

Intervention parlementaire. Réponse du Conseil-exécutif

N° de l'intervention: 079-2019
Type d'intervention: Motion
Motion ayant valeur de directive: ☒
N° d'affaire: 2019.RRGR.97

Déposée le: 12.03.2019

Motion de groupe: Oui
Motion de commission: Non
Déposée par: PS-JS-PSA (Wildhaber, Rubigen) (porte-parole)
PS-JS-PSA (Näf, Muri)
PS-JS-PSA (Fisli, Meikirch)

Cosignataires: 17

Urgence demandée: Non
Urgence accordée:

N° d'ACE: 952/2019 du 4 septembre 2019
Direction: Direction de l'instruction publique
Classification: —
Proposition du Conseil-exécutif: **Adoption et classement**



Des mesures ciblées pour rendre le métier d'enseignant plus attrayant

Le Conseil-exécutif est chargé de garantir qu'il y ait assez d'enseignantes et d'enseignants compétents en prenant des mesures ciblées visant à rendre l'enseignement plus attrayant.

Développement :

La pénurie de personnel enseignant, qui sévit dans bon nombre d'établissements scolaires, donne beaucoup de fil à retordre aux directions d'école. La qualité de l'enseignement s'en ressent. A partir du moment où être diplômé ne figure même plus parmi les conditions d'engagement, les responsables doivent commencer à se poser des questions. La pénurie de personnel enseignant qualifié passe au second plan. On se contente seulement de pourvoir la place. Certes, le cours a (presque) toujours lieu. Mais nos enfants ont droit à ce qu'il soit de qualité.

Un signal politique doit être envoyé de toute urgence pour rendre le métier d'enseignant-e plus attrayant et convaincre les personnes qui y ont été formées de revenir l'exercer, de ne pas partir en préretraite ou de prendre en charge un plus grand nombre de leçons.

La question de la vocation – ce pour quoi on choisit l'enseignement – est intéressante. Il convient à cet égard d'accorder une attention particulière à la gent masculine. Il convient de s'interroger également sur les raisons qui amènent quelqu'un à ne pas enseigner dans le canton de Berne ou à abandonner ce métier. Nous avons de la peine à recruter des hommes et à fidéliser le personnel enseignant en charge d'un grand nombre de leçons.

Nous ne pouvons changer les structures du canton de Berne, mais nous pourrions tout faire pour améliorer la qualité des écoles et des structures d'accueil, et ainsi rendre le canton de Berne plus attrayant pour les parents et leurs enfants, mais aussi pour le personnel enseignant qualifié.

Réponse du Conseil-exécutif

La présente motion relève de la compétence exclusive du Conseil-exécutif (motion ayant valeur de directive). Ce dernier dispose ainsi d'une latitude relativement grande en ce qui concerne le degré de réalisation des objectifs, les moyens à mettre en œuvre et les autres modalités. Il décide en dernier ressort.

La présente motion charge le Conseil-exécutif de garantir qu'il y ait assez d'enseignantes et d'enseignants compétents en prenant des mesures ciblées visant à rendre l'enseignement plus attrayant. Elle est motivée par les difficultés à pourvoir les postes vacants et en particulier à recruter des hommes.

Les enseignants et enseignantes contribuent largement à la formation des nouvelles générations ainsi qu'à l'intégration et à la cohésion sociale au sein de notre société toujours plus mixte. C'est pourquoi il est important de créer des conditions financières et structurelles stables qui permettent aux institutions de formation et aux membres du corps enseignant de remplir leurs tâches de manière optimale. Ces dernières années, les modifications structurelles ont été effectuées avec beaucoup de retenue, ce qui a permis d'apporter un apaisement dans le système de formation. Cela vaut aussi pour l'introduction du Lehrplan 21 dans la partie germanophone du canton : les écoles et les enseignants et enseignantes ont jusqu'à fin juillet 2022 pour mettre ce plan d'études en œuvre.

Des efforts ciblés sont nécessaires pour accroître la proportion d'hommes enseignant dans les établissements de la scolarité obligatoire. Ainsi, la Direction de l'instruction publique soutient la participation active de la Haute école pédagogique germanophone (PHBern) au projet « Männer an die Primarschule ». Ce dernier vise à augmenter la proportion d'hommes dans les écoles primaires en collaboration avec des institutions de formation et des associations professionnelles. L'offre de formation étendue destinée aux personnes en reconversion professionnelle et aux titulaires d'une maturité professionnelle permet aussi de rendre la formation au métier d'enseignant plus attrayante pour les hommes. Au semestre d'automne 2011, la proportion d'hommes étudiant à l'Institut des degrés préscolaire et primaire de la PHBern s'élevait à 12 pour cent. Elle n'a cessé de croître depuis, pour atteindre 18 pour cent au semestre d'automne 2018. Il faut par ailleurs des conditions d'engagement et de travail compétitives qui incitent les membres du corps enseignant et de direction d'école à travailler dans les écoles bernoises. Cet élément est crucial au vu des difficultés pour pourvoir les postes vacants. Dès lors, le Conseil-exécutif et le Grand Conseil ont régulièrement contrôlé ces conditions au cours des années passées et apporté des améliorations ponctuelles. L'accent a été mis en particulier sur le salaire. La classe de traitement de certaines catégories d'enseignants et d'enseignantes a ainsi été relevée (p. ex. enseignants et en-

seignantes de l'école enfantine, enseignants et enseignantes spécialisés et directions d'école). En outre, une modification de la loi sur le statut du corps enseignant en 2014 a permis de réinstaurer une progression salariale annuelle et de combler des retards salariaux. Des mesures ont également été prises en ce qui concerne les conditions d'exercice du métier. Ainsi, des leçons supplémentaires sont maintenant disponibles dans les établissements de la scolarité obligatoire pour décharger les enseignants et enseignantes qui rencontrent des situations difficiles (leçons SOS) ou pour le co-enseignement. A l'école enfantine, les enseignants et enseignantes qui le désirent peuvent par ailleurs bénéficier de l'aide d'auxiliaires de classe pour les tâches d'encadrement au cours du premier trimestre, qui est souvent très exigeant. De plus, les inspections scolaires ont la possibilité d'autoriser, si nécessaire, une leçon supplémentaire de maîtrise de classe. Afin de faciliter l'entrée en fonction des nouveaux enseignants et enseignantes, un pool spécial a été créé en 2017 pour les établissements de la scolarité obligatoire dans le but de mettre en place des mentorats et de décharger les enseignants et enseignantes en début de carrière. Le 1er août 2019, il a été étendu aux personnes en reconversion professionnelle et aux étudiants et étudiantes des hautes écoles pédagogiques. Par ailleurs, les programmes d'enseignement ont été réduits d'une leçon dans les écoles professionnelles. Sur la base de la comparaison intercantonale des conditions d'engagement du corps enseignant réalisée en 2016 sur mandat du Grand Conseil, le Conseil-exécutif et le Grand Conseil ont en outre défini des champs d'action en matière de politique du personnel. L'un des objectifs principaux consiste à continuer d'améliorer la progression salariale. Il a aussi été constaté que les salaires dans le domaine de l'école obligatoire n'étaient pas concurrentiels. Par conséquent, le Conseil-exécutif a décidé, dans le cadre du processus de planification financière pour 2019, de transférer à la classe de traitement 7 les enseignants et enseignantes du primaire et de l'école enfantine, qui sont actuellement affectés à la classe de traitement 6. Les charges supplémentaires importantes qui sont liées à cette mesure (env. 8,5 millions de francs en 2020 et 20,4 millions de francs par la suite) s'opposent à la situation financière difficile du canton, qui sera marquée ces prochaines années par des besoins d'investissement accrus, une baisse des versements compensatoires de la péréquation financière nationale et l'évolution de la politique fiscale.

Le nombre croissant d'étudiants et d'étudiantes à la PHBern, qui s'est accru de manière régulière pour atteindre une augmentation de quelque 19 pour cent entre le semestre d'automne 2011 et le semestre d'automne 2018, indique que l'image du métier d'enseignant ou d'enseignante s'est améliorée ces dernières années. Cela est certainement dû à la reconnaissance et à l'estime qui ont été témoignées par le passé aux enseignants et enseignantes dans le cadre de la communication et de tous les nouveaux projets. Des projets tels que le Dialogue pédagogique ou la Journée de l'école renforcent encore cette évolution positive. Il reste toutefois essentiel que la profession enseignante soit considérée comme très attrayante, objectif qui est notamment inscrit dans la Stratégie de la formation 2016.

Le Conseil-exécutif estime que la demande du motionnaire relève des tâches permanentes du canton et des communes en leur qualité d'employeurs. Grâce à l'apaisement du système réalisé ces dernières années et aux mesures de politique du personnel déjà mises en œuvre, il s'attend à ce que la profession enseignante continue de gagner en attractivité.

En conséquence, le Conseil-exécutif propose d'adopter et de classer la motion.

Destinataire

- Grand Conseil