



Intervention parlementaire

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, Rüscheegg 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 : du
Direction : Direction de l'instruction publique et de la culture
Classification : -
Proposition du Conseil-exécutif : Sélectionner

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.

Destinataire

– Grand Conseil