



Intervention parlementaire

Réponse du Conseil-exécutif

N° de l'intervention : 190-2022
Type d'intervention : Postulat
Motion ayant valeur de directive : ☐
N° d'affaire : 2022.RRGR.308

Déposée le : 12.09.2022

Motion de groupe : Oui
Motion de commission : Non
Déposée par : Le Centre (Bichsel, Merligen) (porte-parole)
Le Centre (Rothenbühler, Lauperswil)
Le Centre (Roggli, Rüschegg Heubach)
Le Centre (Matti, Zweisimmen)
Le Centre (Gerber, Schüpfen)
Le Centre (Mühlemann, Grasswil)
Le Centre (Bühler, Romont BE)

Cosignataires : 4

Urgence demandée : Oui
Urgence accordée : Oui 01.12.2022

N° d'ACE : 77/2023 du 25 janvier 2023
Direction : Direction de l'instruction publique et de la culture
Classification : -
Proposition du Conseil-exécutif : **Vote point par point :**
Point 1 : adoption et classement
Point 2, 3 et 4 : adoption

Améliorer la continuité et la prévisibilité dans l'enseignement

Le Conseil-exécutif est chargé :

1. d'étudier la possibilité d'introduire et de mettre en œuvre un degré d'occupation minimal de 50 % pour les enseignantes et enseignants de l'école obligatoire, ainsi que de régler les exceptions (maternité, p. ex.) ;
2. de développer un système d'incitations pour récompenser financièrement un degré d'occupation plus élevé à l'école obligatoire, incluant l'examen de possibles augmentations du degré d'occupation ;
3. d'étudier un possible étoffement des compétences du secrétariat scolaire dans le but d'alléger la charge administrative du personnel enseignant ;
4. de soutenir les communes dans la revalorisation du secrétariat scolaire et la mise en œuvre de ces mesures.

Développement :

Tous les cantons sont concernés par la pénurie de personnel enseignant. Pour faire face à cette situation critique, plusieurs cantons ont recours à l'introduction d'un degré d'occupation prédéfini. Ces efforts supplémentaires demandés au corps enseignant doivent être compensés financièrement et la charge administrative doit être réduite ou répartie différemment. Le présent postulat vise à pallier le manque cruel de personnel enseignant que nous connaissons actuellement en recourant pendant un certain temps à des professionnelles et professionnels formés et expérimentés, jusqu'à ce qu'il y ait suffisamment d'enseignantes et d'enseignants diplômés.

Chiffre 1

Le Conseil-exécutif est chargé d'introduire un degré d'occupation minimal défini de 50 %. Il peut également prévoir des exceptions. Avec l'augmentation du degré d'occupation moyen par contrat de travail, les enseignantes et enseignants bien formés et qualifiés assument leurs responsabilités et garantissent un enseignement de qualité. Cette démarche contribue à pallier le cruel manque de personnel enseignant que nous connaissons actuellement et donne le temps de former d'autres enseignantes et enseignants.

Problématique : le temps partiel est toujours plus répandu dans nos écoles. Alors qu'auparavant une personne assumait la responsabilité d'une classe à elle seule, il arrive aujourd'hui que plusieurs personnes se partagent cette responsabilité. Ces petits temps partiels ont pour conséquence que, dans certaines classes, une seule et même matière est enseignée par plusieurs enseignantes ou enseignants – ce qui implique une nécessaire concertation. Les postes à temps partiel sont un outil précieux pour concilier vie familiale et vie professionnelle. Et bien sûr, la forte proportion de femmes à l'école obligatoire (98 % à l'école enfantine, 95 % au niveau du cycle élémentaire, 83 % au degré primaire et 55 % au degré secondaire I) entraîne également un fort pourcentage de temps partiel. Mais cette proportion élevée de personnel à temps partiel est aussi due à d'autres facteurs, notamment à l'augmentation des exigences professionnelles, également dictée par les multiples réformes de l'enseignement. Le fait que les élèves soient confrontés à une multiplicité d'adultes changeant sans cesse dans une même classe et que les responsabilités ne soient pas clairement définies entraîne souvent davantage de problèmes au lieu précisément de les résoudre.

Reste que, malgré les efforts de formation importants de la PHBern et d'autres institutions, la proportion élevée de personnes travaillant à temps partiel entraîne une pénurie permanente de personnel enseignant et a également des répercussions négatives sur le système scolaire. Du point de vue de l'employeur, les faibles degrés d'occupation n'ont rien de comparable avec les degrés d'occupation élevés ou aux emplois à plein temps. En effet, il faut fournir des prestations de coordination, on gaspille du temps et de l'énergie et certains coûts sont inhérents à chaque contrat de travail (frais administratifs, formation continue, évaluation des collaboratrices et collaborateurs, etc.). Pour éviter cela, les enseignantes et enseignants doivent à l'avenir être à nouveau en mesure de travailler à des degrés d'occupation élevés et d'assumer une classe quasiment seuls et sans concertations chronophages. Cette mesure facilite également la gestion du personnel par les directions d'école. La réduction du nombre de personnes de référence par enfant, le renforcement du sens des responsabilités des enseignantes et enseignants vis-à-vis des enfants qui leur sont confiés, l'augmentation de la satisfaction au travail, le renforcement du calme dans les classes, l'augmentation du temps passé par les enseignantes et enseignants dans leur profession (moins de bureaucratie et de stress) et la réduction du gaspillage de temps et d'énergie (efforts de coordination) sont autant de retombées qui seraient positives.

Chiffre 2

L'incitation financière peut prendre la forme de primes uniques, de primes temporaires (augmentation temporaire du salaire en cas d'augmentation considérable et durable du degré d'occupation) ou de primes permanentes (adaptation progressive du salaire). Il convient également d'examiner une augmentation du temps de travail et son impact sur l'école obligatoire.

Chiffre 3

Les enseignantes et enseignants de tous les niveaux pointent du doigt la surcharge de travail administratif. Le Conseil-exécutif est chargé d'examiner quelles tâches administratives ne doivent pas obligatoirement être effectuées par le corps enseignant et pourraient être prises en charge par le secrétariat scolaire. Il est également fait état du recours à de nombreux formulaires différents qui ne sont pas harmonisés ni numérisés. L'amélioration de l'efficacité permettrait de réduire la paperasse et de se concentrer sur la mission principale de l'école, l'enseignement.

Chiffre 4

Les communes sont responsables du recrutement des personnes affectées au secrétariat scolaire. Si des pourcentages de postes supplémentaires devaient être créés pour le secrétariat en vertu du point 3, le canton devrait également contribuer à leur financement.

Motivation de l'urgence : pour pouvoir lutter contre la pénurie de personnel enseignant, même à court terme, il faut également prendre des mesures de planification du personnel.

Réponse du Conseil-exécutif

Dans le présent postulat, il est demandé au Conseil-exécutif d'étudier la possibilité d'introduire un degré d'occupation minimal de 50 % à l'école obligatoire, de développer un système d'incitations visant à accroître le degré d'occupation des enseignantes et enseignants de l'école obligatoire, d'étudier un possible transfert de tâches entre les membres du corps enseignant et les secrétariats scolaires, et de soutenir les communes dans la revalorisation de ces derniers. Ces mesures doivent contribuer à atténuer la pénurie de personnel enseignant et améliorer la continuité ainsi que la prévisibilité dans l'enseignement.

Comme l'autrice et les auteurs du postulat, le Conseil-exécutif estime que la pénurie d'enseignantes et d'enseignants qualifiés constitue un défi important pour les autorités d'engagement qui cherchent à recruter du personnel adapté. Il est aussi d'avis qu'il faut la prendre très au sérieux. C'est pourquoi la Direction de l'instruction publique et de la culture a élaboré diverses mesures pour contrer la pénurie, de concert avec les partenaires sociaux et l'Association des communes bernoises.

Le Conseil-exécutif part du principe que tous les points du postulat se limitent à l'école obligatoire. Dans ce contexte, il prend position comme suit à leur sujet :

Point 1

Ce sont les communes et les directions d'école qui sont les autorités d'engagement du corps enseignant. Les directions d'école pilotent la planification des programmes d'enseignement et en sont responsables. Aujourd'hui déjà, elles peuvent gérer librement ces programmes et fixer des degrés d'occupation minimaux. Selon le Conseil-exécutif, il est délicat que le canton

intervienne dans ce domaine et touche ainsi à l'autonomie communale, car ce sont les communes qui connaissent le mieux les conditions locales.

Édicter des directives générales limiterait fortement la compétence et la flexibilité des directions d'école, et prêterait beaucoup les écoles de petite taille, notamment dans les régions rurales. Le Conseil-exécutif partage l'avis de l'autrice et des auteurs du postulat : le degré d'occupation moyen a une influence décisive sur le marché du travail. Le rapport « L'éducation en Suisse » 2018 indique que le temps partiel est particulièrement prévalent dans la profession enseignante, même par rapport à d'autres secteurs comportant une forte proportion de femmes. Cependant, le fait que 40 % des personnes nouvellement diplômées de haute école pédagogique postulent pour un degré d'occupation plus élevé que celui qui était le leur un an après la fin de leurs études montre que le degré d'occupation moyen (faible) ne correspond pas toujours à un choix et qu'il dépend des postes mis au concours par les autorités d'engagement. En outre, les faibles degrés d'occupation sont contestables du point de vue de l'égalité entre les sexes, car ils présentent des désavantages en matière de prévoyance vieillesse et contribuent à l'écart entre les rentes des femmes et des hommes (*gender pension gap*). Toutefois, l'expérience montre aussi que les directions d'école sont très heureuses de compter dans leurs rangs des enseignantes et enseignants avec un faible degré d'occupation, car ceux-ci sont flexibles et peuvent assumer des remplacements à la dernière minute.

Le rapport « L'éducation en Suisse » 2018 renvoie à diverses études indiquant que les hommes comme les femmes choisissent souvent l'enseignement, car il est facile de le concilier avec une vie de famille. Ainsi, dans le canton de Fribourg, l'introduction prévue d'un degré d'occupation minimal a suscité de vives discussions, et le gouvernement a dû renoncer à édicter une consigne contraignante, au profit d'une recommandation.

Les faibles degrés d'occupation permettent donc d'améliorer la conciliation entre vie de famille et vie professionnelle. Ils sont par exemple très attrayants pour les personnes qui souhaitent reprendre une activité professionnelle après l'avoir interrompue pour s'occuper de leur famille. Si un degré d'occupation minimal de 50 % était fixé, des enseignantes et enseignants dans cette situation risqueraient de quitter pour de bon la profession.

C'est pourquoi le Conseil-exécutif estime que l'introduction d'un degré d'occupation minimal à l'école obligatoire doit tenir compte des spécificités propres à chaque commune. Étant donné que les communes ont déjà la possibilité de fixer des degrés d'occupation minimaux, il propose d'adopter et de classer le postulat.

Point 2

Selon le Conseil-exécutif, il est délicat, du point de vue du droit du travail et de la législation sur l'égalité, de prévoir des rémunérations et des conditions de travail différentes pour différents degrés d'occupation (voir à ce sujet la réponse du Conseil-exécutif à la motion 166-2022). Le Conseil-exécutif note que seules des évaluations différentes des postes de travail justifient des différences en termes de salaire. En vertu du principe d'égalité qui est fixé à l'article 8 de la Constitution fédérale, les personnes qui travaillent à temps partiel ne doivent pas être prétérites par rapport aux personnes qui travaillent à temps plein ou, plus généralement, aux personnes qui travaillent à un degré d'occupation élevé.

Ce sont avant tout les maîtresses et les maîtres de classe qui ont des degrés d'occupation élevés et qui contribuent donc grandement à la stabilité de l'école obligatoire. Le Conseil-

exécutif est prêt à étudier la possibilité de mettre en place des incitations pour cette catégorie d'enseignantes et d'enseignants, en tenant compte des capacités financières.

Point 3

Au début de l'année scolaire 2022-2023, la Direction de l'instruction publique et de la culture a invité les écoles qui ne se concentrent pas encore uniquement sur les tâches indispensables liées à leurs mandats de collaboration et de participation ainsi que de formation continue à le faire tant que la situation restera tendue en raison de la pénurie de personnel. Cela nécessite de réaliser une revue critique des travaux administratifs effectués au sein des établissements, du nombre de séances et du temps nécessaire à leur organisation, des projets de développement des écoles, des manifestations scolaires, etc. Le but est de parvenir à une réduction sensible de la charge de travail non imputable au cœur de métier – l'enseignement – afin de décharger effectivement le personnel enseignant. Pour sa part, la Direction de l'instruction publique et de la culture met tout en œuvre pour maintenir au niveau le plus bas possible la charge administrative des écoles.

Le Conseil-exécutif soutient cette demande et est prêt à étudier, de concert avec l'Association des communes bernoises, la possibilité de transférer, de manière ciblée, des tâches administratives du corps enseignant aux secrétariats scolaires. Par conséquent, il propose l'adoption du point 3.

Point 4

Les collaboratrices et collaborateurs des secrétariats scolaires sont des employés communaux dont les conditions de travail sont régies par un acte législatif communal (règlement sur le personnel). La loi sur l'école obligatoire exige uniquement que les communes mettent à la disposition des établissements de la scolarité obligatoire des ressources destinées à la tenue de secrétariats (art. 48a, al. 1). Le Conseil-exécutif est prêt à conseiller les communes en ce qui concerne la revalorisation des secrétariats scolaires, sans modifier sur le fond la répartition des coûts entre le canton et les communes.

Destinataire

– Grand Conseil