

Rapport

Date de la séance du CE : 19 novembre 2025
Direction : Direction des finances
N° d'affaire : 2024.FINPA.555
Classification : Nicht klassifiziert

Révision partielle de l'ordonnance sur le personnel au 1^{er} janvier 2026

Sommaire

1.	Synthèse	2
2.	Contexte	3
2.1	Modification du système de rémunération	3
2.1.1	Adaptation de la valeur des échelons	3
2.1.2	Échelons de départ	5
2.1.3	Progression du traitement et marge de progression	5
2.1.4	Personnel de nettoyage	8
2.1.5	Autres articles de l'OPers relatifs aux échelons de traitement	9
2.1.6	Mise en œuvre du nouveau système de rémunération : rectification pour atteindre le traitement de base	9
2.1.7	Transfert dans le nouveau système salarial	10
2.2	Prévention des conflits d'intérêts	12
2.3	Dispositions générales concernant le calcul des années de service	12
2.4	Possibilité de tenir compte des stages lors de l'affectation à un échelon de traitement.....	13
2.5	Congé payé de courte durée	13
3.	Grandes lignes de la nouvelle réglementation	13
4.	Commentaire des articles	14
4.1	Article 9b – Temps de service déterminant	14
4.2	Article 9c – Temps de service non déterminant ou partiellement déterminant	15
4.3	Article 33 – Traitement de base, échelons de traitement, échelons préliminaires.....	16
4.4	Article 38 – Fixation du traitement à l'entrée en fonction	16
4.5	Article 39 – Traitement de départ.....	17
4.6	Article 40 – Echelons de traitement accordés au personnel à l'engagement.....	17
4.7	Article 40a – Traitement de départ dans un échelon de départ	17
4.8	Article 44 – Principe	17
4.9	Article 45 – Critères de détermination	18
4.10	Article 49 – Personnel de nettoyage.....	18
4.11	Article 51 – Progression du traitement exceptionnelle dans des circonstances particulières.....	18
4.12	Article 57 – Obligation d'aviser, certificat médical	18
4.13	Article 79a – Montant de l'allocation d'entretien	18
4.14	Article 87 – Prime d'équipe	19
4.15	Article 97 – Temps de service déterminant	19
4.16	Article 98 – Temps de service non déterminant ou partiellement déterminant	19
4.17	Article 102 – Décompte.....	19
4.18	Article 156 – Congé payé de courte durée	19
4.19	Article 169 – Cours de l'Office du personnel	20
4.20	Article 203 – Obligation d'aviser	20
4.21	Article 204 – Autorisation obligatoire	20
4.22	Article 205 – Compétence pour accorder l'autorisation	21

4.23	Annexe 1 – Modification de certains intitulés et classements de fonctions	21
4.24	Annexes 2 et 4 – Plages de valeurs	22
4.25	Modification indirecte de l’ordonnance sur le statut du corps enseignant (OSE ; RSB 430.251.0)	23
4.26	Dispositions transitoires	23
4.26.1	Article T10-1 – Temps de service des aspirants et aspirantes de police	23
4.26.2	Article T10-2 – Mode de transfert	23
4.26.3	Article T10-3 – Date du transfert.....	23
5.	Place du projet dans le programme gouvernemental de législature (programme législatif) et dans d’autres planifications importantes	24
6.	Répercussions financières	24
7.	Répercussions sur le personnel et l’organisation	25
8.	Répercussions sur les communes et les entreprises subventionnées	25
9.	Répercussions sur l’économie	25
10.	Proposition	25

1. Synthèse

La présente révision de l’ordonnance sur le personnel (OPers ; RSB 153.011.1), qui doit prendre effet le 1^{er} janvier 2026, vise principalement l’adaptation du système salarial. Elle accentue encore la progression dégressive des traitements en modifiant la valeur des échelons : l’augmentation de la rémunération est accélérée pour le jeune personnel en début de carrière, grâce à des échelons de traitement plus élevés, tandis qu’elle ralentit un peu plus tôt qu’auparavant dans la partie haute des classes de traitement. Cette mesure permet de réduire l’écart salarial entre les jeunes et les personnes plus âgées qui exercent des tâches équivalentes. Le présent projet relève en outre les traitements au début de la vie professionnelle, puisqu’il prévoit que les agentes et les agents entrant en fonction directement après une formation professionnelle initiale ne soient plus rémunérés selon un échelon de départ, mais touchent le traitement de base. La nouvelle plage de valeurs sera dorénavant prise en compte non seulement pour fixer le traitement de départ, mais aussi comme « ligne cible » pour la progression salariale du personnel.

Par ailleurs, l’obligation d’aviser est étendue aux activités annexes non rémunérées si le risque de conflit d’intérêts ne peut être exclu. Le projet comprend aussi diverses petites modifications, comme l’introduction de dispositions générales pour calculer les années de service, et quelques précisions concernant le congé payé de courte durée. Enfin, l’annexe 1 est modifiée suite à la reformulation des Descriptions des fonctions-types de l’ordonnance sur le personnel (DFT) : plusieurs descriptions de fonctions sont adaptées, un grand nombre sont supprimées et certaines sont ajoutées.

2. Contexte

Mi-juin 2022, plusieurs membres du Grand Conseil issus de divers partis politiques ont déposé la motion 122-2022 intitulée « Révision du système de rémunération pour le personnel du canton afin d'augmenter l'efficacité, la conformité au marché et l'équité salariale ». Cette intervention, qui a été adoptée sous forme de postulat, demandait de réduire l'écart entre les rémunérations minimales et maximales d'une même classe de traitement – qui est actuellement de 60 pour cent. Elle proposait de l'abaisser à 40 pour cent, afin d'augmenter les traitements des jeunes membres du personnel et/ou de diminuer les plafonds de rémunération.

Le 3 avril 2024, dans le cadre d'une séance de réflexion, le Conseil-exécutif a examiné les possibilités de mise en œuvre du postulat. Sans remettre en question l'objectif de réduire les différences de rémunération des personnes exerçant des tâches équivalentes, il a cependant relevé que la proposition des membres du Grand Conseil entraînerait des changements radicaux dans le système de rémunération du personnel cantonal. En particulier, l'abaissement des traitements maximaux s'effectuerait au détriment d'une très grande partie du personnel. L'image d'employeur fiable et globalement attractif dont bénéficie le canton en pâtirait nécessairement.

Lors d'un échange de vues, le 11 décembre 2024, le Conseil-exécutif a préconisé une solution qui renforce la progression dégressive des traitements. La révision prévue permet de réduire les différences de rémunération entre personnel jeune et personnel plus âgé, sans pour autant diminuer l'écart de 60 pour cent au sein d'une classe de traitement. Mais comme les traitements de base des 30 classes restent inchangés, ces modifications n'impliquent pas de révision de la loi sur le personnel (LPers ; RSB 153.01).

Pour finir, diverses questions pratiques nécessitent d'adapter certaines dispositions de l'ordonnance sur le personnel. Les chapitres suivants exposent les principaux points de la révision.

2.1 Modification du système de rémunération

2.1.1 Adaptation de la valeur des échelons

Lors de la révision 2017 de l'OPers, l'augmentation linéaire des traitements suivant 80 échelons de 0,75 pour cent chacun avait été remplacée par un système de progression dégressive (20 x 1,0%, 40 x 0,75% et 20 x 0,5%). Cependant, le nombre de 80 échelons et l'écart de 60 pour cent entre le traitement de base et la rémunération maximale d'une classe de traitement avaient été maintenus, de même que les échelons de départ. Cette révision visait deux principaux objectifs : adapter l'évolution salariale à celle d'autres employeurs et rattraper les retards salariaux du personnel âgé de 25 à 50 ans (ou empêcher leur aggravation). La nouvelle adaptation du système de rémunération qui est prévue va encore accentuer l'évolution dégressive des traitements. Les échelons de traitement actuels, fixés à l'article 33 OPers, sont présentés en regard des nouvelles valeurs prévues dans le tableau et l'illustration 1 ci-dessous. L'augmentation de la valeur des douze premiers échelons permettra de faire évoluer plus rapidement à la hausse le niveau de rémunération du jeune personnel, tandis que la progression des traitements des agentes et agents plus âgés ralentira un peu plus tôt. Ces mesures réduiront les écarts de rémunération entre les personnes qui assument les mêmes tâches. Comme la progression maximale – autrement dit l'écart salarial de 60 pour cent – ne change pas, le nombre des échelons est réduit à 75 compte tenu des nouvelles valeurs fixées pour ceux-ci.

L'accentuation de l'évolution dégressive des traitements aura des conséquences positives pour la prévoyance professionnelle du personnel jeune, qui pourra se constituer plus tôt qu'auparavant son capital de prévoyance et bénéficier ainsi d'une plus forte rémunération. Quant aux personnes transférées dans le nouveau système qui ont déjà atteint un certain niveau de traitement, la solution de transition proposée leur garantit une constitution de capital comparable à celle du système actuel (voir ch. 2.1.7).

Nombre et valeur des échelons de traitement :

Nombre et valeur des échelons	
actuels	futurs
Échelons de départ (ED) ; total 9%	
6 échelons de départ de 1,5% chacun	(6 échelons préliminaires de 1,5% voir ch. 2.1.2)
Marge de progression du traitement : 60%	
20 échelons de traitement (ET) de 1% : 100 % - 120 %	12 ET de 1,5 % : 100 % - 118 %
	8 ET de 1,0 % : 118 % - 126 %
40 ET de 0,75 % : 120 % - 150 %	26 ET de 0,75 % : 126 % - 145,5 %
20 ET de 0,5% : 150 % - 160%	29 ET de 0,5% : 145,5% - 160%
Total 80 échelons	Total 75 échelons

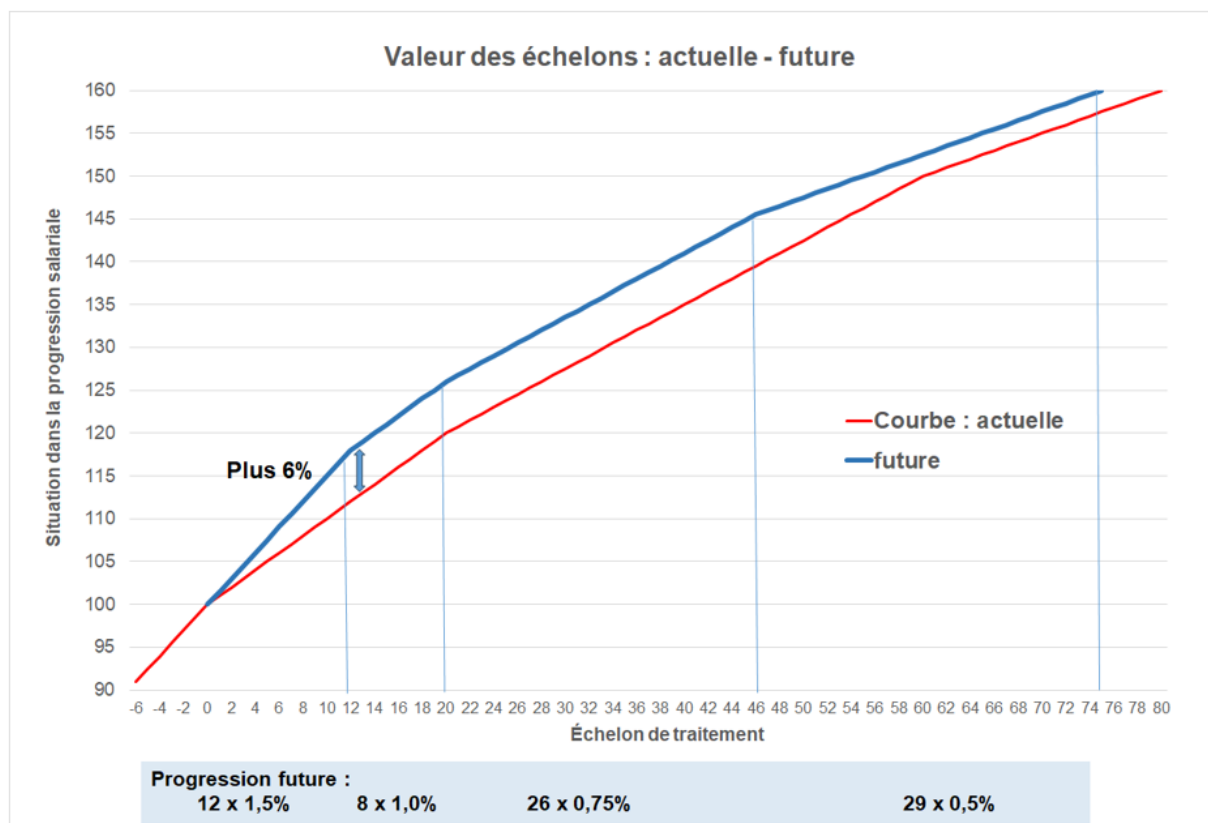


Illustration 1 : comparaison des valeurs des échelons de traitement exprimées en pourcentage

2.1.2 Échelons de départ

Aux termes de l'article 71, alinéa 2 LPers, le traitement de départ peut être fixé à un niveau inférieur au traitement de base si la rémunération de fonctions analogues dans d'autres collectivités publiques et dans le secteur privé est nettement inférieur à celui-ci. L'article 40a OPers indique les fonctions ou niveaux de formation donnant lieu à une réduction des échelons de traitement pour tenir compte du marché de l'emploi. Il s'agit pratiquement de tous les postes qui sont accessibles directement après une formation professionnelle initiale. Pour renforcer l'attractivité du canton de Berne, il est prévu de supprimer purement et simplement cet article. Ainsi, tous les agentes et agents cantonaux qui satisfont aux conditions requises pour occuper un poste donné toucheront au minimum le traitement de base en débutant. Le traitement de départ d'une personne qui a par exemple terminé son apprentissage ou obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur fera ainsi l'objet d'un relèvement allant jusqu'à neuf pour cent, ce qui est significatif aussi pour l'évolution salariale ultérieure. Grâce à ces mesures, le canton de Berne employeur deviendra nettement plus attractif pour les jeunes.

Le deuxième cas prévu à l'article 71, alinéa 2 LPers concerne les personnes qui ne remplissent pas toutes les conditions requises pour exercer la fonction. Ces exigences sont mentionnées dans la version remaniée des DFT. En cas d'écart significatif avec celles-ci, il est possible de retirer des échelons – à moins qu'un profil différent ne permette de compenser cette divergence. Prenons l'exemple d'une personne qui, après une formation professionnelle initiale, prendrait directement un poste de « Collaboration administrative spécialisée 1 » affecté à la classe de traitement 16 : selon les DFT, ce poste requiert non seulement un CFC, mais aussi une formation continue spécifique à la fonction du niveau du brevet fédéral ainsi que plusieurs années d'expérience. L'article 41 OPers prévoit dans ce cas la possibilité d'affecter la personne à un échelon inférieur. Pour que cette disposition puisse aussi s'appliquer en l'absence d'expérience professionnelle, il faut que l'affectation à un échelon inférieur au traitement de base soit toujours possible. Afin que cette finalité apparaisse clairement, les échelons précédant le traitement de base seront dorénavant désignés par « échelons préliminaires », comme c'est le cas pour les membres du corps enseignant.

Ce tableau montre les conséquences de l'abrogation de l'article 40a OPers sur le traitement de départ et la progression du traitement :

Entrée en fonction directement après l'obtention d'un CFC	Âge	Actuellement : engagement au 6^e échelon de départ conf. art. 40a OPers (progression de 2 échelons par an)	Dorénavant : engagement au traitement de base (progression de 2 échelons par an selon les nouvelles valeurs des échelons)
Situation la 1 ^e année	20	91 %	100 %
Situation la 5 ^e année	24	102 %	112 %
Situation la 10 ^e année	29	112 %	124 %

2.1.3 Progression du traitement et marge de progression

2.1.3.1 Progression individuelle du traitement

Conformément à l'article 44 OPers, la progression du traitement se fonde sur l'appréciation des performances réalisées lors de l'entretien d'évaluation périodique et le nombre maximal d'échelons pouvant être octroyés diffère selon celle-ci : jusqu'à dix échelons pour des performances

exceptionnelles (appréciation A++), jusqu'à sept échelons pour des performances supérieures à la moyenne (appréciation A+), et jusqu'à quatre échelons pour une adéquation optimale entre les exigences, les performances et le comportement (appréciation A). L'examen de la progression des traitements sur les dix dernières années montre cependant que ces maxima sont trop élevés. Même avec des moyens disponibles atteignant 1,5 pour cent de la masse salariale, l'attribution de plus de six échelons de traitement concernait jusqu'ici moins d'un pour cent des cas. Les chiffres des dernières années montrent aussi que la pratique en matière d'octroi d'échelons de traitement est bien moins différenciée que ne le permettrait l'OPers. Il est également justifié de réduire adéquatement les valeurs maximales compte tenu de l'objectif de progression des traitements dans la plage de valeurs fixée (voir ch. 2.1.3.3). Les nouvelles valeurs maximales présentées dans le tableau suivant (à savoir 6, 5 et 4 échelons de traitement) correspondent à la pratique des dernières années.

Niveau d'appréciation	Nombre maximal d'échelons (ET) supplémentaires	
	actuel	futur
Exceptionnel Exigences nettement dépassées (A++ selon art. 163, al. 2, lit. a OPers)	10 ET	6 ET
Supérieur à la moyenne Exigences dépassées (A+ selon art. 163, al. 2, lit. b OPers)	7 ET	5 ET
Adéquation optimale Adéquation optimale entre exigences, performances et comportement (A selon art. 163, al. 2, lit. c OPers)	4 ET	4 ET
À améliorer Exigences partiellement atteintes (B selon art. 163, al. 2, lit. d OPers)	Aucun ET	Aucun ET
Insuffisant Exigences non atteintes (C selon art. 163, al. 2, lit. e OPers)	Aucun ET	Aucun ET

2.1.3.2 Évolution dans la plage de valeurs

Ces dernières années, la proportion d'agentes et agents affectés à un échelon supérieur à la plage de valeurs prévue a fortement augmenté : elle représente aujourd'hui près de 25 pour cent du personnel cantonal. La présente révision définit donc une nouvelle plage de valeurs, adaptée à la situation actuelle et correspondant de nouveau à l'affectation d'une majorité des effectifs cantonaux. La valeur maximale est désormais de trois à 7,5 pour cent supérieure à celle de la courbe actuelle, tandis que la valeur minimale est relevée de quatre à 11,75 pour cent. La nouvelle courbe permet de réduire d'environ cinq pour cent la proportion de personnel dont l'affectation est supérieure à la plage de valeurs. Après cet ajustement, trois pour cent environ des agentes et agents se situeront au-dessous. Les moyens disponibles pour la progression des traitements seront gérés de telle sorte que l'affectation moyenne (courbe de tendance) en échelons de traitement demeure dans la zone médiane de la plage de valeurs et que la proportion de personnel affecté à un échelon situé au-dessus de celle-ci n'augmente pas à nouveau de manière importante.

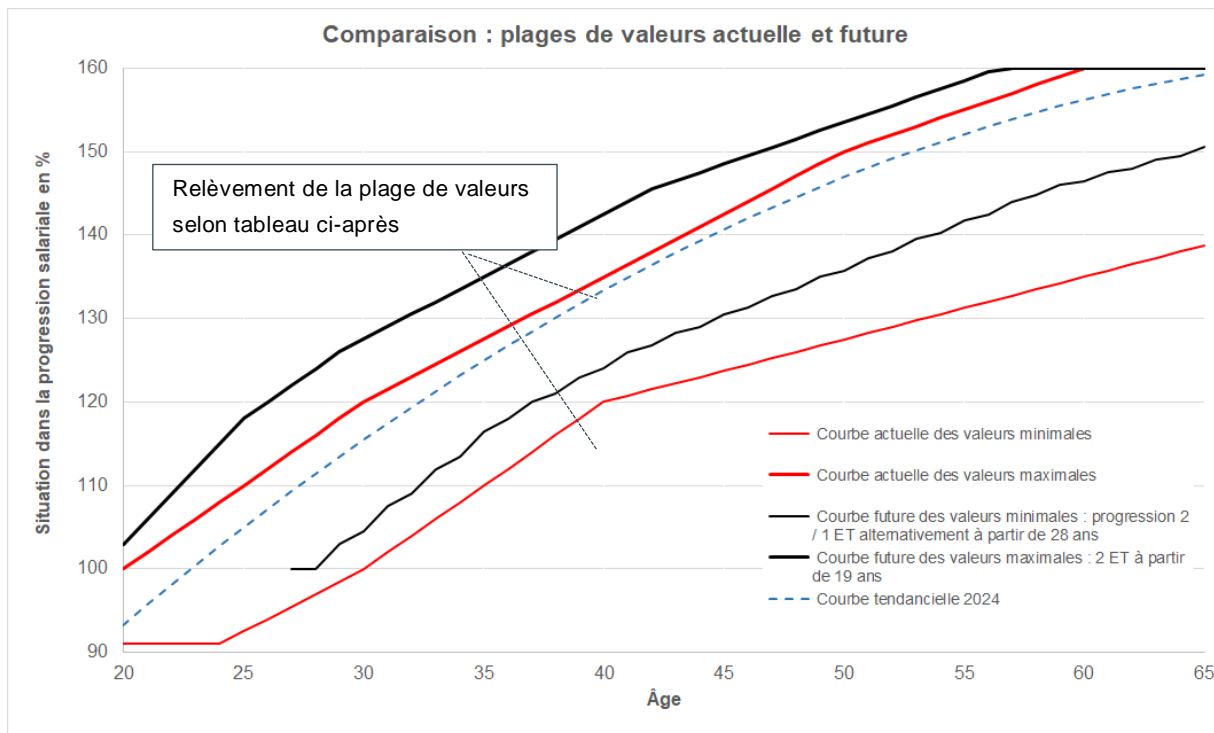


Illustration 2 : courbes actuelle et future des plages de valeurs

Différences entre plages de valeurs actuelle et future :

Âge	Valeur minimale Différence entre valeurs actuelle et future Hausse en %	Valeur maximale Différence entre valeurs actuelle et future Hausse en %
20	(9%*)	3 %
30	4,5 %	7,5 %
40	4 %	7,5 %
50	8,25 %	3,5 %
60	11,5 %	0 %

* conséquence de la suppression des échelons de départ

La valeur maximale correspond comme jusqu'ici à une progression de deux échelons de traitement par an, mais en commençant dès l'âge de 19 ans, soit une année plus tôt qu'à présent. Ce décalage par rapport à la solution actuelle s'explique par plusieurs raisons : il arrive que des personnes âgées de moins de 20 ans soient engagées au canton après avoir achevé leur formation professionnelle ; à leur entrée en fonction, elles étaient jusqu'ici affectées à un échelon de départ, c'est-à-dire au niveau inférieur de la plage de valeurs. Avec la suppression des échelons de départ, il aurait fallu désormais les affecter au niveau supérieur, voire au-dessus de la plage de valeurs. Le décalage de celle-ci vers le haut permet de garantir que même les très jeunes agentes et agents se situent toujours dans les limites. Les personnes qui entrent en fonction à 20 ans peuvent, en cas de performances exceptionnelles, bénéficier d'un avancement supplémentaire dans le cadre de la plage de valeurs : par exemple si trois échelons leur sont octroyés au lieu de deux. Le sommet de la courbe, c'est-à-dire le 75^e échelon qui représente 160 pour cent du traitement de base, est atteint à l'âge de 57 ans – soit trois années avant ce que prévoit la réglementation actuelle. La nouvelle plage de valeurs est supérieure de 3 à 7,5 pour cent à la plage actuelle, si bien qu'il ne devrait plus être nécessaire d'embaucher quiconque au-dessus des valeurs maximales pour tenir compte du marché de l'emploi, sauf dans de rares cas.

Désormais, le bas de la courbe correspond au sixième échelon préliminaire et le traitement de base est atteint à l'âge de 30 ans. La progression se fait par étapes de deux échelons jusqu'à 40 ans, puis par étapes d'un seul échelon. Le 45^e échelon, atteint à l'âge de 65 ans, représente 138,75 pour cent du traitement de base. Le bas de la courbe correspond désormais au traitement de base jusqu'à l'âge de 28 ans, après quoi il augmente en moyenne d'1,5 échelon par an jusqu'à l'âge de 65 ans – avec, alternativement, une progression de deux échelons et d'un échelon par an. Le minimum de la plage de valeurs progresse jusqu'au 56^e échelon, soit 150,5 pour cent du traitement de base. Il est supérieur d'environ quatre points de pourcentage à la valeur basse actuelle pour les agentes et agents de 30 à 40 ans, et de plus de dix points pour le personnel plus âgé.

2.1.3.3 Progression du traitement dans la plage de valeurs

Actuellement, les plages de valeurs définies à l'annexe 2 OPers concernent exclusivement la fixation du traitement – ou plus précisément de l'échelon de départ – à l'entrée en fonction. L'autorité d'engagement est compétente pour fixer le traitement tant que celui-ci s'inscrit dans ces limites, mais l'accord de l'Office du personnel est requis dès qu'il est question d'engager une personne en lui octroyant un nombre d'échelons inférieur ou supérieur. La plage de valeurs ne joue donc aujourd'hui aucun rôle dans la progression individuelle du traitement en cours d'engagement. La présente révision de l'OPers prévoit de changer cela : conformément à l'article 45, alinéa 2a, la plage de valeurs est désormais déterminante non seulement pour fixer le traitement de départ, mais aussi pour la progression individuelle du traitement. Ce changement permettra au personnel d'établir des projections quant à son évolution salariale au cours de sa carrière au canton de Berne. En règle générale, il faut tabler sur une progression de deux échelons par an en moyenne. Mais la progression individuelle du traitement dépend comme auparavant de l'évaluation des performances et du comportement ainsi que de la position par rapport aux autres membres du personnel. Afin de permettre aussi des évolutions à l'intérieur de la plage de valeurs, par exemple d'un échelon relativement bas vers les valeurs hautes, il reste possible d'accorder jusqu'à quatre échelons de traitement pour une adéquation optimale entre les exigences, les performances et le comportement. Comme c'est déjà le cas aujourd'hui, il est possible d'accorder des échelons de traitement supérieurs aux plafonds.

L'objectif étant de maintenir en principe l'augmentation salariale dans les limites de la plage de valeurs fixée, cela permet globalement de mieux gérer l'évolution de la masse salariale. À long terme, la grande majorité du personnel (soit 85 à 90%, mais ce pourcentage n'est pas contraignant) devrait être affectée à un échelon compris dans la plage de valeurs. Les personnes dont les performances sont particulièrement bonnes pourront, comme jusqu'ici, atteindre un échelon supérieur à la valeur maximale. Les affectations à un échelon inférieur aux minima concernent les agentes et agents dont les performances sont insuffisantes ou qui possèdent relativement peu d'expérience professionnelle pour leur âge. Les moyens affectés à la progression annuelle des traitements et leur répartition entre les différentes unités administratives sont néanmoins, comme auparavant, toujours déterminés sur la base d'une progression moyenne en échelons, indépendamment de la position dans la plage de progression.

2.1.4 Personnel de nettoyage

La progression salariale du personnel de nettoyage ne tient pas compte de l'évaluation des performances et du comportement jusqu'au 45^e échelon de traitement – soit 138,75 pour cent du traitement de base de la deuxième classe de traitement. Comme c'est le cas pour le reste du

personnel cantonal, les plages de valeurs définies à l'annexe 4 OPers pour le personnel de nettoyage sont relevées, et la progression des traitements est accélérée dans la zone basse du fait de l'augmentation de la valeur des échelons. Le traitement maximal augmente à 141 pour cent, ce qui correspond au nouvel échelon de traitement 40. Globalement, la rémunération maximale du personnel de nettoyage est relevée de 1 090.70 francs par an.

2.1.5 Autres articles de l'OPers relatifs aux échelons de traitement

Les nouvelles valeurs des échelons de traitement ne nécessitent pas d'adapter tous les articles de l'ordonnance en rapport avec ceux-ci. La teneur des dispositions suivantes reste ainsi inchangée :

- Article 36, alinéa 2 OPers : lorsqu'une suppléance concerne un poste affecté à une classe seulement au-dessus de celle de la suppléante ou du suppléant, elle peut être indemnisée par l'octroi d'un à six échelons de traitement supplémentaires. Cette disposition concerne en particulier les membres de la police cantonale. Les personnes dont les tâches de suppléance sont prises en compte par l'octroi d'échelons supplémentaires sont transférées à un niveau incluant ces échelons (voir ch. 2.1.7).
- Article 40, alinéa 3 OPers : lors de la détermination de l'échelon de traitement attribué au personnel à l'engagement, les années de pratique professionnelle 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. 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 agentes et agents qui sont déjà en fonction. Cet aspect revêtira d'autant plus d'importance ces prochaines années que l'échelon de traitement octroyé lors du changement de système salarial sera dans un premier temps moins élevé qu'auparavant (voir, au ch. 2.1.7.1, les explications sur le passage au nouveau système). L'Office du personnel révisera en conséquence le mémento sur la fixation du traitement à l'entrée en fonction.
- Article 40, alinéa 4 OPers : l'exercice d'activités extraprofessionnelles ou d'activités éducatives peut donner lieu à l'attribution de 15 échelons de traitement au maximum lors de l'engagement. Ce nombre est maintenu bien que la valeur des échelons soit plus élevée aux niveaux inférieurs et plus faible entre le 46^e et le 60^e échelons.
- Article 50 OPers : cette disposition 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. Cela sera toujours possible avec les nouvelles valeurs des échelons de traitement.

2.1.6 Mise en œuvre du nouveau système de rémunération : rectification pour atteindre le traitement de base

Actuellement, près de 200 personnes sont affectées à un échelon de départ (plus de la moitié avec un contrat à durée déterminée). La rectification de leur situation pour atteindre le traitement de base de leur classe de traitement se fera de manière décentralisée, via les processus de gestion du personnel, le 1^{er} janvier 2026. Le coût des modifications sera compensé sur les fonds affectés à la progression des traitements, sans pour autant impacter les unités administratives devant rectifier des engagements. Le rattrapage du traitement de base aura pour effet de réduire significativement les différences d'échelon entre les personnes qui n'ont pas du tout

d'expérience professionnelle et celles qui en ont relativement peu. Si une unité administrative devait de nouveau accentuer ces différences, cette mesure interviendrait dans le cadre de la progression des traitements et relèverait de l'autorité d'engagement. Il faudrait alors examiner si l'affectation à un échelon déterminé est correcte compte tenu de l'expérience, des performances et du comportement de la personne concernée, mais aussi en comparaison avec les collègues. Ces changements doivent être financés sur l'enveloppe accordée à l'unité administrative concernée. Ce tableau présente un scénario possible :

Échelon de traitement (ET) au 31.12.2025	Rattrapage du traitement de base (TB) Ressources du « pot commun »		Progression des traitements 2026 Ressources à la charge de l'UA concernée	
	Hausse en %	ET après correction	Progression individuelle (exemple)	ET au 01.01.2026
	6 ^e ED	9 %	TB	0
3 ^e ED	4,5 %	TB	1	1 ^{er} ET
TB	0 %	TB	2	2 ^e ET
2 ^e ET	0 %	2 ^e ET	2	4 ^e ET

2.1.7 Transfert dans le nouveau système salarial

2.1.7.1 Transfert fondé sur des montants en francs

Comme pour la mise en place de la progression dégressive des traitements, dans le cadre de la révision 2017 de l'OPers, le transfert dans le nouveau système se fonde sur des montants exprimés en francs. Autrement dit, les salaires des membres du personnel sont transférés dans le tableau des classes de traitement à l'échelon correspondant au même montant en francs ou à la valeur directement supérieure. En conséquence, si le salaire après transfert est identique ou supérieur, l'affectation nominale à un échelon de traitement est plus basse que précédemment (voir tableau de transfert fourni en annexe). Le salaire et le pourcentage de progression restent cependant inchangés, voire augmentent légèrement dans certains cas du fait que les montants sont arrondis. Pour des raisons de transparence et de sécurité du système, le transfert dans le nouveau système salarial n'interviendra pas au moment de l'entrée en vigueur de la présente révision de l'OPers, au 1^{er} janvier 2026, mais le 1^{er} juillet 2026. De cette manière, les changements liés au nouveau système seront bien distincts de la progression en échelons résultant des mesures salariales de 2026. Le tableau des transferts est présenté en annexe.

2.1.7.2 Autres adaptations

Actuellement la progression dans les 20 derniers échelons de traitement, c'est-à-dire entre 150 et 160 pour cent, se fait par gradations de 0,5 pour cent. À l'avenir, cette augmentation à raison de 0,5 pour cent interviendra plus tôt et concernera 29 échelons au total. En conséquence, la progression salariale sera plus lente qu'auparavant pour les membres du personnel affectés aux échelons 54 à 59 actuels (145,5% à 150%). En guise de compensation pour ces personnes et celles qui se situent juste avant l'échelon 54, des ajustements structurels allant jusqu'à trois échelons supplémentaires sont prévus dans la plage des échelons 52 à 58. Cette mesure bénéficiera à environ dix pour cent du personnel. Les ajustements sont fixés de telle sorte que la masse salariale du personnel reste constante sur une période de cinq ans, à l'exclusion de la

masse salariale des personnes affectées aux échelons de traitement 47 à 52, qui sera légèrement plus réduite que si la valeur des échelons restait inchangée (voir exemple ci-dessous).

ET avant le transfert	Position avant le transfert	Position avec transfert en francs	ET supplémentaires pour ajustements structurels (valeur ET)	Position après transfert en francs plus correction
50	142,5 %	142,5 %	-	142,5 %
51	143,25 %	143,25 %	-	143,25 %
52	144,0 %	144,0 %	1 (0,75%)	144,75 %
53	144,75 %	144,75 %	2 (1 x 0,75%, 1 x 0,5%)	146,0 %
54	145,5 %	145,5 %	3 (0,5%)	147,0 %
55	146,25 %	146,5 %	2 (0,5%)	147,5 %
56	147,0 %	147,0 %	2 (0,5%)	148,0 %
57	147,75 %	148,0 %	1 (0,5 %)	148,5 %
58	148,5 %	148,5 %	1 (0,5 %)	149,0 %
59	149,25 %	149,5 %	-	149,5 %
60	150,0 %	150,0 %	-	150,0 %

Les effets des ajustements structurels dans la plage des échelons 52 à 58 sont illustrés ci-dessous, en prenant pour exemple la classe de traitement 17 :

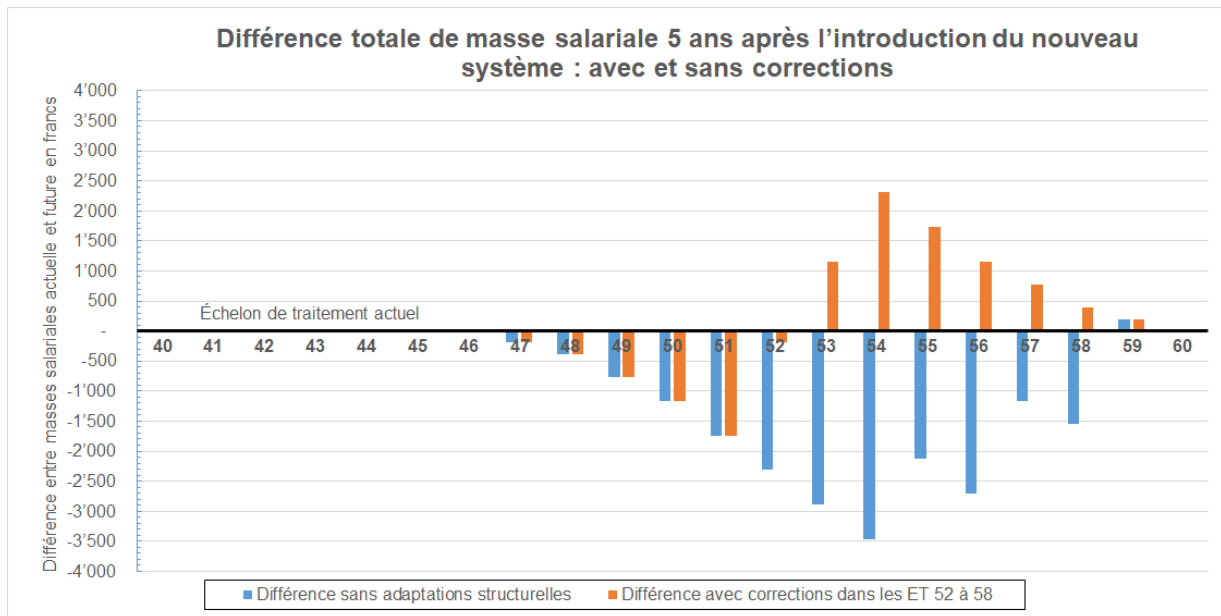


Illustration 3 : effets des ajustements structurels dans la plage des échelons 52 à 58

Exemple de lecture :

Dans les cinq premières années après l'introduction du nouveau système salarial, une personne affectée à l'échelon de traitement 54 au moment du transfert verra sa rémunération baisser en l'absence d'adaptation structurelle mais augmenter par rapport au système actuel après correction des valeurs. Les bâtons représentent la différence totale par rapport au système actuel sur une période de cinq ans (dans l'hypothèse d'une progression de 2 échelons par an).

- Salaire annuel total sur la période de 5 ans : 573 000 francs
- Différence sans correction : -0,61% / - 3 470 francs (baisse de salaire sur 5 ans)
- Différence avec correction : +0,4% / + 2 300 francs (gain de salaire sur 5 ans)

Les membres du personnel affectés aux échelons 47 à 51 qui ne bénéficient pas d'échelons supplémentaires accusent sur cinq ans un recul de salaire allant d'un peu moins de 200 francs (ET 47) à près de 1 700 francs (ET 51).

2.2 Prévention des conflits d'intérêts

Afin de prévenir de potentiels conflits d'intérêts, l'obligation d'annoncer des activités annexes est étendue à celles qui ne sont pas rémunérées si le risque d'un tel conflit ne peut être exclu. En même temps, deux dérogations à l'obligation d'annonce et d'autorisation sont abrogées : elles concernent d'une part les activités exercées dans des associations, quel que soit leur but, y compris les fonctions assumées au sein d'un comité, pour autant qu'elles soient exercées à titre bénévole ou contre une faible rémunération et, d'autre part, les activités exercées bénévolement dans des fondations, coopératives ou autres corporations à but similaire. Cela permet de renforcer l'intégrité et l'impartialité de l'administration et aussi, en définitive, la confiance que la population lui accorde.

En ce qui concerne les activités annexes, les Directions auront désormais la possibilité de déléguer en partie ou en totalité aux unités administratives qui leur sont subordonnées, au moyen d'une ordonnance de Direction, leur compétence pour autoriser l'exercice d'une activité annexe soumis à autorisation. Jusqu'ici, c'est à elles qu'il incombait d'autoriser l'exercice de telles activités pour l'ensemble du personnel de ces unités administratives, ce qui en pratique s'est révélé compliqué et peu judicieux.

2.3 Dispositions générales concernant le calcul des années de service

Actuellement, l'OPers n'aborde le calcul des années de service que dans le contexte de la prime de fidélité (art. 97 et 98). Par contre, ni la LPers ni l'OPers ne définissent comment sont calculées les années de service déterminantes pour les périodes durant lesquelles il n'est pas possible de résilier les rapports de travail conformément à l'article 28 LPers. Les articles 97 et 98 OPers s'appliquent par analogie dans ce contexte au personnel cantonal, mais pas aux membres du corps enseignant. Les deux nouvelles dispositions introduites aux articles 9b et 9c OPers visent à réglementer à l'avenir de manière explicite et uniforme le calcul du temps de service déterminant dans tous les cas où il est pris en compte. Elles s'appliquent non seulement à la prime de fidélité et au délai d'interdiction du licenciement, mais aussi en particulier au calcul de l'indemnité de départ conformément à l'article 123, alinéa 2 OPers.

Leur teneur correspond à la réglementation des articles 97 et 98 OPers (abrogés par la présente révision) portant sur le temps de service déterminant pour la prime de fidélité et elles codifient la pratique existante pour le personnel cantonal. En ce qui concerne le corps enseignant, la nouvelle réglementation entraîne un changement au plan matériel : le temps de service déterminant comprend désormais la durée de travail accomplie dans une école publique du canton de Berne (établissement de la scolarité obligatoire ou du degré secondaire II), même si la personne a exercé par exemple dans différentes communes. Pour le personnel enseignant, le calcul des périodes de protection contre le licenciement reposait jusqu'à présent uniquement sur les années de service accomplies chez l'employeur concerné, ce qui pouvait parfois conduire à des situations choquantes.

2.4 Possibilité de tenir compte des stages lors de l'affectation à un échelon de traitement

Il est prévu d'élargir les possibilités de prise en compte de l'expérience professionnelle lors de l'engagement. L'expérience et les capacités utiles qui ont été acquises lors d'un stage pourront ainsi être prises en considération lors de la fixation de l'échelon de traitement, sauf si ce stage fait partie intégrante de la formation initiale.

2.5 Congé payé de courte durée

La présente révision de l'OPers complète l'article 156 relatif au congé payé de courte durée : désormais, un tel congé est possible non seulement en cas de maladie subite, mais aussi en cas d'accident de son propre enfant ou d'un autre membre de la famille proche. Elle précise par ailleurs clairement qu'un congé payé d'un jour ouvré par année civile peut être accordé pour son propre mariage et pour son propre déménagement (c.-à.-d au total deux jours ouvrés par année civile si le mariage et le déménagement ont lieu la même année). Il s'agit de simples précisions rédactionnelles qui correspondent à la pratique établie.

De plus, un nouvel alinéa prévoit la possibilité d'octroyer un congé payé de courte durée du nombre de jours nécessaire aux agentes et agents cités à comparaître devant une autorité pour remplir des obligations légales. Cette disposition, qui concerne notamment les citations à comparaître en tant que témoin dans une procédure judiciaire, ancre également dans la législation une pratique existante.

3. Grandes lignes de la nouvelle réglementation

Voici le récapitulatif des modifications prévues :

- modification du système de rémunération (incluant l'adaptation des annexes 2 et 4 ainsi que des dispositions transitoires) ;
- extension de l'obligation d'annonce aux activités annexes non rémunérées si le risque de conflit d'intérêt ne peut être exclu ;
- abrogation de deux exceptions à l'obligation d'annonce et d'autorisation concernant les activités annexes ;
- nouvelle possibilité de déléguer la compétence pour autoriser l'exercice d'une activité annexe soumis à autorisation ;
- nouvelle réglementation générale pour le calcul des années de service ;
- possibilité de prendre en compte les stages ne faisant pas partie de la formation de base pour l'attribution des échelons de traitement ;
- codification de la pratique actuelle concernant le congé payé de courte durée ;
- actualisation des montants de l'allocation d'entretien relevés au 1^{er} janvier 2025 pour tenir compte du renchérissement ;
- abrogation du montant maximal de la prime d'équipe ;
- suppression de la mention de la proposition de paiement concernant les décomptes de frais ;
- modification relative aux frais d'annulation des cours de l'Office du personnel ;
- adaptation de l'annexe 1 : modification de certains intitulés et classements de fonction dans le cadre de l'actualisation des Descriptions des fonctions-types (DFT) ;

- modification indirecte de l'ordonnance sur le statut du corps enseignant (OSE ; RSB 430.251.0) : intégration des adaptations de l'OPers relatives au congé payé de courte durée.

4. Commentaire des articles

4.1 Article 9b – Temps de service déterminant

L'article 28 LPers régleme la résiliation des rapports de travail en temps inopportun. En vertu de l'alinéa 1, lettre *b* de cette disposition, l'autorité d'engagement ne peut résilier les rapports de travail pendant une incapacité de travail partielle ou totale résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute de l'employé ou de l'employée, et cela durant 60 jours à compter du début de l'incapacité de travail à partir de la deuxième et jusqu'à la cinquième année de service, durant 150 jours à partir de la sixième et jusqu'à la neuvième année de service et durant 180 jours à partir de la dixième année de service.

Par contre, ni la LPers ni l'OPers ne définissaient jusqu'à présent comment calculer les années de service déterminantes pour ces périodes durant lesquelles il n'est pas possible de résilier les rapports de travail. Actuellement, l'OPers n'aborde le calcul des années de service que dans le contexte de la prime de fidélité, aux articles 97 et 98. Ces dispositions s'appliquent par analogie dans le cas des périodes d'interdiction du licenciement pour ce qui concerne le personnel cantonal, mais pas pour le corps enseignant. Les deux nouvelles dispositions introduites aux articles 9b et 9c OPers visent à régleme à l'avenir de manière explicite et uniforme le calcul du temps de service déterminant dans tous les cas où il est pris en compte. Elles s'appliquent non seulement à la prime de fidélité et au délai d'interdiction du licenciement, mais aussi en particulier au calcul de l'indemnité de départ conformément à l'article 123, alinéa 2 OPers.

Le nouvel article 9b correspond dans une large mesure à la réglementation de l'article 97 OPers portant sur le temps de service déterminant pour la prime de fidélité et codifie la pratique existante pour le personnel cantonal. L'introduction de l'article 9b entraîne l'abrogation de l'article 97 dans le cadre de la présente révision.

Conformément à l'alinéa 1, le temps de service déterminant comprend la durée totale de travail accomplie aux différents postes occupés dans l'administration cantonale ; autrement dit, il correspond à la durée totale de travail effectuée aux différents postes occupés dans l'administration cantonale et inclut par conséquent tous les emplois exercés dans une Direction, une haute école (Université, Haute école spécialisée bernoise ou Haute école pédagogique, y compris les engagements sur des fonds de tiers) ou une école publique du canton.

Dans le cas du personnel enseignant, le calcul des périodes d'interdiction du licenciement reposait jusqu'à présent uniquement sur les années de service accomplies chez un employeur donné, ce qui pouvait parfois conduire à des situations choquantes : par exemple, lorsqu'une personne ayant travaillé plusieurs années pour une commune déterminée était en arrêt maladie de longue durée peu après avoir changé de commune, elle bénéficiait seulement d'une courte période de protection, voire d'aucune. En tout état de cause, la période probatoire n'entre toujours pas en ligne de compte pour la résiliation en temps inopportun, de sorte que c'est encore l'employée ou l'employé qui assume le risque lié à un changement de poste.

L'alinéa 2 explicite la notion d'« écoles publiques » au sens de l'alinéa 1. Cette définition, qui ne figurait pas dans l'article 97, est le seul ajout par rapport à l'ancienne réglementation concernant la prime de fidélité. L'« école publique » n'a pas de définition légale. Les écoles composant l'offre de l'école obligatoire au sens des articles 1a et suivants de la loi du 19 mars 1992 sur l'école obligatoire (LEO ; RSB 432.210) sont certes désignées dans cette législation comme « écoles obligatoires publiques », mais il ne s'agit pas à proprement parler d'une définition. Ni la législation sur la formation professionnelle, la formation continue et l'orientation professionnelle, ni la loi sur les écoles moyennes ne définissent la notion d'« école publique ». Assimiler les écoles publiques aux établissements de droit public ou privé ne serait pas pertinent puisque les tâches publiques de formation que comprend l'offre spécialisée de l'école obligatoire ou de la formation professionnelle sont souvent déléguées à des prestataires de droit privé. Pour cette même raison, un rattachement aux écoles soumises au droit du personnel public (législation sur le personnel cantonal ou sur le corps enseignant) ne serait pas non plus satisfaisant.

La présente révision donne donc une définition légale de la notion d'« écoles publiques » qui énonce un critère de distinction clair pour tous les établissements de tous les niveaux de formation. Cette définition vaut exclusivement pour le calcul du temps de service déterminant selon l'alinéa 1. Elle permettra de prendre en compte la durée totale de travail accomplie dans des établissements de l'école obligatoire de différentes communes. Il en va de même pour la durée de travail effectuée dans des établissements particuliers de la scolarité obligatoire (voir art. 21k, al. 1 LEO), mais pas pour celle accomplie dans une école privée au sens des articles 65 et suivants LEO. Le temps de service dans des organismes de formation professionnelle cantonaux ou fortement subventionnés entrera également en ligne de compte, que ces organismes soient publics ou privés. La durée de travail accomplie dans des écoles moyennes ne sera en règle générale prise en compte que si les établissements en question sont publics, puisque les aides cantonales versées aux écoles moyennes privées représentent au maximum 60 pour cent de leurs coûts.

L'alinéa 3 régit la manière de prendre en compte une interruption éventuelle de l'activité au canton de Berne : les années de service sont imputées conformément à l'alinéa 1 uniquement si la reprise du travail intervient dans un délai de dix ans. Donc, si l'interruption dure plus de dix ans, le temps de service accompli précédemment n'est plus pris en compte.

L'alinéa 4 règle le cas où une tâche est transférée au canton. Les années de travail accomplies dans l'institution concernée avant le transfert de cette tâche au canton sont prises en compte à condition que la personne n'entre pas au service du canton de sa propre initiative, autrement dit que ses rapports de travail avec l'institution en question aient déjà existé au moment du transfert. Par conséquent, le temps de service précédemment accompli n'est pas imputé si son engagement dans l'institution était déjà terminé avant le transfert des tâches. Cela renvoie à la pratique existante selon l'article 97, alinéa 4 OPers.

4.2 Article 9c – Temps de service non déterminant ou partiellement déterminant

Cette disposition correspond en grande partie à l'ancien article 98 OPers relatif au calcul du temps de service pour la prime de fidélité. Désormais, la nouvelle réglementation doit expressément s'appliquer à tous les cas où le temps de service est déterminant (voir ch. 4.1 ci-dessus). L'introduction de l'article 9c entraîne l'abrogation de l'article 98 dans le cadre de la présente révision.

Les termes « juriste-stagiaire », « ecclésiastique-stagiaire » et « recrue de police » figurant dans l'ancien article 98 OPers ne sont pas repris dans l'article 9c. Les équivalents allemands

des deux premiers termes, désuets, ne sont d'ailleurs plus utilisés. En ce qui concerne « recrue de police », sa suppression entraîne un changement matériel pour cette catégorie de personnel : à compter du 1^{er} janvier 2026 (voir ch. 4.26.1 ci-dessous) le temps accompli à partir de la deuxième année de formation est pris en compte dans le temps de service.

Ce changement matériel se justifie d'autant plus que l'activité des recrues de police, à partir de leur deuxième année de formation, correspond pour l'essentiel à celle d'une policière ou d'un policier ayant achevé sa formation. Cette situation se reflète également dans leur affectation à la classe de traitement 15, sous l'intitulé « Formation police 2 », conformément à l'annexe 1 OPers. Cependant, la première année de formation (« Formation police 1 » affectée à la CT 11 selon l'annexe 1 OPers) n'est toujours pas prise en compte, même si le terme « recrue de police » ne figure plus à l'article 9c OPers. En effet, la première année de formation a majoritairement lieu à l'école de police, et non sur le terrain (« on the job ») : elle ne peut donc pas être qualifiée de « temps de service » au sens de l'article 9b OPers.

4.3 Article 33 – Traitement de base, échelons de traitement, échelons préliminaires

La progression dégressive des traitements est accentuée par un ajustement de la valeur des échelons : on passe ainsi de 20 échelons de 1,0 pour cent, 40 échelons de 0,75 pour cent, et 20 échelons de 0,5 pour cent, à 12 échelons de 1,5 pour cent, 8 échelons de 1,0 pour cent, 26 échelons de 0,75 pour cent et 29 échelons de 0,5 pour cent. Cela permet d'accélérer l'augmentation de la rémunération pour le jeune personnel en début de carrière, grâce à des échelons de traitement plus élevés, et de ralentir un peu plus tôt qu'auparavant la progression dans la partie haute de la classe de traitement. Le nombre d'échelons de traitement est réduit à 75, de sorte qu'à l'avenir, il sera possible d'atteindre le maximum plus tôt que dans le précédent système de 80 échelons.

Le terme « échelons de départ » est remplacé par « échelons préliminaires », mais ces échelons restent au nombre de six et représentent toujours 1,5 pour cent du traitement de base. Les échelons préliminaires servent exclusivement à affecter provisoirement la ou le titulaire d'un poste à un échelon de traitement inférieur si elle ou s'il ne remplit pas toutes les conditions requises pour l'exercice de sa fonction (art. 41 OPers). Il sera impossible à l'avenir d'affecter quiconque à un échelon inférieur au traitement de base au prétexte de la situation sur le marché du travail (voir commentaire de l'art. 40a, ch. 2.1.2).

4.4 Article 38 – Fixation du traitement à l'entrée en fonction

Il n'y aura plus aucune affectation à un échelon inférieur au traitement de base à l'avenir, excepté dans le cas prévu à l'article 41 OPers (Affectation provisoire à un échelon de traitement inférieur). Il faut donc abroger l'article 40a, et en conséquence biffer les renvois à celui-ci qui figurent à l'article 38.

Le traitement de départ est fixé par l'autorité d'engagement, mais l'accord de l'Office du personnel est requis dès qu'il est question d'engager une personne en lui octroyant un nombre d'échelons inférieur ou supérieur. Pour des raisons historiques, c'est la Direction de l'intérieur et de la justice (DIJ) qui fixe le traitement de départ des ecclésiastiques. Comme, à deux exceptions près, tous les ecclésiastiques engagés par le canton travaillent aujourd'hui dans des établissements pénitentiaires, le traitement de base de cette catégorie de personnel sera dorénavant fixé par l'autorité d'engagement, comme pour le reste du personnel. La disposition particulière concernant les ecclésiastiques peut donc être purement et simplement abrogée.

4.5 Article 39 – Traitement de départ

À l'alinéa 2, « échelon de départ » est remplacé par « échelon préliminaire » (voir plus haut ch. 4.2).

4.6 Article 40 – Echelons de traitement accordés au personnel à l'engagement

Lors de la fixation du traitement à l'entrée en fonction, des échelons peuvent être octroyés en plus du traitement de base pour tenir compte de l'expérience professionnelle. Les échelons accordés sont d'autant plus nombreux que l'expérience en question est utile pour le poste futur. Actuellement, les périodes de formation et de perfectionnement, ainsi que les stages correspondants qui sont nécessaires à l'exercice de la fonction, n'entrent pas en ligne de compte comme expérience professionnelle pour fixer le traitement. En revanche, les stages qui *ne sont pas* indispensables pour exercer la fonction sont pris en compte. Il s'ensuit que, par exemple, un stage d'avocat pourra être pris en compte (si un diplôme de Master est requis pour le poste futur) ou *non* (si le poste futur nécessite un brevet d'avocat).

Par conséquent, il faut biffer la mention selon laquelle les stages ne sont pas pris en compte pour fixer le traitement de départ. Il conviendra d'examiner au cas par cas si un stage peut être ou non imputé comme expérience professionnelle. Notamment dans les cas où un stage de longue durée est exigé, comme pour l'examen d'avocat qui requiert une formation pratique d'au moins 18 mois, il devra être possible de tenir compte de manière appropriée de l'expérience professionnelle acquise pendant cette période. Par contre, les stages faisant partie de la formation initiale – par exemple dans le cadre de l'ESC qui prévoit explicitement un stage en plus de l'enseignement à plein temps – n'entreront toujours pas en ligne de compte. L'Office du personnel complétera le mémento « Fixation du traitement à l'entrée en fonction » et fournira des exemples pour permettre une application uniforme de ces dispositions.

4.7 Article 40a – Traitement de départ dans un échelon de départ

Cet article doit être purement et simplement abrogé (voir plus haut ch. 4.4). Si le Conseil-exécutif devait considérer à l'avenir qu'il y a de nouveau lieu de fixer le traitement de départ de certaines fonctions en dessous du traitement de base, ce serait possible en vertu de l'article 71 LPers.

4.8 Article 44 – Principe

Dans le cadre des ressources disponibles, il sera possible à l'avenir d'accorder au maximum le nombre d'échelons de traitement suivant selon les performances :

- Exceptionnel 6 échelons
Exigences nettement dépassées
(A++ selon l'art. 163, al. 2, lit. a OPers)
- Supérieur à la moyenne 5 échelons
Exigences dépassées
(A+ selon l'art. 163, al. 2, lit. b OPers)

Pour l'appréciation « Adéquation optimale (adéquation idéale entre les exigences, les performances et le comportement) » (appréciation A selon l'art. 163, al. 2, lit c OPers), le maximum de 4 échelons de traitement reste inchangé.

En outre, l'article 44 introduit et définit la notion de « progression individuelle du traitement » qui est plusieurs fois citée dans les dispositions suivantes.

4.9 Article 45 – Critères de détermination

Le nouvel alinéa 2a prévoit que dorénavant, la progression individuelle du traitement se situe en règle générale dans la plage de valeurs fixée à l'annexe 2. Néanmoins, les autorités d'engagement peuvent toujours accorder à des personnes dont les performances sont particulièrement bonnes une progression allant au-delà de cette plage de valeurs, dans les limites des ressources disponibles pour l'augmentation salariale. Une progression du traitement est donc possible au-dessus ou au-dessous de la plage de valeurs.

4.10 Article 49 – Personnel de nettoyage

La progression du traitement du personnel de nettoyage est en règle générale comprise dans la plage de valeurs fixée à l'annexe 4. Elle s'arrête au 40^e échelon, ce qui représente une augmentation de 2,25 points de pourcentage par rapport au maximum actuel.

4.11 Article 51 – Progression du traitement exceptionnelle dans des circonstances particulières

L'abrogation de l'article 40a OPers rend obsolète le cas prévu à l'article 51, alinéa 1, lettre *b*, dans lequel le Conseil-exécutif supprime les échelons de départ pour les fonctions par lui désignées conformément à l'article 39, alinéa 2. Toutefois, il n'est théoriquement pas exclu que le Conseil-exécutif fixe de nouveau le traitement de départ de certaines fonctions à un montant inférieur au traitement de base en s'appuyant sur l'article 71 LPers. L'article 51, alinéa 1, lettre *b* OPers n'est donc pas abrogé, car il retrouverait alors sa pertinence. Il est simplement modifié pour remplacer « échelons de départ » par « échelons préliminaires » (voir ch. 4.2 ci-dessus).

4.12 Article 57 – Obligation d'aviser, certificat médical

La version française de cette disposition comportait une erreur, que la présente révision permet de rectifier : « quatrième jour ouvré » est ainsi remplacé par « quatrième jour calendaire » conformément au texte allemand. Le dispositif matériel de l'article 57 OPers reste par ailleurs inchangé.

4.13 Article 79a – Montant de l'allocation d'entretien

Les montants prévus à l'alinéa 1 sont relevés. Cette modification fait suite à l'arrêté du Conseil-exécutif du 11 décembre 2024 (ACE 1291/2024, ch. 2) qui a adapté les montants des allocations d'entretien au renchérissement à compter du 1^{er} janvier 2025 (conformément à l'art. 79b, al. 1 OPers). Elle est maintenant répercutée à l'article 79a. Les nouveaux montants de l'allocation d'entretien fixés dans l'alinéa 1 correspondent aux consignes légales de l'article 86 LPers.

4.14 Article 87 – Prime d'équipe

L'alinéa 3 prévoyant que le montant maximal de la prime d'équipe est fixé à l'article 85, alinéa 2, est abrogé. Les primes d'équipe sont en effet relativement rares dans la pratique, mais les limiter à 5 000 francs peut poser problème selon la taille de l'équipe. Supprimer le montant maximal de la prime d'équipe n'entraîne pas de frais supplémentaires, puisque l'enveloppe globale pour les primes de performance et d'équipe est fixée à l'avance pour chaque unité administrative.

4.15 Article 97 – Temps de service déterminant

Cet article est abrogé en raison de la nouvelle disposition prévue à l'article 9b OPers (voir plus haut, ch. 4.1).

4.16 Article 98 – Temps de service non déterminant ou partiellement déterminant

Cet article est abrogé en raison de la nouvelle réglementation prévue à l'article 9c OPers (voir plus haut, ch. 4.2).

4.17 Article 102 – Décompte

La modification prévue n'est qu'une adaptation rédactionnelle correspondant à la réalité actuelle : le passage « *et transmis pour proposition de paiement* » est purement et simplement supprimé de l'alinéa 1. En effet, cette précision est désormais inutile puisqu'il n'y a plus de propositions de paiement.

4.18 Article 156 – Congé payé de courte durée

Dans sa nouvelle teneur, l'alinéa 1, lettre *a* prévoit qu'un congé payé de courte durée est possible non seulement en cas de maladie subite, mais aussi en cas d'accident de son propre enfant ou d'un autre membre de la famille proche. Un tel congé doit permettre d'assurer les premiers soins de la personne concernée et d'organiser la suite de sa prise en charge. En effet, ces mesures sont nécessaires aussi bien en cas d'accident que lors d'une maladie subite.

La modification apportée à la lettre *b* est une simple précision d'ordre rédactionnel. Elle indique clairement qu'il est possible de bénéficier d'un jour ouvré par année civile à la fois pour son propre mariage et pour son propre déménagement (c.-à.-d au total de deux jours ouvrés par année civile si le mariage et le déménagement ont lieu la même année). Il en va de même pour la lettre *c* (participation, obligatoire ou facultative, à la séance d'information des conscrits ou restitution du matériel personnel lors de la libération des obligations militaires).

Enfin, l'article 156 est complété par un alinéa 6 prévoyant la possibilité d'accorder un congé payé de courte durée du temps nécessaire aux agentes et agents cités à comparaître devant une autorité pour remplir des obligations légales. Cette disposition, qui concerne notamment les citations à comparaître en tant que témoin dans une procédure judiciaire, correspond à la pratique existante. La citation à comparaître au sens de cette disposition englobe aussi, par exemple, la convocation à la journée d'orientation de l'armée ou à l'occasion de la libération des obligations militaires (qui ne donnent lieu au versement ni de la solde ni de l'allocation pour perte de gain). Par contre, la convocation au contrôle technique automobile ne fait pas partie

des cas justifiant l'octroi d'un congé payé de courte durée, d'autant moins qu'il est possible de s'y faire représenter.

4.19 Article 169 – Cours de l'Office du personnel

Début 2025, une nouvelle plateforme destinée au personnel de l'administration cantonale a été mise en service. À cette occasion, les processus de l'administration des cours ont été légèrement ajustés. Pour tenir compte des nouveaux délais et procédures, il convient aussi d'adapter les conditions de facturation de frais d'annulation et en même temps de les simplifier. La nouvelle réglementation proposée prévoit de ne facturer aucun frais en cas de désistement jusqu'à deux semaines avant le début du cours, mais l'intégralité des coûts en cas d'annulation moins de deux semaines avant ou de non-participation au cours. Les anciennes dispositions prévoyant la facturation de 50 pour cent des frais de cours pour un désistement entre quatre et deux semaines avant le début du cours, sont abrogées.

4.20 Article 203 – Obligation d'aviser

Aux termes de l'alinéa 1, il est en principe interdit d'exercer une activité annexe si celle-ci porte préjudice à l'accomplissement des devoirs de service. C'est le cas, en particulier, lorsqu'il y a un conflit d'intérêts ou que la capacité de travail de l'agente ou l'agent concerné est mise à contribution durablement et considérablement.

L'alinéa 2 prévoit l'obligation d'annoncer uniquement les activités annexes rémunérées, ce qui présente tout de même le risque que l'employeur ne soit pas informé de l'exercice d'une activité annexe non rémunérée qui porte potentiellement préjudice à l'accomplissement des devoirs de service. Afin de mieux prévenir les éventuels conflits d'intérêts et d'offrir davantage de possibilités de contrôle à l'employeur, le nouvel alinéa 3 impose d'annoncer aussi les activités annexes non rémunérées si le risque de conflit d'intérêts ne peut être exclu. Cette réglementation correspond à celle de la Confédération (art. 91, al. 1^{bis} OPers fédérale).

Donc il ne sera toujours pas nécessaire à l'avenir d'annoncer les activités annexes non rémunérées qui, à l'évidence, n'entraînent pas de conflits d'intérêts (p. ex. activité au sein d'un conseil de parents d'élèves). Par contre, il faudra désormais annoncer ces activités non rémunérées en cas de doute sur de potentiels conflits d'intérêts : par exemple, bénévolat dans une organisation ayant des intérêts économiques ou activité de conseil non rémunérée dans un domaine ayant un rapport avec le service. Lors de l'entrée en vigueur de la révision 2026 de l'OPers, l'Office du personnel proposera des outils (notamment une version remaniée du mémento « Activités extérieures au service ») pour permettre de distinguer aussi clairement que possible les activités annexes qui doivent être annoncées de celles qui ne sont pas soumises à cette obligation.

4.21 Article 204 – Autorisation obligatoire

L'alinéa 3, lettres *b* et *c*, autorisent de manière générale et ne requièrent ni annonce ni autorisation pour les activités annexes exercées dans des associations, quel que soit leur but, y compris les fonctions assumées au sein d'un comité, pour autant qu'elles soient exercées à titre bénévole ou contre une faible rémunération, ainsi que les activités exercées bénévolement dans des fondations, coopératives ou autres corporations à but similaire.

Ces dispositions dérogatoires doivent être purement et simplement abrogées parce que, sinon, elles diminueraient de manière infondée le champ d'application du nouvel article 203, alinéa 3 (voir ci-dessus, ch. 4.20). De plus, comme les activités visées ici n'excluent pas les conflits d'intérêts potentiels, l'abrogation de l'article 204, alinéa 3, lettres *b* et *c* renforce l'intégrité et l'impartialité de l'administration. Il faut noter du reste que le droit fédéral – dont l'article 91, alinéa 1^{bis} OPers correspond au nouvel article 203, alinéa 3 de l'OPers cantonale – ne prévoit pas ces exceptions.

En revanche, l'exception prévue à la lettre *a* de l'article 204, alinéa 3 est maintenue de sorte que les activités exercées au sein d'une association de personnel soient généralement autorisées et ne nécessitent pas d'annonce ni d'autorisation même à l'avenir.

4.22 Article 205 – Compétence pour accorder l'autorisation

Aux termes de l'alinéa 1, l'autorité de surveillance est en principe compétente pour autoriser l'exercice d'une activité annexe soumise à autorisation. Il s'agit normalement de l'autorité d'engagement en vertu de l'article 20, alinéa 1 LPers, mais l'alinéa 2 de ce même article prévoit que ce sont les Directions ou la Chancellerie d'État lorsque l'autorité d'engagement est une unité administrative qui leur est subordonnée. D'après la réglementation actuelle de l'article 205, alinéa 1 OPers, les Directions sont donc compétentes pour délivrer l'autorisation d'exercer une activité annexe à tous les agents et agentes de leurs unités administratives subordonnées – ce qui dans la pratique s'est révélé difficile et peu judicieux. En conséquence, le nouvel alinéa 3 autorise les Directions à déléguer par ordonnance aux unités administratives subordonnées tout ou partie de leur compétence pour autoriser l'exercice d'une activité annexe soumise à autorisation.

4.23 Annexe 1 – Modification de certains intitulés et classements de fonctions

Les modifications de l'annexe 1 résultent de la révision en cours des descriptions des fonctions-types (DFT) qui, suivant l'ACE 1214/2021, se déroule en plusieurs phases. Les adaptations proposées ont été vérifiées par la commission d'évaluation puis adoptées par le Conseil-exécutif dans plusieurs arrêtés : ACE 974 du 18 septembre 2024, ACE 1209 du 27 novembre 2024 et ACE 355 du 2 avril 2025. Conformément à l'article 34, alinéa 3 OPers, ces modifications sont déjà mises en œuvre et les postes des agentes et agents concernés sont d'ores et déjà rattachés aux nouvelles descriptions des fonctions. Elles portent sur les fonctions et domaines suivants :

ACE 974 du 18 septembre 2024

- Personnel de bibliothèque
- Justice
- Haute École Pédagogique
- Réviseuses et réviseurs
- Expertes et experts de la circulation routière

ACE 1209 du 27 novembre 2024

- Informatique
- Conduite de projet et spécialistes
- Services linguistiques
- Impôts
- Environnement (forêt, promotion de la nature, chasse, pêche)

ACE 355 du 2 avril 2025

- Personnel judiciaire
- Police
- Haute École Pédagogique
- Psychologie
- Conseil en orientation professionnelle et de carrière
- Personnel de laboratoire.
- Médecine vétérinaire

ACE 747 du 2 juillet 2025

- Haute école spécialisée bernoise
- École supérieure ES Bois Biel/Bienne
- Personnel de crèche
- Inspectrices et inspecteurs scolaires
- Éducatrices et éducateurs spécialisés
- Directrices et directeurs de foyer scolaire

Le remaniement des DFT a débouché sur une réduction globale du nombre de fonctions, car certaines fonctions dirigeantes spécifiques sont dorénavant rattachées aux fonctions-types de direction générales : par exemple, les inspectrices et inspecteurs de la chasse font partie de la DFT « Direction de section 3 », correspondant à la classe de traitement 26. Par ailleurs, certaines fonctions désuètes comme « psychologues (titre non universitaire) » ont été supprimées. La fonction de psychologue, auparavant rattachée au domaine de l'orientation professionnelle, est désormais mentionnée à part dans l'annexe 1. Quelques nouvelles fonctions sont apparues, comme l'assistance en médecine vétérinaire 4, affectée à la classe de traitement 13. D'autres ont été reclassées : par exemple, les traductrices et traducteurs sont désormais des spécialistes linguistiques.

Les fonctions créées par l'ACE 355 du 2 avril 2025 qui relèvent de la justice (procureure générale/procureur général et procureure-assistante/procureur-assistant des mineurs), de la police (assistance de sécurité Gestionnaire de cas) et de la Haute école pédagogique (conseillère/conseiller HEP) sont nouvelles et complètent les domaines correspondants.

4.24 Annexes 2 et 4 – Plages de valeurs

Ces deux annexes 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 dans les limites des plages de valeurs qui y sont définies, mais l'accord de l'Office du personnel est nécessaire lorsque les échelons octroyés sont en dehors de ces plages. La plage de valeurs de l'annexe 2 servira dorénavant aussi de « ligne cible » pour la progression salariale du personnel. Les personnes particulièrement performantes pourront néanmoins, comme auparavant, atteindre un échelon supérieur à la limite maximale. À l'inverse, il est également possible d'octroyer un nombre d'échelons inférieur à la valeur minimale. Les modifications apportées à l'annexe 2 résultent du fait que les plages de valeurs sont désormais définies à partir de l'âge de 19 ans, que les échelons de départ sont supprimés et que le nombre d'échelons est réduit (de 80 à 75).

L'annexe 4 concerne exclusivement le personnel de nettoyage. Ses modifications découlent du fait que les plages de valeurs sont désormais définies à partir de l'âge de 19 ans, que les échelons de départ sont supprimés et qu'un traitement maximal est fixé pour le personnel de nettoyage. Ce plafond est fixé au 40^e échelon de traitement, ce qui correspond à une augmentation

de 2,25 points de pourcentage de la rémunération maximale. Les résultats de l'évaluation des performances et du comportement n'entrent pas en ligne de compte dans l'augmentation des salaires du personnel de nettoyage, qui dépend exclusivement de la progression arrêtée chaque année par le Conseil-exécutif. C'est la raison pour laquelle l'annexe 4 ne renvoie pas à l'article 45, alinéa 1 OPers.

La révision de l'OPers a aussi fourni l'occasion de procéder à quelques adaptations « cosmétiques » dans le texte allemand.

4.25 Modification indirecte de l'ordonnance sur le statut du corps enseignant (OSE ; RSB 430.251.0)

Les changements apportés à l'article 156, alinéa 1 OPers (voir ch. 4.18 ci-dessus) se répercutent à l'article 49, alinéa 1 OSE. Nous renvoyons à ce propos au chiffre 4.18.

4.26 Dispositions transitoires

4.26.1 Article T10-1 – Temps de service des aspirants et aspirantes de police

Afin de garantir la sécurité juridique et d'éviter des adaptations manuelles fastidieuses, seul le temps accompli en deuxième année de formation comme aspirante ou aspirant de police après le 1^{er} janvier 2026 sera pris en compte dans le temps de service (voir ch. 4.2 ci-dessus). Autrement dit, la suppression du terme « recrue de police » qui figurait à l'article 98 désormais abrogé n'a pas d'effet rétroactif et le temps de service ne comprendra pas non plus à l'avenir le temps accompli avant le 1^{er} janvier 2026.

4.26.2 Article T10-2 – Mode de transfert

Le transfert dans le nouveau système se fonde sur des montants en francs (voir ch. 2.1.7.1 plus haut). Des échelons supplémentaires sont accordés aux agentes et agents auparavant affectés aux échelons 52 à 58, ce qui permettra de compenser la plus faible progression de leur traitement dans les cinq années suivant l'entrée en vigueur de la modification de la valeur des échelons.

4.26.3 Article T10-3 – Date du transfert

Le passage au traitement de base des personnes affectées à un échelon de départ interviendra le 1^{er} janvier 2026. Par contre, les autres dispositions en lien avec l'adaptation du système de rémunération, en particulier la modification du nombre d'échelons de traitement, de leur valeur et des plages de valeurs, ne s'appliqueront qu'au 1^{er} juillet 2026 (voir ch. 2.1.7.1 ci-dessus).

5. Place du projet dans le programme gouvernemental de législature (programme législatif) et dans d'autres planifications importantes

Les modifications proposées dans le cadre de la révision 2026 de l'OPers sont cohérentes avec le programme gouvernemental de législature 2023-2026. Le présent projet va en particulier dans le sens de l'axe de développement « Grâce à [...] des conditions de travail modernes, le canton se positionne comme un employeur attractif. »

6. Répercussions financières

Le passage au nouveau système de rémunération et les adaptations structurelles se traduisent par les coûts suivants :

Mesure	Coût
Transfert fondé sur des montants en francs	0,9 million de francs
Ajustements structurels concernant le personnel situé dans les échelons supérieurs : corrections dans la plage des échelons 52 à 58	0,8 million de francs
Total	1,7 million de francs

Le relèvement des salaires par rapport au traitement de base qui interviendra le 1^{er} janvier 2026 coûtera près de 0,5 million de francs.

Les coûts du transfert fondé sur des montants en francs (y compris ajustements structurels et rattrapage du traitement de base) représentent environ 0,2 pour cent de la masse salariale et peuvent être financés sur les moyens mis à disposition pour la progression des traitements. Il est prévu de répartir la somme destinée à la progression individuelle des traitements au 1^{er} janvier 2026 (probablement 1,3% de la masse salariale) de la manière suivante : 1,1 pour cent pour la progression individuelle des traitements du personnel cantonal au 1^{er} janvier 2026 ainsi que 0,2 pour cent pour la suppression des échelons de départ (aussi au 1^{er} janvier 2026) et pour le transfert dans le nouveau système de rémunération au 1^{er} juillet 2026.

La possibilité de tenir compte des stages pour fixer le traitement initial lors de l'entrée en fonction entraînera quelques coûts supplémentaires qui devraient rester marginaux – dans l'hypothèse où la nouvelle réglementation ne concerne chaque année qu'une petite partie des nouvelles recrues et ne génère une hausse du traitement de départ qui ne soit que de l'ordre d'un échelon de traitement.

De plus, comme avec le calcul de la période de protection contre le licenciement au sens de l'article 28 LPers, le temps de service du corps enseignant comprend désormais la durée de travail accomplie dans une école publique du canton de Berne, même si la personne a exercé dans différentes communes, le licenciement pour incapacité de travail ne sera pas immédiatement possible dans certains cas. Cela pourra entraîner un supplément de frais salariaux qui devrait toutefois rester globalement marginal.

L'adaptation au renchérissement des allocations d'entretien et les adaptations apportées à l'annexe 1 ont déjà été mises en œuvre par des arrêtés du Conseil-exécutif. Aucun autre coût supplémentaire ne sera généré à cet égard par la révision de l'OPers.

7. Répercussions sur le personnel et l'organisation

Le présent projet n'a pas de répercussions significatives sur le personnel ni sur l'organisation.

8. Répercussions sur les communes et les entreprises subventionnées

Le projet n'a d'incidence que sur les communes qui appliquent le droit du personnel cantonal. Pour le personnel de celles qui le font et choisissent d'adopter 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 linéaire des classes de traitement prévoyant 80 échelons de traitement de 0,75 pour cent chacun ou d'utiliser leur propre tableau prévoyant une progression moins dégressive. Cela vaut aussi pour les entreprises subventionnées qui appliquent le système de rémunération du canton.

9. Répercussions sur l'économie

L'évaluation faite sur la base de la check-list d'analyse d'impact de la réglementation montre que le projet n'a d'impact significatif ni sur les charges administratives ou financières des sociétés ni sur l'économie.

10. Proposition

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

Berne,

La Directrice des finances :

Astrid Bärtschi

Annexe : Tableau de transfert des anciens aux nouveaux échelons de traitement

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			
Classement	Traitement en % du traitement de base	Classement	Traitement en % du traitement de base	Avec échelon(s) supplémentaire(s)	Augmentation en % du traitement de base
-6	91,00 %	TB	100,00 %	Correction lors de la progression des traitements au 1.1.2026	9,00 %
-5	92,50 %	TB	100,00 %		7,50 %
-4	94,00 %	TB	100,00 %		6,00 %
-3	95,50 %	TB	100,00 %		4,50 %
-2	97,00 %	TB	100,00 %		3,00 %
-1	98,50 %	TB	100,00 %		1,50 %
TB	100,00 %	TB	100,00 %		0,00 %
1	101,00 %	1	101,50 %		0,50 %
2	102,00 %	2	103,00 %		1,00 %
3	103,00 %	2	103,00 %		0,00 %
4	104,00 %	3	104,50 %		0,50 %
5	105,00 %	4	106,00 %		1,00 %
6	106,00 %	4	106,00 %		0,00 %
7	107,00 %	5	107,50 %		0,50 %
8	108,00 %	6	109,00 %		1,00 %
9	109,00 %	6	109,00 %		0,00 %
10	110,00 %	7	110,50 %		0,50 %
11	111,00 %	8	112,00 %		1,00 %
12	112,00 %	8	112,00 %		0,00 %
13	113,00 %	9	113,50 %		0,50 %
14	114,00 %	10	115,00 %		1,00 %
15	115,00 %	10	115,00 %		0,00 %
16	116,00 %	11	116,50 %		0,50 %
17	117,00 %	12	118,00 %		1,00 %
18	118,00 %	12	118,00 %		0,00 %
19	119,00 %	13	119,00 %		0,00 %
20	120,00 %	14	120,00 %		0,00 %
21	120,75 %	15	121,00 %		0,25 %
22	121,50 %	16	122,00 %		0,50 %
23	122,25 %	17	123,00 %		0,75 %
24	123,00 %	17	123,00 %		0,00 %
25	123,75 %	18	124,00 %		0,25 %
26	124,50 %	19	125,00 %		0,50 %
27	125,25 %	20	126,00 %		0,75 %
28	126,00 %	20	126,00 %		0,00 %
29	126,75 %	21	126,75 %		0,00 %
30	127,50 %	22	127,50 %		0,00 %
31	128,25 %	23	128,25 %		0,00 %
32	129,00 %	24	129,00 %		0,00 %
33	129,75 %	25	129,75 %		0,00 %
34	130,50 %	26	130,50 %		0,00 %
35	131,25 %	27	131,25 %		0,00 %

Ancien tableau des classes de traitement		Transfert dans le nouveau tableau des classes de traitement			
Classement	Traitement en % du traitement de base	Classement	Traitement en % du traitement de base	Avec échelon(s) supplémentaire(s)	Augmentation en % du traitement de base
36	132,00 %	28	132,00 %		0,00 %
37	132,75 %	29	132,75 %		0,00 %
38	133,50 %	30	133,50 %		0,00 %
39	134,25 %	31	134,25 %		0,00 %
40	135,00 %	32	135,00 %		0,00 %
41	135,75 %	33	135,75 %		0,00 %
42	136,50 %	34	136,50 %		0,00 %
43	137,25 %	35	137,25 %		0,00 %
44	138,00 %	36	138,00 %		0,00 %
45	138,75 %	37	138,75 %		0,00 %
46	139,50 %	38	139,50 %		0,00 %
47	140,25 %	39	140,25 %		0,00 %
48	141,00 %	40	141,00 %		0,00 %
49	141,75 %	41	141,75 %		0,00 %
50	142,50 %	42	142,50 %		0,00 %
51	143,25 %	43	143,25 %		0,00 %
52	144,00 %	45	144,75 %	1	0,75 %
53	144,75 %	47	146,00 %	2	1,25 %
54	145,50 %	49	147,00 %	3	1,50 %
55	146,25 %	50	147,50 %	2	1,25 %
56	147,00 %	51	148,00 %	2	1,00 %
57	147,75 %	52	148,50 %	1	0,75 %
58	148,50 %	53	149,00 %	1	0,50 %
59	149,25 %	54	149,50 %		0,25 %
60	150,00 %	55	150,00 %		0,00 %
61	150,50 %	56	150,50 %		0,00 %
62	151,00 %	57	151,00 %		0,00 %
63	151,50 %	58	151,50 %		0,00 %
64	152,00 %	59	152,00 %		0,00 %
65	152,50 %	60	152,50 %		0,00 %
66	153,00 %	61	153,00 %		0,00 %
67	153,50 %	62	153,50 %		0,00 %
68	154,00 %	63	154,00 %		0,00 %
69	154,50 %	64	154,50 %		0,00 %
70	155,00 %	65	155,00 %		0,00 %
71	155,50 %	66	155,50 %		0,00 %
72	156,00 %	67	156,00 %		0,00 %
73	156,50 %	68	156,50 %		0,00 %
74	157,00 %	69	157,00 %		0,00 %
75	157,50 %	70	157,50 %		0,00 %
76	158,00 %	71	158,00 %		0,00 %
77	158,50 %	72	158,50 %		0,00 %
78	159,00 %	73	159,00 %		0,00 %
79	159,50 %	74	159,50 %		0,00 %
80	160,00 %	75	160,00 %		0,00 %

