



Intervention parlementaire

Réponse du Conseil-exécutif

N° de l'intervention : 022-2025
Type d'intervention : Motion
Motion ayant valeur de directive : ☒
N° d'affaire : 2025.GRPARL.81

Déposée le : 03.03.2025

Motion de groupe : Non
Intervention de l'organe du GC : Non
Déposée par : Speiser-Niess (Zweisimmen, UDC) (porte-parole)
Zbinden (Mittelhäusern, UDC)
Schär (Schönried, PLR)
Matti (Zweisimmen, Le Centre)
Günthör (Erlach, UDC)
Blatti (Oberwil i. S., UDF)

Cosignataires : 0

Urgence demandée : Oui
Urgence accordée : Oui 06.03.2025

N° d'ACE : 464/2025 du 7 mai 2025
Direction : Direction de l'instruction publique et de la culture
Classification : Non classifié
Proposition du Conseil-exécutif : **Vote point par point**
Point 1 : rejet
Point 2 : rejet
Point 3 : adoption sous forme de postulat

Adaptation différenciée du salaire des enseignantes et enseignants sans diplôme d'enseignement

Le Conseil-exécutif est prié de rendre possibles les changements suivants :

1. Les directions d'école et les inspectrices et inspecteurs scolaires sont habilités à évaluer les qualifications et compétences des personnes qui enseignent à l'école obligatoire sans diplôme d'enseignement. Un outil d'évaluation adapté, uniforme et simple d'utilisation est mis à disposition. Les directions d'école sont rémunérées de façon appropriée pour le surcroît de travail occasionné par cette procédure.
2. Cette évaluation est prise en compte lors de la détermination du salaire. Cela signifie que la retenue appliquée au salaire est ajustée selon la formation et l'expérience professionnelle, et n'est plus simplement de 10 ou 20 pour cent, comme c'est le cas généralement aujourd'hui.
3. Une formation initiale et continue est proposée aux personnes qui enseignent à l'école obligatoire sans diplôme d'enseignement. Cette formation proche de la pratique et durable est proposée sur leur lieu de travail ou dans leur région par la PHBern et doit être aménagée de telle façon qu'elle puisse être accomplie en cours d'emploi.

Développement :

La pénurie d'enseignantes et enseignants diplômés contraint les directions d'écoles à engager des personnes qui ne disposent pas de formation pédagogique. Actuellement, la rémunération de ces personnes est en général réduite de 10 ou 20 pour cent, peu importe leur profession. À cause de ces salaires peu attractifs, les établissements perdent des collaboratrices et collaborateurs compétents qui disposent d'une formation académique supérieure. Or, le recrutement de personnel, qui est déjà compliqué et exige de nombreux compromis, pourrait se passer de cet obstacle supplémentaire. Alors que les formations spécifiques aux enseignantes et enseignants sont importantes et indispensables pour maintenir la qualité de l'enseignement, elles sont souvent impossibles à accomplir en raison d'un emploi du temps trop chargé. Cela est d'autant plus compliqué pour les personnes des régions périphériques, qui doivent parcourir de longues distances pour se rendre dans une école pédagogique. Les investissements temporel et financier d'une formation initiale ou continue en cours d'emploi rebutent plus d'une personne. Malheureusement, la pénurie de personnel enseignant n'est pas près de s'estomper, et ce en particulier dans les régions rurales. Il est dit qu'une atténuation du problème pourrait s'amorcer à partir de 2032, soit au terme de la scolarité des élèves directement concernés. Finalement, si les écoles venaient à perdre des candidates et candidats potentiels pour les raisons énoncées plus haut, il ne serait plus possible de garantir l'enseignement.

Critères pour la réduction de salaire de 10 ou 20 pour cent :

- ➔ 100 % du salaire : personnes disposant d'un diplôme reconnu par la CDIP pour le degré auquel elles enseignent
- ➔ 90 % du salaire (10 % de réduction) : personnes disposant d'un diplôme pour un autre degré que celui auquel elles enseignent
- ➔ 80 % du salaire (20 % de réduction) : personnes ne disposant d'aucun diplôme reconnu par la CDIP, indépendamment de leur niveau de formation

Bilan : si rien n'est entrepris, la qualité de l'école obligatoire dans le canton de Berne continuera d'en pâtir.

Motivation de l'urgence : l'urgence causée par la pénurie de personnel enseignant dans les écoles est grande et éprouvante pour toutes les parties concernées, en particulier pour les directions d'écoles, qui se retrouvent confrontées à un surcroît de travail. Dans ces conditions, le maintien de l'enseignement est menacé.

Réponse du Conseil-exécutif

La présente motion porte sur un domaine ressortissant exclusivement au Conseil-exécutif (motion ayant valeur de directive), puisque sa réalisation relève des compétences du Conseil-exécutif à régler les détails par voie d'ordonnance (art. 13, al. 4 de la loi sur le statut du corps enseignant [LSE]¹). Le gouvernement dispose d'une latitude relativement grande en ce qui concerne le degré de réalisation des objectifs fixés, les moyens à mettre en œuvre et les modalités pratiques. Il lui appartient de décider en dernier ressort.

Les motionnaires chargent le Conseil-exécutif de déléguer aux directions d'école et aux inspections scolaires la compétence d'évaluer les qualifications et compétences des personnes qui enseignent à l'école obligatoire sans diplôme d'enseignement, à l'aide d'un outil d'évaluation adapté, uniforme et simple à utiliser mis à leur disposition. Cette évaluation permettrait d'établir des décisions de classement différenciées en ce qui concerne la déduction d'échelons préliminaires. Il serait en outre prévu d'indemniser le surcroît de travail occasionné par cette évalua-

¹ Loi du 20 janvier 1993 sur le statut du corps enseignant (LSE ; RSB 430.250)

tion. Les motionnaires chargent par ailleurs la PHBern de proposer des offres de formation initiale et continue en cours d'emploi, sur leur lieu de travail ou dans leur région, aux enseignantes et enseignants sans diplôme d'enseignement.

Le Conseil-exécutif partage l'avis des motionnaires selon lequel le recrutement de personnel spécialisé représente un défi pour les autorités d'engagement. Les analyses montrent en outre que toutes les régions du canton sont concernées. En collaboration avec ses partenaires (Association des Communes Bernoises, hautes écoles pédagogiques, Formation Berne et l'association Berufsverband Schulleitungen Bern), la Direction de l'instruction publique et de la culture (INC) élabore en continu des mesures pour lutter contre la pénurie de personnel spécialisé. À cet égard, il faut également veiller à ce que les mesures aient un effet positif en cas de chômage éventuel au sein du corps enseignant.

Le salaire est l'un des piliers des conditions d'engagement. En 2020, le canton de Berne a augmenté la classe de traitement des enseignantes et enseignants de l'école enfantine et de l'école primaire ; depuis 2024, les maîtresses et maîtres de classe se sont vu attribuer des ressources en temps et en argent supplémentaires et, depuis 2025, les ressources des directions d'école ont été renforcées. D'autres aspects, tels que la collaboration au sein du corps enseignant, la décharge horaire, le temps partiel, la culture ou le modèle d'école et bien d'autres encore contribuent également à l'attractivité d'un poste.

La loi du 20 janvier 1993 sur le statut du corps enseignant (LSE ; RSB 430.250) prévoit que, dans le cas de personnes qui n'ont pas suivi la formation exigée, l'autorité d'engagement fixe des conditions concernant l'obtention ultérieure du diplôme requis. La déduction d'échelons préliminaires constitue une autre mesure incitant ces personnes à rattraper la formation adéquate pour le degré auquel elles enseignent. Ainsi, cette déduction contribue à la qualité de la formation (cf. art. 29 OSE²). Des systèmes d'incitation similaires existent dans presque tous les cantons alémaniques.

Comme expliqué ci-avant, si les exigences de formation ne sont pas remplies, des dispositions sur l'obtention ultérieure des qualifications requises sont fixées dans les conditions d'engagement et le salaire de base est réduit à hauteur d'un certain pourcentage. Cette réduction est de 10 % lorsque les aspects essentiels de la formation sont acquis et de 20 % lorsque ces aspects ne sont pas acquis.

Les exigences en matière de formation varient selon la fonction, le degré scolaire et la discipline enseignée. À chaque nouvel engagement, la Section du personnel (SPe) de l'INC examine si ces exigences sont remplies en se basant sur les documents fournis et en tenant compte d'une longue pratique respectant l'égalité de traitement.

La validation de l'expérience professionnelle et des années de service est en outre clairement définie. Il est précisé dans quelle proportion les années de pratique dans l'enseignement ou dans d'autres domaines professionnels peuvent être prises en compte en tant qu'expérience professionnelle. Dans le cadre de cette prise en compte, on examine également si cette expérience peut être reconnue comme des années de service pour la prime de fidélité. Dans ce contexte, la SPe applique une longue pratique, uniforme, qui respecte l'égalité de traitement et qui est susceptible de recours.

Par contre, les formations continues font partie intégrante du mandat professionnel des enseignantes et des enseignants et contribuent au développement de l'école et de la qualité. Elles représentent 3 % du temps de travail annualisé des enseignantes et des enseignants. Elles

² Ordonnance du 28 mars 2007 sur le statut du corps enseignant (OSE ; RSB 430.251.0)

sont du ressort des comités responsables des unités scolaires, des communes ou des communautés scolaires, ainsi que des autorités d'engagement compétentes. Selon l'article 31 OSE, elles peuvent être honorées par l'imputation d'échelons de traitement, sur demande à la SPe.

Quant aux différents points de la motion, le Conseil-exécutif répond comme suit :

Point 1

Comme indiqué dans le préambule, la SPe de l'INC examine si les exigences en matière de formation sont remplies et détermine si une expérience professionnelle et pratique peut être prise en compte. Afin que les directions d'école et les inspections scolaires puissent évaluer les qualifications et les compétences des enseignantes et des enseignants qui ne remplissent pas les exigences de formation, il faudrait que ces derniers puissent être observés durant une phase d'évaluation plus longue. Dans ce cas se pose la question de savoir dans quelle mesure il ne s'agirait pas ici d'une évaluation des performances qui aurait un impact sur le salaire. Il convient également de souligner ici qu'il se trouve des directrices et directeurs d'école qui ne remplissent pas toutes les exigences de formation requises pour leur fonction. Pour assumer la tâche supplémentaire demandée par les motionnaires, tant les directions d'école que les inspections scolaires devraient par ailleurs avoir des compétences supplémentaires. De plus, cette tâche est difficilement compatible avec la charge de travail actuelle des directions d'école et des inspections scolaires.

Le Conseil-exécutif estime donc que cette charge de travail et la pression exercée par le corps enseignant sur les directions d'école augmenteraient de manière significative. Quant à la rémunération supplémentaire versée au titre du travail engendré pour l'évaluation, telle que les motionnaires la demandent, le Conseil-exécutif considère qu'elle n'est pas appropriée compte tenu de la situation financière tendue du canton de Berne. À cet égard, il faut tenir compte du fait qu'une compensation complète du temps de travail serait plus coûteuse que la fixation des traitements par la SPe, en raison de la hausse des salaires des directrices et directeurs d'école. En outre, il ne faut pas partir du principe que cette mesure entraînerait une suppression massive du travail au sein de la SPe, car cette dernière devrait garantir un soutien supplémentaire considérable aux directions d'école et aux inspections scolaires pour une mise en œuvre équitable et uniforme de la mesure demandée. Enfin, le canton supporte 70 % des frais salariaux des enseignantes et des enseignants et devrait en plus assumer, d'une part, la rémunération supplémentaire des directrices et des directeurs d'école, et, d'autre part, le coût des échelons supplémentaires octroyés sur la base d'une évaluation différenciée.

Point 2

La SPe s'assure que les quelque 16 900 enseignantes et enseignants de l'école obligatoire qui sont actifs au titre de plus de 45 000 engagements (plusieurs autorités d'engagement peuvent être compétentes pour la même personne) sont classés de manière correcte et uniforme. Même avec un « outil d'évaluation adapté, uniforme et simple d'utilisation », l'uniformité et le principe d'égalité de droit ne seraient pas garantis en cas de délégation des compétences, comme le demande la présente motion.

Si une enseignante ou un enseignant qui n'a pas suivi la formation adéquate change de commune, elle ou il devrait faire l'objet d'une nouvelle évaluation. En cas d'acceptation de la motion, ce cas de figure pourrait entraîner une concurrence salariale entre les communes et favoriser ainsi le débauchage entre communes, étant donné que les directions d'école et/ou les inspections scolaires seraient incitées à promettre de meilleures conditions lors des négociations de salaire.

Point 3

Dans le contexte du manque de personnel enseignant, permettre au plus grand nombre possible de personnes intéressées et compétentes de se former pour devenir enseignante ou enseignant fait partie des principales priorités du Conseil-exécutif. C'est pourquoi la PHBern et l'institut de formation du corps enseignant NMS ont déjà mis en œuvre de nombreuses mesures pour assouplir au maximum les conditions d'études et ainsi faciliter l'achèvement de la formation en cours d'emploi. La majorité des étudiantes et des étudiants effectuent aujourd'hui déjà leur formation en cours d'emploi, que ce soit un emploi dans l'enseignement au sein d'une école ou un emploi dans un autre domaine. À l'origine, la tertiarisation de la formation des enseignantes et des enseignants a été mise en place de manière décentralisée sur les différents sites des anciennes écoles normales du canton de Berne. Mais comme toutes les écoles normales ne remplissaient pas les conditions pour devenir des institutions tertiaires, le Grand Conseil a décidé, il y a une vingtaine d'années, de créer la PHBern sur le site de Berne (abrogation de la « loi sur la formation du personnel enseignant »). Une offre d'étude de HEP centralisée à Berne est plus efficace et permet aujourd'hui à la PHBern d'appliquer la flexibilité visée en ne devant pas proposer plusieurs fois en parallèle les mêmes modules sur différents sites.

Les stages, qui représentent une partie importante de la formation à la PHBern, ont lieu de manière décentralisée dans les écoles partenaires. Les étudiantes et les étudiants qui enseignent déjà dans une école peuvent aujourd'hui combiner la plus grande part de leur stage avec leur engagement, ce qui convient mieux à leur situation de vie et de logement.

Pour les personnes sans formation pédagogique adéquate ou sans diplôme d'enseignement reconnu et qui ne souhaitent pas suivre un cursus complet d'études de HEP, la PHBern propose différents cours de base (p. ex. le module « *Einführung und Aufbaukurse für Unterrichtende ohne Lehrdiplom* »). Elle propose en outre un « camp d'été », qui peut être réalisé peu avant le début de l'année scolaire. Il s'agit d'une introduction rapide et intense dans des thèmes spécialisés et d'un soutien dans la planification de l'année scolaire.

Quant aux personnes titulaires d'un diplôme étranger reconnu seulement sous conditions par la CDIP, la PHBern propose un CAS intitulé « *Unterrichten mit ausländischem Lehrdiplom* », qui transmet les connaissances de base sur le système de formation et le système scolaire suisses.

Afin de soutenir les personnes en reconversion pour qu'elles obtiennent la qualification exigée, il existe depuis 2023 la possibilité, pour les enseignantes et enseignants sans le diplôme adéquat, de demander à l'INC un congé partiel payé allant jusqu'à quatre leçons hebdomadaires.

De fait, la PHBern a sans cesse développé de nouvelles formes de formation ces dernières années. Ainsi, le nombre de formations continues en présentiel a par exemple fortement diminué et de nouveaux formats, en ligne et en décalé, ont pu voir le jour. Des formations continues auront cependant toujours lieu en présentiel, tant qu'il en résultera une valeur ajoutée évidente. Vu ces différentes possibilités, le Conseil-exécutif estime que les trajets dénoncés sont en principe raisonnables. De plus, la PHBern propose déjà aujourd'hui la possibilité d'organiser des formations continues au niveau régional (« *Hol-Kurse* »). L'organisation de telles formations dépend concrètement de la demande et peut engendrer des coûts supplémentaires.

De l'avis du Conseil-exécutif, il convient de faire une comparaison avec des formations initiales et continues dans d'autres domaines professionnels qui doivent faire face à une pénurie de personnel spécialisé. Dans de nombreux secteurs, il est ainsi nécessaire, pour suivre des formations continues, de se déplacer ou d'y consacrer les week-ends.

Le Conseil-exécutif est prêt à examiner quelles offres de formation continue représentent une plus-value pour les autorités d'engagement et le personnel enseignant. Il est prévu de tenir compte du rapport coût-utilité comme critère central dans le cadre de cet examen.

Par conséquent, le Conseil-exécutif rejette les points 1 et 2 de la présente motion en raison du risque d'inégalité de traitement des enseignantes et enseignants si les exigences posées étaient mises en œuvre. En revanche, il est prêt à accepter le point 3 sous forme de postulat.

Destinataire

– Grand Conseil