



Rapport

Date de la séance du CE : 13 novembre 2024
Direction : Direction des finances
Numéro d'affaire : 2024.FINPA.88
Classification : Non classifié

Révision partielle de l'ordonnance sur le personnel au 1.1.2025

Table des matières

1.	Synthèse	1
2.	Contexte	2
3.	Grandes lignes des nouvelles réglementations	2
4.	Commentaire des articles	2
4.1	Article 52, alinéa 4 – Allocations de fonction en cas de maladie ou d'accident	2
4.2	Article 119 – Rémunération (bonus-temps pour travail de nuit)	3
4.3	Article 136e – Compensation des heures d'appoint (horaire de travail fondé sur la confiance)	4
4.4	Annexe 1 – Extension de l'horaire de travail fondé sur la confiance	4
4.5	Annexe 1 – Modifications de l'intitulé et du classement de certaines fonctions	6
5.	Place du projet dans le programme gouvernemental de législation et dans d'autres planifications importantes	6
6.	Répercussions sur les finances, l'organisation, le personnel, les TIC et le territoire	6
7.	Répercussions sur les communes	7
8.	Répercussions sur l'économie, l'environnement et la société	7
9.	Proposition	7

1. Synthèse

La présente révision partielle de l'ordonnance sur le personnel (OPers ; RSB 153.011.1), qui doit prendre effet le 1^{er} janvier 2025, consiste pour l'essentiel à étendre l'horaire de travail fondé sur la confiance à certaines fonctions des classes de traitement 25 à 28. Il en découle un re-classement de la fonction « Cheffe/Chef de l'Office du personnel ». Parmi les autres modifications proposées pour l'annexe 1, certaines résultent de la révision (en cours) de la Description des fonctions-types (DFT), qui est mise en œuvre en plusieurs étapes conformément à l'ACE 1214/2021. À la suite d'un réexamen du travail de nuit, les catégories de personnel bénéficiant d'un bonus-temps pour travail de nuit ont été étendues. Enfin, une modification est apportée en ce qui concerne l'octroi des allocations de fonction en cas d'incapacité de travail due à une maladie ou à un accident.

2. Contexte

En septembre 2022, l'Office du personnel a mené une enquête auprès des cadres relevant de l'horaire de travail fondé sur la confiance. Compte tenu des résultats majoritairement positifs obtenus, le Conseil-exécutif a décidé, par ACE 929/2023 du 23 août 2023, d'étendre l'obligation de travailler selon cet horaire à certaines fonctions des classes de traitement 25 à 28 à compter du 1^{er} janvier 2025. La présente révision partielle de l'ordonnance sur le personnel met en œuvre cet arrêté.

À l'occasion de la nouvelle nomination à la fonction de « Cheffe/Chef de l'Office du personnel », le classement des cheffes et chefs des trois principaux offices gérant des ressources de la Direction des finances, à savoir les finances, l'informatique et le personnel, a été revu : les trois fonctions seront désormais toutes affectées à la classe de traitement (CT) 28. D'autres modifications de l'annexe 1 résultent de la révision en cours de la Description des fonctions-types (DFT), qui est mise en œuvre en plusieurs étapes conformément à l'ACE 1214/2021.

Plusieurs Directions ont demandé un réexamen des catégories de personnel créditées d'heures pour travail de nuit. Il se traduira par une extension du cercle des catégories de personnel ayant droit à un bonus-temps.

Une autre modification porte sur les allocations de fonction. Actuellement, l'OPers prévoit un « automatisme », selon lequel les allocations ne sont plus octroyées dès lors qu'une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident dure plus d'un mois. Cette réglementation s'étant révélée inapplicable dans la pratique, en particulier en ce qui concerne les allocations sans limitation de durée, il convient de supprimer cet automatisme de l'OPers. À l'avenir, c'est ainsi aux Directions et à la Chancellerie d'État qu'il incombera de décider de prolonger ou non le versement des allocations.

3. Grandes lignes des nouvelles réglementations

- Extension de l'horaire de travail fondé sur la confiance
- Extension des catégories de personnel bénéficiant d'un bonus-temps pour travail de nuit
- Modification de certains intitulés et classements de fonctions dans l'annexe 1
- Modification relative au versement de l'allocation de fonction en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident

4. Commentaire des articles

4.1 Article 52, alinéa 4 – Allocations de fonction en cas de maladie ou d'accident

Selon la disposition actuelle, en vigueur depuis le 1^{er} mars 2008, les allocations de fonction cessent d'être versées lorsque l'empêchement de travailler dure plus d'un mois. Depuis le 1^{er} janvier 2020, des allocations de fonction peuvent être octroyées sans limitation de durée. Cette mesure est possible lorsque des tâches supplémentaires ne figurant pas dans le cahier des charges réglementaire sont assumées pendant une période prolongée (p. ex. mission au sein du Care Team du canton de Berne). Elle peut également être accordée lorsque des tâches supplémentaires figurent dans la description de poste mais ne sont pas suffisamment prises en compte dans le classement de la fonction (p. ex. première greffière/premier greffier ou procureure/procureur en chef). L'allocation de fonction sans limitation de durée doit être considérée

comme faisant partie intégrante du traitement et doit donc également être versée en cas d'empêchement de travailler dû à une maladie ou à un accident.

Les dispositions en vigueur concernant les allocations de durée déterminée donnent régulièrement lieu à des incertitudes, car dans bien des cas la durée de l'absence pour cause de maladie ou d'accident n'est pas définie ou la règle applicable lorsque l'empêchement de travailler n'est que partiel est floue. Souvent, on assiste à des situations « on/off », dans lesquelles l'agente ou l'agent est alternativement présent une semaine et absent la suivante. La surcharge de travail administratif qui en résulte est considérable et les agentes et agents ont beaucoup de mal à suivre les demandes de remboursement ou les paiements a posteriori liés à leur situation. Compte tenu des difficultés rencontrées dans la pratique actuelle, il semble judicieux de supprimer l'automatisme prévu à l'article 52, alinéa 4 OPers. Avec l'abrogation de cet alinéa, le versement d'une allocation de fonction ne prend plus systématiquement fin lorsque l'empêchement de travailler pour cause de maladie ou d'accident dure plus d'un mois. Ainsi, la Direction ou la Chancellerie d'État a désormais la possibilité de tenir compte des circonstances concrètes pour décider s'il convient de cesser (prématurément) de verser une allocation de fonction.

Lorsqu'une incapacité de travail due à une maladie ou à un accident se prolonge, il est de toute façon généralement d'usage d'accorder la priorité aux tâches réglementaires figurant dans la description de poste et de renoncer aux tâches supplémentaires.

4.2 Article 119 – Rémunération (bonus-temps pour travail de nuit)

Certaines catégories de personnel bénéficient d'un bonus-temps pour travail de nuit correspondant à 20 pour cent du temps consacré aux interventions ordonnées qui sont effectuées entre 20 h et 6 h. Ce bonus-temps vise à tenir compte de la protection de la santé en compensant le facteur de pénibilité du travail de nuit par des heures de repos supplémentaires. Les fonctions y ouvrant droit sont énumérées de manière exhaustive à l'article 119, alinéa 1 OPers. Pour donner droit à ce bonus-temps, le travail de nuit doit non seulement être **ordonné** mais aussi être effectué avec une certaine **régularité**. Lorsque les interventions réalisées après 20 h ou avant 6 h le sont à titre exceptionnel, aucun temps de repos supplémentaire n'est crédité. En outre, le bonus-temps n'est accordé qu'aux fonctions des classes de traitement 1 à 23.

Ces dernières années, l'Office du personnel a été sollicité à plusieurs reprises pour savoir si l'énumération des fonctions donnant droit à un bonus-temps pour travail de nuit devait être étendue à d'autres catégories de personnel, qui satisfont également aux exigences susmentionnées (travail ordonné effectué entre 20 h et 6 h de manière régulière). En collaboration avec les services du personnel des Directions, l'Office du personnel a donc examiné les catégories concernées et étudié les demandes reçues. En plus du critère de la régularité¹, de la plage horaire approximative² et de la durée des interventions de nuit, d'autres conditions générales ont été prises en considération, notamment la question de savoir si le travail de nuit peut être effectué sous forme de télétravail (p. ex. dans le domaine informatique) ou si une présence sur place est requise. Dans le cadre de cette révision, la Direction des finances propose d'étendre le droit au bonus-temps pour travail de nuit visé à l'article 119, alinéa 1 OPers aux fonctions ou groupes de fonctions suivantes et de compléter l'énumération en conséquence (l'ajout entre parenthèses décrit succinctement l'activité donnant droit au bonus-temps) :

¹ Régularité : plusieurs fois par an

² Plage horaire : les interventions de nuit sont possibles toute la nuit ou par exemple uniquement en soirée ou dans les premières heures du matin.

- **Vétérinaires officiels ainsi qu'assistantes et assistants officiels à l'Office des affaires vétérinaires**
(activité : contrôles des animaux abattus et des viandes dans les abattoirs. Selon l'établissement, l'abattage commence dès 4 h 30)
- **Collaboratrices et collaborateurs de la surveillance de la pêche à l'Office de l'agriculture et de la nature**
(activité : urgences dans l'exploitation de piscicultures, interventions en cas de pollution des eaux)
- **Collaboratrices et collaborateurs des services de chauffeur pour les membres du Conseil-exécutif (Direction de la sécurité)**
(activité : services de chauffeur en dehors des horaires de travail habituels, notamment tard le soir)
- **Personnel du Service archéologique à l'Office de la culture**
(activité : fouilles de sauvetage réalisées la nuit en fonction des conditions et de l'organisation du chantier)
- **Collaboratrices et collaborateurs du service de régulation et du service des sinistres à l'Office des eaux et des déchets**
(activité : en cas d'incident, p. ex. d'inondation ou de pollution des eaux, nécessité de travailler sur place 24 heures sur 24)
- **Personnel de laboratoire**
(activité : analyses de laboratoire devant être effectuées sans délai, p. ex. à l'Institut des maladies infectieuses de l'Université de Berne)

4.3 Article 136e – Compensation des heures d'appoint (horaire de travail fondé sur la confiance)

Une prévision rédactionnelle est apportée à la version française de l'article 136e, alinéa 1. Cette disposition ne change pas sur le fonds.

4.4 Annexe 1 – Extension de l'horaire de travail fondé sur la confiance

Le 1^{er} janvier 2020, l'horaire de travail fondé sur la confiance a été introduit pour certains cadres des classes de traitement 27 à 30. À l'époque, le Grand Conseil avait chargé le Conseil-exécutif d'évaluer dans un délai de trois ans les conséquences de cette mesure sur les fonctions concernées et de lui soumettre un rapport à ce sujet, assorti d'une proposition dans l'éventualité où le Conseil-exécutif jugerait opportun d'étendre le champ d'application de cet horaire à d'autres fonctions ou classes de traitement.

En vue de l'établissement du rapport, l'Office du personnel a réalisé un sondage sur l'horaire de travail fondé sur la confiance auprès des cadres concernés. Compte tenu des résultats majoritairement positifs obtenus, le Conseil-exécutif a décidé, par ACE 929/2023 du 23 août 2023, d'étendre l'obligation de travailler selon cet horaire à certaines fonctions des classes de traitement 25 à 28 à compter du 1^{er} janvier 2025. Il s'agit de fonctions du deuxième échelon hiérarchique conférant une très grande marge de manœuvre et l'entière responsabilité des résultats et de la direction. Ce sont en règle générale les fonctions de membres de la direction d'un office

ou les fonctions de direction d'une unité administrative comparable. Ces fonctions sont signalées par un astérisque (*) dans l'annexe 1.

Classe de traitement	Intitulé de la fonction
28	Cheffe/Chef de la Division Police judiciaire, poca (nouvel intitulé : Direction de division Police 3)
28	Commandante de la Police cantonale suppléante/Commandant de la Police cantonale suppléant (nouvel intitulé : Direction suppléante Corps de police)
27	Direction de section 4
27	Cheffe/Chef de section Ia, poca (nouvel intitulé : Direction de division Police 2)
27	Directrice/Directeur d'établissement I
27	Planificatrice/Planificateur des finances cantonales
27	Secrétaire générale/général de la Cour suprême/du Tribunal administratif
26	Direction de section 3
26	Cheffe/Chef de section I, poca (nouvel intitulé : Direction de division Police 1)
26	Déléguée/Délégué aux affaires ecclésiastiques et religieuses
26	Directrice/Directeur d'établissement II
26	Direction INFORAMA
26	Conservatrice/Conservateur en chef du registre foncier
26	Direction finances et controlling 6
26	Direction de service juridique de Direction 1
26	Directrice/Directeur du Centre pédagogique de logopédie et d'entraînement auditif de Münchenbuchsee
26	Cheffe/Chef d'office régional des poursuites et des faillites
25	Direction de section 2
25	Directrice/Directeur d'établissement III
25	Inspectrice/Inspecteur de la pêche
25	Direction RH de Direction 3
25	Inspectrice/Inspecteur de la chasse
25	Cheffe/Chef du service de la promotion de la nature
25	Direction finances et controlling 5
25	Cheffe/Chef de centre d'expertises et d'examens I
25	Directrice/Directeur de foyer scolaire
25	Cheffe/Chef du Bureau cantonal de l'égalité entre la femme et l'homme

Le Grand Conseil a pris acte du rapport d'évaluation de l'horaire de travail fondé sur la confiance à l'unanimité le 7 décembre 2023. Les agentes et agents concernés ont été informés par courrier du 19 mars 2024 de l'extension prévue pour ce modèle d'horaire de travail.

En matière d'aménagement et d'enregistrement du temps de travail, les hautes écoles peuvent déroger aux dispositions de la législation sur le personnel pour tenir compte de leurs conditions spécifiques (pour l'Université, voir art. 18, al. 3, lit. e de la loi sur l'Université, LUni, RSB 436.11 et art. 53 ss de l'ordonnance sur l'Université, OUni, RSB 436.111.1 ; pour la Haute école spécialisée bernoise, voir art. 18, al. 2, lit. e de la loi sur la Haute école spécialisée bernoise, LHESB, RSB 435.411 et art. 22 s. de l'ordonnance sur la Haute école spécialisée bernoise, OHESB, RSB 436.811 ; pour la Haute école pédagogique germanophone, voir art. 19, al. 2, lit. e de la loi sur la Haute école pédagogique germanophone, LHEP, RSB 436.91 et art. 17 s. de l'ordonnance sur la Haute école pédagogique germanophone, OHEP, RSB 436.911). Des règles spécifiques, dérogeant à celles de la législation sur le personnel, s'appliquent donc à certains membres du personnel des hautes écoles. La présente modification s'applique aux collaboratrices et collaborateurs des hautes écoles ne relevant pas de ces dispositions dérogatoires.

4.5 Annexe 1 – Modifications de l'intitulé et du classement de certaines fonctions

Certaines modifications apportées à l'annexe 1 résultent de la révision en cours de la Description des fonctions-types (DFT), qui est mise en œuvre en plusieurs étapes conformément à l'ACE 1214/2021. Les modifications proposées ont été examinées par la commission d'évaluation puis approuvées par le Conseil-exécutif (cf. ACE 1278/2023 du 22 novembre 2023). Elles ont déjà été intégrées à la DFT, et le classement des agentes et agents repose sur les nouveaux intitulés de fonctions depuis début 2024. Les fonctions utilisées jusqu'ici pour le personnel administratif des écoles ont été supprimées et les agentes et agents exerçant des fonctions-types dans les domaines du personnel d'administration, du personnel spécialisé et du personnel scientifique ou des fonctions dirigeantes ont été reclassés. La présente révision partielle de l'OPers met en œuvre ces modifications dans l'annexe 1, comme le prévoit l'ACE 1278/2023. Les fonctions concernées relèvent des domaines suivants :

- Gastronomie et intendance
- Conciergerie
- Entretien des routes
- Police
- Administration des écoles

Le classement de la fonction de cheffe/chef de l'Office du personnel est en outre modifié (cf. ACE 137/2024 du 14 février 2024). Il a été réexaminé lorsque ce poste a été repourvu, en 2024. On a alors constaté qu'il convenait d'harmoniser le classement des cheffes et chefs des trois offices centraux gérant des ressources, à savoir les finances, l'informatique et le personnel, en les affectant à la CT 28. Ce nivellement s'explique par la similitude des tâches et des charges inhérentes à ces trois postes et repose sur une comparaison avec les cheffes et chefs des autres offices. Il a par ailleurs été relevé que le groupe des cheffes et chefs affectés à la CT 29 devait demeurer limité. L'adaptation de l'annexe 1 OPers permet de concrétiser dans l'ordonnance le classement de la fonction de cheffe et chef de l'Office du personnel à un échelon inférieur tel qu'il a été arrêté par le Conseil-exécutif et mise en œuvre lorsque ce poste a été repourvu.

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

La révision de l'OPers n'a aucun lien direct avec le programme gouvernemental de législature 2023 à 2026 ou avec d'autres planifications importantes.

6. Répercussions sur les finances, l'organisation, le personnel, les TIC et le territoire

L'extension de l'horaire de travail fondé sur la confiance concerne quelque 160 cadres. De manière générale, l'enregistrement de leur temps de travail et, partant, de leur travail d'appoint est supprimé. En contrepartie de ces heures qui ne sont plus compensées, le personnel concerné bénéficie d'une indemnité financière et/ou d'une allocation sous forme de temps, conformément à l'article 136e OPers et reçoit, selon son choix, deux des trois prestations suivantes :

- une allocation annuelle sous la forme d'une indemnité représentant trois pour cent du traitement annuel brut,
- une allocation annuelle sous la forme de cinq jours de compensation,

- des cotisations d'épargne supplémentaires de l'employeur au plan de prévoyance à hauteur de 3 pour cent du salaire assuré.

Le coût de l'introduction de l'horaire de travail fondé sur la confiance sera quasiment nul, car le calcul tient compte des provisions, qui disparaissent avec ce modèle d'horaire : en d'autres termes, il repose sur l'hypothèse selon laquelle les coûts engendrés (allocation d'un pourcentage du traitement et cotisations d'épargne à la caisse de pension) seront du même ordre de grandeur que les provisions qui devraient être constituées chaque année pour le travail d'appoint. L'option des jours de compensation n'entraîne pas de coûts de suppléance. Le droit uniforme à 33 jours de vacances se traduit par une augmentation du droit aux vacances pour les jeunes agentes et agents. Sur le plan arithmétique, les jours de congé supplémentaires correspondent à une indemnité de quelque 2,2 pour cent (pour 5 jours supplémentaires) ou 3,5 pour cent (pour 8 jours supplémentaires). Dans la pratique, il n'en découle toutefois aucune progression des dépenses, car les jours de compensation ne devraient en principe générer aucun coût de suppléance.

L'extension du droit relatif à un bonus-temps pour travail de nuit concerne une centaine d'agentes et agents, chargés d'effectuer en moyenne 50 heures de travail de nuit par an. Pour un bonus-temps de 20 pour cent, on estime ainsi la perte de capacité à environ 1 000 heures par an, ce qui ne devrait pas avoir de répercussions sur les finances, ni sur le personnel. Dans certains cas, les agentes et agents concernés pourraient bénéficier d'un à deux jours de congé supplémentaires par an pour compenser le travail de nuit. Pour garantir un fonctionnement sans faille, des mesures organisationnelles seront mises en place dans le cadre des ressources existantes.

7. Répercussions sur les communes

Ce projet n'a des répercussions sur les communes que pour autant qu'elles appliquent le droit cantonal du personnel.

8. Répercussions sur l'économie, l'environnement et la société

L'analyse d'impact de cette réglementation, réalisée à l'aide de la check-list prévue à cet effet, montre que ce projet n'a aucun impact significatif sur les formalités administratives ou les charges financières des entreprises ni sur l'économie cantonale dans son ensemble.

9. Proposition

La Direction des finances propose au Conseil-exécutif d'approuver la présente modification d'acte législatif.