



Sulgeneckstrasse 70
3005 Berne
Tél. +41 31 633 85 11
Fax +41 31 633 83 55
www.erz.be.ch
akvb@erz.be.ch

Markus Christen
+41 31 633 84 63
markus.christen@erz.be.ch

Notice à l'intention des autorités d'engagement et des directions d'école en vue de la planification et de la conduite d'une réorganisation

1. Annonce de la réorganisation

1.1 Moment de l'annonce

L'autorité d'engagement annonce un projet de réorganisation à l'inspection scolaire compétente. Cette **annonce** est idéalement effectuée **douze mois avant la résiliation probable des rapports de travail** des membres du corps enseignant concernés. Il est donc impératif que **les décisions politiques interviennent suffisamment tôt** (dix-huit mois à l'avance) afin qu'il reste assez de temps pour prendre les décisions qui s'imposent en matière de personnel. Les enseignants et enseignantes et directions d'école concernés par la réorganisation doivent eux aussi être informés de celle-ci aussi tôt que possible.

1.2 Intérêt d'annoncer à l'avance une réorganisation

Annoncer une réorganisation à l'avance ne se justifie que lorsque **les décisions dans le domaine du personnel sont déjà connues** et qu'elles figurent dans l'annonce de réorganisation. Si tel n'est pas le cas, l'Office de l'école obligatoire et du conseil (OECO) peut déjà décider de la reconnaissance de la réorganisation. Le **soutien aux enseignants et enseignantes concernés lors de leur recherche d'emploi**, qui est la première mesure qui découle d'une réorganisation, ne peut cependant pas encore être introduit.

Une annonce de réorganisation vise en général à permettre aux **enseignants et enseignantes concernés** de faire valoir leur **droit à un soutien dans leur recherche d'emploi et, le cas échéant, à d'éventuelles autres prestations**. Les annonces de réorganisation qui n'indiquent pas de manière définitive les enseignants et enseignantes concernés n'ont par conséquent pas lieu d'être et génèrent une charge de travail inutile. Les **annonces préliminaires** de réorganisation à l'OECO ne **peuvent pas donner lieu à une décision de réorganisation précoce**. Il est plus pertinent de mener suffisamment tôt des **entretiens avec la surveillance scolaire dans une optique de conseil** et de développer, en amont des éventuelles restructurations en préparation dans des écoles, une **mise en réseau avec les autorités d'engagement des écoles de la région**.

1.3 Vue d'ensemble de la réorganisation

Les documents qui doivent être déposés dans le cadre de l'annonce d'une réorganisation visent à fournir une **vue globale de la situation avant et après la réorganisation**. Il doit être possible d'identifier de quelle manière la **structure des classes évolue** et dans quelle mesure les **taux**

d'occupation des enseignants et enseignantes, voire de la **direction d'école**, sont concernés. Lorsque des communes d'une communauté scolaire se scindent, il doit être possible de déterminer **combien de classes vont disparaître et le nombre d'élèves concernés**, dans quelle organisation scolaire ces derniers seront scolarisés à l'avenir, si les taux d'occupation des membres du corps enseignant de l'école en question en seront modifiés et, dans l'idéal, quels enseignants et enseignantes concernés par la réorganisation pourront être engagés. Dans de tels cas, l'autorité d'engagement qui fait l'annonce est appelée à informer des différentes possibilités l'organisation scolaire désormais responsable.

1.4 Autres offres de poste

Lorsque cela est possible, l'actuelle autorité d'engagement veille à proposer aux **personnes qui vont être licenciées un nouveau poste dans son domaine scolaire**. Dans son annonce de réorganisation, elle doit présenter les offres qu'elle a proposées aux personnes concernées et indiquer si celles-ci les ont acceptées ou refusées.

L'autorité d'engagement actuelle doit transmettre **par voie écrite des offres de postes** aux personnes concernées par la réorganisation **en indiquant clairement** le taux d'occupation, le traitement, etc.

1.5 Aspects à prendre en compte lors de la décision de résiliation des rapports de travail

Il faut veiller à ce que les réorganisations n'engendrent pas des abus et ne servent pas de prétextes pour renvoyer des personnes devenues indésirables. Indépendamment d'une réorganisation, il est de la responsabilité de l'autorité d'engagement de définir des conséquences et de mettre en œuvre des mesures pour ces personnes dans le cadre du développement du personnel. Aussi les **critères de licenciement** doivent-ils également être communiqués dans **l'annonce de réorganisation**.

1.6 Indication des engagements actuels

Pour tous les enseignants et enseignantes concernés par la réorganisation, il convient de donner des **informations** détaillées **concernant les engagements devant être résiliés en raison de la réorganisation** et les éventuelles **solutions pour la suite** au sein de l'école actuelle ou d'autres écoles. Le **degré d'occupation** et le **type d'engagement** (à durée déterminée ou indéterminée) doivent ainsi être indiqués, de préférence au moyen d'une **copie de l'actuelle et de la nouvelle décision d'engagement** et de **l'actuelle décision de classement**. Il s'agit de la seule façon de clarifier et de déterminer si une solution pour la suite peut être considérée comme acceptable et quelles exigences en découlent pour les enseignants et enseignantes concernés.

1.7 Résiliation des rapports de travail par les autorités d'engagement

Même en cas de réorganisation, l'autorité d'engagement doit résilier les rapports de travail conformément aux prescriptions de la législation sur le statut du corps enseignant (cf. [Notice concernant la résiliation ou la modification d'un rapport de travail](#)).

2. Documents pour l'annonce

Une **annonce de réorganisation comporte les documents et informations suivants** :

- Circonstances de la réorganisation et situation
 - causes
 - mesures prises jusqu'ici (suppressions et regroupements de classes, etc.)
 - suite et évolution

- Concept de planification (évolution de l'ensemble de l'organisation de l'école et des classes et planification du personnel sur plusieurs années)
 - récapitulation des effectifs et de l'organisation des classes actuels
 - prévisions concernant les effectifs de classe
 - évolution concernant l'organisation des classes
 - récapitulation de l'ensemble des membres du corps enseignant et de la direction de l'établissement ainsi que leurs degrés d'occupation avant et après la réorganisation
 - annonce des personnes concernées (corps enseignant ou direction de l'établissement) au moyen de la fiche d'information (annexe 1)
 - critères pour les licenciements

- Fiche d'information pour les personnes concernées (annexe 1)
 - copies des décisions d'engagement des enseignants et enseignantes concernés afin de connaître leur degré d'occupation, leur type d'engagement (à durée déterminée ou indéterminée), etc.
 - copie de la décision de classement la plus récente
 - description des engagements (partiels) des enseignants et enseignantes concernés par la réorganisation

- Les éventuelles offres de poste aux enseignants et enseignantes et membres de direction d'école concernés doivent être indiquées sur la fiche d'information (annexe 1) :
 - Les offres de poste (écrites) doivent comporter l'indication du degré d'occupation, du type d'engagement (à durée déterminée ou indéterminée), de la classe de traitement et, dans la mesure du possible, du traitement, etc.
 - La commune doit préciser le type, l'étendue et le degré scolaire de la nouvelle offre.
 - L'accord ou le refus du membre du corps enseignant ou de la direction d'école doit être consigné.
 - Il doit être précisé si une autre solution a déjà été trouvée et quelles personnes concernées n'ont pas encore de solution.
 - Des informations détaillées doivent être fournies s'agissant des solutions pour les personnes concernées : degré d'occupation, type d'engagement (à durée déterminée ou indéterminée), classe de traitement et, si possible, traitement et décision d'engagement pour le nouveau poste.

- Prise de position de l'inspection scolaire concernant l'annonce de réorganisation
 - degré de plausibilité des informations communiquées
 - estimation de la situation de la réorganisation du point de vue de la surveillance scolaire
 - appréciation des décisions prises en matière de personnel quant aux aspects pris en compte et à la mise en réseau dans la région, etc.

3. Informations complémentaires

- Réorganisation : informations et notices sur le sujet

http://www.erz.be.ch/erz/fr/index/kindergarten_volksschule/kindergarten_volksschule/anstellung_gen_lehrpersonen/informationen/aufloesung_des_anstellungsverhaeltnissesinfolgevonreorganisation.html

- Licenciement : résiliation ou modification d'un rapport de travail

http://www.erz.be.ch/erz/fr/index/kindergarten_volksschule/kindergarten_volksschule/anstellung_gen_lehrpersonen/merkblaetter.assetref/dam/documents/ERZ/AKVB/fr/Kindergarten-Anstellung-Lehrkraefte-fr/02_Merkblaetter/Merkblaetter_queltig_ab_01_08_2010/MB%20Aufl%C3%B6sung%20und%20%C3%84nderung%20Anstellungsverh%C3%A4ltnis%20-%20g%C3%BCltig%20ab%201.%20August%202011_franz.pdf