

159-2011
166-2011

Numéro de l'intervention: 159-2011
Type d'intervention: **Motion**

Déposée le: 06.05.2011

Déposée par: Geissbühler-Strupler (Herrenschwanden, UDC) (porte-parole)
Schürch (Huttwil, UDC)

Cosignataires: 0

Urgente: Oui 09.06.2011

Date de la réponse: 17.08.2011
Numéro de l'ACE 1356/2011
Direction: POM

Le recrutement pour la police est une tâche publique

Le Conseil-exécutif est chargé

- de mettre en œuvre comme décidé l'augmentation des effectifs du corps de police,
- d'adapter les conditions de travail de Police Bern à celles pratiquées dans les cantons voisins,
- de faire de la nationalité suisse une exigence absolue dans le recrutement de personnel de police.

En conséquence des conclusions du projet LOBENAR, la Direction de la police et des affaires militaires a signalé déjà en 2009 qu'il manquait à police Bern 130 postes à plein temps. Comme le Grand Conseil a reconnu que la sécurité est le fondement de l'ordre étatique, il a approuvé l'augmentation progressive des effectifs du corps de police. Les coûts de 55 postes supplémentaires sont ainsi inscrits au plan intégré mission-financement de 2011 à 2013.

Comme les délits commis contre l'intégrité corporelle ont une fois de plus augmenté dans le canton de Berne et que Police Bern est fortement mise à contribution par les nombreuses grandes manifestations qui sont organisées dans la ville fédérale, surtout les fins de semaine, la décision d'augmenter les effectifs doit être mise en œuvre rapidement.

Les policières et policiers doivent répondre à des exigences élevées. Au contact des individus les plus divers, ils sont confrontés à toutes sortes de situations, heureuses ou tragiques. Pour exercer ce métier, ils doivent mener des contrôles, des enquêtes, surveiller, protéger. Ils doivent être capables de gérer des conflits, de travailler en équipe, être en bonne forme physique.

Pour côtoyer les personnes les plus diverses dans toutes sortes de situations, il faut une grande résistance nerveuse et de la compassion. C'est pourquoi les conditions d'admission à l'école de police sont sévères et la formation, difficile.

Un apprentissage professionnel sanctionné par un certificat fédéral de capacité ou une formation de même niveau est exigée.



Afin que le canton de Berne ait à sa disposition une relève bien qualifiée, les conditions d'engagement, qui sont nettement moins bonnes dans le canton de Berne qu'ailleurs, doivent être adaptées. Une comparaison montre en effet que les policiers et policières du canton de Berne sont désavantagés en ce qui concerne aussi bien les salaires que les allocations et les horaires de travail hebdomadaires. La décision, prise il est vrai par le Conseil-exécutif, d'introduire une cinquième semaine de vacances, décision en suspens depuis deux ans, doit enfin être appliquée. Ce qui frappe le plus en effet, c'est la différence des salaires parmi les diplômés de l'École de police âgés de 30 à 40 ans. Dans tous les corps de comparaison, un agent de 35 ans gagne en moyenne 87 000 francs par an, alors que dans le corps de la Police cantonale, le salaire annuel est de quelque 77 500 francs.

Les désavantages concurrentiels de la Police cantonale bernoise risquent de devenir un vrai problème. Car la situation de sous-effectif a pour effet de détériorer les conditions de travail du fait de la multiplication des interventions en fin de semaine, ce qui a un impact négatif sur la vie familiale et, partant, sur la satisfaction au travail.

Il faut s'opposer au projet de résoudre les problèmes de recrutement qui existent en engageant des étrangers (moins cher) et de renoncer à l'exigence absolue du passeport suisse. La police exerce comme l'armée le monopole de la puissance publique. Elle a la responsabilité de l'accomplissement de la tâche publique la plus importante, à savoir la protection des citoyennes et citoyens. C'est pourquoi la police ne doit pouvoir être exercée que par des personnes qui font allégeance à notre Etat.

Numéro de l'intervention: 166-2011
Type d'intervention: **Motion**

Déposée le: 27.05.2011

Déposée par: Guggisberg (Kirchlindach, UDC) (porte-parole)
Hadorn (Ochlenberg, UDC)

Cosignataires: 0

Urgente: Oui 09.06.2011

Date de la réponse: 17.08.2011
Numéro de l'ACE 1356/2011
Direction: POM

Pas de membres de la Police cantonale sans passeport suisse

Le Conseil-exécutif est chargé d'introduire une nouvelle réglementation dans la législation sur la police dont la révision partielle est prévue pour la législature en cours, selon laquelle seules les personnes de nationalité suisse seront admises dans le corps de police.

Développement

D'après la répartition des tâches dans le domaine de la sécurité intérieure au sens de l'article 57 de la Constitution fédérale, la souveraineté de la police appartient en principe aux cantons. Compte tenu de son autonomie d'organisation, le canton est par conséquent libre de régler comme il l'entend le statut du personnel en charge des tâches de police. Il n'y a aucune harmonisation entre les cantons. Certaines villes et certains cantons n'imposent plus la nationalité suisse comme condition d'accès au corps de police (p. ex. les villes de Bâle et de Genève, les cantons d'Appenzell et de Schwyz). Compte tenu des difficultés de recrutement, certains souhaiteraient que le canton de Berne leur emboîte le pas. Il faut s'y opposer pour les raisons suivantes :

La police assume des tâches publiques élémentaires : elle veille à l'exécution du droit, à la sécurité de la population et à l'ordre public. Ces tâches ne peuvent être confiées qu'à des personnes qui sont intégrées et qui font allégeance à notre Etat, nos valeurs et notre ordre juridique. Seules des personnes de nationalité suisse peuvent exécuter efficacement les tâches relevant de la souveraineté publique et se montrer crédibles auprès des personnes qui sont soumises à ces tâches.

Au quotidien, la police est confrontée à des défis toujours plus grands. Les incivilités, la violence et les menaces à l'égard de la police se sont massivement aggravés ces dernières années. Il est dans ces conditions d'autant plus important que le corps de police donne une image d'efficacité et d'homogénéité. Renoncer aux règles actuelles et admettre des personnes sans passeport suisse dans le corps de police y ferait naître des risques de conflit. L'exercice des tâches de police s'en trouverait encore plus compliqué.

Comme le veut le droit en vigueur, on ne fera d'exception à cette exigence de la nationalité suisse que pour les personnes au bénéfice d'une formation scientifique ou spécifique qui ne sont pas en contact direct avec la population.

Réponse commune du Conseil-exécutif

Point 1 de la motion 159/2011 Geissbühler-Strupler – augmentation des effectifs du corps de police

L'augmentation des effectifs de la Police cantonale bernoise (POCA) et l'amélioration des conditions de travail (avant tout de la rémunération) sont depuis plusieurs années des thèmes récurrents, également au Grand Conseil. Celui-ci s'est prononcé en faveur d'une hausse des effectifs de la POCA après avoir traité quatre motions à ce sujet: M 154/2007 Meyer (PS-JS), *Sécurité publique dans la ville et le canton de Berne*; M 225/2009 Beerli-Walker (PS-JS), *Renforcer le travail de prévention de la police*; M 281/2009 Meyer (PS-JS), *Sécurité dans le canton de Berne: il faut agir!*; M 316/2009 Geissbühler-Strupler, Blank (UDC), *Augmenter les effectifs de la police*. Ces interventions ont toutes été approuvées dans leur principale revendication, à savoir de renforcer les effectifs du corps de police.

Dans le cadre d'un projet rassemblant plusieurs Directions, le Conseil-exécutif s'est penché notamment sur la question d'une hausse des effectifs de la POCA de 130 postes et les a fait inscrire dans le plan intégré mission-financement du canton. Compte tenu de la situation critique au niveau du recrutement et de la capacité de l'Ecole de police, la hausse des effectifs de la POCA avait initialement été prévue de manière échelonnée sur cinq ans. Le Conseil-exécutif a en outre décidé de se prononcer sur chaque tranche prévue, afin de conserver sa liberté d'action en matière de politique financière. L'augmentation des effectifs de 130 postes d'ici 2016 engendre des coûts périodiques de quelque 21 millions de francs par année.

Afin d'alléger le budget 2011, le Conseil-exécutif a décidé de reporter la première hausse des effectifs à 2012. Les futurs agents et agentes de police de la première tranche (16 postes) sont actuellement en formation et seront mis à disposition du corps en 2012. Au vu des perspectives financières difficiles, le Conseil-exécutif a été contraint de reporter d'une année – dans le plan intégré mission-financement – la deuxième tranche (30 agents; formation en 2012, intégration du corps en 2013) et par conséquent également les troisième, quatrième et cinquième tranches. Cette mesure s'inscrit dans le cadre du programme d'allègement budgétaire 2012 du Conseil-exécutif. Celui-ci n'entrevoit pour l'instant aucune possibilité de revenir sur cette mesure. La hausse nécessaire des effectifs de la POCA pour les années à venir de 114 postes au total d'ici à 2017 est cependant incontestée sur le fond. Les agents et agentes de police de la deuxième tranche devraient être formés en 2013 et intégrés au corps de police en 2014. Il n'est toutefois pas impossible que le Conseil-exécutif doive se pencher sur les troisième, quatrième et cinquième tranches

lors des prochains processus de planification. C'est pourquoi le Conseil-exécutif propose l'adoption du point 1 sous forme de postulat.

Point 2 de la motion 159/2011 Geissbühler-Strupler – adaptation des conditions de travail

Le Conseil-exécutif est conscient que sur le marché fortement disputé "du travail de sécurité", les corps de police suisses ne sont pas les seuls à chercher une relève qualifiée. L'Office fédéral de la police, le Corps des gardes-frontière, la police des chemins de fer et diverses entreprises de sécurité privées sont confrontés à la même situation. Ces groupes ont toutefois un avantage considérable au niveau de la rémunération. Etant donné que de nos jours les personnes intéressées sont plus mobiles, elles comparent davantage les différentes conditions d'engagement et de travail des corps et employeurs.

Par rapport à la concurrence, la POCA doit faire face à d'importants désavantages compte tenu de ses conditions d'engagement et de travail actuelles. Ces inconvénients ne concernent pas uniquement le traitement et les allocations mais également la hausse annuelle des salaires, le temps de travail hebdomadaire et la cinquième semaine de vacances (qui a été gelée depuis plus de 2 ans pour des raisons financières). Les comparaisons annuelles effectuées à l'échelle nationale montrent que les salaires du personnel de la POCA se situent en dessous de la moyenne. Par rapport aux autres cantons recensés, la différence des salaires versés aux personnes diplômées d'une école de police est la plus importante pour la catégorie d'âge des 30 à 40 ans ainsi que pour les spécialistes et les cadres. Les calculs actuels de la POCA, effectués sur la base de chiffres comparatifs déterminés en collaboration avec l'Office du personnel, montrent que l'augmentation des traitements de la POCA nécessiterait entre 22 et 45 millions de francs chaque année, suivant que la comparaison est effectuée uniquement avec d'autres cantons (notamment Argovie et Zurich) ou avec la Confédération (dans ce cas, le montant nécessaire serait même supérieur au besoin annoncé).

Les désavantages concurrentiels de la POCA évoqués devraient encore s'aggraver compte tenu de l'évolution démographique prévue, de la demande croissante de l'économie privée (moins de personnes terminant leur apprentissage sur le marché du travail) et de la concurrence accrue (d'autres corps renforcent également leurs effectifs ou comblent des lacunes). Dans le pire des cas, le nombre de personnes devant être recrutées pour les futures écoles de police ne pourra pas être atteint, ce qui pourrait à nouveau déboucher sur une pénurie de personnel, qui contribuerait à son tour – comme l'expérience le montre – à détériorer les conditions de travail, qui ne sont déjà plus concurrentielles (p. ex. davantage d'interventions en fin de semaine et pour le compte du service d'ordre). Une telle situation se répercute directement sur la satisfaction du personnel et entraîne en général une plus importante fluctuation de l'effectif ainsi que davantage d'absences pour cause de maladie.

La question des différences de traitement ne concerne pas uniquement la POCA, mais également de nombreux domaines de l'administration cantonale, et notamment la catégorie d'âge des 30 à 40 ans avec quelques années d'expérience. Une adaptation globale entraînerait des coûts considérables. Compte tenu de la situation financière du canton de Berne et des efforts en matière d'économies, le Conseil-exécutif n'est pas en mesure de débloquer les moyens nécessaires.

Le Conseil-exécutif reconnaît qu'une amélioration des conditions de travail de la POCA s'impose. Il prend cette question au sérieux et s'engage en ce sens. Toute suggestion d'amélioration doit cependant être replacée dans le contexte global et soumise à un examen approfondi.

Point 3 de la motion 159/2011 Geissbühler-Strupler et motion 166/2011 Guggisberg – faire de la nationalité suisse une exigence absolue dans le recrutement de personnel de police

Conformément à l'article 6, alinéa 1 de la loi du 20 juin 1996 sur la police cantonale (LPC; RSB 552.1), la nationalité suisse est indispensable à l'admission dans la police. L'alinéa 2 LPC précise quant à lui que le Conseil-exécutif peut prévoir des exceptions. C'est pour-

quoi la POCA peut aujourd'hui déjà déroger au principe de nationalité suisse lors de l'embauche de spécialistes. Dans certains domaines, en partie hautement spécialisés et nécessitant une formation scientifique ou technique, la POCA emploie des personnes titulaires du permis C. Au vu des analyses de la Direction de la police et des affaires militaires, le Conseil-exécutif n'entrevoit actuellement aucune nécessité de modifier la LPC sur le point de la nationalité suisse. Celle-ci doit demeurer jusqu'à nouvel ordre une condition nécessaire à l'admission à l'école de police et donc à l'intégration au service de police en uniforme dans le canton de Berne.

Proposition: M 159/2011	Point 1	adoption sous forme de postulat.
	Point 2	adoption sous forme de postulat.
	Point 3	adoption et classement.
M 166/2011		adoption et classement.

Au Grand Conseil