

Intervention parlementaire. Réponse du Conseil-exécutif

N° de l'intervention: 185-2019
Type d'intervention: Motion
Motion ayant valeur de directive: ☐
N° d'affaire: 2019.RRGR.221

Déposée le: 17.07.2019

Motion de groupe: Oui
Motion de commission: Non
Déposée par: PEV (Grogg-Meyer, Bützberg) (porte-parole)

Cosignataires: 0

Urgence demandée: Oui
Urgence accordée: Oui 09.09.2019

N° d'ACE: 1173/2019 du 6 novembre 2019
Direction: Direction de l'instruction publique
Classification: –
Proposition du Conseil-exécutif: **Vote point par point**

Point 1 : adoption et classement

Point 2 : rejet

Point 3 : rejet

Revoir à la hausse la classe de traitement des enseignant-e-s du degré primaire et adapter les ressources du pool de direction aux tâches de direction

Le Conseil-exécutif est chargé :

1. d'affecter les enseignants et enseignantes du degré primaire à la classe de traitement 7, au lieu de 6 actuellement ;
2. de prévoir une autre classe supplémentaire (passage de la classe 7 à la classe 8) dans la planification financière ;
3. de prévoir le réexamen et une augmentation adéquate des ressources du pool de direction dans la planification financière.

Développement :

Dans son rapport de 2016 relatif aux conditions d'engagement du corps enseignant en comparaison intercantonale, le Conseil-exécutif parvient à la conclusion sans équivoque qu'il faut faire de la revalorisation de la fonction d'enseignant et d'enseignante du degré primaire une priorité majeure. Compte tenu de la pénurie de personnel enseignant qui règne dans le canton de Berne, c'est une mesure parmi d'autres à prendre le plus rapidement possible. En effet :

- Le salaire des enseignants et enseignantes du degré primaire ne tient pas la comparaison avec les autres cantons, qui paient mieux. Du fait de cette concurrence, il est plus difficile de pourvoir les postes dans les régions périphériques que sur le reste du territoire.
- Un meilleur salaire encourage les enseignants et enseignantes à rester dans la profession et, de manière générale, la rend plus attrayante (en particulier auprès des hommes).
- Pour accéder à la formation au métier d'enseignant et d'enseignante (degrés primaire et secondaire I), il faut maintenant avoir une maturité gymnasiale ou passer un examen d'admission / des examens complémentaires du même niveau. Plus rien ne justifie un écart aussi important – quatre classes de traitement – entre le degré primaire et le degré secondaire I.
- Ces dernières années, les exigences techniques, organisationnelles et sociales auxquelles doivent satisfaire les enseignants et enseignantes du primaire se sont accrues.
- Les finances du canton permettent aujourd'hui une augmentation du budget consacré aux traitements et, compte tenu de la pertinence et de la portée à long terme de cette mesure, une mise en œuvre dans les meilleurs délais est justifiée.

Extraits du rapport de 2016 susmentionné (p. 72) : « A cet égard, l'écart de quatre classes de traitement qui subsiste entre l'école enfantine et le degré primaire d'une part et le degré secondaire I d'autre part est également considéré comme trop élevé et plus vraiment adapté à la réalité du terrain (école enfantine et degré primaire : classe de traitement 6 / secondaire I : classe de traitement 10). [...] Une (..) revalorisation de la classe de traitement à l'école enfantine et au degré primaire permettrait (...) au Conseil-exécutif de concrétiser une mesure qui aurait déjà dû être mise en œuvre dans les années 1990. L'évaluation des places de travail effectuée alors, qui a conduit à l'affectation des classes de traitement aux différentes catégories d'enseignement que l'on connaît aujourd'hui, avait montré qu'il aurait été pertinent d'affecter les enseignants et enseignantes du degré primaire à la classe de traitement supérieure. »

La planification financière doit impérativement prévoir une revalorisation supplémentaire par le passage de la classe 7 à la classe 8. Une seule classe de traitement supplémentaire ne suffit pas : l'écart avec le degré secondaire I est encore trop important. Le passage en classe 7 ne saurait suffire à revaloriser le salaire des enseignants et enseignantes du primaire.

Avec leur mandat professionnel intégral (conduite du personnel, direction pédagogique, développement et évaluation de la qualité, organisation et administration, travail d'information et de relation publique), les directions d'école se sont développées jusqu'à devenir un organe vital de l'école. Le travail des directions d'école a par conséquent pris de l'ampleur à différents niveaux. Nombre de communes apportent un soutien financier supplémentaire aux directions d'école pour protéger cet organe vital, étant donné que le pool mis à disposition par le canton ne suffit pas à couvrir les dépenses nécessaires. Les directions d'école ne veillent pas seulement à la bonne marche de l'établissement scolaire mais assument aussi des tâches de coordination au sein de

la commune (installations, sécurité des enfants sur le chemin de l'école, finances, etc.), participent à des projets communaux (introduction du travail social en milieu scolaire p. ex.), sont impliquées dans des tâches régionales (école de musique, formation des adultes, etc.) et sont de plus en plus confrontées à des situations d'enseignement difficiles chronophages. Ajoutez à cela les charges supplémentaires dues à la recherche d'enseignants et d'enseignantes qualifiés et le soutien d'importance capitale apporté aux jeunes enseignants et enseignantes, et de nombreux directeurs et directrices d'école atteignent leurs limites. L'augmentation des ressources du pool de direction doit être intégrée à la planification financière pour mieux soutenir les directions d'école dans les tâches fondamentales qui sont les leurs.

Motivation de l'urgence : La différence salariale entre les enseignants et enseignantes du degré primaire et leurs collègues du degré secondaire I doit être atténuée le plus rapidement possible pour tendre vers l'égalité salariale. Il est encore temps d'intégrer l'augmentation du poste budgétaire au budget 2020, et cette mesure s'impose d'urgence au vu de la pénurie d'enseignants et d'enseignantes.

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 d'affecter les enseignants et enseignantes du degré primaire à la classe de traitement 7, au lieu de 6 actuellement, de prévoir les fonds nécessaires au passage à la classe de traitement 8 dans la planification financière et de prévoir le ré-examen et une augmentation adéquate des ressources du pool de direction dans la planification financière. Ces demandes sont avant tout motivées par les résultats de la comparaison intercantonale des conditions d'engagement du corps enseignant et par les difficultés à pourvoir les postes vacants.

Les enseignants et enseignantes ainsi que les directeurs et directrices d'école assument une tâche sociale importante. Ces dernières années, les exigences qui leur sont posées (sur les plans professionnel et social) se sont accrues à bien des égards. Les principaux facteurs responsables de cette évolution sont par exemple l'accroissement de l'hétérogénéité dans les classes, la mise en œuvre des mesures d'intégration ou encore la révolution médiatique.

Afin que les membres du corps enseignant et des directions d'école effectuent leur travail avec motivation et plaisir, il est essentiel qu'ils bénéficient de conditions d'engagement et de travail satisfaisantes et compétitives. Au vu de l'évolution démographique et des grandes difficultés rencontrées actuellement pour pourvoir les postes vacants, il est aussi important de créer des conditions qui contribuent à fidéliser les enseignants et enseignantes. Dans ce contexte, il ne faut pas négliger la comparaison des conditions d'engagement avec d'autres cantons. Ces deux dernières rentrées, il est en effet clairement apparu que, dans les régions frontalières de cantons proposant des traitements plus élevés, il est plus difficile de pourvoir les postes vacants que par le passé.

C'est pourquoi le Conseil-exécutif et le Grand Conseil ont régulièrement examiné les conditions d'engagement et de travail des enseignants et enseignantes ces dernières années et les ont

ponctuellement améliorées. Citons notamment, pour la scolarité obligatoire, le relèvement de la classe de traitement des enseignants et enseignantes d'école enfantine¹ et de celle des directeurs et directrices d'école². Par ailleurs, des leçons supplémentaires sont mises à disposition pour décharger les enseignants et enseignantes qui rencontrent des situations difficiles et les personnes en début de carrière peuvent bénéficier du soutien d'un ou d'une mentor ainsi que d'une décharge horaire. S'agissant des conditions d'engagement des membres du corps enseignant et du personnel cantonal, il convient en outre de noter que, lors de la révision de la législation sur le statut du corps enseignant et de la loi sur le personnel en 2013, l'objectif suivant a été fixé : engager suffisamment de ressources tous les ans pour la progression individuelle des traitements. Cela a été fait pour pouvoir parvenir aux objectifs du système salarial. Les mesures salariales arrêtées ces dernières années ont permis d'atteindre ce but et, partant, d'améliorer considérablement les conditions d'engagement.

Le point 1 de la présente motion, à savoir la demande de relever la classe de traitement des enseignants et enseignantes de primaire de 6 à 7, sera vraisemblablement mis en œuvre à compter de la prochaine année scolaire (2020-2021). Les coûts supplémentaires que le canton devra supporter chaque année, soit quelque 20,4 millions de francs, sont inscrits au budget 2020 et dans le plan intégré mission-financement pour les années 2021 à 2023. Cette augmentation concerne aussi les enseignants et enseignantes de l'école enfantine et des écoles de musique.

Concernant les autres points soulevés dans la motion, le Conseil-exécutif prend position comme suit :

2. Passage des enseignants et enseignantes du primaire de la classe de traitement 7 à la classe 8

Plusieurs éléments doivent être pris en compte dans la décision de relever encore la classe de traitement des enseignants et enseignantes. Outre les facteurs matériels et la comparaison avec d'autres degrés scolaires (p. ex. durée de la formation des enseignants et enseignantes du degré secondaire I), la compétitivité et les possibilités de financement revêtent une importance cruciale. D'un point de vue financier, il ne semble pas réaliste de procéder à une telle mesure si tôt après le passage de la classe de traitement 6 à la classe 7. En effet, affecter les enseignants et enseignantes de primaire à la classe de traitement 8 occasionnerait des coûts supplémentaires d'environ 20 millions de francs par an pour le canton. Or, ce dernier se trouve à moyen terme dans une situation financière tendue. Le Conseil-exécutif rappelle que les besoins d'investissement supplémentaires ont des répercussions inconnues sur les versements compensatoires liés à la réforme de la péréquation financière et de la répartition des tâches entre la Confédération et les cantons (RPT), sur la révision 2021 de la loi sur les impôts et sur l'évolution des charges dans certains domaines d'activité (avant tout dans les domaines de la vieillesse, des affaires sociales, du handicap, de la santé et de la migration). Dans ce contexte, il rejette le passage à la classe de traitement 8 demandé par les auteurs de la motion. Il rappelle toutefois que l'examen des conditions d'engagement des enseignants et enseignantes représente quoi qu'il en soit une tâche permanente que le Conseil-exécutif assume en continu et en tenant compte d'autres aspects de la politique du personnel.

¹ Depuis le 1^{er} août 2015, les enseignants et enseignantes d'école enfantine (auparavant affectés à la classe 5) sont affectés à la classe de traitement 6 à l'instar des enseignants et enseignantes du primaire.

² Depuis le 1^{er} août 2017, tous les directeurs et directrices d'un établissement de la scolarité obligatoire sont affectés à la classe de traitement 15 (auparavant, les directeurs et directrices d'une école enfantine et/ou d'une école primaire étaient affectés à la classe 12, alors que les directeurs et directrices d'une école du degré secondaire I étaient déjà affectés à la classe 15).

3. Réexamen et augmentation adéquate des ressources du pool de direction pour la scolarité obligatoire

Depuis l'introduction de l'école dirigée, les tâches et le champ de responsabilités des directeurs et directrices d'école se sont étendus ; leur fonction a gagné en diversité et en complexité. Outre la conduite des enseignants et enseignantes qui leur sont subordonnés, la gestion du développement et de l'assurance de la qualité, l'organisation et l'administration de l'école ou encore l'information et la communication, les directeurs et directrices sont aussi responsables de la conduite et du suivi des processus de changement ainsi que de la mise en œuvre des réformes cantonales et des projets locaux de développement de l'enseignement et de l'école.

Pour soutenir les directeurs et directrices d'école dans la gestion de ces évolutions et de la complexité croissante de leurs tâches, le pool de direction pour l'école obligatoire a été accru il y a quelques années. Ainsi, davantage de ressources temporelles ont été mises à disposition pour l'accomplissement des tâches inhérentes à la direction d'une école. De plus, comme déjà mentionné précédemment, tous les directeurs et directrices d'école ont été affectés à la classe de traitement 15 en 2017.

Il a toutefois été constaté, notamment lors d'entretiens avec l'Association des communes bernoises (ACB), que les ressources temporelles (pool de direction) étaient calculées au plus juste compte tenu de toutes les tâches assumées par les directeurs et directrices d'école.

A l'instar du relèvement de la classe de traitement (ch. 2), une éventuelle nouvelle hausse des ressources temporelles à disposition des directeurs et directrices d'école ne peut pas être considérée de manière isolée, mais uniquement en tenant compte des autres mesures de la politique du personnel ainsi que des possibilités financières. Dès lors, le Conseil-exécutif rejette aussi cette demande.

Au vu de ce qui précède, le Conseil-exécutif propose ce qui suit :

- Point 1 : adoption et classement
- Point 2 : rejet
- Point 3 : rejet

Destinataire

- Grand Conseil