussions sur les communes .....	22
9.	Proposition .....	22

# Rapport de la Direction des finances au Conseil-exécutif sur la modification de l'ordonnance sur le personnel (Révision OPers 2017)

---

## 1. Synthèse

La présente modification de l'ordonnance sur le personnel (révision OPers 2017) vise essentiellement à mettre en place une **progression dégressive des traitements**, c'est-à-dire une évolution salariale qui est accélérée en début de carrière pour ralentir ensuite au fil des années. En introduisant une progression des traitements relativement rapide en début de carrière, le canton de Berne ouvre des perspectives professionnelles plus attrayantes, notamment pour le personnel le plus jeune. Une telle évolution salariale est assez courante sur le marché du travail ; de plus, la progression dégressive des traitements s'applique déjà aux membres du corps enseignant.

La révision OPers 2017 prévoit par ailleurs l'instauration du **droit à une réduction du degré d'occupation après la naissance ou l'adoption d'un enfant**, l'**obligation d'annoncer l'exercice d'une charge publique** ainsi que plusieurs **adaptations de l'évaluation des performances et du comportement** qui résultent, en particulier, des travaux concernant le nouveau formulaire de l'entretien d'évaluation périodique (formulaire EEP). Outre ces points essentiels, la révision comprend aussi plusieurs modifications qui découlent surtout du travail pratique en matière de personnel.

## 2. Progression dégressive des traitements

### 2.1 Contexte

Les développements qui suivent reviennent tout d'abord sur les objectifs du système de rémunération actuel (ch. 2.1.1). Ils identifient ensuite les mesures nécessaires, compte tenu de la situation du canton sur le marché du travail par rapport à d'autres employeurs du secteur public (ch. 2.1.2). Enfin, ils présentent les mesures envisagées pour aligner l'évolution salariale sur celle du marché (ch. 2.1.3) et pour organiser la progression dégressive des traitements (ch. 2.2).

#### 2.1.1 Objectifs législatifs du système salarial

Le nouvel article 75, alinéa 2 de la loi sur le personnel (LPers), qui est entré en vigueur en même temps que la révision de la loi sur le statut du corps enseignant (LSE), le 1<sup>er</sup> août 2014, prévoit que « *la part affectée à la progression individuelle des traitements est fixée de sorte que les objectifs du système salarial puissent être atteints.* » Cette disposition doit permettre d'honorer les performances conformément au système salarial et de faire en sorte qu'avec de telles performances, les agents et agentes puissent atteindre le maximum de leur classe de traitement au cours de leur carrière. De plus, la progression des traitements doit être rapprochée de l'évolution salariale qui prévaut sur le marché du travail. Cette mesure consistera à mettre en place une progression dégressive des traitements, afin que le personnel cantonal connaisse lui aussi une évolution salariale plus rapide en début de carrière, l'objectif étant qu'il soit possible d'atteindre une progression d'environ 30 pour cent au cours des dix à quinze premières années d'activité. Le Conseil-exécutif a arrêté ces objectifs le 24 février 2016 (ACE n°195/2016). Un tel système de progression dégressive des traitements s'applique déjà pour les membres du corps enseignant depuis l'entrée en vigueur de la révision de la

LSE/LPers d'août 2014. La présente révision de l'ordonnance sur le personnel va permettre d'étendre la progression dégressive au personnel cantonal en adaptant le système de rémunération. Les 80 échelons actuels correspondant chacun à 0,75 pour cent du traitement de base seront remplacés par 20 échelons de 1,0 pour cent, 40 échelons de 0,75 pour cent et 20 échelons de 0,5 pour cent du traitement de base.

#### Problème de l'écart salarial

La révision de la LSE/LPers a aussi introduit l'article 75, alinéa 4 LPers, qui prévoit ceci : « *Le Conseil-exécutif peut en outre réserver des moyens dans le but de combler des retards salariaux.* ». Il s'agit donc, parallèlement à la modification du système de rémunération, de s'attaquer au problème de l'écart salarial qui touche les agents et agentes dont la progression de traitement a été nettement inférieure à celle enregistrée sur le marché du travail ces dernières années. **Les mesures de correction destinées à combler le retard salarial ne sont pas fixées dans le cadre de la révision de l'ordonnance, mais interviennent avec l'arrêté annuel du Conseil-exécutif relatif à la progression des traitements.** Des mesures de correction ciblées doivent rapprocher progressivement les traitements du personnel cantonal du niveau des salaires du marché. Associées à la progression dégressive des traitements, elles contribueront à résoudre le problème de l'écart salarial par rapport au marché.

#### 2.1.2 Retard salarial par rapport à d'autres administrations publiques

Des comparaisons salariales avec d'autres administrations publiques montrent que, pour une majorité de fonctions, les traitements de départ et ceux du personnel d'un certain âge sont compétitifs, tandis que les salaires des agents et agentes ayant quelques années d'expérience professionnelle accusent des retards importants. Cette situation s'explique à la fois par la limitation de la progression individuelle des traitements, ces dernières années, et par le système de rémunération. Chez la majorité des employeurs, l'évolution salariale est plus rapide en début de carrière et ralentit ensuite pour les personnes plus âgées qui exercent la même fonction depuis plusieurs années. Sur le marché de l'emploi, la rémunération perçue après dix à quinze années d'activité professionnelle est, en moyenne, d'environ 30 pour cent supérieure au salaire de départ. Dans le canton de Berne, par contre, les traitements présentent une évolution linéaire du fait que tous les échelons de progression ont la même valeur (80 échelons de traitement correspondant chacun à 0,75 pour cent du traitement de base). Parallèlement aux restrictions financières qui ont limité l'augmentation des traitements pendant des années, la progression salariale a été nettement inférieure à celle relevée chez d'autres employeurs ; elle représente, sur la même période, environ 15 à 20 pour cent du traitement de base, d'où les retards salariaux constatés pour le personnel ayant déjà quelques années d'expérience.

L'*Illustration 1* ci-après présente les courbes moyennes du marché de divers cantons et villes correspondant à différentes fonctions. La progression de salaire maximale varie, selon la fonction, dans une fourchette allant de 40 à 60 pour cent du traitement de base. Le graphique affiche également la plage de valeurs prévue à l'annexe 2 de l'ordonnance cantonale sur le personnel (lignes vertes en pointillés) ; environ 80 pour cent des agents et agentes cantonaux sont affectés à un échelon compris dans cette plage de valeurs.

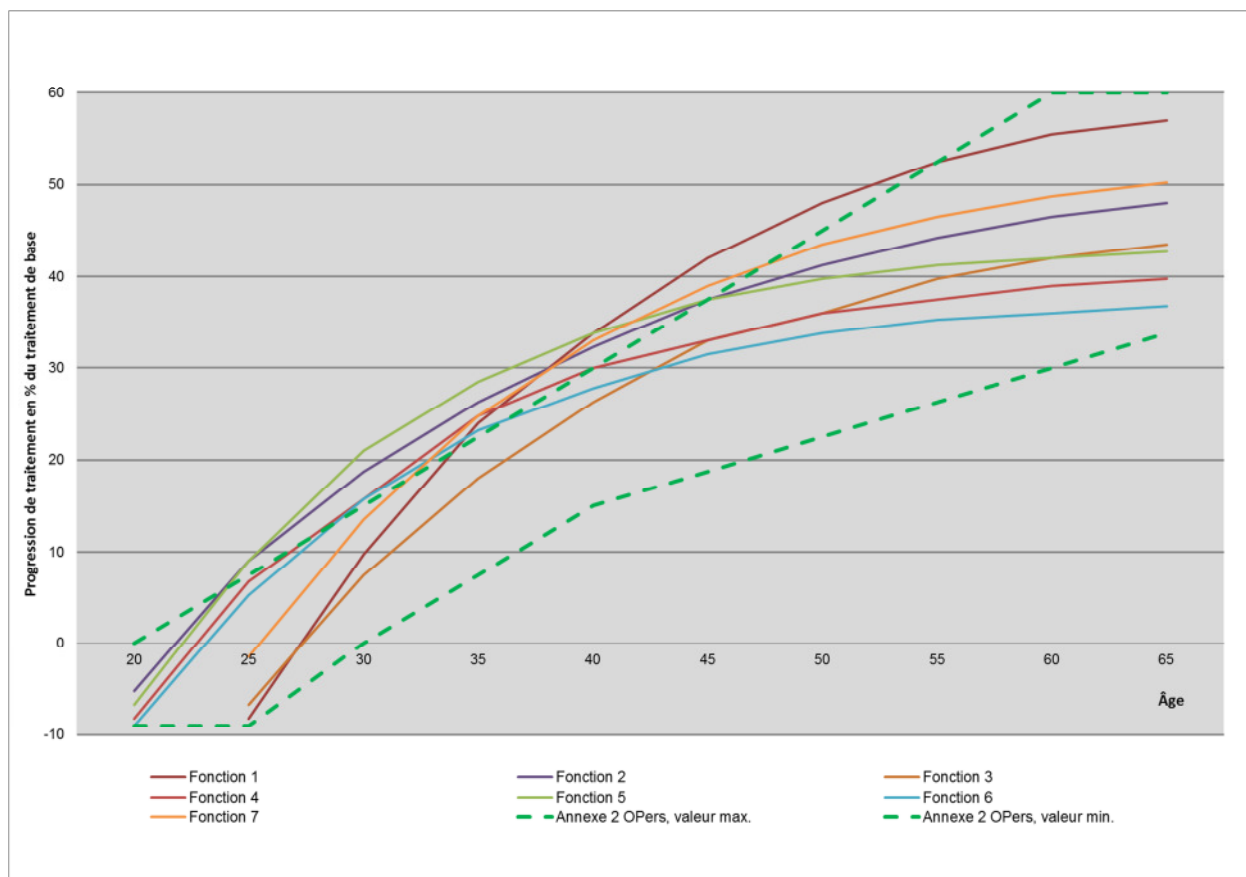
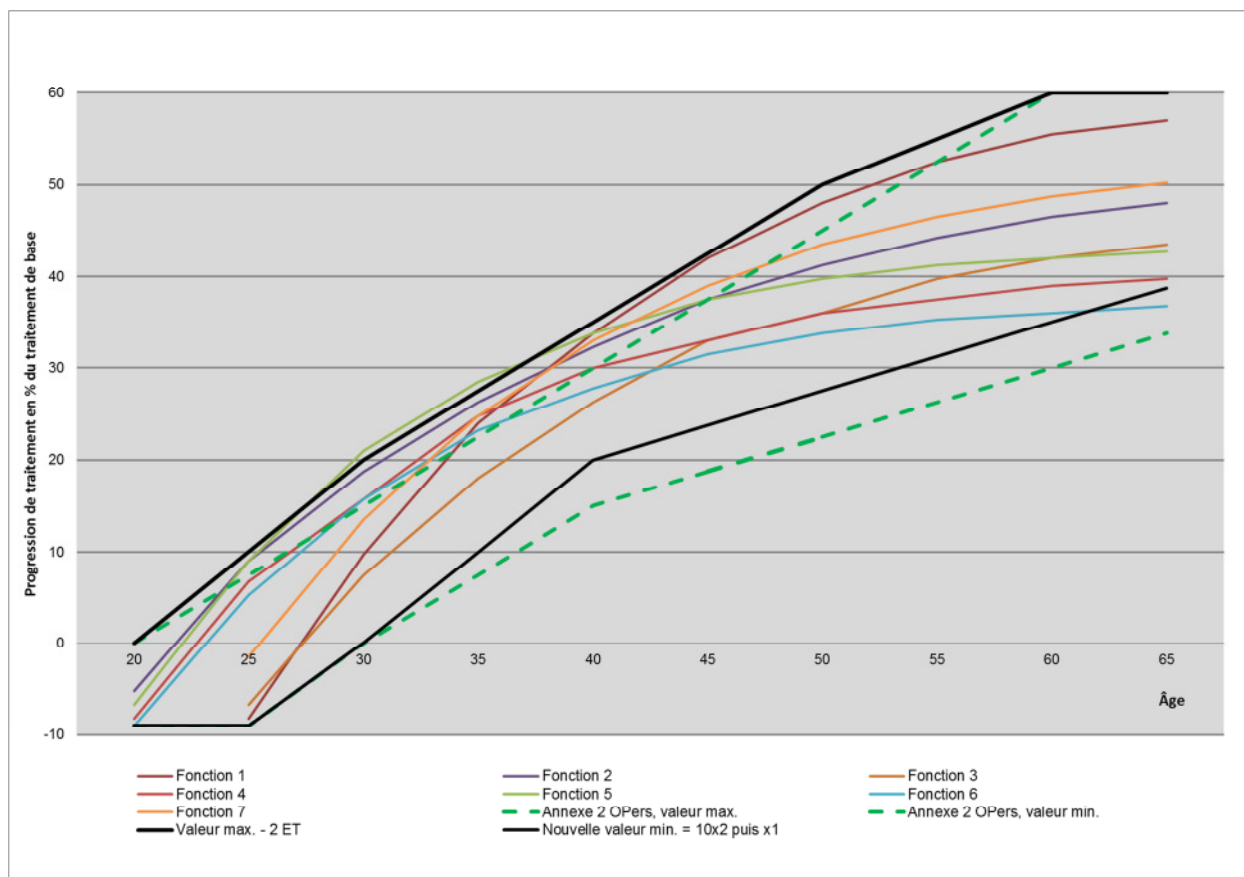


Illustration 1 : Courbes du marché pour diverses fonctions et plage de valeurs prévue à l'annexe 2 OPers

### 2.1.3 Alignement de l'évolution salariale sur le marché de l'emploi

Pour aligner l'évolution des traitements du personnel cantonal sur la progression salariale observée chez d'autres employeurs, il faut modifier la plage de valeurs actuelle (voir à ce sujet le chiffre 2.2 ci-après). L'*Illustration 2* présente une nouvelle plage de valeurs dégressive (lignes noires) qui reflète mieux l'évolution salariale du marché du travail que la fourchette actuelle (lignes vertes en pointillés).



**Illustration 2 : Comparaison entre les courbes du marché, la plage de valeurs prévue à l'annexe 2 OPers et la nouvelle plage de valeurs**

### Rapport avec le problème de l'écart salarial

La progression dégressive des traitements profitera principalement aux jeunes agents et agentes situés au-dessous du 20<sup>e</sup> échelon de traitement. D'autres mesures correctives sont donc nécessaires pour que le personnel affecté à des échelons de traitement supérieurs dont le traitement est trop faible par rapport au marché puisse atteindre un niveau de salaire compétitif. Si le canton peut appliquer des mesures correctives pour le personnel concerné pendant encore deux années dans les mêmes conditions que pour les progressions salariales de 2015 et de 2016, et s'il peut d'autre part accorder une hausse individuelle des traitements de 1,5 pour cent par an, les salaires de la plupart des fonctions seront alors compétitifs. Les mesures de correction combleront déjà des retards existants par rapport aux salaires du marché, tandis que la progression dégressive des traitements doit permettre d'éviter l'apparition de tels écarts (voir le chiffre 2.4 Comblement de l'écart salarial, et le chiffre 2.3 Passage au nouveau système salarial).

## 2.2 Fondements de la progression dégressive des salaires

### 2.2.1 Modification de la valeur des échelons de traitement

La loi sur le personnel définit, pour chaque classe de traitement, le traitement de base et le traitement maximal (équivalent à 160 % du traitement de base). La valeur d'un échelon de traitement est régie au niveau de l'ordonnance. Le système linéaire actuel, qui comprend 80 échelons de traitement correspondant chacun à 0,75 pour cent du traitement de base, doit être transformé en modèle dégressif avec des échelons de traitement variables, comme le

prévoient les systèmes salariaux d'autres cantons. En attribuant les valeurs suivantes aux échelons de traitement, il est possible d'obtenir une progression salariale comparable à celle du marché du travail :

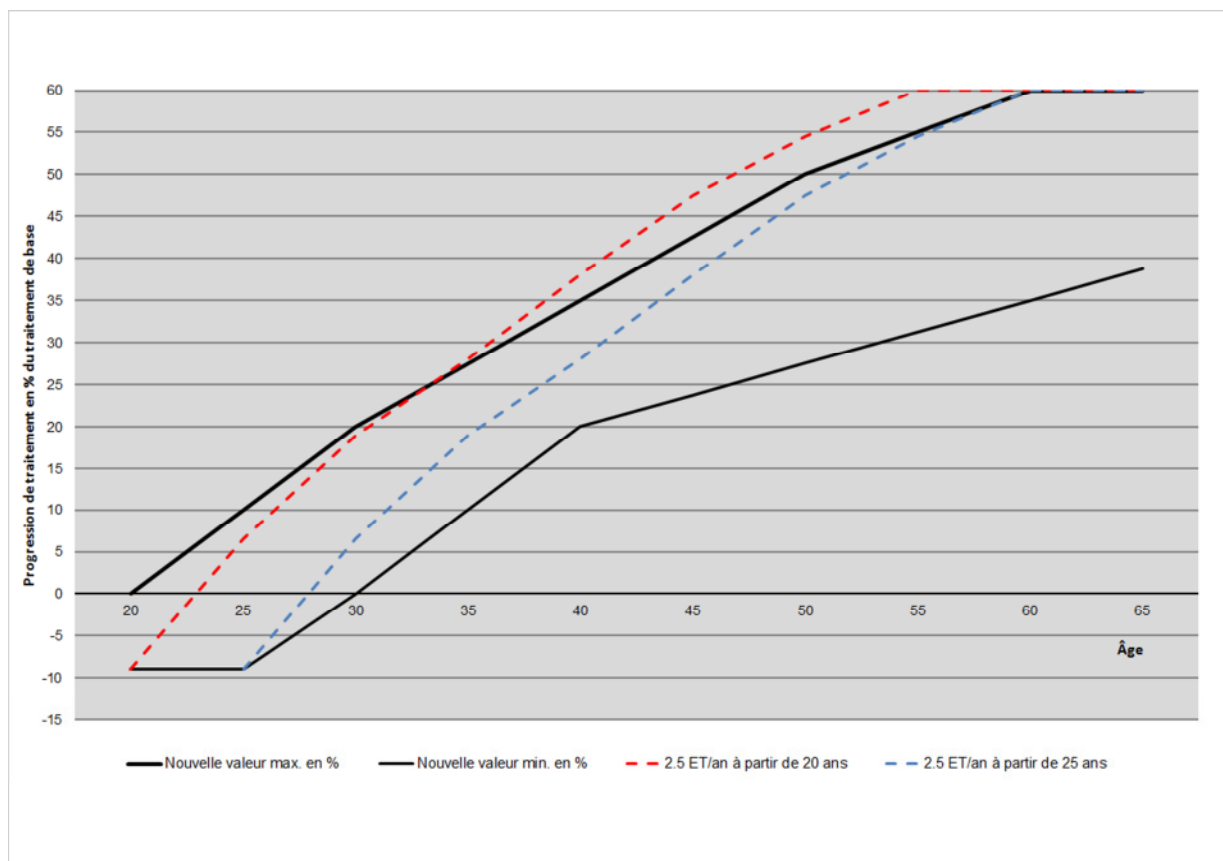
Nombre d'échelons de traitement (ET) / valeur d'un échelon	Plage de progression	Proportion d'agents et agentes <sup>1</sup> (cliniques non comprises)
20 ET / 1,0 pour cent	jusqu'au 20 <sup>e</sup> ET	26%
40 ET / 0,75 pour cent	du 21 <sup>e</sup> au 60 <sup>e</sup> ET	57%
20 ET / 0,5 pour cent	du 61 <sup>e</sup> au 80 <sup>e</sup> ET	11%

Dans le tableau des classes de traitement ainsi modifié, le même échelon correspond à un traitement plus élevé qu'auparavant ; par exemple, pour la classe de traitement 15, au 40<sup>e</sup> échelon de traitement :

<b>Traitement actuel</b>	CHF 89 170	130 % du traitement de base
<b>Nouveau traitement</b>	CHF 93 628	135 % du traitement de base
<b>Différence</b>	CHF 4 458	+ 5 % du traitement de base

Le traitement de base est précédé de six échelons de départ correspondant chacun à 1,5 pour cent du traitement de base (2 % des agents et agentes sont affectés à un échelon inférieur au traitement de base). La progression salariale dans les échelons de départ est ainsi encore plus rapide qu'à partir du traitement de base. Avec un tel tableau des classes de traitement, il est possible d'obtenir une progression comme celle présentée à l'*Illustration 3* ci-après. Les deux lignes en pointillés correspondent à l'augmentation moyenne lorsque le canton dispose de 1,5 pour cent de la masse salariale pour la progression individuelle des traitements, ce qui permet d'accorder en moyenne 2,5 échelons de traitement au personnel ayant en règle générale une appréciation A et dans certains cas A+. Les agents et agentes qui fournissent continuellement de meilleures performances bénéficient comme auparavant d'une progression plus rapide, tandis que ceux dont les prestations sont inférieures à la moyenne connaissent une évolution salariale plus lente. Les deux exemples de l'*Illustration 3* montrent la progression de traitement des personnes qui entreront en fonction au canton de Berne sans expérience professionnelle après la mise en vigueur de la présente révision de l'OPers. Avec de bonnes à très bonnes performances, il est possible de dépasser le haut de la fourchette au cours de la période d'engagement.

<sup>1</sup> État : janvier 2016 ; sans le personnel affecté à un échelon de départ ou à un échelon maximal.



**Illustration 3 : Progression de traitement moyenne de 2,5 échelons par an avec des ressources de 1,5 % de la masse salariale**

### 2.2.2 Conséquences du changement de valeur des échelons de traitement pour les autres articles de l'ordonnance sur le personnel

Même si les échelons de traitement présentent à l'avenir des valeurs différentes selon le niveau atteint dans la progression des traitements, **il n'est en principe pas nécessaire de modifier en conséquence d'autres articles de l'OPers**. Les échelons de traitement interviennent dans les articles suivants de l'ordonnance :

- Article 36, alinéa 2 OPers : Les suppléances d'une durée indéterminée concernant un poste affecté à seulement une classe de traitement au-dessus de celle du suppléant ou de la suppléante peuvent être indemnisées par l'octroi d'un à six échelons de traitement supplémentaires – ce qui correspond à 4,5 pour cent du traitement de base. A l'avenir, cette valeur sera plus élevée pour les agents et agentes affectés à un échelon inférieur au 20<sup>e</sup> échelon, et plus faible à partir du 60<sup>e</sup> échelon de traitement. La réglementation de l'article 36, alinéa 2 OPers ne concerne toutefois que les rares personnes qui assurent une suppléance indemnisée par des échelons de traitement supplémentaires, si bien qu'il n'y a pas lieu d'octroyer un nombre d'échelons différent pour les activités de suppléance selon l'affectation à un échelon de traitement.
- Article 40, alinéa 3 OPers : Lors de la détermination de l'échelon de traitement attribué au personnel à l'engagement, les années de pratique ayant une utilité directe peuvent donner lieu à l'octroi de quatre échelons au maximum dans les limites des plages de valeurs prévues aux annexes 2 et 4 (al. 3). Comme c'est déjà le cas aujourd'hui, il faut tenir compte, pour fixer le traitement de départ, du nombre d'échelons dont bénéficient les agents et agentes qui sont déjà en fonction. Cet aspect revêtira d'autant plus d'importance ces prochaines années que l'échelon de traitement octroyé lors du chan-



gement de système salarial sera dans un premier temps moins élevé qu'auparavant (voir au chiffre 2.3 les explications sur le passage au nouveau système). Il faut toutefois noter que le nombre d'échelons de la grande majorité du personnel sera compris dans la nouvelle plage de valeurs dès après le changement de système, si bien que l'alignement sur les agents et agentes déjà en fonction ne posera pas de problème.

- Article 40, alinéa 4 OPers : L'exercice extraprofessionnel d'une activité éducative peut donner lieu à l'attribution de 15 échelons de traitement au maximum à l'engagement. Malgré la valeur plus faible des échelons dans la partie la plus élevée de l'échelle de progression, cette disposition n'entraînera pas de diminution des traitements de départ puisque les échelons seront plus élevés dans la partie inférieure de l'échelle de progression.
- Article 49, alinéa 2 OPers : Aux termes de cette disposition, trois échelons au maximum peuvent être octroyés au personnel de nettoyage dans le cadre de la progression des traitements. Ainsi cette catégorie de personnel profitera-t-elle aussi de la progression dégressive recherchée.
- Article 50 OPers : Cet article prévoit qu'une formation complémentaire qualifiée puisse être récompensée une fois achevée par l'octroi d'échelons de traitement, si elle peut être directement mise en œuvre dans l'exercice de la fonction. Comme il ne fournit pas d'indication sur le nombre d'échelons pouvant être octroyés, aucune adaptation n'est nécessaire.
- Les nouvelles valeurs des échelons de traitement appellent en revanche certaines modifications aux annexes 2 et 4 de l'OPers. Les plages de valeurs fixées à l'annexe 2 (pour le personnel cantonal) et à l'annexe 4 (pour le personnel de nettoyage) restent en principe inchangées. Seuls les échelons de départ nécessitent quelques adaptations du fait de leur nouvelle valeur fixée à 1,5 pour cent du traitement de base. Pour le personnel de nettoyage, la progression maximale correspond à l'échelon 40, ce qui représentait jusqu'ici 130 pour cent du traitement de base. Avec l'augmentation de la valeur des échelons, la progression maximale correspondrait désormais à 135 pour cent du traitement de base à l'échelon 40. Comme les valeurs maximales existantes ne doivent pas être relevées d'une manière générale et qu'une augmentation n'est pas utile pour des raisons de compétitivité, la progression de traitement du personnel de nettoyage se limitera à l'avenir à l'échelon 34 (soit 130,5 % du traitement de base).
- Compte tenu des modifications prévues, il est possible d'abroger l'ordonnance sur les échelons de départ et d'intégrer ses dispositions toujours applicables dans le nouvel article 40a de l'OPers. Cet article s'applique dans les mêmes cas qu'auparavant (sans formation professionnelle/formation élémentaire, formation professionnelle, en école supérieure spécialisée ou à l'Université), mais avec les nouvelles valeurs de échelons de traitement (désormais 6 échelons de départ correspondant chacun à 1,5 %). Le chiffre 5.16.1 fournit de plus amples informations sur l'abrogation de l'ordonnance sur les échelons de départ.
- Article 44 OPers : progression individuelle du traitement (voir à ce sujet le chiffre 5.4).

### **2.3 Passage au nouveau système de rémunération**

La progression dégressive des traitements qui est prévue entraînera une hausse non seulement de la valeur des échelons de traitement 1 à 20 (de 0,75 à 1,0 %) mais aussi, par voie de conséquence, de celle des échelons les plus élevés ; par exemple, l'échelon 40 ne représen-

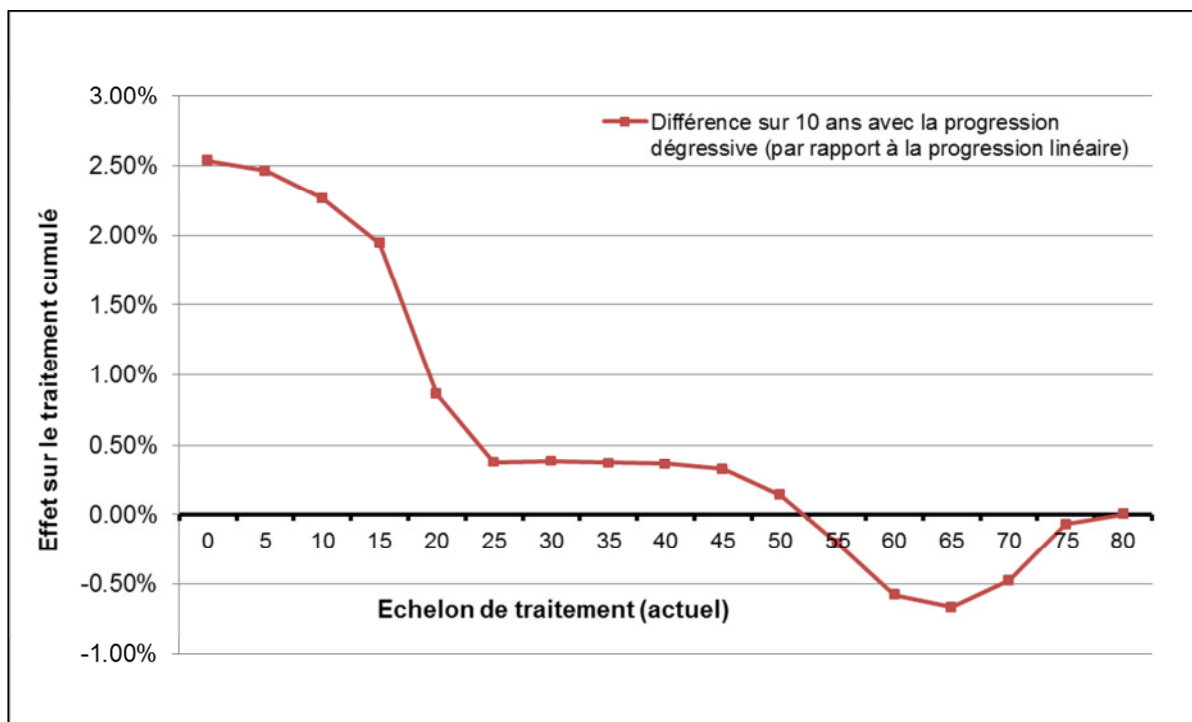
tera plus comme auparavant 130 pour cent, mais 135 pour cent du traitement de base. Cet « effet de nivellement » est illustré dans le tableau suivant :

Echelon de traitement atteint	Progression en % du traitement de base		Hausse (effet de nivellement)
	Système actuel (80 x 0,75%)	Système dégressif (20 x 1%, 40 x 0,75%, 20 x 0,5%)	
Traitement de base	100,0%	100,0%	0,0%
10° ET	107,5%	110,0%	2,5%
20° ET	115,0%	120,0%	5,0%
30° ET	122,5%	127,5%	5,0%
40° ET	130,0%	135,0%	5,0%
50° ET	137,5%	142,5%	5,0%
60° ET	145,0%	150,0%	5,0%
70° ET	152,5%	155,0%	2,5%
80° ET	160,0%	160,0%	0,0%

Si tous les agents et agentes cantonaux étaient transférés dans le nouveau tableau des classes de traitement en conservant leur échelon, c'est-à-dire en passant par exemple de l'échelon 60 actuel au nouvel échelon 60 (via un **transfert au même échelon**), il en résulterait l'effet de nivellement exposé ci-dessus, avec des coûts très lourds que le canton ne peut pas financer. Pour cette raison, le passage au nouveau système s'effectuera en principe par le biais d'un **transfert fondé sur des montants exprimés en francs** (sauf exceptions mentionnées ci-après) : les traitements des agents et agentes seront transférés dans le tableau des classes de traitement à l'échelon correspondant au même montant en francs ou à la valeur directement supérieure. Cela entraînera pour presque tous les membres du personnel une réduction du nombre d'échelons, mais en même temps une légère augmentation du traitement.

*Exemple* : Une agente affectée à la classe de traitement 17, échelon 40, touche actuellement un traitement annuel brut de 97 717,75 francs. Dans le nouveau tableau des classes de traitements selon le système dégressif, elle sera affectée à l'échelon 34 qui correspond à un montant annuel de 98 093,35 francs. Avec le transfert fondé sur des montants exprimés en francs, son traitement augmentera donc de 375,60 francs avec cependant 6 échelons de moins.

La progression dégressive du traitement profitera à l'avenir aux agents et agentes qui sont affectés aux échelons les plus faibles, alors qu'elle sera défavorable au personnel plus âgé, du fait du transfert fondé sur des montants exprimés en francs. Cela concerne en particulier les personnes qui seront transférées directement à un échelon où la progression est moins rapide ou qui atteindront bientôt un tel échelon. Le calcul de l'évolution du traitement dans les dix années à venir, avec les échelons actuels et avec les futurs échelons, montre bien l'effet sur le traitement cumulé des dix prochaines années de la progression dégressive combinée au transfert fondé sur des montants en francs (en tablant sur la possibilité d'accorder une progression annuelle de 2,5 échelons) : le changement de système a un effet positif sur le traitement cumulé des dix prochaines années jusqu'à l'échelon de traitement 52, tandis qu'il est légèrement défavorable à partir de l'échelon 53 (voir l'illustration 4).



**Illustration 4 : Effet sur le traitement cumulé des dix prochaines années de la progression dégressive du traitement et du transfert fondé sur des montants en francs**

Plusieurs faits méritent d'être mentionnés au regard de cette évolution désavantageuse du traitement :

- Les agents et agentes affectés aux nouveaux échelons 60 à 80 (qui représentent 150 à 160 pour cent du traitement de base) ne subissent généralement pas de retard salarial.
- On peut observer que d'autres employeurs, lors d'un changement de système salarial, s'efforcent souvent d'éviter une diminution du salaire par rapport son niveau *actuel*. Par contre, le manque à gagner sur le salaire futur n'est pas pris en considération car il n'existe pas de droit à une possible évolution de la rémunération.

On constate par ailleurs que les personnes dont l'évolution de traitement serait légèrement défavorable avec le nouveau système sont pratiquement les mêmes que celles dont le traitement est grevé de cotisations plus élevées depuis la révision de la loi sur les caisses de pension cantonales (LCPC, RSB 153.41). De plus, il s'agirait dans bien des cas d'agents et agentes dont le traitement a connu une progression assez lente par le passé, faute de ressources suffisantes, et qui s'estimeraient maintenant à nouveau désavantagés par le changement de système. En conséquence, une solution transitoire est prévue pour le personnel dont le traitement présentera une évolution négative selon l'analyse qui précède. Des échelons de traitement supplémentaires lui seront accordés dans les conditions suivantes après le transfert fondé sur des montants exprimés en francs :

Echelon actuel	Transfert
Jusqu'à l'échelon 52	Transfert fondé sur des montants en francs
Echelons 53 à 57	Transfert fondé sur des montants en francs + 1 ET (solution transitoire)
Echelons 58 à 63	Transfert fondé sur des montants en francs + 2 ET (solution transitoire)
Echelons 64 à 70	Transfert fondé sur des montants en francs + 3 ET (solution transitoire)
Echelons 71 à 74	Transfert fondé sur des montants en francs + 2 ET (solution transitoire)
Echelons 75 à 78	Transfert fondé sur des montants en francs + 1 ET (solution transitoire)
Echelons 79 à 80	Transfert fondé sur des montants en francs

Cette solution transitoire permet d'éviter une évolution négative du traitement. L'annexe au présent rapport indique comment s'effectuera le transfert de l'ancien au nouveau tableau des classes de traitement.

Le transfert fondé sur des montants exprimés en francs entraînera des coûts supplémentaires d'environ 0,3 pour cent de la masse salariale, auxquels s'ajouteront des frais à hauteur de 0,31 pour cent pour la solution transitoire. Le passage au nouveau tableau des classes de traitement avec les échelons dégressifs se fera au 1<sup>er</sup> juillet 2017.

#### 2.4 Comblement de l'écart salarial non prévu dans la révision OPers 2017

A elle seule, la progression des traitements ne permettra pas à un grand nombre d'agents et d'agentes actuellement affectés à un échelon relativement bas de rattraper le retard salarial par rapport au niveau du marché. En plus de modifier le système de rémunération pour introduire une progression dégressive des traitements, il faut donc aussi s'atteler au **problème de l'écart salarial par rapport au marché du travail**. Concrètement, il s'agit de relever le traitement des personnes concernées à un niveau de la nouvelle plage de valeurs correspondant à leur expérience et leurs performances individuelles, parallèlement à l'augmentation ordinaire du traitement. Sont concernées en particulier les personnes âgées de 25 à 50 ans, dont les traitements accusent parfois un retard prononcé par rapport aux salaires du marché. Dans l'échelle des traitements, il s'agit surtout des agents et agentes qui se situent au-dessous du 50<sup>e</sup> échelon actuel et qui touchent moins de 140 pour cent du traitement de base. En conséquence, il faudrait adopter des mesures de correction en premier lieu pour le personnel ayant peu d'expérience, dans la tranche d'âge des 25 à 50 ans, ou pour les personnes plus âgées qui sont affectées à un échelon inférieur au 50<sup>e</sup> échelon de traitement.

Les **moyens destinés à combler le retard salarial doivent être octroyés chaque année avec l'arrêté du Conseil-exécutif relatif à la progression des traitements**. Il n'est pas prévu de réglementation à ce sujet dans l'ordonnance sur le personnel. Pour commencer, une part de 0,3 pour cent de la masse salariale sera affectée à des corrections salariales ces prochaines années, dans la mesure du possible, comme cela a été le cas lors de la progression des traitements de 2015 et de 2016. La situation sera réévaluée périodiquement sur la base de comparaisons salariales.

### 3. Autres éléments de la révision OPers de 2017

La révision OPers 2017 prévoit en outre d'instaurer un **droit à une réduction du degré d'occupation après la naissance ou l'adoption d'un enfant**. Cette mesure, destinée à renforcer les possibilités de concilier de façon optimale travail, famille et loisirs, figurait déjà parmi les points à étudier dans la Stratégie relative au personnel du canton de Berne 2016 à 2019.

En vertu de l'article 72, alinéa 2 LPers, la **progression individuelle du traitement** se fonde sur l'évaluation des performances *et* du comportement de l'agent ou l'agente concernée. Par contre, l'OPers indique systématiquement que les objectifs fixés *ou* les attentes doivent être atteints pour le **niveau d'appréciation A**. Cette formulation ne répond pas entièrement aux consignes du législateur, d'autant que tous les éléments relatifs aux performances *et* au comportement doivent être pris en compte pour composer une vision globale dans l'évaluation d'un agent ou d'une agente. Le **niveau d'appréciation A**, qui constitue le **véritable objectif** pour l'accomplissement des prestations, **doit être renforcé** : d'une part en adaptant l'évaluation en conséquence, d'autre part en offrant la possibilité d'accorder un échelon de plus qu'auparavant pour les niveaux d'appréciation A et A+. Par ailleurs, les nouvelles dispositions prévoient que le formulaire EEP est conservé dans le dossier personnel, ce que l'OPers ne mentionnait pas expressément jusqu'ici.

Suite à une question d'octobre 2015 de la Commission de gestion du Grand Conseil, les dispositions sur l'**exercice d'une activité annexe ou d'une charge publique** doivent être précisées, en ce qui concerne notamment les obligations en matière d'annonce et d'autorisation. En effet, l'obligation générale d'annoncer l'exercice d'une charge publique faisait totalement défaut jusqu'ici et la disposition spéciale concernant les cours et les exposés dispensés par des agents et agentes cantonaux dans leur domaine de spécialisation entraînait souvent des problèmes de délimitation avec d'autres activités annexes.

#### **4. Principaux éléments de la révision OPers de 2017**

Voici le récapitulatif des modifications prévues dans le cadre de la révision :

- Adaptation de la valeur des échelons de traitement dans le but de mettre en place une progression dégressive des traitements.
- Augmentation de la valeur de l'échelon de départ et réduction du nombre des échelons de départ.
- Adaptation des plages de valeurs aux nouvelles valeurs des échelons de traitement (annexes 2 et 4).
- Réglementation des modalités de la conversion des anciens échelons en nouveaux échelons de traitement avec un transfert fondé sur des montants exprimés en francs.
- Date de l'entrée en vigueur des normes concernant la progression dégressive des traitements.
- Concrétisation des éléments de l'évaluation des performances et du comportement dans la progression individuelle du traitement, renforcement du niveau d'appréciation A qui doit être honoré par un nombre accru d'échelons de traitement, et réglementation explicite du classement du questionnaire EEP au dossier personnel.
- Instauration d'un droit à une réduction du degré d'occupation après la naissance ou l'adoption d'un enfant.
- Précision des obligations en matière d'annonce et d'autorisation pour l'exercice d'une activité annexe ou d'une charge publique.
- Adaptation du classement de la fonction d'inspecteur/trice des routes.
- Les annexes de l'OPers sont numérotées en chiffres arabes (Directives sur la technique législative, DTL, ch. 2.1.6), mais ce n'est pas entièrement le cas dans les différents articles de l'ordonnance. Pour des raisons rédactionnelles, les chiffres romains désignant les annexes sont donc totalement remplacés par des chiffres arabes.

## **5. Commentaire des articles**

*Remarque préalable : Les articles 34, 35, 123, 196 et 197 contiennent des renvois aux annexes anciennement numérotées en chiffres romains, qui sont désormais désignées par des chiffres arabes. Comme seule cette numérotation a changé dans ces articles, ils ne sont pas commentés ci-après.*

### **5.1 Article 33 – Valeur des échelons de traitement**

Dans le système de rémunération actuel, chaque classe de traitement se compose d'un traitement de base de 100 pour cent et d'une partie variable correspondant au maximum à 60 pour cent de celui-ci. La partie variable se subdivise en 80 échelons de traitement de chacun 0,75 pour cent du traitement de base. Comme les échelons ont tous la même valeur, l'évolution salariale est linéaire, c'est-à-dire indépendante de la position dans l'échelle de progression. La différenciation des valeurs des échelons doit permettre à l'avenir une progression de traitement accélérée en début de carrière et plus lente les dernières années. Les 80 échelons de 0,75 pour cent chacun sont remplacés par une évolution différenciée avec 20 échelons de 1,0 pour cent, 40 échelons de 0,75 pour cent et 20 échelons de 0,5 pour cent. Grâce à cette adaptation du système, il sera possible en début de carrière de percevoir un traitement plus élevé après quelques années seulement, contrairement à ce qui était le cas auparavant. Comme le nombre total d'échelons de traitement reste le même, le laps de temps nécessaire pour atteindre le traitement maximal et le montant de celui-ci ne changent pas.

Le traitement de base est toujours précédé d'échelons de départ. Actuellement, ils sont au nombre de douze et correspondent chacun à 0,75 pour cent, si bien que le traitement de départ peut être jusqu'à 9 pour cent inférieur au traitement de base. A l'avenir, il y aura six échelons de départ de 1,5 pour cent du traitement de base. Le traitement de départ minimal restera donc le même (soit 91% du traitement de base), mais la progression dans les échelons de départ sera plus rapide (voir aussi les explications relatives à l'ordonnance sur les échelons de départ au chiffre 5.4).

Des échelons de départ au maximum d'une classe de traitement, voici l'évolution prévue par rapport au traitement de base :

- 6 échelons de départ jusqu'au traitement de base : 1,50 pour cent chacun ;
- échelons de traitement 1 à 20 : 1,00 pour cent chacun ;
- échelons de traitement 21 à 60 : 0,75 pour cent chacun ;
- échelons de traitement 61 à 80 : 0,50 pour cent chacun.

### **5.2 Article 38 – Compétence (pour fixer le traitement de départ)**

L'ordonnance sur les échelons de départ étant abrogée, la référence à celle-ci est remplacée par un renvoi au nouvel article 40a.

### **5.3 Article 39 – Traitement de départ**

L'alinéa 3 renvoyait à l'ordonnance sur les échelons de départ, qui est abrogée avec la présente révision partielle de l'OPers (voir ci-après). Les dispositions qui restent pertinentes sont intégrées au nouvel article 40a, de sorte que le renvoi est sans objet.

### **5.4 Article 40a – Traitement de départ dans un échelon de départ**

Le traitement de départ à l'engagement du personnel sans expérience professionnelle correspond en principe au traitement de base de la classe de traitement prévue pour la fonction concernée (art. 39). Lorsque le traitement de base excède la valeur du marché pour des

postes comparables, le traitement de départ est fixé dans un échelon de départ. C'est le cas pour les fonctions qui peuvent être exercées directement après une formation professionnelle de base. L'article 40a définit les cas où le traitement de départ est fixé dans un échelon de départ. Son champ d'application correspond à l'ancienne réglementation de l'ordonnance sur les échelons de départ. Les changements apportés sont la conséquence de la réduction du nombre des échelons de départ de 12 à 6 et ils n'ont pas d'incidence sur le traitement des agents et agentes. En ce qui concerne les personnes faisant état d'une expérience professionnelle à l'engagement, l'affectation à un échelon de départ est définie (selon les principes de l'article 40) à partir des valeurs indiquées à l'article 40a. Cela s'applique aussi aux agents et agentes ayant plus de trois années d'expérience, qui sont exclues du champ d'application de l'ordonnance sur les échelons de départ. De plus amples informations sur l'abrogation de cette ordonnance sont fournies au chiffre 5.16.1.

### **5.5 Article 44 – Progression individuelle du traitement (évaluation des performances et échelons de traitement)**

La progression au sein d'une classe de traitement intervient par l'octroi d'échelons de traitement. Elle se fonde sur l'évaluation des performances et du comportement de l'agent ou l'agente concernée. L'entretien d'évaluation périodique porte essentiellement sur cette évaluation, mais aussi sur la détermination des objectifs à atteindre, les conditions et l'ambiance de travail ainsi que l'évolution et les perspectives professionnelles (voir l'art. 48 LPers).

L'article 163 OPers précise en outre que l'évaluation des performances et du comportement se fonde en particulier sur les objectifs convenus et sur les normes de performance et de qualité (exigences de prestations) fixées pour l'accomplissement des principales tâches définies dans la description du poste. Selon le résultat de cette évaluation annuelle, il est possible d'accorder des échelons de traitement dans la limite des moyens disponibles (jusqu'à trois échelons pour l'appréciation A, jusqu'à six échelons pour A+ et jusqu'à dix échelons pour A++ ; les niveaux d'appréciation B et C ne donnent pas droit à l'octroi d'échelons de traitement).

Le niveau d'appréciation A revêt une importance déterminante dans le cadre de l'entretien d'évaluation périodique. Il signifie que l'agent ou l'agente concernée a accompli ses tâches conformément aux performances attendues selon les exigences du poste (c.-à-d. que « la bonne personne est au bon endroit »). Or, dans sa forme actuelle, l'alinéa 4 de l'article 44 OPers ne tient pas compte de tous les éléments de l'évaluation. Il prévoit en effet que cette appréciation se fonde uniquement sur la satisfaction des objectifs fixés *ou* des attentes, ce qui ne suffit pas, compte tenu en particulier de la teneur de l'article 48 LPers et de l'article 163, alinéa 1 OPers. Par conséquent, le niveau d'appréciation A correspondra désormais aux deux éléments cumulés, c'est-à-dire la satisfaction des objectifs fixés *et* des attentes en matière de performances. Enfin, l'ajout de « *tous* » et de « *entièrement* » doit permettre d'accorder plus de poids au niveau d'appréciation A.

Pour renforcer le niveau d'appréciation A, celui-ci permettra à l'avenir d'obtenir jusqu'à quatre échelons de traitement. Par suite, la progression maximale correspondant à l'appréciation A+ augmentera aussi d'un échelon ; autrement dit, jusqu'à sept échelons de traitement pourront être accordés pour une telle appréciation. Cette mesure vise d'une part à conserver l'écart actuel de trois échelons de traitement entre les valeurs maximales des appréciations A et A+, et d'autre part à offrir davantage de souplesse dans l'attribution d'échelons pour ces deux appréciations.

### **5.6 Article 49 – Progression du traitement du personnel de nettoyage**

A l'heure actuelle, les traitements du personnel de nettoyage peuvent progresser au maximum jusqu'à l'échelon de traitement 40, ce qui représente 130 pour cent du traitement de base de



la classe de traitement 2. Avec le nouveau tableau des classes de traitements, le 40<sup>e</sup> échelon de traitement correspondra à 135 pour cent du traitement de base. Comme le traitement maximal du personnel de nettoyage est actuellement compétitif et qu'il n'est pas prévu (comme pour le reste du personnel cantonal) d'augmenter ce maximum, la progression interviendra dorénavant jusqu'au 34<sup>e</sup> échelon de traitement, soit 130,5 pour cent du traitement de base.

### **5.7 Article 60c – Réduction du degré d'occupation après une naissance ou une adoption**

Depuis juillet 2013, les agents et agentes de l'administration fédérale ont le droit, après la naissance ou l'adoption d'un enfant, de réduire de 20 pour cent au plus leur degré d'occupation, pour autant que celui-ci ne devienne pas inférieur à 60 pour cent. De nombreux parents souhaiteraient se partager les tâches familiales tout en restant dans le processus de travail. Le droit à une réduction du taux d'occupation après l'adoption ou la naissance d'un enfant, qui favorise une meilleure conciliation du travail et de la famille, contribuera également à positionner le canton en tant qu'employeur moderne et attrayant.

L'article 60a de l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers; RS 172.220.111.3) donne aux employés fédéraux le droit de réduire de 20 pour cent au plus de leur taux d'occupation après la naissance ou l'adoption d'un enfant. Les personnes concernées peuvent ainsi obtenir unilatéralement que cette réduction leur soit accordée dans leur fonction actuelle. Le degré d'occupation ne doit pas devenir inférieur à 60 pour cent, mais une réduction plus importante peut être convenue d'un commun accord. Une réglementation dérogatoire existe pour le Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS) : en vertu de l'article 115, lettre e<sup>bis</sup> de l'OPers fédérale, celui-ci peut édicter des dispositions dérogatoires pour le personnel militaire dont le taux d'occupation ne peut pas être réduit pour des raisons de service. Le DDPS n'a toutefois encore jamais refusé une demande de réduction en application de cette disposition du droit fédéral. L'Office fédéral du personnel (OFPER) n'a connaissance d'aucune difficulté particulière dans l'exécution de la réglementation ni d'aucun impact négatif sur le fonctionnement du service qui résulterait de ce droit. Entre mi-2013 et fin 2014, 203 personnes au total (représentant 14 % de toutes les naissances) ont réduit leur degré d'occupation en vertu de l'article 60a de l'OPers fédérale. Soixante-cinq pour cent d'entre elles étaient des femmes, et 35 pour cent des hommes. Toutes les classes de traitement ont profité de la réglementation, mais les cadres supérieurs (CT 30 à 38) seulement dans quelques cas. En 2015, 14 pour cent des agents et agentes fédéraux ont réduit leur degré d'occupation à la naissance d'un enfant comme le prévoit l'article 60a de l'OPers fédérale.

Dans la Stratégie relative au personnel du canton de Berne 2016 à 2019, il a été prévu d'envisager un tel droit pour le personnel de l'administration cantonale, afin de renforcer les possibilités de concilier de manière optimale travail, famille et loisirs (mesure 2.3 de la Stratégie). Le calendrier de réalisation de la Stratégie fixe à l'année 2016 l'examen de cette mesure. Un sondage réalisé en avril 2016 dans les cantons alémaniques, ainsi qu'à Fribourg et dans le Valais, montre que dans aucune des administrations concernées il n'existe de droit à une réduction du degré d'occupation après une naissance sur le modèle de la législation fédérale. Dans la pratique, les administrations cantonales soutiennent les vœux de réduction du taux d'occupation lorsque l'organisation et le fonctionnement du service le permettent, au titre des mesures visant à faciliter la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle. Cette question apparaît parfois de manière explicite dans la législation sur le personnel (p. ex. à l'art. 85, al. 2 du Règlement du personnel de l'Etat du canton de Fribourg) ou dans une brochure destinée aux futurs parents (canton de St Gall).

Le modèle proposé pour l'administration bernoise repose sur ces considérations : avec son modèle d'horaire de travail flexible et la possibilité de travailler à temps partiel, l'employeur canton de Berne favorise déjà une conciliation optimale du travail, de la famille et des loisirs. S'il veut continuer à l'avenir de fidéliser un personnel de qualité et de recruter de nouveaux collaborateurs et collaboratrices qualifiés et engagés, il doit améliorer encore les conditions de travail favorables à la vie de famille. Les mesures qui visent à améliorer les possibilités de concilier travail et famille et qui renforcent ainsi l'attractivité du canton employeur font partie des points essentiels de la Stratégie relative au personnel adoptée fin 2015. Le droit à une réduction de 20 pour cent au plus du degré d'occupation après une naissance, jusqu'à un minimum résiduel de 60 pour cent, doit aussi s'appliquer à l'avenir au personnel du canton de Berne.

Un droit fixe à la réduction du degré d'occupation peut toutefois entraîner des problèmes de fonctionnement des services, en particulier aux postes clés,

- lorsque l'accomplissement des tâches ne peut plus être garanti à certaines fonctions du fait de la réduction souhaitée du taux d'occupation ;
- lorsque la réduction se traduit par une augmentation durable et disproportionnée de la charge de travail d'autres collaborateurs et collaboratrices ;
- lorsque cela compromet les performances de l'unité administrative concernée.

Ce droit doit donc s'assortir de légères restrictions: ainsi la modification du degré d'occupation pourra-t-elle être refusée lorsque des motifs considérables inhérents à l'entreprise ou à l'organisation s'y opposent. Les demandes doivent néanmoins être examinées et accordées avec libéralité dans les limites des possibilités de l'entreprise. D'entente avec l'autorité d'engagement, il est possible de convenir de réductions de plus de 20 pour cent ou qui entraînent un degré d'occupation de moins de 60 pour cent. Le nouvel article 60c OPers confère encore plus de poids à l'objectif fixé à l'employeur canton de Berne, dans la Stratégie relative au personnel, d'améliorer encore les possibilités de concilier de façon optimale travail, famille et loisirs. En même temps, la réglementation légèrement plus restrictive que celle de l'administration fédérale permet d'éviter d'éventuels problèmes en ce qui concerne l'organisation ou l'entreprise. Précisons pour être exhaustif qu'après une réduction du degré d'occupation, il n'existe pas de droit à une nouvelle augmentation de celui-ci.

Les réglementations exposées ci-dessus ne doivent pas s'appliquer aux rapports de travail au sens de la loi sur le statut du corps enseignant (LSE, RSB 430.250). Les dispositions d'exécution relatives au degré d'occupation du personnel enseignant se trouvent aux articles 42 et suivants de l'ordonnance sur le statut du corps enseignant (OSE, RSB 430.251.0). Un nouvel article 47a est donc introduit dans ladite ordonnance pour exclure explicitement l'application de l'article 60c OPers en ce qui concerne les conditions d'engagement des membres du corps enseignant :

*Art. 47a OSE (nouveau)*

*L'article 60c OPers ne s'applique pas aux conditions d'engagement des enseignants et enseignantes.*

## **5.8 Article 138 – Modification du degré d'occupation**

Une réserve concernant l'article 60c est introduite ici.

### **5.9 Article 163 – Schéma de l'évaluation des performances et du comportement**

Comme cela a déjà été exposé au chiffre 5.4, l'évaluation annuelle effectuée avec les agents et agentes comprend plusieurs éléments. Il existe donc une certaine contradiction entre les alinéas 1 et 2 actuellement en vigueur, dans la mesure où ce dernier indique que les objectifs et les exigences de prestations interviennent dans l'appréciation générale A seulement de manière alternative (*ou*) et non pas de façon cumulative (*et*). La rectification prévue supprime cette contradiction.

### **5.10 Article 164 – Résultats de l'entretien d'évaluation périodique**

En vertu de l'article 164 OPers dans sa teneur actuelle, seuls les résultats de l'évaluation des performances et du comportement ainsi que les nouveaux objectifs et mesures convenus sont consignés par écrit. Or il est apparu lors du remaniement du formulaire EEP que cette formulation était trop restrictive. Par conséquent, il conviendra désormais de consigner par écrit les points principaux de l'entretien d'évaluation périodique par référence à l'article 48 LPers. La nouvelle formulation recouvre mieux l'évaluation différenciée des compétences clés du personnel que prévoit le nouveau formulaire EEP et valorise davantage cet instrument de pilotage tout à fait essentiel.

Dans sa teneur actuelle, l'article 164 OPers indique seulement que les résultats de l'évaluation doivent être conservés dans le dossier personnel, sans préciser où est géré ce dossier. L'archivage centralisé des résultats écrits de l'évaluation (c'est-à-dire du formulaire EEP dans son intégralité) dans le dossier personnel du service du personnel compétent permettra d'améliorer la transparence et la protection des données vis-à-vis des agents et agentes cantonaux. La réglementation prévue, notamment en ce qui concerne la conservation de l'intégralité du formulaire EEP, a déjà été soumise au Bureau cantonal pour la surveillance de la protection des données, qui s'y est montré favorable.

### **5.11 Article 165 – Procédure en cas de désaccord**

L'article 165 présente une modification purement rédactionnelle qui est liée au nouveau formulaire EEP : il ne parle plus de « la feuille de résultats », mais « des résultats écrits » (voir aussi à ce sujet les chiffres 5.8 et 5.9).

*Il existe en outre une divergence entre les versions allemande et française de l'article 165, qui doit être corrigée dans la présente révision de l'OPers. Le texte français sera adapté à l'allemand.*

### **5.12 Article 200 – Réserve concernant l'exercice d'une charge publique**

Les agents et les agentes ont le droit d'exercer une charge publique pour autant qu'elle soit compatible avec leur fonction (art. 52, al. 1 LPers). La loi sur le personnel ne prévoit pas d'obligation particulière concernant l'annonce ou l'autorisation de l'exercice d'une charge publique, contrairement à ce qui est le cas pour les activités annexes (art. 53, al. 2 LPers). En vertu des dispositions d'exécution définies au niveau de l'ordonnance, il est toutefois possible d'interdire l'exercice d'une charge publique si celle-ci est de nature à nuire à l'accomplissement des tâches inhérentes à la fonction de l'agent ou de l'agente ou est incompatible avec cette dernière (art. 200 OPers). La Commission de gestion du Grand Conseil a soulevé plusieurs questions à l'automne 2015 concernant la réglementation de l'exercice de charges publiques ; elle a demandé en particulier s'il ne serait pas judicieux de prévoir une obligation d'annoncer de telles activités extérieures au service et de formuler ainsi concrètement les conflits possibles avec les intérêts de l'entreprise – préconisant ainsi un certain alignement sur les dispositions relatives aux activités annexes.

Dans la pratique, les éventuelles activités annexes – de même par conséquent que l'exercice de charges publiques - sont d'ores et déjà évoquées dans le cadre de l'entretien d'évaluation annuelle et consignées sur le formulaire d'évaluation des agents et agentes concernés. Pour garantir une certaine cohérence avec les activités annexes, il est logique d'inscrire aussi de manière explicite dans l'OPers l'obligation d'annoncer l'exercice d'une charge publique. Il est en outre pertinent que cette annonce intervienne dès avant la nomination, compte tenu de la disposition selon laquelle la charge publique doit être compatible avec la fonction exercée. Précisons ici, dans un souci de transparence, qu'une décision préalable de l'employeur interdisant à un agent ou à une agente de faire acte de candidature ne serait guère défendable du point de vue constitutionnel. Enfin, il faut aussi souligner que la décision de se porter candidat à l'exercice d'une charge publique relève de la responsabilité de la personne concernée. C'est elle qui supporte le risque, après une possible nomination, de devoir éventuellement renoncer à son activité au canton de Berne en vertu de règles supérieures d'incompatibilité (p. ex. l'art. 68 de la Constitution cantonale, ConstC, RSB 101.1) ou de restrictions imposées par le droit du personnel.

Le temps nécessaire à l'exercice d'une charge publique est plafonné par la législation à 15 jours de travail. Le chef ou la cheffe d'office accorde le nombre de jours nécessaires dans chaque cas concret en tenant compte des besoins du service, sans excéder ce plafond. Ainsi, le temps que le personnel consacre à l'exercice d'une charge publique pendant ses horaires de travail est déjà limité à l'heure actuelle. Cependant, compte tenu encore des activités annexes, l'OPers doit être complétée en ce sens pour préciser que les intérêts du canton sont lésés en particulier si la capacité de travail de l'agent ou de l'agente concernée est mise à contribution durablement et considérablement (même en dehors des horaires de travail) ou qu'il existe un conflit d'intérêts analogue.

### **5.13 Article 204 – Annonce et autorisation obligatoires pour les cours et les exposés**

L'activité d'enseignement est limitée au sens strict au domaine de spécialisation pratiqué dans le canton de Berne. Le transfert de ces compétences spécialisées permet d'une part d'enrichir le travail des agents et agentes et, d'autre part, de transmettre à des tiers la connaissance des processus et activités de l'administration cantonale. Les dérogations pour les cours et exposés prévues à l'article 204 lors de précédentes révisions de l'OPers doivent être vues dans ce contexte. Mais cette réglementation pose toujours question dans la pratique, d'autant qu'en l'absence d'obligation d'annoncer ces activités, il est difficile de la respecter ou alors indirectement en enregistrant le temps qui leur est consacré. Les dispositions de l'article 204, alinéa 3, lettres d et e sont donc purement et simplement abrogées. La valeur ajoutée des activités d'enseignement actuellement privilégiées est plutôt faible. De plus, ces activités se distinguent des autres activités mentionnées à l'article 204, alinéa 3 OPers qui sont principalement bénévoles. Le fait de subordonner les cours et exposés en question aux dispositions générales concernant les activités annexes (obligations en matière d'annonce et d'autorisation) n'implique donc pas une dégradation importante des conditions par rapport à la situation actuelle.

### **5.14 Annexe 1**

La fonction de personne déléguée à la protection de l'enfant n'étant plus nécessaire depuis déjà 2013, elle peut être purement et simplement modifiée.

En ce qui concerne les inspecteurs et inspectrices des routes, le passage de la classe de traitement 22 à la classe 23 est déjà effectif depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 par l'ACE n°14/2016. Cette modification est maintenant reprise dans l'annexe de l'OPers.

L'Office de la privation des libertés et des mesures d'encadrement (OPLE) s'appelle Office de l'exécution judiciaire (OEJ) depuis le 1<sup>er</sup> août 2016. La désignation de la fonction de chef(fe) de l'Office est modifiée en conséquence.

### **5.15 Annexes 2 et 4**

Les annexes 2 et 4 régissent les compétences des Directions et de l'Office du personnel pour la détermination de l'échelon de traitement à l'engagement du personnel. Les Directions sont compétentes pour fixer l'échelon dans les limites des plages de valeurs définies dans ces deux annexes, mais l'accord de l'Office du personnel est nécessaire lorsque les échelons octroyés sont en dehors de ces plages de valeurs. L'annexe 2 n'est pas modifiée, à l'exception des échelons de départ. Les valeurs désormais différenciées des échelons de traitement se traduisent automatiquement par une évolution dégressive des plages de valeurs, comme le montre l'illustration 2 (voir le chiffre 2.1.3). L'annexe 4 concerne quant à elle exclusivement le personnel de nettoyage. Comme l'application des plages de valeurs actuelles entraînerait une augmentation sensible de la progression des traitements qui n'est pas nécessaire vu la situation du marché, ces plages de valeurs sont adaptées aux nouvelles conditions. L'échelon de traitement 34 représente désormais le plafond, et le traitement maximal reste ainsi inchangé comme pour le reste du personnel cantonal (la faible augmentation de 130 à 130,5 % du traitement de base résulte de la valeur des échelons).

### **5.16 Modifications d'autres actes législatifs**

#### **5.16.1 Suppression de l'ordonnance sur les échelons de départ (OED, RSB 153.011.3)**

Pour la plupart des fonctions qui peuvent être exercées directement après une formation professionnelle de base, le traitement de base de la classe de traitement correspondante est supérieur au marché. Le traitement initial est donc fixé depuis des années à un échelon de départ conformément à l'ordonnance sur les échelons de départ pour garantir une rémunération conforme au marché. Cette réglementation reste inchangée, mais les dispositions correspondantes sont intégrées dans l'OPers tandis que l'ordonnance sur les échelons de départ est abrogée. Le nouvel article 40a s'applique dans les mêmes cas qu'auparavant (sans formation professionnelle/formation élémentaire, formation professionnelle, en école supérieure spécialisée ou à l'Université). Il faut cependant adapter les valeurs fixées du fait de la réduction du nombre d'échelons de départ (de 12 à 6), les montants en francs de traitements de départ restant par ailleurs inchangés. Les nouvelles dispositions apportent des modifications en ce qui concerne le champ d'application et la progression exceptionnelle du traitement dans les échelons de départ. L'ordonnance sur les échelons de départ s'applique uniquement aux nouveaux agents et agentes qui ont moins de trois années d'expérience professionnelle. De ce fait, une personne n'est pas traitée de la même manière selon qu'elle fait état de deux ans et demi ou de trois ans et demi d'expérience, ce qui a régulièrement créé des problèmes. A l'avenir, cette limite disparaîtra et le champ d'application sera étendu à tous les engagements dans les fonctions concernées. La comparaison transversale au sein de l'organisation étant plus importante que l'affectation à un échelon de traitement selon les années de pratique, lors de l'engagement d'un agent ou d'une agente ayant plusieurs années d'expérience professionnelle, la suppression de la limite de trois ans n'aura guère d'incidence sur l'engagement des personnes expérimentées.

L'ordonnance sur les échelons de départ prévoit une progression exceptionnelle du traitement qui permet le doublement des échelons octroyés au titre de la progression individuelle liée aux performances. La hausse de 0,75 à 1,5 pour cent de la valeur de l'échelon de départ rend cette disposition caduque. L'article 40a reprend la réglementation spéciale concernant les

postes affectés à la classe de traitement 24 ou à une classe supérieure et les postes impliquant une responsabilité directe dans la conduite du personnel, pour lesquels le traitement de départ correspond au traitement de base.

L'abrogation de l'ordonnance sur les échelons de départ interviendra lors du passage au nouveau tableau des classes de traitement (voir le chiffre 5.18, Entrée en vigueur).

### **5.16.2 Autres actes législatifs**

Aucun autre texte législatif n'est concerné par la révision.

### **5.17 Dispositions transitoires (passage au nouveau système de rémunération)**

Le passage de l'ancien au nouveau tableau des classes de traitement s'effectuera par le biais d'un transfert fondé sur des montants exprimés en francs. Les traitements des agents et agentes seront en principe transférés à l'échelon correspondant au même montant en francs ou à la valeur directement supérieure, ce qui entraînera pour la plupart des membres du personnel une réduction du nombre d'échelons mais avec un traitement au moins identique, voire dans une majorité de cas avec une progression de 0,5 pour cent du traitement de base (pour les personnes actuellement affectées aux échelons 26 à 66 ; pour les autres, l'augmentation représentera jusqu'à 0,75 %). Le transfert fondé sur des montants exprimés en francs aurait cependant un effet négatif sur l'évolution salariale future des agents et agentes affectés aux échelons de traitement les plus élevés. Pour compenser cet effet et éviter une évolution négative du traitement, le personnel des échelons 53 à 78 actuels recevra jusqu'à trois échelons supplémentaires après le transfert fondé sur des montants en francs. L'annexe au présent rapport indique comment s'effectuera le transfert de l'ancien au nouveau tableau des classes de traitements.

### **5.18 Entrée en vigueur échelonnée des normes sur la progression dégressive des traitements**

Pour des raisons à la fois juridiques et techniques, le passage au système dégressif ne doit pas coïncider avec la progression des traitements. Si les deux intervenaient le 1<sup>er</sup> janvier 2017, la progression des traitements devrait déjà s'effectuer selon le nouveau tableau des classes de traitement, c'est-à-dire avant l'entrée en vigueur de celui-ci. De plus, les changements seront plus faciles à suivre par le personnel s'ils se produisent séparément.

La progression des traitements au 1<sup>er</sup> janvier 2017 se fera donc selon le système existant et sur la base des affectations actuelles aux échelons de traitement. Une fois qu'elle sera achevée, le transfert dans le nouveau tableau des classes de traitement interviendra le 1<sup>er</sup> juillet 2017. La nouvelle réglementation sur la progression dégressive des traitements ne sera applicable qu'à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017, comme le précisent les dispositions transitoires (art. T6-1). L'ordonnance sur les échelons de départ sera abrogée au même moment (art. T7-1)

## **6. Place du projet dans le programme gouvernemental de législature**

La présente révision est conforme aux objectifs du programme gouvernemental de législature 2015 à 2018, selon lesquels des conditions d'engagement appropriées doivent garantir la compétitivité du canton employeur (voir le chiffre 3.2 du programme).

## 7. Répercussions sur les finances, l'organisation, le personnel, l'informatique et les locaux

Grâce à la hausse de valeur des échelons de traitement dans la partie inférieure de l'échelle de progression, les traitements du personnel concerné vont augmenter et devenir plus compétitifs, tandis que la progression dans les échelons supérieurs sera plus faible qu'auparavant. Comme la progression sera plus rapide les premières années, la masse salariale acquise par un agent ou une agente sur toute la durée de sa vie professionnelle, c'est-à-dire la somme des traitements qu'il ou elle touchera du début à la fin de sa carrière, sera plus élevée qu'auparavant. Cela entraînera avec les années une augmentation de la masse salariale globale dont l'ampleur dépendra des moyens affectés chaque année à la progression des traitements (comme auparavant par un arrêté du Conseil-exécutif). Si ces moyens restent les mêmes qu'à l'heure actuelle, c'est-à-dire à hauteur de 1,5 pour cent de la masse salariale, la progression des traitements n'entraînera pas de coûts supplémentaires.

Du point de vue actuel, le comblement de l'écart salarial (qui ne fait pas l'objet de la présente révision) ne générera pas non plus de coûts supplémentaires puisqu'il sera possible d'y consacrer la part de 0,3 pour cent de la masse salariale inscrite au budget 2017. De même, en 2018, les fonds prévus mais non utilisés pour la compensation du renchérissement pourraient éventuellement être affectés au comblement de cet écart.

Le passage des anciens aux nouveaux échelons de traitement a un coût de 3,7 millions de francs (sans les cliniques psychiatriques cantonales), soit 0,3 pour cent de la masse salariale. Cela représente la somme des montants arrondis lors du transfert des agents et agentes de leur ancien échelon de traitement à l'échelon correspondant au même montant en francs ou à la valeur directement supérieure dans le nouveau tableau des classes de traitement. A cela s'ajoutent 3,8 millions de francs (soit 0,31 % de la masse salariale) pour la solution transitoire, ce qui donne un total de 7,5 millions de francs (0,61 %). Le coût du transfert est périodique, et comme le plan intégré mission-financement ne prévoit pas de ressources supplémentaires pour celui-ci, il faudra selon toute probabilité le financer – de même que la solution transitoire – sur les montants affectés à la progression individuelle des traitements. Ainsi, sur la part de 1,5 pour cent de la masse salariale qui sera probablement disponible pour la progression individuelle au 1<sup>er</sup> janvier 2017, il serait possible de consacrer 0,89 pour cent à celle-ci.

Par conséquent, aucun coût supplémentaire n'est à prévoir par rapport à la planification financière, sous réserve d'une autre répartition des ressources dans la décision relative à la progression des traitements 2017 qui sera arrêtée début décembre 2016 :

	Progression individuelle	Transfert dans le nouveau tableau des classes de traitement et solution transitoire	Compensation du renchérissement / correction de l'écart	Total
<b>Plan intégré mission-financement 2017 (ou budget 2017)</b>	1,5% (0,7% plus 0,8% sur les gains de rotation)	-	0,3%	<b>1,8%</b>
<b>Progression des traitements 2017</b>	0,89% (0,7% plus 0,8% sur les gains de rotation)	0,3% + 0,31%	0,3%	<b>1,8%</b>

La modification du classement des inspecteurs et inspectrices des routes, qui passent de la classe de traitement 22 à la classe 23, est déjà effective depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016. Son exécution formelle à l'annexe 1 de l'OPers n'entraîne par conséquent aucun coût supplémentaire.

La présente révision n'a aucune incidence sur l'organisation, l'informatique ou les locaux.

### **8. Répercussions sur les communes**

Pour les communes qui appliquent le droit cantonal du personnel et adoptent le nouveau tableau des classes de traitement, le projet de révision aura les mêmes conséquences que pour le personnel cantonal. Les communes sont toutefois libres de conserver l'ancien tableau des classes de traitement prévoyant 80 échelons de traitement de chacun 0,75 pour cent.

### **9. Proposition**

La Direction des finances invite le Conseil-exécutif à approuver la présente modification législative.

Berne, le 9 novembre 2016

La directrice des finances :

*Beatrice Simon,  
présidente du Conseil-exécutif*



## Annexe

Tableau de transfert des anciens aux nouveaux échelons de traitement

Ancien tableau des classes de traitement		Transfert dans le nouveau tableau des classes de traitement			Echelons accordés selon réglementation transitoire (compris dans la colonne précédente)
Ancien échelon	Traitement en % du traitement de base	Nouvel échelon	Traitement en % du traitement de base	Augmentation en % du traitement de base	
-12	91.00%	-6	91.00%	0.00%	-
-11	91.75%	-5	92.50%	0.75%	-
-10	92.50%	-5	92.50%	0.00%	-
-9	93.25%	-4	94.00%	0.75%	-
-8	94.00%	-4	94.00%	0.00%	-
-7	94.75%	-3	95.50%	0.75%	-
-6	95.50%	-3	95.50%	0.00%	-
-5	96.25%	-2	97.00%	0.75%	-
-4	97.00%	-2	97.00%	0.00%	-
-3	97.75%	-1	98.50%	0.75%	-
-2	98.50%	-1	98.50%	0.00%	-
-1	99.25%	TB	100.00%	0.75%	-
TB	100.00%	TB	100.00%	0.00%	-
1	100.75%	1	101.00%	0.25%	-
2	101.50%	2	102.00%	0.50%	-
3	102.25%	3	103.00%	0.75%	-
4	103.00%	3	103.00%	0.00%	-
5	103.75%	4	104.00%	0.25%	-
6	104.50%	5	105.00%	0.50%	-
7	105.25%	6	106.00%	0.75%	-
8	106.00%	6	106.00%	0.00%	-
9	106.75%	7	107.00%	0.25%	-
10	107.50%	8	108.00%	0.50%	-
11	108.25%	9	109.00%	0.75%	-
12	109.00%	9	109.00%	0.00%	-
13	109.75%	10	110.00%	0.25%	-
14	110.50%	11	111.00%	0.50%	-
15	111.25%	12	112.00%	0.75%	-
16	112.00%	12	112.00%	0.00%	-
17	112.75%	13	113.00%	0.25%	-
18	113.50%	14	114.00%	0.50%	-
19	114.25%	15	115.00%	0.75%	-

Ancien tableau des classes de traitement		Transfert dans le nouveau tableau des classes de traitement			Echelons accordés selon réglementation transitoire (compris dans la colonne précédente)
Ancien échelon	Traitement en % du traitement de base	Nouvel échelon	Traitement en % du traitement de base	Augmentation en % du traitement de base	
20	115.00%	15	115.00%	0.00%	-
21	115.75%	16	116.00%	0.25%	-
22	116.50%	17	117.00%	0.50%	-
23	117.25%	18	118.00%	0.75%	-
24	118.00%	18	118.00%	0.00%	-
25	118.75%	19	119.00%	0.25%	-
26	119.50%	20	120.00%	0.50%	-
27	120.25%	21	120.75%	0.50%	-
28	121.00%	22	121.50%	0.50%	-
29	121.75%	23	122.25%	0.50%	-
30	122.50%	24	123.00%	0.50%	-
31	123.25%	25	123.75%	0.50%	-
32	124.00%	26	124.50%	0.50%	-
33	124.75%	27	125.25%	0.50%	-
34	125.50%	28	126.00%	0.50%	-
35	126.25%	29	126.75%	0.50%	-
36	127.00%	30	127.50%	0.50%	-
37	127.75%	31	128.25%	0.50%	-
38	128.50%	32	129.00%	0.50%	-
39	129.25%	33	129.75%	0.50%	-
40	130.00%	34	130.50%	0.50%	-
41	130.75%	35	131.25%	0.50%	-
42	131.50%	36	132.00%	0.50%	-
43	132.25%	37	132.75%	0.50%	-
44	133.00%	38	133.50%	0.50%	-
45	133.75%	39	134.25%	0.50%	-
46	134.50%	40	135.00%	0.50%	-
47	135.25%	41	135.75%	0.50%	-
48	136.00%	42	136.50%	0.50%	-
49	136.75%	43	137.25%	0.50%	-
50	137.50%	44	138.00%	0.50%	-
51	138.25%	45	138.75%	0.50%	-
52	139.00%	46	139.50%	0.50%	-
53	139.75%	48	141.00%	1.25%	1

Ancien tableau des classes de traitement		Transfert dans le nouveau tableau des classes de traitement			Echelons accordés selon réglementation transitoire (compris dans la colonne précédente)
Ancien échelon	Traitement en % du traitement de base	Nouvel échelon	Traitement en % du traitement de base	Augmentation en % du traitement de base	
54	140.50%	49	141.75%	1.25%	1
55	141.25%	50	142.50%	1.25%	1
56	142.00%	51	143.25%	1.25%	1
57	142.75%	52	144.00%	1.25%	1
58	143.50%	54	145.50%	2.00%	2
59	144.25%	55	146.25%	2.00%	2
60	145.00%	56	147.00%	2.00%	2
61	145.75%	57	147.75%	2.00%	2
62	146.50%	58	148.50%	2.00%	2
63	147.25%	59	149.25%	2.00%	2
64	148.00%	61	150.50%	2.50%	3
65	148.75%	62	151.00%	2.25%	3
66	149.50%	63	151.50%	2.00%	3
67	150.25%	64	152.00%	1.75%	3
68	151.00%	65	152.50%	1.50%	3
69	151.75%	67	153.50%	1.75%	3
70	152.50%	68	154.00%	1.50%	3
71	153.25%	69	154.50%	1.25%	2
72	154.00%	70	155.00%	1.00%	2
73	154.75%	72	156.00%	1.25%	2
74	155.50%	73	156.50%	1.00%	2
75	156.25%	74	157.00%	0.75%	1
76	157.00%	75	157.50%	0.50%	1
77	157.75%	77	158.50%	0.75%	1
78	158.50%	78	159.00%	0.50%	1
79	159.25%	79	159.50%	0.25%	-
80	160.00%	80	160.00%	0.00%	-

Légende: TB = traitement de base