



**Loi
sur le statut du corps
enseignant (LSE)
(Modification)**

Table des matières

	pages		pages
1. Synthèse	4	4.2.5	Progression individuelle des traitements depuis le 1 ^{er} août 2007 15
2. Contexte	6	4.3	Raisons appelant le remaniement du système de rémunération du corps enseignant et des directions d'école 15
2.1 Cadre et fondements de la révision partielle de la LSE et de la révision indirecte de la LPers	7	4.3.1	Révision du système de rémunération et du modèle de progression individuelle des traitements 15
2.1.1 Programme gouvernemental de législature 2011 à 2014 et Stratégie de la formation 2009	7	4.3.1.1	Insuffisance des moyens attribués à la progression individuelle des traitements 16
2.1.2 Vision d'ensemble de la politique du personnel de 2012 à 2015	7	4.3.1.2	Retard en matière de compensation du renchérissement 17
2.1.3 Enquêtes effectuées auprès du personnel	8	4.3.1.3	Comparaisons salariales 17
2.1.4 Comparaisons salariales	9	4.3.1.4	Conclusion 18
2.1.5 Interventions parlementaires	9	4.4	Réforme du système de rémunération des membres du corps enseignant et des directions d'école 18
2.1.6 Situation sur le marché de l'emploi	9	4.4.1	Principaux aspects de la révision du système de rémunération du corps enseignant et des directions d'école 18
2.1.7 Initiative populaire des associations de personnel et des associations professionnelles	9	4.4.2	Inscription dans la loi de la part de la masse salariale réservée à la progression salariale du corps enseignant 19
2.2 Interventions parlementaires	10	4.4.3	Situation financière exceptionnelle 20
2.2.1 Interventions parlementaires réalisées dans le cadre de la présente révision de la LSE	10	4.4.4	Réduction, voire rattrapage du retard salarial sur le marché de l'emploi 21
2.2.2 Interventions parlementaires réalisées dans le cadre de la modification indirecte de la LPers	11	4.5	Ajustements équivalents pour le personnel de l'administration cantonale 21
2.2.3 Réalisations prévues dans le cadre des dispositions d'exécution pour le corps enseignant	12	4.5.1	Introduction 21
3. Caractéristiques de la nouvelle réglementation	12	4.5.2	Système de rémunération du personnel cantonal 21
3.1 Objectifs de la révision	12	4.5.3	Motifs d'ajustement des salaires du personnel cantonal 21
3.2 Place du projet dans la législation sur le personnel et dans la législation spéciale inhérente au domaine de la formation	12	4.5.3.1	Progression salariale de ces dernières années 22
3.3 Modifications principales	12	4.5.3.2	Comparaisons salariales 22
4. Révision du système de rémunération du corps enseignant et des directions d'école, ainsi que du personnel cantonal	12	4.5.3.3	Conclusion 23
4.1 Introduction concernant le corps enseignant et les directions d'école	12	4.5.4	Ajustements pour le personnel cantonal 24
4.2 Description du système de rémunération et de l'évolution salariale des membres du corps enseignant et des directions d'école	13	4.5.5	Situation financière exceptionnelle 24
4.2.1 Système de rémunération jusqu'en 1996	13	4.5.6	Mesures de correction uniques 24
4.2.2 Système de rémunération général jusqu'au 31 juillet 2007	13	4.6	Besoin de financement et financement de la part de la masse salariale au titre de la progression individuelle des traitements du corps enseignant et du personnel cantonal 25
4.2.3 Progression individuelle des traitements jusqu'au 31 juillet 2007	13	4.7	Besoin de financement et financement des mesures visant à réduire, voire combler le retard salarial du corps enseignant par rapport à la concurrence et des mesures de correction pour le personnel cantonal 27
4.2.4 Système de rémunération après la révision partielle de la LSE du 25 septembre 2005 (entrée en vigueur le 1 ^{er} août 2007)	15		

	pages
4.8	28
Lien avec l'initiative populaire cantonale «Pour des salaires corrects» déposée par les associations de personnel et les associations professionnelles	
5.	28
Autres modifications de la loi sur LSE	
5.1	28
Rétribution des formations continues au moyen d'échelons de traitement supplémentaires	
5.2	28
Engagement de membres du corps enseignant à durée indéterminée ou à durée déterminée (conditions d'engagement)	
5.2.1	28
Dispositions en vigueur	
5.2.2	29
Changements nécessaires et modifications les plus importantes	
5.3	29
Retrait du droit d'enseigner	
5.4	29
Financement de congés payés octroyés dans le but de suivre une formation présentant un intérêt pour le canton	
5.5	29
Mesures en faveur des personnes débutant dans le métier d'enseignant	
6.	30
Commentaires des articles	
7.	37
Place du projet dans le programme gouvernemental de législation (programme législatif) et dans d'autres planifications importantes	
8.	37
Répercussions financières	
9.	38
Répercussions sur le personnel	
10.	38
Répercussions sur les communes	
11.	39
Répercussions sur l'économie	
12.	39
Résultats de la procédure de consultation	
13.	41
Proposition	

Sommaire des figures

Figure 1:	Courbes salariales du corps enseignant bernois avant et après 1996 (hors mesure de «rattrapage»)	16
Figure 2:	Evolution comparée des traitements des enseignants et enseignantes d'école primaire (Source: comparaison salariale Persuisse)	17
Figure 3:	Comparaison intercantonale des salaires annuels des membres du corps enseignant du degré primaire en début de carrière, 2012 (source: ECH 2012)	18
Figure 4:	Comparaison intercantonale des salaires annuels des membres du corps enseignant du degré primaire au bout de 11 années de service, 2012 (source: ECH 2012)	18
Figure 5:	Evolution salariale visée	20
Figure 6:	Comparaison des traitements appliqués à huit fonctions dans le canton de Berne et dans les cantons alémaniques (source: comparaison salariale Persuisse)	23
Figure 7:	Evolution comparée des salaires du personnel cantonal et des salaires pratiqués sur le reste du marché suisse (source: comparaison salariale Persuisse)	23
Figure 8:	Coût de la progression individuelle des traitements du corps enseignant et du personnel cantonal (état: 2010)	25
Figure 9:	Schéma du processus de financement	27

Sommaire des tableaux

Tableau 1:	Evolution salariale d'un membre du corps enseignant de 1998 à 2004	14
Tableau 2:	Exemples d'évolutions salariales de membres du corps enseignant de 1998 à 2004	14
Tableau 3:	Part de la masse salariale attribuée aux augmentations de salaire individuelles entre 1999 et 2012	16
Tableau 4:	Progression salariale moyenne de l'ensemble du personnel soumis à l'évaluation des performances de 2007 à 2012	22
Tableau 5:	Coûts inhérents à la progression individuelle des traitements du corps enseignant et du personnel cantonal en millions de francs	26
Tableau 6:	Coûts d'une réduction, voire du rattrapage du retard salarial du corps enseignant sur le marché de l'emploi et de l'application des mesures de correction pour le personnel cantonal	27

Rapport présenté par le Conseil-exécutif au Grand Conseil concernant la loi du 20 janvier 1993 sur le statut du corps enseignant (LSE)

1. Synthèse

Au cours des dernières années, la compétitivité du canton de Berne en matière de rémunération du corps enseignant et du personnel de l'administration cantonale n'a cessé de baisser par rapport aux autres cantons et aux autres employeurs des secteurs privé et public. Depuis l'introduction des nouveaux systèmes de rémunération en vertu de la loi du 20 janvier 1993 sur le statut du corps enseignant (LSE; RSB 430.250) (1996) et de BEREBE¹⁾ (1997), les traitements de ces deux catégories de personnel progressent, comparativement, de manière insuffisante et accusent par conséquent un retard significatif sur le marché de l'emploi se manifestant par un «creu» dans la courbe des traitements. Plusieurs enquêtes effectuées auprès du personnel cantonal et du corps enseignant, plusieurs interventions parlementaires et une initiative populaire intitulée «Pour des salaires corrects» déposée en novembre 2011 par le Syndicat suisse des services publics (SSP), l'association Enseignantes et enseignants Berne (LEBE) et l'Association du personnel de l'Etat de Berne (APEB) attestent cette problématique.

Le manque de compétitivité salariale du canton est d'autant plus problématique qu'il est de plus en plus difficile de recruter et de retenir du personnel qualifié dans le domaine de l'enseignement et dans certaines catégories professionnelles de l'administration cantonale.

Par ailleurs, plusieurs interventions politiques concernant le corps enseignant et le personnel de l'administration cantonale ont été déposées et ont donné lieu à des discussions politiques. Au cours des débats en lien avec la politique du personnel, le Grand Conseil s'est montré disposé à améliorer certains aspects relatifs aux conditions d'engagement de ces deux catégories de personnel.

Dans ce contexte, il faut à tout prix empêcher que la compétitivité salariale du canton de Berne ne continue de se dégrader et améliorer, à moyen et à long terme, les conditions d'engagement du personnel de l'administration cantonale ainsi que des membres du corps enseignant et des directions d'école.

Si le Conseil-exécutif est conscient de la nécessité d'agir dans le domaine des salaires, il a également défini ces derniers mois d'autres champs d'action prioritaires, notamment dans le domaine de l'aménagement du temps de travail. Par ailleurs, les changements d'envergure qui sont prévus dans le domaine de la prévoyance (projet

Futura) auront d'importantes répercussions sur les conditions d'engagement du corps enseignant et du personnel cantonal.

Fort des résultats de l'évaluation de ces différents domaines d'action et des revendications de l'initiative populaire «Pour des salaires corrects» en matière de salaire et de progression salariale, le Conseil-exécutif a décidé qu'il était justifié, nécessaire et prioritaire d'améliorer la progression individuelle des traitements pour les deux catégories de personnel. Il soumet donc la LSE et la loi du 16 septembre 2004 sur le personnel (LPers; RSB 153.01) à une révision et tient compte, ce faisant du fait qu'en accumulant un important retard salarial au cours des quinze dernières années dans le cadre des systèmes de rémunération reposant sur la législation sur le statut du corps enseignant et sur BEREBE, les membres du personnel cantonal et du corps enseignant ont contribué à réduire la dette cantonale d'un montant cumulé de plus de trois milliards de francs.

Le présent projet prévoit les mesures suivantes:

- Une disposition relative à la progression individuelle des traitements sera introduite dans la loi. Celle-ci prévoit de réserver chaque année une part de la masse salariale pour l'ensemble des membres du corps enseignant et des directions d'école qui n'ont pas encore atteint le plafond de leur classe de traitement au moment du calcul, afin de leur donner la possibilité théorique d'atteindre ce plafond au bout de 27 années de service. La durée de 27 années constitue ainsi une valeur de référence pour le calcul de la part totale de la masse salariale prévue chaque année au titre de la progression individuelle des salaires.

Cette durée n'a toutefois qu'une valeur indicative dans la mesure où il n'est pas garanti qu'un enseignant ou une enseignante atteigne effectivement le plafond de sa classe de traitement au bout de 27 années de service. Cette durée peut en effet varier en fonction de facteurs personnels, comme la validation de formations continues. L'objectif est néanmoins que les fonds débloqués permettent aux personnes dont la carrière évolue de manière ordinaire d'atteindre effectivement le traitement maximum au bout de 27 années de service en moyenne.

Le présent projet entend par ailleurs rendre la progression individuelle des traitements plus dégressive que dans le système actuel. Le Conseil-exécutif a donc l'intention de mettre en place un système de progression prévoyant l'octroi annuel de quatre échelons pour les personnes ayant de une à huit années d'expérience, de trois échelons pour les personnes ayant de neuf à 16 années d'expérience et, à partir de 17 années d'expérience, de deux échelons jusqu'au plafond de la classe de traitement déterminante pour la fonction exercée.

Dans ces conditions et compte tenu de l'actuelle structure d'âge du corps enseignant, 1,3 pour cent de la masse salariale doit être consacrée au financement des hausses de salaire individuelles. Ce pourcentage est susceptible de varier en fonction de la structure d'âge du corps enseignant, mais les gains de rotation sont en mesure de les financer en grande partie.

¹⁾ Révision des traitements (BEREBE, nom du projet visant à mettre en place un nouveau système salarial pour le personnel cantonal).

Une part de la masse salariale de cette ampleur permettrait au canton de garantir une progression individuelle des traitements concurrentielle par rapport aux autres cantons.

- Le présent projet propose une solution visant à garantir l'égalité de traitement entre le personnel cantonal et le corps enseignant en matière d'évolution salariale. Il y parvient dans la mesure où les fonds attribués à la progression des traitements de ces deux catégories de personnel sont proportionnellement équivalents. Concrètement, cela signifie qu'environ 1,7 pour cent de la masse salariale du personnel cantonal doit être consacré chaque année à la progression individuelle des traitements du personnel correspondant. Si ce pourcentage diffère de celui du corps enseignant, cela est dû à un contexte initial différent: les deux catégories n'ont pas la même structure d'âge et la part des personnes ayant atteint le plafond de leur classe de traitement diffère. S'ils bénéficient de fonds équivalant à 1,7 pour cent de la masse salariale correspondante, les membres du personnel de l'administration cantonale seront de nouveau en mesure d'atteindre le plafond de leur classe de traitement au cours de leur carrière (pour autant que l'évaluation des performances et du comportement le permette).

Le Grand Conseil peut, si la situation financière du canton l'exige, réduire ou supprimer par arrêté les moyens destinés à la progression individuelle des traitements dans le cadre de l'approbation du budget. Ne sont pas concernés par une réduction les fonds qui proviennent des gains de rotation et qui n'entraînent donc pas une croissance de la masse salariale.

La réalisation de ces mesures nécessite de consacrer de 1,5 à 1,6 pour cent de la masse salariale globale à la progression individuelle des traitements du corps enseignant et des directions d'école, ainsi que du personnel cantonal (valeur dépendant de la structure démographique de ces catégories de personnel).

Le plan financier 2014–2016 prévoit d'attribuer chaque année 1,5 pour cent de la masse salariale à la progression individuelle et à la progression générale des traitements. Outre les fonds prévus pour la hausse des traitements du corps enseignant et du personnel cantonal, les gains de rotation, qui seront de nouveau disponibles après la suppression définitive du facteur de correction, pourront être affectés dès 2015 à la progression salariale. On parle de gain de rotation lorsqu'un poste est occupé par une personne dont le niveau salarial est inférieur à celui de la personne qui l'a précédée. Jusqu'à présent, il n'a pas été possible d'affecter les gains de rotation aux mesures salariales car les fonds correspondants ont été utilisés pour augmenter la précision du budget (facteur de correction). Néanmoins, le facteur de correction sera supprimé progressivement à compter de 2012. Les gains de rotation pourront par conséquent intégralement être affectés aux mesures salariales dès 2015.

En ce qui concerne le corps enseignant et les directions d'école, la hausse des départs à la retraite va entraîner une hausse des gains de rotation dans les années à venir: ceux-ci devraient être de l'ordre de quatre millions de francs en 2014, douze millions de francs en 2015 et 17 millions de francs par an en moyenne à compter de

2016, ce qui correspond à environ 1,2 pour cent de la masse salariale. En ce qui concerne le personnel cantonal, les gains de rotation devraient être de l'ordre de 0,5 pour cent, soit dix millions de francs par an en moyenne. Ces écarts s'expliquent par les différentes structures démographiques de ces deux catégories de personnel. Les valeurs mentionnées sont susceptibles d'évoluer avec le temps.

Dans les années à venir, on peut donc s'attendre à ce que les gains de rotation moyens permettent de financer de 0,7 à 0,8 pour cent de la masse salariale pour ces deux catégories de personnel. La masse salariale devant croître de 1,5 à 1,6 pour cent pour financer le futur système de progression individuelle des traitements, les fonds nécessaires sont de l'ordre de 0,7 à 0,8 pour cent. La part non utilisée des 1,5 pour cent actuellement inscrits au plan financier au titre de la croissance de la masse salariale pourrait être affectée à la compensation du renchérissement et/ou aux mesures décrites ci-après.

Le projet de révision introduit la possibilité de relever progressivement à compter de 2015 (et si possible dans un délai de 10 ans) les salaires de certaines catégories du corps enseignant et des directions d'école au moyen d'une progression individuelle des traitements supplémentaire, ce qui permettrait de combler en partie, voire de rattraper le retard salarial du canton («creux») sur le marché de l'emploi. Des mesures correctives de portée analogue sont également prévues pour le personnel cantonal. Compte tenu de la situation financière du canton de Berne, cette correction ne sera pas fixée dans la loi, mais le Conseil-exécutif sera chargé, au moyen d'une formulation potestative, de décider chaque année, compte tenu de la marge financière qui lui sera donnée par le Grand Conseil, la nécessité de prendre des mesures de correction et, le cas échéant, d'en fixer l'ampleur.

Le Conseil-exécutif renonce à introduire pour le corps enseignant une évaluation des prestations ayant une incidence sur les traitements. Le présent projet renonce à un relèvement général des traitements de départ des membres du corps enseignant et des directions d'école car la mise en place d'une mesure qui ne serait destinée qu'aux membres du corps enseignant débutant ne contribuerait à résoudre la problématique salariale (en particulier le «creux») qu'au terme de nombreuses années. Par ailleurs, il serait injuste et incompréhensible de privilégier les jeunes enseignants par rapport aux personnes au service du canton depuis de nombreuses années. Une hausse des traitements de départ nécessiterait de revoir un certain nombre de facteurs propres au système de rémunération comme le nombre d'échelons si l'on renonce à augmenter simultanément le plafond des classes de traitements.

Ce projet comprend par ailleurs un certain nombre de points qui ne concernent que le corps enseignant. Ils ont pour but de satisfaire certaines revendications politiques et de tenir compte des résultats provenant d'analyses telles que celle des domaines d'action stratégiques à l'école infantine, à l'école obligatoire et au degré secondaire II du point de vue de la politique du personnel («Où le bât blesse-t-il?»).

A cet égard, la révision des dispositions concernant la durée de l'engagement est essentielle. Le projet prévoit que les membres du corps enseignant doivent être engagés pour une durée indéterminée, qu'ils remplissent les conditions d'engage-

ment ou non. S'ils ne remplissent pas les conditions requises, l'autorité d'engagement pourra assortir de conditions l'engagement à durée indéterminée. Le Conseil-exécutif continuera de déterminer par voie d'ordonnance les modalités relatives aux engagements à durée déterminée: ceux-ci seront possibles dans la mesure où la fin de l'engagement pourra être fixée avec une grande probabilité, ou lorsque l'enseignant ou l'enseignante sera engagée en tant qu'intervenant ou intervenante externe, pour des remplacements ou en tant qu'auxiliaire de classe. Les membres du corps enseignant qui assumeront une tâche dans des projets scolaires continueront d'être engagés pour une durée déterminée par l'office compétent de la Direction de l'instruction publique. Tout engagement à durée déterminée qui durera plus de cinq ans sera converti automatiquement (comme pour le personnel cantonal) en engagement à durée indéterminée. Un engagement à durée indéterminée assorti de conditions ou la conversion automatique, au bout de cinq ans, d'un engagement à durée déterminée en engagement à durée indéterminée n'entraîneront pas automatiquement une réduction du nombre d'échelons préliminaires. La déduction d'échelons préliminaire restera liée à la satisfaction des exigences en matière de formation prescrites par le canton, ce qui incitera à remplir les conditions d'engagement.

Le présent projet crée une base légale permettant de rémunérer, au moyen d'échelons de traitement supplémentaires, les formations continues suivies par un enseignant ou une enseignante en exercice et présentant un intérêt pour l'exercice de sa fonction. Cette mesure satisfait aux exigences d'un jugement prononcé par le Tribunal administratif en mai 2010.

Par ailleurs, les dispositions relatives au retrait du droit d'enseigner ont été précisées: les autorités scolaires, les autorités pénales et les tribunaux seront tenus de signaler à la Direction de l'instruction publique les enseignants et les enseignantes dont le comportement menace ou viole l'intégrité physique ou psychique des élèves, ou dont la crédibilité ou l'aptitude à enseigner sont considérablement altérées d'une autre façon. Le présent projet définit également les catégories de personnes à qui il est possible de retirer le droit d'enseigner ainsi que les personnes qui devront être informées des retraits du droit d'enseigner prononcés.

La présente révision prévoit en outre d'attribuer au Conseil-exécutif la possibilité, en cas de nécessité, de régler par voie d'ordonnance le financement de congés payés pour les formations qui présentent un intérêt pour le canton. Cette mesure peut contribuer à pallier les difficultés de recrutement qui menacent le canton. Ce projet donne aussi au Conseil-exécutif la compétence de prendre, par voie d'ordonnance, des mesures favorables aux personnes en début de carrière. Cette mesure vise non seulement à recruter, mais aussi à retenir le personnel.

2. Contexte

L'objectif du Conseil-exécutif et du Grand Conseil est de soutenir les membres du corps enseignant et le personnel cantonal dans leur travail de manière aussi profitable et efficace que possible. La législation sur le statut du corps enseignant et la législation sur le personnel constituent à cet égard des instruments de pilotage im-

portants. La loi du 20 janvier 1993 sur le statut du corps enseignant (LSE; RSB 430.250) et la loi du 16 septembre 2004 sur le personnel (LPers; RSB 153.01) en sont la base.

Entre-temps, la situation du corps enseignant a évolué, et il est apparu nécessaire de revoir et d'améliorer les conditions d'engagement du corps enseignant et du personnel cantonal en mettant notamment l'accent sur le niveau des traitements et la progression salariale.

Au cours des dernières années, la compétitivité du canton de Berne en matière de rémunération du corps enseignant et du personnel de l'administration cantonale n'a cessé de baisser par rapport aux autres cantons et aux autres employeurs des secteurs privé et public. Depuis l'introduction des nouveaux systèmes de rémunération en vertu de la LSE (1996) et de BEREBE (1997), les traitements de ces deux catégories de personnel progressent comparativement de manière insuffisante et accusent par conséquent un retard significatif sur le marché de l'emploi se manifestant par un «creux» dans la courbe des traitements. Plusieurs enquêtes effectuées auprès du personnel cantonal et du corps enseignant, plusieurs interventions parlementaires et une initiative populaire intitulée «Pour des salaires corrects» et déposée en novembre 2011 par le Syndicat suisse des services publics (SSP), l'association Enseignantes et enseignants Berne (LEBE) et l'Association du personnel de l'Etat de Berne (APEB) attestent cette problématique. Un certain nombre d'interventions politiques du Grand Conseil mettant l'accent sur la nécessité d'agir dans ce domaine, et les débats correspondants ont mis en évidence un large consensus sur la nécessité d'améliorer la situation salariale. Si l'évolution individuelle des salaires s'est révélée insuffisante, on constate que dans les années 1990, la progression générale des traitements (compensation du renchérissement) n'a pas non plus été attractive.

Par ailleurs, il est de plus en plus difficile de recruter et de retenir du personnel qualifié tant dans l'enseignement que dans l'administration cantonale. Les prévisions en matière d'évolution démographique du corps enseignant (hausse des départs à la retraite et nouvelle hausse des effectifs d'élèves) et la hausse des besoins en personnel enseignant consécutive à la mise en œuvre de diverses réformes pédagogiques laissent présager une pénurie d'enseignants et d'enseignantes. Cette tendance peut être renforcée par la perte générale d'attrait du métier d'enseignant, désaffection imputable à son évolution ces dernières années, les exigences professionnelles et sociales posées aux membres du corps enseignant et aux directions d'école ayant augmenté. Confrontés à de nouvelles difficultés liées à l'hétérogénéité des classes, à l'orientation intégrative donnée à l'école et à de nouvelles tâches et responsabilités, les membres du corps enseignant et des directions d'école sont nombreux à avoir atteint leurs limites.

Parmi les membres du personnel cantonal, les difficultés de recrutement touchent avant tout les cadres, les agents et agentes de police, les ingénieurs et ingénieures ainsi que les informaticiens et informaticiennes. On constate également que la tranche des 30 à 45 ans en exercice dans l'administration cantonale depuis de longues années a connu une progression salariale insuffisante du fait des fortes restrictions budgétaires résultant de la politique financière.

Si le Conseil-exécutif est conscient de la nécessité d'agir dans le domaine des salaires, il a également défini ces derniers mois d'autres champs d'action prioritaires, notamment dans le domaine de l'aménagement du temps de travail. Par ailleurs, les changements d'envergure qui sont prévus dans le domaine de la prévoyance (projet Futura) auront d'importantes répercussions sur les conditions d'engagement du corps enseignant et du personnel cantonal.

Fort des résultats de l'évaluation de ces différents domaines d'action et des revendications de l'initiative populaire «Pour des salaires corrects» en matière de salaire et de progression salariale, et conscient des enjeux du projet Futura, le Conseil-exécutif a décidé qu'il était justifié, nécessaire et prioritaire d'améliorer la progression individuelle des traitements pour les deux catégories de personnel. Il soumet donc la LSE et la LPers à une révision, et tient compte, ce faisant, du fait qu'en accumulant un important retard salarial au cours des quinze dernières années dans le cadre des systèmes de rémunération reposant sur la LSE et sur BEREBE, les membres du personnel cantonal et du corps enseignant ont contribué à réduire la dette cantonale d'un montant cumulé de plus de trois milliards de francs.

La présente révision se propose par ailleurs de procéder à d'autres ajustements visant à améliorer les conditions d'engagement du corps enseignant et des directions d'école.

2.1 Cadre et fondements de la révision partielle de la LSE et de la révision indirecte de la LPers

La révision partielle de la LSE et la révision indirecte de la LPers s'inscrivent dans le cadre décrit ci-après et reposent sur les fondements suivants:

2.1.1 Programme gouvernemental de législature 2011 à 2014 et Stratégie de la formation 2009

Le programme gouvernemental de législature 2011 à 2014 et la Stratégie de la formation définissent les priorités de la politique du personnel concernant les membres du corps enseignant et le personnel cantonal:

Concernant le corps enseignant, le programme gouvernemental de législature prévoit ce qui suit: «C'est essentiellement le dévouement d'un personnel compétent qui favorise la réalisation des objectifs de formation. Un climat de travail générateur de confiance et de bonnes conditions d'engagement et de travail motivent le personnel. La question du temps de travail et la rémunération du corps enseignant vont donc être réexaminées et améliorées dans la mesure des possibilités.» (*Rapport de législature 2010: programme gouvernemental de législature 2011 à 2014*, p. 21).

Ce rapport comporte aussi des déclarations d'intention similaires pour le personnel cantonal (p.26 s.). Le Conseil-exécutif tient notamment à ce que le service public soit efficient, rapide et présente un haut niveau de qualité. Pour ce faire, le canton doit avoir du personnel qualifié et motivé. C'est la raison pour laquelle il propose un

statut de la fonction publique adapté. L'attrait et la compétitivité du canton en sa qualité d'employeur doivent être renforcés.

La Stratégie de la formation de la Direction de l'instruction publique (teneur 2009) comprend un chapitre sur la politique du personnel consacré aux conditions de travail et d'engagement du corps enseignant et des directions d'école. La politique du personnel revêt une importance particulière car pour avoir une formation de qualité, il faut des enseignants et des enseignantes compétents et motivés. Il convient par conséquent de prendre diverses mesures qui permettront de réagir aux mutations sociales et économiques, ainsi qu'à l'évolution du métier d'enseignant, et donc de développer un environnement de travail stimulant. La présente révision permet de réaliser l'examen des conditions d'engagement du corps enseignant (et en particulier les traitements et la progression salariale) prônée par la Stratégie de la formation. D'autres aspects de la révision contribuent par ailleurs à renforcer et à soutenir les directions d'école et les membres du corps enseignant, autre axe prioritaire de la Stratégie de la formation.

2.1.2 Vision d'ensemble de la politique du personnel de 2012 à 2015

Au cours des derniers mois, le Conseil-exécutif a établi une synthèse de la politique du personnel menée par le canton en faveur de son personnel et du corps enseignant. Il a défini quatre champs d'action prioritaires pour les années 2012 à 2015, dans lesquels il compte préserver et, le cas échéant, améliorer les conditions d'engagement du personnel de l'administration cantonale et du corps enseignant au moyen de mesures concrètes. Au champ d'action des salaires viennent s'ajouter les trois champs suivants:

a. Règlementation du temps de travail

Les provisions constituées pour les avoirs d'heures de travail, les vacances et les soldes du compte épargne-temps n'ont cessé d'augmenter ces dernières années. Cette évolution résulte, d'une part, d'une charge de travail particulièrement lourde. Force est, d'autre part, de constater que le système actuel d'organisation du temps de travail n'incite guère à prévenir, ni à réduire les soldes horaires importants. Il faut donc stopper cette tendance à la hausse des soldes horaires et des provisions. C'est la raison pour laquelle la Direction des finances a proposé des mesures correspondantes dans le cadre d'une révision de l'ordonnance du 18 mai 2005 sur le personnel (OPers; RSB 153.011.1) au 1^{er} janvier 2013.

b. Politique en faveur des cadres

Le 1^{er} décembre 2010, le Grand Conseil a traité le rapport «Soldes horaires des cadres de l'administration cantonale – éclaircissements de la Commission de haute surveillance» et en a pris connaissance par 119 voix sans opposition. Lors des débats, un large consensus s'est dégagé en faveur de l'introduction de l'horaire de travail fondé sur la confiance pour les cadres de niveau supérieur, compensée par l'octroi d'une indemnité supplémentaire pour la charge de travail accrue régulièrement fournie.

Compte tenu des autres questions de personnel devant être réglées (en particulier les retards en matière de salaires et de prévoyance) et des coûts qui en découleraient, ainsi que des difficultés financières du canton à court et à moyen termes, l'introduction de l'horaire de travail fondé sur la confiance et de la rémunération de la charge de travail supplémentaire a été repoussée à après 2015.

c. Nouvelles conditions applicables au domaine de la prévoyance

La révision partielle de la LSE et de la LPers est à replacer dans le contexte des solutions proposées par le Conseil-exécutif dans le cadre du projet «Futura – L'avenir de la prévoyance dans le canton de Berne». Celui-ci prévoit en effet la mise en œuvre d'une nouvelle loi cantonale sur les caisses de pension, appelée à remplacer, sous forme de loi-cadre, la loi du 14 décembre 2004 sur la Caisse d'assurance du corps enseignant bernois (LCACEB; RSB 430.261) et la loi du 30 juin 1993 sur la Caisse de pension bernoise (LCPB; RSB 153.41).

Avec ce projet, le Conseil-exécutif répond au mandat qui lui a été confié par le Grand Conseil en 2008 consistant à présenter un projet relatif au passage des deux caisses de pension cantonales de la primauté des prestations à la primauté des cotisations.

Depuis l'octroi de ce mandat par le Grand Conseil, plusieurs conditions-cadres ont connu un véritable bouleversement, ce qui a sensiblement élargi le champ des questions:

- En raison de l'évolution des marchés financiers durant la crise financière et économique de ces dernières années, les deux caisses de pension cantonales enregistrent désormais une insuffisance de couverture considérable.
- Le 1^{er} janvier 2012 a marqué l'entrée en vigueur d'une révision partielle de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP; RS 831.40) relative au financement des institutions de prévoyance des corporations de droit public. Les caisses de droit public peuvent soit être gérées selon le système de capitalisation complète, soit selon le système de capitalisation partielle si elles disposent d'une garantie de l'Etat. Dans le système de capitalisation complète, elles doivent atteindre un degré de couverture de 100 pour cent dans un délai de dix ans et dans le système de cotisations partielle, un degré de couverture de 80 à 100 pour cent (à déterminer librement) dans un délai de 40 ans. Les deux caisses abaisseront le taux d'intérêt technique au 1^{er} janvier 2013: la CPB de 3,5 pour cent à 2,5 pour cent et la CACEB de 3,5 pour cent à 3 pour cent. La fixation du taux d'intérêt relève de la compétence des deux caisses. En l'absence de coupes dans les prestations, l'abaissement du taux technique entraînera des coûts supplémentaires tant uniques que périodiques.

Le projet de loi sur les caisses de pension est conçu comme un projet global: s'il répond en premier lieu au mandat du Grand Conseil de procéder au passage à la primauté des cotisations et de présenter une solution permettant de résorber les découverts existants, les solutions proposées par le Conseil-exécutif doivent absolument être examinées dans le contexte des clarifications prévues ces prochains

mois au sujet des conséquences de la diminution du taux d'intérêt technique. Les caisses ayant annoncé l'abaissement du taux d'intérêt technique, les assurés doivent s'attendre à un abaissement des prestations et au versement de contributions d'assainissement, et donc à ce qu'on les associe à l'assainissement des deux caisses. Par ailleurs, les risques de placement sont transférés à l'assuré (c'est-à-dire l'employé). Dans l'actuel système de primauté des prestations, la personne assurée a droit à 65 pour cent du dernier salaire assuré, indépendamment de l'évolution des marchés financiers, ce qui présente des garanties pour l'assuré. Dans le système de primauté des cotisations, cette sécurité n'est plus garantie car la rente de vieillesse est calculée à partir du montant de l'épargne et des intérêts produits. L'évolution des marchés de capitaux se répercute directement sur les prestations.

Afin de rendre acceptables pour le personnel les changements prévus (c'est-à-dire l'altération des prestations de la prévoyance professionnelle attendue dans le domaine de la prévoyance professionnelle du fait de la réduction du taux d'intérêt technique et le transfert des risques de placement vers l'assuré), il convient d'adopter en parallèle les présentes révisions de la LSE et de la LPers, celle-ci s'inscrivant dans le cadre du plan financier du canton.

2.1.3 Enquêtes effectuées auprès du personnel

Au cours des dernières années, la Direction de l'instruction publique et la Direction des finances ont réalisé plusieurs enquêtes auprès du personnel.

De 2007 à 2008, la Direction de l'instruction publique a demandé la réalisation d'une analyse scientifique des domaines d'action stratégiques à l'école enfantine, à l'école obligatoire et au cycle secondaire II du point de vue de la politique du personnel («Où le bât blesse-t-il?»). L'objectif de cette étude était d'identifier, avec le concours massif des directions d'école, du corps enseignant et des associations de personnel, les facteurs de motivation et les domaines d'action relatifs aux conditions de travail et d'engagement des membres du corps enseignant et des directions.

L'étude concernant les conditions de travail des enseignants et enseignantes s'est soldée par des résultats globalement très positifs: environ 62 pour cent des membres du corps enseignant et 64 pour cent des membres des directions d'école interrogés se sont déclarés satisfaits, voire très satisfaits de leur situation professionnelle. Ils disent s'identifier avec leur métier et avec le système scolaire, s'investissent très fortement dans leur travail, sont motivés et trouvent que le métier d'enseignant ou leur fonction au sein de la direction constituent des champs d'activité intéressants. Dans l'ensemble, ils font preuve d'un réel engagement pour l'enseignement ou la direction d'un établissement scolaire.

Cette analyse a cependant aussi mis le doigt sur les problèmes qui doivent être résolus, comme l'importante charge de travail. Un autre facteur d'insatisfaction a été la rémunération, autant chez les membres du corps enseignant que chez les membres des directions, même si ces résultats se recoupent avec ceux d'études comparables réalisées dans d'autres secteurs professionnels. Le traitement de départ a particulièrement été remis en cause. Certaines catégories d'enseignants se sentent

fortement mises à contribution par la procédure de sélection, la gestion de situations difficiles avec les élèves et les relations avec les parents. Les personnes interrogées déplorent aussi l'absence de possibilités d'évolution interne.

Diverses mesures ont été envisagées sur la base des éléments critiqués dans cette étude. L'examen de la progression salariale en faisait partie. La présente révision s'y consacre en majeure partie.

L'enquête la plus récente effectuée auprès du personnel cantonal (automne 2009) a révélé une grande insatisfaction du personnel avec sa situation salariale et avec le système de rémunération. Cette insatisfaction est plus importante que dans l'enquête effectuée en 2006. Les membres du personnel cantonal estiment que leur travail n'est pas rémunéré à sa juste valeur (en raison du manque de moyens pouvant être affectés au salaire au mérite) et pensent que les salaires sont plus élevés ailleurs. En avril 2010, le Conseil-exécutif a par conséquent chargé, par ACE n° 0623/2010, la Direction des finances d'émettre des propositions de mesures dans le domaine salarial.

2.1.4 Comparaisons salariales

Depuis des années, le canton de Berne participe à la réalisation de comparaisons salariales. Deux études sont déterminantes pour le personnel cantonal:

- comparaison salariale réalisée par la Conférence suisse des chef-fe-s du personnel des administrations publiques (Persuisse) et portant sur 18 cantons et 10 villes de Suisse alémanique,
- comparaison salariale des cantons de Suisse latine et de l'économie privée.

Plusieurs études ponctuelles ont par ailleurs été effectuées (étude réalisée en 2005 par PWC sur mandat de l'administration fédérale impliquant 4 grands cantons [dont le canton de Berne] ainsi que des grandes entreprises du secteur privé et comparaison effectuée en 2009 sur les salaires appliqués dans la police impliquant six corps de police [5 cantons et une grande ville]).

En ce qui concerne le corps enseignant, une comparaison salariale est publiée chaque année par l'Association faïtière des enseignantes et des enseignants suisses (ECH). Par ailleurs, plusieurs études ponctuelles sur les salaires ont été effectuées ces dernières années, notamment en 2010 sur mandat de l'ECH (comparaison salariale métiers de l'enseignement/économie privée) et en 2008 (étude comparative des salaires pratiqués par 6 cantons).

Toutes ces études permettent d'évaluer de manière approfondie et fiable la position du canton de Berne sur le marché de l'emploi. Elles en arrivent toutes à la même conclusion: la compétitivité salariale du canton de Berne a reculé ces dernières années. Les salaires des cadres, des membres du personnel cantonal âgés de 30 à 45 ans et des membres du corps enseignant et des directions d'école âgés de 25 à 50 ans sont les plus touchés.

Cette question est analysée plus en détail aux chapitres 4.3.1.3 et 4.5.3.2.

2.1.5 Interventions parlementaires

Au cours des dernières années, plusieurs interventions parlementaires sur la situation salariale des membres du corps enseignant et du personnel cantonal, ainsi que sur d'autres points concernant leur statut ont été déposées. Celles-ci sont examinées et en partie mises en œuvre dans le cadre de la présente révision ou dans le cadre des dispositions d'exécution (cf. le chap. 2.2).

2.1.6 Situation sur le marché de l'emploi

Comme cela a été mentionné en introduction, le marché de l'emploi est tendu dans le secteur de l'enseignement. Plusieurs signes semblent indiquer que le canton de Berne pourrait connaître une pénurie d'enseignants et d'enseignantes à moyen terme.

Ce pronostic s'explique en partie par l'augmentation du nombre de départs à la retraite attendue dans les prochaines années tant au niveau de la scolarité obligatoire que du degré secondaire II. On observe par ailleurs une tendance au développement du temps partiel. Les réformes en projet entraînent également une augmentation des besoins en personnel enseignant. Enfin, les jeunes enseignants et enseignantes hésitent à entrer ou à rester au service de l'école car la tertiarisation de leur formation facilite leur reconversion et en fait une main d'œuvre appréciée dans le secteur de l'économie privée. Les nouvelles exigences de formation (obtention d'un titre de l'enseignement supérieur pour tous les degrés scolaires) ont également pour conséquence une augmentation des attentes en matière d'évolution salariale.

La pénurie d'enseignants et d'enseignantes qui se dessine peut entraîner une augmentation de la charge de travail du personnel en place, ce qui peut se traduire par un nouveau départ de personnel qualifié, d'autant plus que si des mesures de correction ne sont pas prises, les personnes en exercice connaîtront une progression salariale relativement faible. Si la conjoncture et le marché de l'emploi s'améliorent, cette situation peut entraîner une augmentation du taux de fluctuation, et donc une baisse de la qualité de la formation scolaire.

Il est aussi de plus en plus difficile de recruter les membres du personnel cantonal. Les difficultés de recrutement touchent certaines catégories de personnel comme les cadres et certaines professions comme les agents et agentes de police, les ingénieurs et ingénieures et les informaticiens et informaticiennes. Par ailleurs, on constate d'importants retards salariaux chez les 30 à 45 ans au service du canton depuis de longues années et dont les salaires ont évolué de manière insuffisante du fait des fortes restrictions budgétaires résultant de la politique financière.

2.1.7 Initiative populaire des associations de personnel et des associations professionnelles

En novembre 2011, LEBE, l'APEB et le SSP ont déposé une initiative populaire «Pour des salaires corrects».

Cette initiative comprend deux volets exigeant, au moyen de propositions différentes, la révision des dispositions régissant la progression individuelle des traitements du personnel cantonal à l'article 72 LPers et du corps enseignant à l'article 14 LSE:

- Les associations souhaitent que le «droit à une progression annuelle à l'expérience» soit expressément inscrit à l'article 14, alinéas 2 et 3 LSE et que «le traitement maximal soit atteint au plus tard après 26 ans d'expérience reconnue acquise dans l'enseignement».
- En ce qui concerne le personnel cantonal, les associations demandent une révision de l'article 72 LPers afin que les agents et les agentes qui atteignent les objectifs fixés et les prestations exigées, et qui obtiennent au moins l'appréciation A aient droit, au titre de la part liée à l'expérience, à une augmentation de traitement annuelle d'au moins 1,5 pour cent du traitement de base (soit au moins 2 échelons de traitement) jusqu'à l'échelon 53 (sur 80). Par contre, l'initiative sur les salaires ne se prononce pas sur la progression du traitement des personnes qui ont déjà atteint l'échelon 53.

2.2 Interventions parlementaires

2.2.1 Interventions parlementaires réalisées dans le cadre de la présente révision de la LSE

Les interventions parlementaires ci-après seront réalisées dans le cadre de la présente révision de la LSE:

a. Motion 248/2010 Steiner-Brütsch (Langenthal) PEV *Protection de l'école contre les enseignantes et enseignants délinquants*

La motion 248/2010 du 30 novembre 2010 adoptée par le Grand Conseil revendiquait l'élaboration de bases légales prévoyant que les autorités scolaires, les autorités de poursuite pénale et les tribunaux signalent à la Direction de l'instruction publique les membres du corps enseignant dont le comportement menace directement ou viole l'intégrité corporelle ou psychique des élèves, ou nuit d'une autre manière gravement à leur crédibilité. Cette motion est réalisée dans la mesure où les dispositions relatives au retrait du droit d'enseigner sont précisées.

b. Motion 189/2010 Steiner-Brütsch (Langenthal) PEV *Affecter les gains de fluctuation à l'amélioration des salaires du corps enseignant*

La motion 189/2010 du 1^{er} novembre 2010 charge le Conseil-exécutif d'affecter les gains de fluctuation du corps enseignant à l'amélioration des traitements des enseignants et enseignantes particulièrement pénalisés par les réformes successives du système de rémunération et les mesures d'économie des années passées. Il entend ainsi éviter que les traitements du corps enseignant bernois ne perdent encore en compétitivité. Cette demande, qui a été adoptée sous forme de postulat, sera réalisée dans le cadre de la suppression progressive du facteur de correction à compter de 2012 et de l'affectation des gains de rotation à la progression salariale (cf. le chap. 4.6).

c. Motion 129/2010 PS-JS-PSA (Blaser, Steffisburg) *Corps enseignant: augmentation du traitement de départ et progression salariale*

La motion 129/2006 déposée le 6 septembre 2010 charge le Conseil-exécutif d'augmenter le traitement de départ des membres du corps enseignant et des directions d'école, et de mettre en place un système garantissant la progression salariale. Ces deux points ont été adoptés sous forme de postulat par le Grand Conseil. Le présent projet renonce à introduire un système de progression automatique des traitements du corps enseignant et des directions d'école, mais il inscrit dans la loi les fonds destinés à financer la progression individuelle des traitements. Il ne prévoit pas non plus d'augmenter les traitements de départ en raison du faible rapport coût-utilité d'une telle mesure. En revanche, l'introduction d'un système de progression des traitements dégressif devrait accélérer la progression salariale des personnes qui ont peu d'expérience professionnelle, ce qui permettra de revaloriser leurs traitements.

d. Motion 356/2009 Aellen (Tavannes) et autres *Réexamen de la progression salariale des enseignants*

Le Grand Conseil a adopté la motion 356/2009 déposée le 24 novembre 2009 et l'a classée sous réserve qu'un groupe de travail de l'administration cantonale étudie l'institution d'un nouveau système de progression des traitements du corps enseignant garantissant la compétitivité du système de rémunération pour les jeunes enseignants et enseignantes. Cette condition est remplie dans le cadre de la présente révision.

e. Motion 147/2008 PS-JS-PSA (Hänsenberger-Zweifel, Berthoud) *Protection du personnel enseignant contre les licenciements et assurance-qualité dans l'école publique*

Le Grand Conseil a adopté sous forme de postulat le chiffre 1 de la motion 147/2008 du 2 juin 2008, selon lequel il convient d'engager pour une durée indéterminée les personnes qui, au bout de cinq ans d'engagement à durée déterminée, répondent aux qualifications requises pour le poste occupé. Ce point de la motion est réalisé dans le cadre de la présente révision. D'autres points de la motion ont été adoptés sous forme de postulat. Les autres modifications touchant les engagements à durée indéterminée sont développées dans le chapitre 5.2.

f. Motion 022/2008 Möschler (Biel) PS *Formation professionnelle: suppléer à la difficulté de recrutement du personnel enseignant*

En vertu du chiffre 2 de la motion 022/2008 du 23 janvier 2008, qui a été adoptée par le Grand Conseil sous forme de postulat, le gouvernement est chargé de relever les traitements de base des enseignants du secteur de la formation professionnelle. Comme cela a été dit dans le commentaire portant sur la motion 129/2010, un relèvement des traitements de base n'est pas prévu. En revanche, des mesures seront prises pour optimiser la progression salariale.

g. Motion 282/2004 Commission LSE/DSE (Käser, Münchenbuchsee) *Evaluation des prestations du corps enseignant*

Dans son rapport sur l'évaluation des prestations du corps enseignant (motion 282/2004, déposée le 17 novembre 2004) à l'intention du Grand Conseil, le Conseil-exécutif a rejeté la mise en place d'un système d'évaluation des prestations du corps enseignant ayant une incidence salariale. Le Grand Conseil a pris connaissance de ce rapport le 12 septembre 2007 et adopté les déclarations de planification suivantes:

1. «La question de l'évaluation des prestations du corps enseignant devra être ré-examinée dans le cadre de la révision totale de la LEO en 2012.»

La question d'un système d'évaluation des performances ayant une incidence salariale a été examinée dans le cadre du présent projet. De multiples voix se sont élevées pour exiger l'introduction d'un tel système, y compris dans le cadre de la procédure de consultation sur le présent projet. Les adeptes de l'évaluation des prestations du corps enseignant avec incidence salariale avancent qu'elle augmente la motivation et la qualité, qu'elle rend l'école plus efficace et favorise son développement, qu'elle crée davantage de justice et qu'elle peut contribuer à accroître l'attractivité de la profession et la satisfaction du corps enseignant. Enfin, le personnel cantonal et le corps enseignant seraient mis sur un pied d'égalité.

Le Conseil-exécutif reconnaît certes que le salaire constitue un élément important de la satisfaction au travail et que celui-ci peut amener quelqu'un à s'investir ou à modifier son comportement. Les recherches effectuées en vue de déterminer si le montant du salaire et, le cas échéant, la rémunération au mérite, peuvent avoir une influence sur les prestations et la motivation d'un enseignant ou d'une enseignante et si oui, dans quelle mesure, ont donné des résultats contradictoires. Les effets du salaire sur les résultats scolaires des élèves n'ont pas non plus pu être établis avec certitude. Les scientifiques ne sont pas en mesure de se prononcer de manière générale et fiable sur ces questions.

L'introduction des bases régissant l'incidence salariale de l'évaluation des prestations constitue un projet de longue haleine, le rapport du Conseil-exécutif de 2007 l'avait déjà annoncé. Un tel projet est d'une grande complexité et nécessite l'aval des personnes concernées. Il est donc indispensable d'associer les membres du corps enseignant aux discussions sur l'élaboration de critères dans la mesure où leurs prestations sont mesurées sur la base d'efforts de nature très variée et difficilement mesurables. Ils n'ont généralement qu'une influence limitée sur les progrès ou les baisses de performance. L'application concrète d'une évaluation des prestations ayant une incidence salariale nécessite d'importants moyens financiers et ressources en temps et en personnel. Une telle évaluation appelle des fonds supplémentaires comme l'attribution de ressources supplémentaires aux directions d'école.

La présente révision constitue un contre-projet indirect à l'initiative populaire «Pour des salaires corrects». Coupler l'amélioration salariale au salaire au mérite, alors que celui-ci est largement rejeté par le corps enseignant, pourrait remettre en cause

la paix sociale. Le nombre de réformes dans le domaine éducatif doit être réduit à l'essentiel. Le projet tient aussi compte du fait que de nombreuses questions relatives à la prévoyance professionnelle n'ont pas encore été réglées.

Le Conseil-exécutif est par ailleurs d'avis qu'une grande majorité des membres du corps enseignant accomplit son travail de manière satisfaisante, voire très satisfaisante. Il ne constate pas de dysfonctionnements auxquels il faudrait mettre fin. Il estime en outre que le maintien et le développement de la qualité de l'école et de l'enseignement bénéficient d'assises suffisantes. La professionnalisation des directions d'école a entraîné la mise sur pied d'instruments et de structures permettant de remplir les exigences posées au système éducatif bernois en matière de performances et de qualité. Il incombe aussi aux directions d'école de réaliser des entretiens d'évaluation périodiques (EEP) pour faire le point avec les membres du corps enseignant. Ces entretiens font non seulement partie du système d'assurance-qualité, mais constituent aussi un élément important de la conduite du personnel. Le développement et le pilotage de la qualité sont également discutés dans le cadre des rapports fournis par les communes et du controlling cantonal.

Le Conseil-exécutif renonce par conséquent à introduire une évaluation des prestations ayant une incidence salariale pour le corps enseignant.

2. «Le Conseil-exécutif est invité à mettre en place à moyen terme un système d'incitation complet, à la fois matériel et immatériel.»

La question des incitations a également été examinée dans le cadre de la présente révision. La mise en place d'un système d'incitation entièrement nouveau n'est pas poursuivie car tant les incitations financières directes (comme le versement fixe des traitements, les primes de fidélité, les allocations, etc.) que les incitations indirectes (prestations accessoires ou «fringe benefits») sont revues et ajustées régulièrement. Le Conseil-exécutif dispose par ailleurs d'une base légale (l'art. 93a LPers) lui permettant, surtout dans le domaine des incitations financières indirectes, d'accorder des avantages aux agents et agentes cantonaux, notamment en finançant des événements d'entreprise, en offrant des réductions sur les abonnements aux transports publics et en proposant des places de crèche. La révision de l'article 14, alinéa 3 LSE entend inciter les membres du corps enseignant à réaliser des formations continues d'envergure.

2.2.2 Interventions parlementaires réalisées dans le cadre de la modification indirecte de la LPers

La révision indirecte, dans le cadre de la présente révision, de la LPers permet de traiter et de réaliser en partie l'intervention parlementaire suivante:

Postulat 016/2010 Burkhalter (Rümligen) PS *Salaires du personnel pénitentiaire*

Ce postulat déposé le 26 janvier 2010 attire aussi l'attention, à l'exemple du personnel pénitentiaire, sur les écarts constatés entre les salaires pratiqués par le canton pour son personnel et ceux pratiqués par les autres cantons, et invite le Conseil-

exécutif à prendre les mesures qui s'imposent. Ce postulat a été adopté à la session de janvier 2011 à l'unanimité (140:0).

2.2.3 Réalisations prévues dans le cadre des dispositions d'exécution pour le corps enseignant

Les interventions parlementaires ci-après seront examinées dans le cadre des dispositions d'exécution:

- a. Motion 145/2004 Blaser (Heimberg) PS *Secondaire II: mise sur pied d'égalité de tous les enseignants et enseignantes* et interpellation 115/2009 Blaser (Heimberg) PS *Egalité des conditions générales faites aux enseignants du cycle secondaire II*

L'interpellation 115/2009 du 30 mars 2009 demande d'harmoniser la situation en ce qui concerne le nombre d'heures de cours obligatoires et les classes de traitement, et entre les différentes catégories de personnel enseignant du degré secondaire II. Elle fait donc suite à la motion 145/2004 déposée par le même député le 14 juin 2004. En réponse à cette motion, le nombre d'heures de cours obligatoires des enseignants et enseignantes des écoles professionnelles a été réduit d'une leçon en 2007. D'autres mesures allant dans ce sens seront examinées dans le cadre des dispositions d'exécution.

- b. Motions 301/2008 PS-JS-PSA (Näf, Muri) *Pénurie d'enseignants d'école générale et du niveau moyen* et 304/2008 Blaser (Heimberg) PS *Répartition des ressources dans les écoles du secondaire II*

Les motions 301/2008 et 304/2008 déposées le 24 novembre 2008 invitent le Conseil exécutif à remplacer le modèle actuel de définition du degré d'occupation des membres du corps enseignant par d'autres modèles, et cela dans l'espoir de faciliter le recrutement et donc de permettre aux directions d'école de mieux compenser les charges de travail individuelles sur le terrain. Ces motions ont été adoptées sous forme de postulats; leur réalisation sera étudiée dans le cadre des dispositions d'exécution.

3. Caractéristiques de la nouvelle réglementation

3.1 Objectifs de la révision

La présente révision de la LSE se propose de remanier les bases légales afin de maintenir et d'améliorer l'attractivité des conditions de travail et des conditions d'engagement du corps enseignant et des directions d'école. Il est prévu de renforcer les membres du corps enseignant et les directions d'école dans l'exercice de leurs fonctions, de leur apporter un soutien et, partant, d'accroître leur attachement à la profession. Des mesures doivent être prises en priorité dans le domaine des traitements et de leur évolution. Le personnel cantonal se trouvant dans une situation comparable, il y a lieu de réviser indirectement la législation sur le personnel dans le cadre de la présente révision. Cette révision indirecte a pour but d'améliorer dans une mesure comparable la situation salariale des membres du personnel de

l'administration cantonale qui, par le passé, ont connu une évolution salariale individuelle insuffisante.

3.2 Place du projet dans la législation sur le personnel et dans la législation spéciale inhérente au domaine de la formation

La LSE en vigueur repose sur le principe selon lequel les dispositions de la législation générale sur le personnel (LPers et OPers) s'appliquent aux membres du corps enseignant et aux directions d'école pour autant que la LSE, ses dispositions d'exécution ou la législation spéciale ne prévoient pas de dispositions spécifiques (cf. art. 1, al. 2 LSE). Ce modèle législatif a fait ses preuves et est maintenu.

3.3 Modifications principales

Les modifications principales apportées à la LSE et indirectement à la législation sur le personnel dans le cadre de la présente révision sont développées dans les chapitres suivants:

- révision du système de rémunération du corps enseignant et du personnel cantonal (chap. 4),
- rétribution des formations continues au moyen d'échelons de traitement supplémentaires (chap. 5.1),
- engagement de membres du corps enseignant à durée indéterminée ou à durée déterminée (conditions d'engagement) (chap. 5.2),
- retrait du droit d'enseigner (chap. 5.3),
- financement de congés payés octroyés dans le but de suivre une formation présentant un intérêt pour le canton (chap. 5.4),
- mesures en faveur des enseignants et enseignantes débutants (chap. 5.5).

4. Révision du système de rémunération du corps enseignant et des directions d'école, ainsi que du personnel cantonal

4.1 Introduction concernant le corps enseignant et les directions d'école

En tant qu'employeur, le canton de Berne se trouve dans une situation où sa compétitivité avec les autres cantons ainsi qu'avec les autres employeurs des secteurs privé et public (comme l'administration fédérale) n'a cessé de baisser en matière de rémunération (corps enseignant et personnel cantonal) au cours des 15 dernières années. Les exhortations politiques au changement se font donc de plus en plus pressantes (interventions politiques, actions syndicales [manifestation, initiative populaire]).

Les critiques les plus vives concernent l'évolution insatisfaisante des traitements du corps enseignant et des directions d'école.

Depuis l'entrée en vigueur de la LSE, les moyens consacrés à la progression individuelle des traitements ont souvent été limités. De 1999 à 2006, il n'a pas été possible, compte tenu de la marge de manœuvre financière réduite du canton de Berne, de mettre en œuvre les prescriptions du système de progression salariale automatique des traitements. Cette situation est due au fait que le Conseil-exécutif s'est vu attribuer la compétence, en 1999, de réduire, voire de supprimer la progression salariale automatique prévue dans la LSE et dans le décret du 8 septembre 1994 sur le statut du personnel enseignant (DSE, RSB 430.250.1). Par conséquent, les traitements ont à plusieurs reprises progressé moins fortement que ne le prévoyaient les dispositions légales entrées en vigueur en 1996.

La révision de la LSE du 25 septembre 2005 (date de la votation populaire), mise en vigueur le 1^{er} août 2007, a entraîné l'abrogation du système de progression automatique des traitements et l'attribution au Conseil-exécutif de la compétence de redéfinir chaque année la part de la masse salariale affectée aux augmentations de salaire. Cette mesure, qui à l'époque était d'actualité, n'a pas amélioré l'évolution salariale du corps enseignant et des directions d'école. Au vu de la situation financière du canton, les traitements ont relativement peu évolué depuis lors.

La suppression du modèle de progression automatique des traitements, conjuguée à la progression insuffisante des traitements, a également conduit les membres du corps enseignant et les directions d'école à remettre en question leur situation salariale. Confrontés à l'absence de perspectives salariales et à une baisse de la compétitivité salariale du canton, l'insatisfaction grandit dans leurs rangs. Cette situation est d'autant plus préoccupante que d'autres cantons optimisent leurs systèmes de rémunération. La compensation partielle du renchérissement (surtout dans les années 90) a également contribué à réduire la compétitivité du canton de Berne. A l'heure actuelle, le niveau général de la grille des traitements du corps enseignant et du personnel cantonal est d'environ six pour cent inférieur au niveau que l'on aurait si le renchérissement avait été compensé entièrement dans les années 90.

Le contexte dans lequel s'inscrit le système de rémunération du corps enseignant et des directions d'école, et la nécessité de réformer celui-ci sont développés dans les chapitres 4.2 à 4.4. Le chapitre 4.5 est quant à lui consacré au personnel cantonal. Le présent exposé part du principe que la présente révision pourra être mise en vigueur au 1^{er} août 2014.

4.2 Description du système de rémunération et de l'évolution salariale des membres du corps enseignant et des directions d'école

4.2.1 Système de rémunération jusqu'en 1996

Avant l'introduction de la LSE en vigueur, les membres du corps enseignant se voyaient automatiquement octroyer chaque année une prime d'ancienneté durant les huit premières années d'exercice. Au bout de ces huit années, le «premier plafond» était atteint. Le passage au «deuxième plafond» se faisait au moyen d'une majoration salariale lorsqu'un certain nombre d'années de service effectuées ou prises en compte, et qu'un certain âge avaient été atteints (35 ans/8 années de ser-

vice). Le même principe était appliqué lorsque le «troisième plafond» (40 ans/12 années de service) et le «quatrième plafond» (45 ans/15 années de service) avaient été atteints. Le salaire de départ, les primes d'ancienneté et les majorations salariales étaient revalorisés à intervalles réguliers. En outre, diverses allocations étaient octroyées (allocations familiales par ex.). Des primes venaient s'ajouter au salaire de base lorsque des prestations particulières étaient fournies ou en présence de circonstances particulières (par ex. pour les personnes devant gérer une classe à degrés multiples). Une prime de direction ou des leçons de décharge étaient octroyées aux personnes assumant des fonctions de direction.

4.2.2 Système de rémunération général jusqu'au 31 juillet 2007

En 1996, un nouveau système de rémunération pour le corps enseignant et les directions d'école a été mis en place sur la base de la nouvelle LSE. Contrairement à l'ancienne réglementation, les dispositions régissant les traitements du corps enseignant (et les autres conditions d'engagement) avaient été regroupées pour toutes les catégories de personnel enseignant (et autres fonctions) dans un acte législatif unique.

Le système de rémunération du corps enseignant repose sur un système de classes, chacune des fonctions étant affectée à une classe de traitement sur la base d'une évaluation des postes. Jusqu'au 31 juillet 2007, le système de rémunération était composé de 32 classes de traitement (qui n'étaient néanmoins pas toutes utilisées). Chaque classe de traitement comprenait des échelons préliminaires et des échelons d'expérience: des échelons préliminaires étaient attribués pour compenser des qualifications lacunaires en réduisant le traitement de base.

4.2.3 Progression individuelle des traitements jusqu'au 31 juillet 2007

Jusqu'au 31 juillet 2007, la progression individuelle des traitements se faisait automatiquement par l'imputation d'échelons d'expérience. A l'origine, conformément aux dispositions de la LSE et du DSE relatives aux traitements entrées en vigueur en 1996, elle s'élevait à 2,5 points de pourcentage par échelon au niveau des échelons préliminaires, 3 points de pourcentage par échelon pour les échelons 0 à 12, 2 points de pourcentage par échelon pour les échelons 13 à 18 et 2 points de pourcentage par échelon tous les deux ans à partir de l'échelon 19. Cette réglementation a permis aux jeunes enseignants et enseignantes et membres des directions d'école de voir leur traitement progresser plus rapidement que celui des personnes ayant plus d'ancienneté (progression dégressive). A l'introduction de ce système, la progression non linéaire des traitements était principalement motivée par le fait que les jeunes enseignants et enseignantes avaient des besoins financiers plus élevés que les autres (par ex. lorsqu'ils fondaient une famille). Après quelque 26 années de service, le traitement maximum prévu pour la fonction exercée représentait 156 pour cent du traitement de base.

La progression automatique des traitements individuels des membres du corps enseignant a conduit ceux-ci à progresser plus rapidement que ceux du personnel

cantonal, ce qui fit craindre que l'écart ne se creuse entre ces deux catégories de personnel.

En 1998, le Conseil-exécutif a décidé de suspendre la progression des traitements du corps enseignant pour le début de l'année scolaire 1998/1999, puis de modifier le DSE. A l'époque, la Société des enseignants et enseignants bernois (SEB) avait déposé un recours de droit public et obtenu gain de cause. Les parties de traitement retenues ont donc dû être versées a posteriori en 2000. La révision du DSE opérée en 1999 habilitait le Conseil-exécutif à réduire la progression des traitements annuelle des membres du corps enseignant si la situation financière du canton l'exigeait, voire d'y renoncer totalement. La modification de l'article 8, alinéa 3 DSE a donc donné au Conseil-exécutif la compétence de réduire par voie d'ordonnance la grille des salaires en vigueur de neuf points de pourcentage au maximum. Jusqu'en 2004, la situation financière du canton a conduit le Conseil-exécutif à faire usage de cet instrument. En d'autres termes, il a freiné chaque année la progression salariale (à l'exception de 2002).

La révision partielle de la LSE adoptée par le Grand Conseil le 23 septembre 2004, qui prévoyait un nouveau système de rémunération, n'a pas pu être mise en œuvre au 1^{er} août 2005 en raison d'un référendum. Il était donc nécessaire d'augmenter à nouveau la latitude permettant de réduire ou de supprimer la progression individuelle des traitements en la faisant passer à 13,5 points de pourcentage. C'est la raison pour laquelle le DSE a fait l'objet d'une nouvelle révision; celle-ci a permis de réduire à nouveau la progression salariale en 2005 et en 2006.

Le ralentissement répété de la progression individuelle des traitements a entraîné une progression effective des traitements du corps enseignant bien inférieure à celle qui avait décidée initialement. Le tableau ci-après met en évidence la progression individuelle du traitement d'un membre du corps enseignant depuis 1998.

Année	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Echelons d'expérience							
0	100,0%	98,0%	96,0%	94,0%	94,0%	92,5%	91,0%
1	103,0%	101,0%	99,0%	97,0%	97,0%	95,5%	94,0%
2	106,0%	104,0%	102,0%	100,0%	100,0%	98,5%	97,5%
3	109,0%	107,0%	105,0%	103,0%	103,0%	101,5%	100,0%
4	112,0%	110,0%	108,0%	106,0%	106,0%	104,5%	103,0%
5	115,0%	113,0%	111,0%	109,0%	109,0%	107,5%	106,0%
6	118,0%	116,0%	114,0%	112,0%	112,0%	110,5%	109,0%
7	121,0%	119,0%	117,0%	115,0%	115,0%	113,5%	112,0%
...

Tableau 1: Evolution salariale d'un membre du corps enseignant de 1998 à 2004

Pour suivre dans le tableau la progression du traitement d'un enseignant ou d'une enseignante, il suffit d'observer l'évolution de la ligne correspondante à partir de 1998 par rapport à la diagonale grisée. Voici trois exemples pour illustrer cette évolution.

Enseignant-e A:

Année	Nombre d'échelons d'expérience	Salaire brut en points de pourcentage du salaire de base: avec diminution arrêtée par le CE	Augmentation du salaire de base en points de pourcentage	Salaire brut hypothétique en points de pourcentage du salaire de base: sans diminution
1998	0	100	–	100
1999	1	101	1	103
2000	2	102	1	106
2001	3	103	1	109
2002	4	106	3	112
2003	5	107,5	1,5	115
2004	6	109	1,5	118

Enseignant-e B:

Année	Nombre d'échelons d'expérience	Salaire brut en points de pourcentage du salaire de base: avec diminution arrêtée par le CE	Augmentation du salaire de base en points de pourcentage	Salaire brut hypothétique en points de pourcentage du salaire de base: sans diminution
1998	2	106	–	106
1999	3	107	1	109
2000	4	108	1	112
2001	5	109	1	115
2002	6	112	3	118
2003	7	113,5	1,5	121
2004	8	115	1,5	124

Enseignant-e C:

Année	Nombre d'échelons d'expérience	Salaire brut en points de pourcentage du salaire de base: avec diminution décidée par le CE	Augmentation du salaire de base en points de pourcentage	Salaire brut hypothétique en points de pourcentage du salaire de base: sans diminution
2000	0	96	–	100
2001	1	97	1	103
2002	2	100	3	106
2003	3	101,5	1,5	109
2004	4	103	1,5	112

Tableau 2: Exemples d'évolutions salariales de membres du corps enseignant de 1998 à 2004

Il ressort de ces tableaux que les traitements de départ des enseignants et enseignantes qui débutent dans le métier ont aussi souffert de ce «mécanisme d'abaissement». Afin toutefois de pouvoir attribuer des traitements de départ attrayants, des échelons ont été «offerts» dès 2000 aux enseignants et enseignantes débutants dans la mesure où on ne leur a pas attribué 0 échelon, mais 1 échelon (et même plus tard 2 ou 3) à leurs débuts. Ce mécanisme a entraîné une distorsion constante de la courbe des traitements.

4.2.4 Système de rémunération après la révision partielle de la LSE du 25 septembre 2005 (entrée en vigueur le 1^{er} août 2007)

La révision partielle de la LSE du 25 septembre 2005 (date de la votation populaire) est entrée en vigueur le 1^{er} août 2007. Le système de rémunération a été réformé comme suit:

Le nombre de classes de traitement a reculé de 32 à 25, un certain nombre d'entre elles n'ayant pas été utilisées.

Les classes de traitement ont été subdivisées uniformément et de manière plus fine en 50 échelons préliminaires et 77 échelons correspondant chacun à 0,75 pour cent. Le traitement maximum s'élève par conséquent à 157,75 pour cent du traitement de base (ce qui correspond, en francs, au traitement maximum prévu à l'origine).

Avec la révision partielle de la LSE du 9 août 2006, également entrée en vigueur le 1^{er} août 2007, les salaires de base ont été fixés sur une base légèrement inférieure aux salaires de base initiaux (99% des salaires de départ conformément à l'ancien droit).

4.2.5 Progression individuelle des traitements depuis le 1^{er} août 2007

La progression salariale annuelle n'est plus automatique. Au lieu de cela, le Conseil-exécutif détermine chaque année la part de la masse salariale qui peut être consacrée aux augmentations de salaires en tenant compte du budget approuvé par le Grand Conseil. A cet effet, il détermine le nombre d'échelons correspondant à une année de pratique. Tous les membres du corps enseignant et des directions d'école qui bénéficient d'une année supplémentaire de pratique au 1^{er} août et qui n'ont pas encore atteint le maximum de leur classe de traitement obtiennent le même nombre d'échelons (exception: octroi en 2011 et 2012 d'échelons supplémentaires aux personnes ayant peu d'expérience [cf. chap. 4.3]). Bien que l'article 14, alinéa 1 LSE prévoie la possibilité d'une évaluation des performances et du comportement, une telle évaluation n'a ni été mise en place, ni utilisée pour le calcul des échelons. Il est ainsi tenu compte de la position exprimée par le Conseil-exécutif dans son rapport au Grand Conseil sur l'évaluation des prestations du corps enseignant (cf. motion 282/2004). Le Grand Conseil a pris connaissance du rapport en question lors de la session de septembre 2007.

4.3 Raisons appelant le remaniement du système de rémunération du corps enseignant et des directions d'école

Comme indiqué en introduction, l'analyse des domaines d'action stratégiques à l'école enfantine, à l'école obligatoire et au cycle secondaire II du point de vue de la politique du personnel a mis en évidence l'insatisfaction du corps enseignant et des directions d'école en matière de rémunération. Cette analyse a également montré que les jeunes enseignants et enseignantes et les hommes se montrent particulièrement critiques envers le traitement de départ.

Les raisons de cette insatisfaction sont les suivantes:

4.3.1 Révision du système de rémunération et du modèle de progression individuelle des traitements

Au cours des dernières années, le système de progression individuelle des traitements a été réformé à plusieurs reprises. Comme cela a été expliqué en détail dans le chapitre 4.2, les traitements ont évolué «en forme d'escalier» jusqu'en 1996, puis de manière dégressive entre 1996 et le 31 juillet 2007. A compter de 1999, la progression des traitements a été réduite chaque année sur la base de l'article 8, alinéa 3 DSE. Le 1^{er} août 2007, un nouveau système reposant sur la révision de la LSE adoptée le 25 septembre 2005 à l'issue d'une votation populaire a été mis en place. Celui-ci a entraîné la progression linéaire des traitements dans les années qui ont suivi. En d'autres termes, les membres du corps enseignant qui n'avaient pas encore atteint le maximum de leur classe de traitement se sont tous vu attribuer chaque année le même nombre d'échelons (2 aux 1^{ers} août 2007 et 2008, aucun au 1^{er} août 2009, 1 au 1^{er} août 2010 et 2 aux 1^{ers} août 2011 et 2012; cf. aussi le chap. 4.3.1.1).

En 2011 et en 2012, une mesure de «rattrapage» a par ailleurs été adoptée en faveur des jeunes enseignants et enseignantes ayant peu d'expérience professionnelle: celle-ci a permis d'octroyer deux échelons supplémentaires à ceux et celles qui avaient de une à six ou sept années d'expérience, et l'octroi d'un échelon supplémentaire à ceux et celles qui avaient de six ou sept à douze années d'expérience (cf. aussi le chap. 4.3.1.1).

Le graphique ci-après illustre les courbes de traitements résultant des différents systèmes (hors mesure de «rattrapage»):

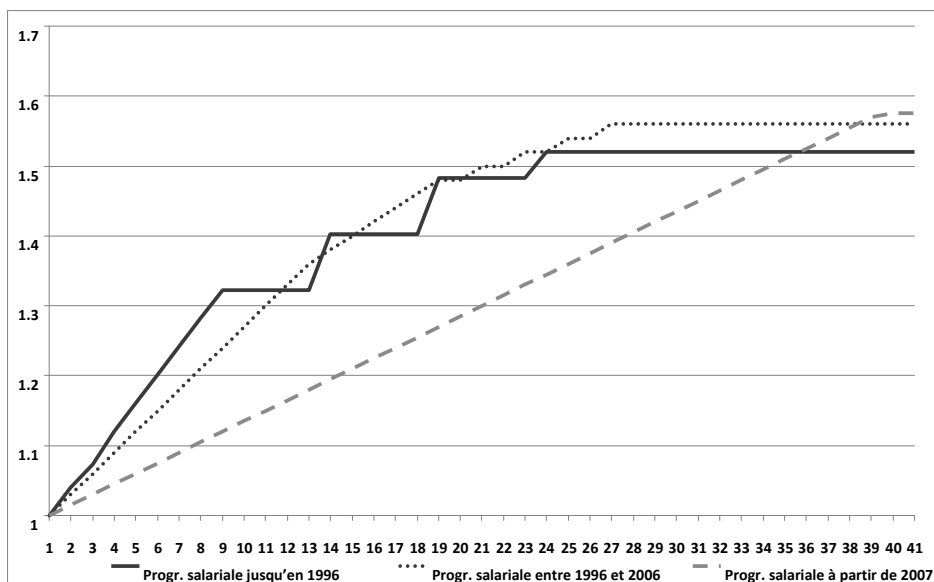


Figure 1: Courbes salariales du corps enseignant bernois avant et après 1996 (hors mesure de «rattrapage»)

La figure 1 montre que d'une manière générale, la progression individuelle des traitements du corps enseignant et des directions d'école (la courbe des traitements) a subi une baisse dans les trois systèmes. En fonction de la date d'entrée des enseignants et des enseignantes au service de l'école, les différentes révisions ont eu les impacts suivants sur la progression annuelle de leur traitement:

- Les personnes qui ont autour de 35 ans aujourd'hui ont commencé, une fois leur diplôme en poche, à travailler entre 1998 et 2003, et ont d'abord été «pénalisées» par la mesure d'abaissement appliquée de 1999 à 2006, puis par le nouveau système à partir de 2007. Elles n'ont pas pu profiter de la mesure de «rattrapage».
- Les personnes qui ont autour de 45 ans aujourd'hui ont commencé à travailler entre 1988 et 1993. Elles ont profité d'une progression relativement rapide de leur traitement dans l'ancien système, puis été «pénalisées» par la mesure d'abaissement appliquée entre 1999 et 2006, puis par le nouveau système à partir de 2007.
- Les personnes qui ont autour de 55 ans aujourd'hui ont commencé à travailler entre 1978 et 1983. Elles ont jusqu'à 30 ans d'ancienneté et se trouvaient déjà, avant la phase d'abaissement de 1999 à 2006, dans une zone de progression salariale ralentie et avaient presque atteint le nombre maximum d'échelons. Ce sont donc les personnes qui sont les moins «touchées» par les changements de systèmes.

On constate par conséquent que les différentes révisions ont surtout eu un impact négatif sur les membres du corps enseignant et des directions d'école âgés aujourd'hui de 30 à 55 ans environ. Par ailleurs, la révision de 2007 a entraîné une progression du traitement des jeunes enseignants et enseignantes équivalente à celle des enseignants et enseignantes plus âgés, ce qui n'était pas le cas dans les systèmes précédents puisque leurs traitements pouvaient progresser plus fortement. Les jeunes enseignants et enseignantes se sentent donc pénalisés. La courbe des traitements linéaire du canton de Berne ne correspond pas non plus à celle des secteurs privé et public, qui est en principe dégressive.

4.3.1.1 Insuffisance des moyens attribués à la progression individuelle des traitements

La progression des traitements des membres du corps enseignant n'est pas seulement influencée par la manière dont les traitements évoluent (forme de la courbe des traitements), mais aussi par l'ampleur des moyens qui peuvent être déployés. A partir de 1994, l'assainissement des finances cantonales a pris le pas sur les objectifs poursuivis en matière de politique du personnel.

De 1999 à 2012, la part de la masse salariale affectée à la progression individuelle des traitements a été la suivante (s'applique également au personnel de l'administration cantonale):

Année	Part de la masse salariale attribuée aux augmentations de salaires individuelles	Année	Part de la masse salariale attribuée aux augmentations de salaires individuelles
1999	1,57%	2006	0,50%
2000	1,00%	2007	1,00% (2 échelons)
2001	1,10%	2008	1,00% (2 échelons)
2002	1,50%	2009	0,00% (0 échelon)
2003	0,50%	2010	0,70% (1 échelon)
2004	0,50%	2011	1,0% + 0,1% (2 échelons + 2 échelons supplémentaires pour les membres du corps enseignant ayant entre 1 et 7 années d'expérience et 1 échelon supplémentaire pour les membres du corps enseignant ayant entre 8 et 12 années d'expérience)
2005	0,50%	2012	0,9% + 0,2% pour les corrections (2 échelons + 2 échelons supplémentaires pour les membres du corps enseignant ayant entre 1 et 6 années d'expérience et 1 échelon supplémentaire pour les membres du corps enseignant ayant entre 7 et 12 années d'expérience)

Tableau 3: Part de la masse salariale attribuée aux augmentations de salaire individuelles entre 1999 et 2012

Etant donné que la progression salariale prévue par le DSE aurait nécessité des moyens plus importants que ceux qui étaient disponibles, celle-ci a été abaissée à plusieurs reprises après 1999 (cf. chap. 4.2.3), et la progression effective a été bien inférieure à celle qui avait été décidée à l'origine.

4.3.1.2 Retard en matière de compensation du renchérissement

Si les traitements ont connu une progression individuelle insuffisante, la progression générale des traitements (compensation du renchérissement) n'a pas été très élevée non plus. Quelque 20 pour cent des membres du corps enseignant et des directions d'école ont atteint le plafond de leur classe de traitement et ne bénéficient donc «plus» que de la compensation du renchérissement. En raison de la situation financière du canton de Berne et des mesures d'assainissement nécessaires, le renchérissement a rarement pu être compensé entièrement depuis 1993, ce qui a entraîné un retard cantonal en matière de compensation du renchérissement de six pour cent par rapport à l'évolution du renchérissement à l'échelle nationale (état: décembre 2011).

4.3.1.3 Comparaisons salariales

En réaction à l'étude «Où le bât blesse-t-il», une autre étude visant à comparer les traitements du corps enseignant et des directions d'école bernois avec ceux des cantons limitrophes ou de taille comparable a été réalisée en 2009/2010 à la demande de la Direction de l'instruction publique. D'une manière générale, cette comparaison portait sur les traitements du corps enseignant et des directions d'école, et sur l'évolution salariale dans le canton de Berne.

Il ressort notamment de cette étude que si les traitements de base ont aussi tendance à être assez bas dans le canton de Berne, les traitements perçus au bout de quelques années d'expérience sont particulièrement bas. Ces derniers sont en effet loin d'être compétitifs avec ceux pratiqués dans les autres cantons, et l'évolution de la courbe des traitements des 24 à 54 ans est bien plus plate que la courbe du marché. Les salaires des membres du corps enseignant et des directions d'école qui font partie de cette tranche d'âge accusent un important retard sur le marché du travail, la courbe des traitements présente un «creux». L'évolution des traitements des enseignants et enseignantes d'école primaire en est un bon exemple:

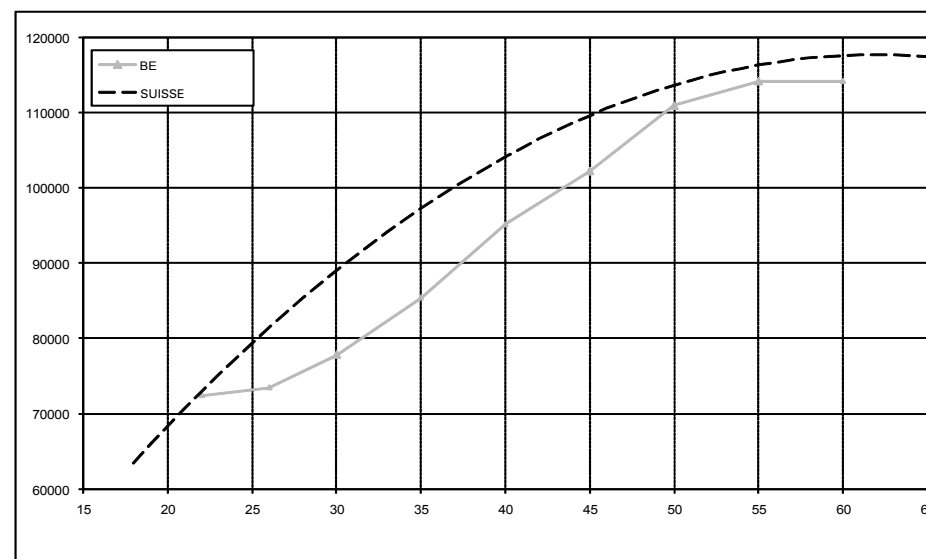


Figure 2: Evolution comparée des traitements des enseignants et enseignantes d'école primaire (Source: comparaison salariale Persuisse)

Par ailleurs, l'Association faîtière des enseignantes et des enseignants suisses (ECH) a confié à la société PriceWaterhouseCoopers (PWC) la réalisation d'une étude visant à comparer les salaires du corps enseignant avec ceux pratiqués dans les entreprises privées et le secteur public (Confédération, cantons, entreprises fédérales). Cette étude, parue en juin 2010²⁾, a montré qu'à formation et exigences professionnelles égales, les salaires des personnes issues d'autres catégories professionnelles étaient plus élevés que ceux des membres du corps enseignant dans tous les segments étudiés. Cette étude en arrive à la conclusion que d'une part, les traitements du corps enseignant ne reflètent qu'en partie le profil d'exigences et de compétences du corps enseignant et que, d'autre part, même si les traitements de départ sont ceux pratiqués sur le marché, les traitements connaissent une progression insuffisante qui ne correspond pas à la progression du marché. Même s'il est difficile de juger de la plausibilité de ces résultats, cette comparaison salariale confirme la tendance constatée par d'autres études comparatives: les traitements du corps enseignant bernois sont compétitifs, mais jusqu'à un certain point seulement.

Les statistiques salariales 2012 publiées par ECH confirment ce résultat. Une comparaison des salaires annuels des enseignants et enseignantes du degré primaire montre que par rapport aux autres cantons, les salaires de base appliqués dans le canton de Berne se situent nettement dans le dernier tiers (cf. fig. 3). C'est égale-

²⁾ Les données salariales du corps enseignant proviennent du canton de Berne, les données du marché proviennent, dans la mesure du possible, de la région Berne/Mittelland.

ment le cas pour les salaires appliqués au bout de onze années d'expérience (cf. fig. 4). Là encore, il ressort que l'évolution salariale dans le canton de Berne est insuffisante en comparaison intercantonale.

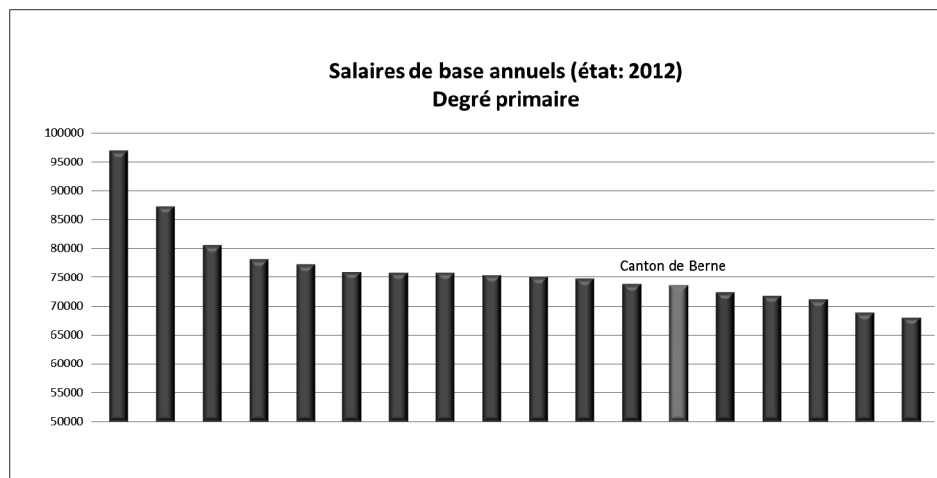


Figure 3: Comparaison intercantonale des salaires annuels des membres du corps enseignant du degré primaire en début de carrière, 2012 (source: ECH 2012)

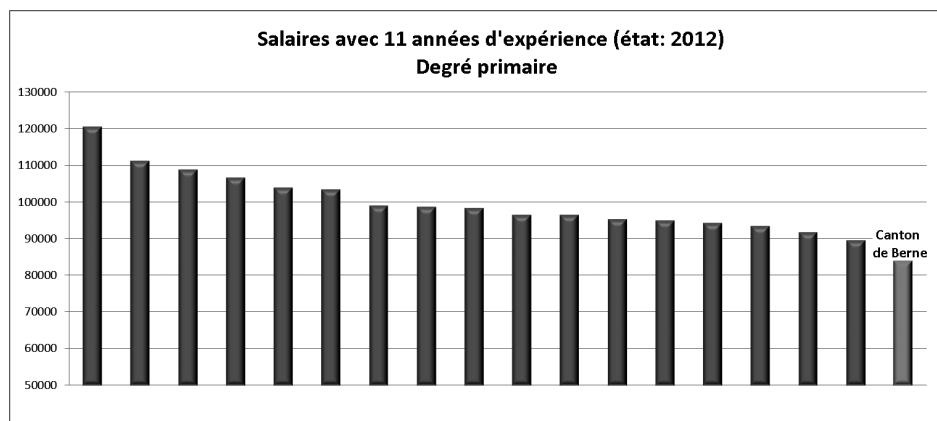


Figure 4: Comparaison intercantonale des salaires annuels des membres du corps enseignant du degré primaire au bout de 11 années de service, 2012 (source: ECH 2012)

On constate qu'en ce qui concerne les salaires de base annuels et les salaires perçus au bout de onze années de service, la situation des enseignants et des enseignantes du degré secondaire I et des écoles professionnelles est comparable à celle des enseignants et enseignantes du degré primaire. En ce qui concerne les enseignants

et enseignantes des écoles enfantines et des gymnases, les salaires de base annuels se situent certes dans la moyenne et sont donc plus compétitifs, mais au bout de onze années de service, ils sont plus faibles que ceux des autres cantons.

En principe, les plafonds salariaux sont plus compétitifs car ils se situent dans la moyenne ou dans le premier tiers, mais en pratique, il est de plus en plus difficile de les atteindre en raison des mauvaises perspectives de progression salariale.

4.3.1.4 Conclusion

Cumulés sur plusieurs années, les aspects décrits ci-dessus ont des conséquences graves.

Les traitements effectifs et les perspectives d'évolution salariale du corps enseignant et des membres des directions d'école au service de l'école bernoise depuis de longues années ne sont plus compétitifs, et cela en raison des progressions de salaires insuffisantes. Les membres du corps enseignant et des directions d'école ont nettement manifesté leur insatisfaction quant à leur situation salariale. Cette évolution est d'autant plus préoccupante que le canton risque de connaître une pénurie d'enseignants et d'enseignantes dans les années à venir.

En outre, le système et le rythme de la progression salariale actuels ne permettent pas aux membres du corps enseignant et des directions d'école d'atteindre le traitement maximal de leur classe de traitement au cours de leur carrière. Si cette évolution persiste, ils partiront à la retraite en ayant atteint 50 échelons (sur une échelle qui en comprend 77). Cette évolution modérée des traitements se répercute également sur les droits aux rentes des membres du corps enseignant: ces droits sont relativement faibles alors que dans le système actuel, les enseignants et enseignantes doivent verser aux caisses de pension des cotisations relativement élevées (contributions d'assainissement comprises).

4.4 Réforme du système de rémunération des membres du corps enseignant et des directions d'école

Les explications précédentes montrent la nécessité, du point de vue de la politique du personnel, de réformer sur le fond la politique salariale. Il s'agira, dans les années à venir, de rétablir et de garantir la compétitivité du canton de Berne en tant qu'employeur sur le marché du travail, notamment en perspective des difficultés démographiques qui attendent le canton dans un proche avenir (pénurie d'enseignants et d'enseignantes en particulier).

4.4.1 Principaux aspects de la révision du système de rémunération du corps enseignant et des directions d'école

La révision du système de rémunération doit être harmonisée avec les contextes financier et politique. Elle doit donc tenir compte des situations financières actuelle et à venir du canton, de l'initiative populaire «Pour des salaires corrects» déposée par les syndicats et les associations professionnelles, ainsi que des changements en cours dans le domaine de la prévoyance professionnelle (cf. chap. 2.1.2).

Pour que les changements qui toucheront prochainement les prestations liées à la prévoyance professionnelle (dus à l'abaissement des taux d'intérêt techniques) et pour que le transfert du risque de placement des caisses de pension aux employés dans le cadre du passage à la primauté des cotisations soient viables sur le plan politique, d'autres domaines en rapport avec les conditions d'engagement doivent être optimisés ou faire l'objet d'une réglementation plus contraignante. La compétitivité du canton employeur ne doit pas continuer de se dégrader.

Par conséquent, le Conseil-exécutif a défini plusieurs objectifs concernant la réforme du système de rémunération:

- Les solutions présentées doivent être acceptables sur le plan financier et ne pas dépasser le cadre du plan financier cantonal.
- Les mesures envisagées doivent avoir un effet durable, contribuer à améliorer l'attractivité du canton de Berne en tant qu'employeur et donner aux enseignants et enseignantes une plus grande sécurité en matière de rémunération et d'évolution salariale. Elles doivent tenir compte des changements dans le domaine de la prévoyance.
- Les revendications de l'initiative populaire «Pour des salaires corrects» doivent être prises en compte dans l'élaboration de solutions.

Compte tenu de ce qui précède, les mesures prioritaires ci-après sont définies dans le cadre de la révision du système de rémunération du corps enseignant et des directions d'école:

- a) **Inscription dans la loi de la part de la masse salariale qui doit être consacrée à la progression salariale du corps enseignant:** le système de rémunération du corps enseignant et des directions d'école dispose de fonds supplémentaires et est alimenté selon une réglementation plus contraignante. La présente révision a donc pour but de légiférer en matière d'évolution salariale afin de rendre le système de progression salariale plus compétitif à long terme.
- b) **Réduction des fonds attribués à la progression individuelle des traitements en cas de situation financière exceptionnelle:** Le Grand Conseil peut, si la situation financière du canton l'exige, réduire ou supprimer par arrêté les moyens destinés à la progression individuelle des traitements dans le cadre de l'approbation du budget. Ne sont pas concernés par une réduction les fonds qui proviennent des gains de rotation et qui n'entraînent donc pas une croissance de la masse salariale.
- c) **Réduction, voire rattrapage du retard salarial sur le marché de l'emploi:** il est prévu d'octroyer progressivement à partir de 2015 (dans un délai de 10 ans si possible) une progression individuelle des traitements supplémentaire à certaines catégories du corps enseignant et des directions d'école. Cette mesure permettrait de rattraper le retard salarial du canton («creux») sur le marché de l'emploi ou tout au moins de réduire les écarts. Compte tenu de la situation financière du canton de Berne et afin de trouver un compromis, cette correction ne sera pas, malgré la nécessité d'agir, inscrite dans la loi. Néanmoins, le Conseil-

exécutif sera chargé, au moyen d'une formulation potestative, de décider chaque année et compte tenu de la marge financière qui lui sera donnée par le Grand Conseil, si des mesures de correction peuvent être prises et si oui, de quelle ampleur.

Ces mesures prioritaires sont décrites en détail ci-après.

4.4.2 Inscription dans la loi de la part de la masse salariale réservée à la progression salariale du corps enseignant

Dans le système actuel, le Conseil-exécutif arrête chaque année la croissance de la masse salariale du corps enseignant et le nombre d'échelons supplémentaires attribués pour une année de pratique. Comme nous l'avons déjà vu, cette croissance a été insuffisante par le passé (le personnel cantonal est touché dans la même mesure). Combinée à d'autres facteurs, cette évolution a conduit à la situation défavorable décrite précédemment et au manque de compétitivité du canton en matière salariale.

La présente révision entend remédier à cette situation en introduisant dans la loi une disposition prévoyant qu'une part de la masse salariale sera consacrée chaque année à la progression salariale de l'ensemble du corps enseignant. Cette part sera calculée sur la base du montant qui serait nécessaire pour que l'ensemble des membres du corps enseignant et des directions d'école qui n'ont pas encore atteint le plafond de leur classe de traitement au moment du calcul puissent théoriquement atteindre celui-ci au bout de 27 années de service. La durée de 27 années constitue ainsi une valeur de référence pour le calcul de la part totale de la masse salariale consacrée à la progression salariale.

Mais cette durée reste une valeur de référence dans la mesure où un enseignant ou une enseignante ne peut prétendre automatiquement au traitement maximum au bout de cette période. Cette dernière peut en effet varier en fonction de facteurs personnels (comme la validation de formations continues par ex.).

L'objectif est néanmoins que les moyens financiers mis à disposition permettent aux personnes qui connaissent une évolution de carrière ordinaire d'atteindre bel et bien le traitement maximum au bout de 27 années de service en moyenne. Néanmoins, la plupart des personnes déjà en activité n'atteindront pas le traitement maximum au bout de 27 années tant que le retard salarial n'aura pas été rattrapé (disparition du «creux», cf. chap. 4.4.4.). Ce nombre d'années est donc une valeur indicative qui permettrait au canton de Berne de se situer dans la moyenne intercantonale (à l'instar du canton de Vaud par ex. [cf. statistiques sur les traitements 2012 publiées par l'ECH]). Dans certains cantons, cette durée est inférieure (par ex. dans les cantons de Soleure et de Fribourg), mais les traitements maximaux y sont aussi inférieurs à ceux du canton de Berne. Dans d'autres cantons, la durée nécessaire pour atteindre le traitement maximum est plus longue (cantons de Bâle-Ville et de Zurich par ex. [cf. statistiques sur les traitements 2012 publiées par l'ECH]).

Par ailleurs, il s'agit de faire en sorte que l'utilisation des moyens financiers destinés à la progression individuelle des traitements permettent à ces derniers d'évoluer de manière plus dégressive qu'actuellement. Concrètement, cela signifie que les salai-

res connaîtront une croissance plus rapide en début de carrière qu'en fin de carrière. Les membres du corps enseignant et des directions d'école ayant peu d'expérience, et donc étant généralement plus jeunes, verraient donc leurs salaires progresser plus rapidement que les personnes en activité depuis plus longtemps. Une évolution salariale dégressive présente plusieurs avantages: d'une part, les comparaisons salariales montrent que la plupart des administrations publiques et des entreprises du secteur privé ont des systèmes de rémunération dégressifs et, d'autre part, un tel système rend les professions de l'enseignement plus attractives pour les jeunes et permet donc de compenser les fluctuations. Elle se justifie par ailleurs par le fait que les besoins financiers des jeunes enseignants et enseignantes qui fondent une famille sont plus élevés. Elle permet aussi de récompenser un peu le fait que les enseignants et enseignantes ont une charge de travail plus élevée en début de carrière. Elle est par ailleurs avantageuse si la caisse de pension a opté pour un système de primauté des cotisations (mise en œuvre du projet Futura). Enfin, une courbe salariale dégressive permet aux membres du corps enseignant et des directions d'école les plus jeunes d'économiser plus rapidement.

Le Conseil-exécutif a l'intention de mettre en place un système de progression prévoyant l'octroi annuel de quatre échelons pour les personnes ayant de une à huit années d'expérience, de trois échelons pour les personnes ayant de neuf à 16 années d'expérience et de deux échelons jusqu'au plafond de la classe de traitement déterminante pour la fonction exercée. Comme évoqué précédemment, le Conseil-exécutif a déjà pris les premières mesures dans ce sens dans le cadre des arrêtés annuels sur la progression individuelle des traitements en 2011 et en 2012.

Le graphique ci-après illustre l'évolution des traitements individuels selon le système envisagé:

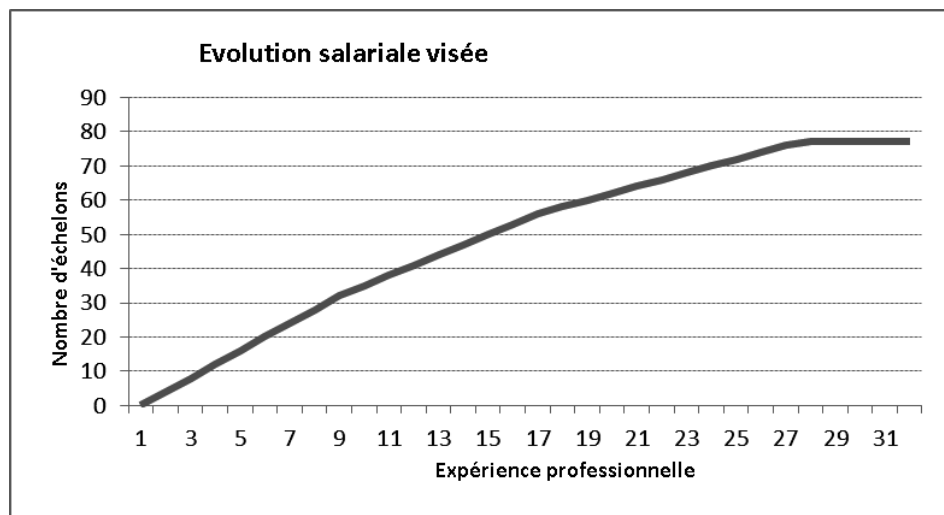


Figure 5: Evolution salariale visée

Si l'on se base sur l'actuelle structure d'âge du corps enseignant et des directions d'école, les fonds nécessaires à la mise en œuvre de l'évolution salariale décrite sont de l'ordre de 1,3 pour cent de la masse salariale. Les fonds nécessaires peuvent varier en fonction de la structure d'âge du corps enseignant. Les fonds nécessaires peuvent être financés en grande partie par les gains de rotation (cf. chap. 4.6).

L'inscription dans la loi de ce financement va permettre de faire repartir la gestion du système de rémunération. A long terme, cette mesure devrait rétablir la compétitivité des salaires. Si les salaires évoluent comme nous l'envisageons, ils pourront se rapprocher de ceux d'autres cantons (comme Soleure et Bâle-Campagne). Une telle mesure permettrait par ailleurs d'accroître le volume salarial perçu tout au long d'une carrière et de rendre l'évolution des salaires plus fiable. Le nouveau système leur offrira sécurité et perspectives, ce qui peut aussi contribuer à accroître l'attractivité et la compétitivité du canton en tant qu'employeur, et à lutter contre les difficultés de recrutement. Le canton en tant qu'employeur profite en outre de l'expérience professionnelle des membres du corps enseignant et des directions d'école. Une hausse des traitements fiable permettrait de valoriser les acquis de cette expérience et constituerait une marque d'estime à l'égard du corps enseignant. En outre, le fait de pouvoir compter sur la progression salariale permet de compenser le transfert du risque de placement sur les salariés dans le cadre du passage des caisses de pension à la primauté des cotisations.

4.4.3 Situation financière exceptionnelle

Le Grand Conseil peut, en cas de situation financière exceptionnelle et dans le cadre de l'approbation du budget, réduire ou supprimer par voie d'arrêté les moyens destinés à la progression individuelle des traitements. Il y a situation exceptionnelle au sens de cette disposition lorsqu'il est nécessaire de réduire la progression salariale pour permettre au budget adopté de ne pas contrevenir au frein à l'endettement appliqué au compte de fonctionnement. Cette situation peut se présenter, d'une part, lorsque le Conseil-exécutif présente en août au Grand Conseil un projet de budget qui, sans une réduction de la progression salariale, prévoirait un déficit du compte de fonctionnement et, d'autre part, lorsque des facteurs imprévus survenant après l'adoption, en août, du projet de budget par le Conseil-exécutif provoquent un déficit du budget du compte de fonctionnement alors que celui-ci était initialement équilibré. Les fonds qui proviennent des gains de rotation, et qui n'entraînent donc pas une croissance de la masse salariale, ne sont pas concernés. Les gains de rotation correspondent à la différence entre les salaires des personnes qui quittent le service du canton (notamment les personnes qui partent à la retraite) et les salaires moins élevés des jeunes enseignants qui entrent au service du canton. Ils représentent en général de 0,5 à 1,0 pour cent de la masse salariale. Par le passé, ces fonds étaient épuisés dans le cadre de l'établissement du budget. Il est prévu de les attribuer aux mesures salariales sans faire augmenter la masse salariale. Les fonds dont a été privé le personnel jusqu'à présent leurs seront redistribués et ne seront pas affectés à d'autres dépenses cantonales.

La base légale correspondante sera inscrite dans la LPers car les dispositions du droit du personnel général s'appliquent aussi au corps enseignant, pour autant que la LSE n'en dispose pas autrement. Cette mesure permet aussi d'atteindre l'objectif d'harmonisation des conditions d'engagement.

4.4.4 Réduction, voire rattrapage du retard salarial sur le marché de l'emploi

Le but est d'octroyer progressivement à certaines catégories du corps enseignant et des directions d'école à compter de 2015 une augmentation individuelle de leur traitement supplémentaire. Cette mesure permettrait de réduire, voire de rattraper le retard salarial sur le marché de l'emploi («creux»). Cette mise à niveau nécessite des moyens supplémentaires de l'ordre de six pour cent de la masse salariale du corps enseignant (soit quelque 90 mio de francs).

Le Conseil-exécutif considère qu'il est aussi important de combler le retard salarial que de garantir la progression individuelle des traitements car une telle mesure permet de tenir compte du fait que le personnel cantonal et le corps enseignant participent à la réduction de la dette à hauteur de quelque trois milliards de francs. Comme cela a déjà été évoqué précédemment, cette mesure de correction ne sera pas, pour des raisons de politique financière, inscrite dans la loi, mais le Conseil-exécutif sera chargé chaque année, compte tenu de la capacité financière donnée par le Grand Conseil au canton, de décider s'il est possible de prendre des mesures de correction et si oui, dans quelle mesure.

Il existe différents moyens de réaliser le transfert. Le but est de l'achever dans un délai de dix ans. A cet égard, les étapes du transfert doivent tenir compte de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur les caisses de pension (cf. projet Futura). Les calendriers doivent concorder en raison des répercussions financières des hausses de salaires annuelles. Dans le système actuel de primauté des prestations, des cotisations pour augmentation des gains assurés doivent être versées à la caisse de pension pour toute augmentation de salaire, et ce pendant une année suivant l'augmentation. Ces cotisations n'existent pas dans un système de primauté des cotisations.

4.5 Ajustements équivalents pour le personnel de l'administration cantonale

4.5.1 Introduction

La situation du personnel de l'administration cantonale est comparable à celle du corps enseignant. Depuis l'introduction du nouveau système de rémunération en 1997, le pourcentage moyen de la masse salariale consacré aux augmentations de salaires individuelles s'est élevé à 0,80 (au lieu du 1,5 pour cent requis). Conjuguée à la compensation du renchérissement lacunaire de ces dernières années, cette mesure a fortement entamé la compétitivité du canton de Berne sur le marché du travail. Le retard salarial du personnel cantonal est comparable à celui du corps enseignant, de telle sorte qu'il est nécessaire de revaloriser les salaires dans une proportion équivalente. Ce constat s'applique autant à la progression salariale qu'à

l'alignement sur les salaires du marché du travail. Le contexte et les raisons qui motivent des ajustements pour le personnel cantonal sont développés ci-après. Il est renoncé dans la mesure du possible à répéter les points déjà développés.

4.5.2 Système de rémunération du personnel cantonal

Le système de rémunération du personnel cantonal (BEREBE) a été mis en place en 1997. Il se compose de 30 classes de traitement réparties chacune en un traitement de base de 100 pour cent et d'une composante individuelle représentant au maximum 60 pour cent du traitement de base. Dans le système monoclasse en vigueur, les quelque 500 fonctions de l'administration cantonale sont affectées à une classe de traitement reposant sur une évaluation des fonctions. La progression salariale se fait de manière individuelle au sein d'une même classe, sur la base des résultats d'une évaluation des performances et du comportement. Elle correspond à l'octroi d'échelons, la composante individuelle pouvant représenter au maximum 60 pour cent du traitement de base. Chaque année, il est possible d'octroyer de 0 à 10 échelons, le traitement maximum étant atteint à l'échelon 80. Ce système de progression individuelle, conjugué à d'autres facteurs, peut entraîner d'importants écarts de salaires chez des collaborateurs et collaboratrices du même âge. La courbe des salaires n'évolue donc pas de manière identique pour tous les engagements, contrairement à ce qui est le cas dans le système de rémunération du corps enseignant.

A l'introduction du système BEREBE, la composante individuelle du salaire était répartie en 40 échelons représentant chacun 1,5 pour cent du salaire de base. Si la personne remplissait les exigences, elle était sûre de voir son salaire progresser chaque année d'un échelon au titre de l'expérience jusqu'au 24^e échelon. Lorsque le système de rémunération a été révisé en 2005, le nombre d'échelons est passé à 80, et la progression par échelon a été divisée par deux, passant de 1,5 à 0,75 pour cent. Le but était de procéder à une répartition plus affinée des ressources limitées. Par ailleurs, la progression au titre de l'expérience a été supprimée.

Certaines fonctions ne sont, comme c'est le cas pour les enseignants et enseignantes, pas soumises à la progression liée aux performances et au comportement (par ex. les juges, les professeurs et professeures, les ecclésiastiques). Elles représentent environ 16 pour cent des postes.

4.5.3 Motifs d'ajustement des salaires du personnel cantonal

Lors de l'enquête effectuée auprès du personnel en 2009, la question la plus critiquée, comme dans les enquêtes précédentes, a été celle du système de rémunération et de la situation salariale. Les collaborateurs et collaboratrices trouvent que leurs performances ne sont pas récompensées comme il se doit et que les personnes performantes ne peuvent guère être encouragées. D'une manière générale, le personnel cantonal estime que les salaires ne sont pas compétitifs et critique le fait que contrairement à ce qui avait été affirmé (le système de rémunération BEREBE ne serait pas une mesure d'économie, mais l'application rigoureuse du principe de

la rémunération au mérite), les moyens financiers prévus pour la progression individuelle des traitements n'ont pas été mis à disposition.

Les raisons qui ont motivé ces critiques sont développées ci-après.

4.5.3.1 Progression salariale de ces dernières années

Les facteurs qui portent préjudice à la compétitivité salariale du canton en matière de progression salariale du personnel cantonal sont comparables à ceux qui freinent la progression salariale du corps enseignant:

a. Insuffisance des moyens dédiés à la progression des traitements au titre des performances

L'introduction du système de rémunération BEREBE prévoyait de consacrer chaque année 1,5 pour cent de la masse salariale à la progression individuelle des traitements. Cette mesure aurait permis de récompenser largement les performances, et les membres du personnel fournissant de bons, voire de très bons résultats auraient pu atteindre le traitement maximum de leur classe de traitement. Cependant, les fonds prévus pour la progression salariale ont subi des coupes importantes dans le cadre de l'assainissement des finances cantonales: sur les 15 dernières années environ, ils ont été de dix pour cent inférieurs à ce qui avait été prévu. Les personnes extrêmement performantes ont également été très touchées par ces mesures d'économie. Le tableau ci-après illustre l'évolution salariale moyenne du personnel soumis à l'évaluation des performances:

Année	Part de la masse salariale consacrée aux augmentations de salaire individuelles en pour cent	Augmentation moyenne accordée au personnel cantonal (nombre d'échelons par année)
2007	1%	1,75 échelon
2008	1%	1,82 échelon
2009	0%	- - -
2010	0,5%	1,27 échelon
2011	1% + 0,1% mesure spéciale	1,86 échelon
2012	0,9% + 0,2% au titre des corrections	1,9 échelon

Tableau 4: Progression salariale moyenne de l'ensemble du personnel soumis à l'évaluation des performances de 2007 à 2012

Le manque de moyens affectés à la progression salariale est non seulement manifeste lorsque l'on compare la part de la masse salariale qui y est consacrée avec les 1,5 pour cent qui avaient été prévus lors de la mise en place du système de rémunération BEREBE, mais aussi lorsque l'on compare la progression salariale avec celle de l'administration fédérale, la principale concurrente du canton sur la place de Berne: les employés de l'administration fédérale qui obtiennent une très bonne, voire une excellente appréciation à l'issue de leur entretien d'évaluation périodique bénéficient d'une augmentation de salaire deux fois supérieure à celle des employés de l'administration cantonale. En outre, les employés de l'administration fédérale peuvent prétendre à une augmentation de salaire définie en fonction de leur évaluation alors que dans l'administration cantonale, même les personnes qui obtiennent l'évaluation la plus élevée peuvent ne pas voir leur salaire progresser. La conséquence en est qu'à l'instar du corps enseignant, les membres du personnel de l'administration cantonale soumis à l'évaluation des performances ont très peu de chances d'atteindre le salaire maximum au cours de leur carrière. Actuellement, deux pour cent du personnel cantonal ont atteint le maximum de leur classe de traitement, à savoir l'échelon 80 (Confédération: environ 50%).

b. Retard dans la compensation du renchérissement

La compensation insuffisante du renchérissement depuis 1993 touche indifféremment les membres du corps enseignant et ceux de l'administration cantonale.

4.5.3.2 Comparaisons salariales

Les traitements du personnel de l'administration cantonale ne sont plus non plus compétitifs sur le marché du travail. Contrairement au corps enseignant, il est néanmoins plus difficile de chiffrer précisément le retard.

Le graphique ci-dessous illustre les retards salariaux accusés par certaines fonctions représentatives par rapport aux mêmes fonctions dans d'autres cantons de Suisse alémanique. Il en ressort que les écarts varient d'une fonction à l'autre. Certains écarts entre les fonctions (par ex. agent de police et secrétaire) sont notamment imputables aux différences de structure d'âge dans les fonctions considérées. Ainsi par exemple, la comparaison porte sur les salaires des agents de police âgés de 32 ans alors qu'elle porte sur les salaires des secrétaires âgées de 44 ans en moyenne.

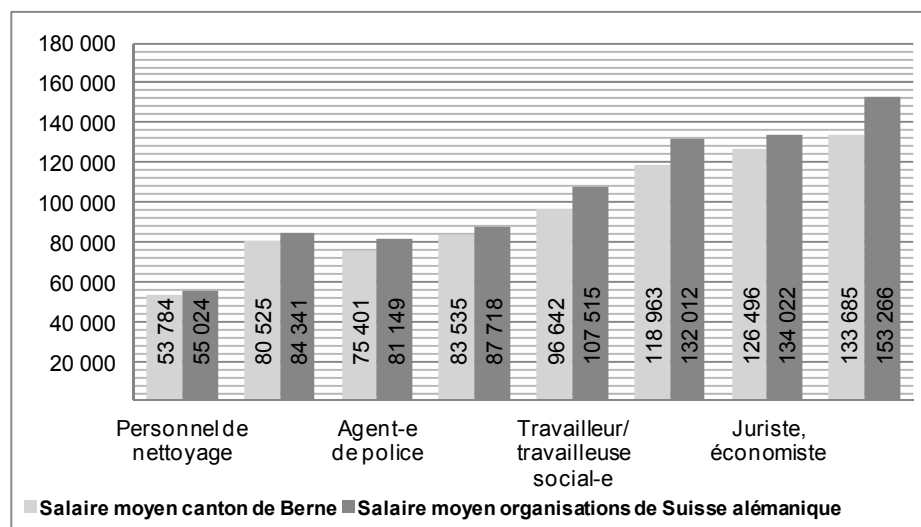


Figure 6: Comparaison des traitements appliqués à huit fonctions dans le canton de Berne et dans les cantons alémaniques (source: comparaison salariale Persuisse)

Le marché du travail déterminant comprend la Confédération, les cantons voisins et les autres cantons universitaires, ainsi que les grandes entreprises, notamment dans le secteur des services. Les efforts de recrutement en témoignent régulièrement: le retard salarial du canton est substantiel par rapport à ces organisations.

Les retards les plus importants par rapport au marché du travail touchent souvent, comme pour le corps enseignant, les jeunes collaborateurs et collaboratrices qui sont entrés au service du canton en 1997 ou plus tard, et n'ont connu, pour des raisons de politique financière, qu'une faible progression de leur traitement. La tranche des 30 à 45 ans est particulièrement touchée. Par ailleurs, on constate que chez les autres employeurs, les augmentations de salaire sont les plus élevées en début de carrière, alors que la courbe des traitements du personnel cantonal est très plate durant les premières années d'activité.

Dans la tranche d'âge considérée, on note, comme pour le corps enseignant, que la courbe des traitements du personnel cantonal présente un «creux». Bien que les traitements des jeunes qui entrent au service du canton à l'issue d'une formation professionnelle soient dans l'ensemble compétitifs, l'actuelle progression salariale entraîne un important retard salarial au bout de quelques années. Les retards qui touchent les personnes qui ont quelques années de service sont particulièrement problématiques car le canton se trouve en concurrence directe avec les autres employeurs de la place bernoise. Il est difficile pour le canton de recruter des personnes qui ont de l'expérience. Les employés plus âgés qui ont été recrutés avant la mise en place du système BEREBE (et qui ont donc bénéficié d'une progression

automatique de leur traitement) accusent un retard salarial beaucoup moins important que les autres sur le marché.

Le graphique ci-après met en parallèle la courbe salariale du personnel cantonal avec la courbe moyenne des personnes engagées dans les autres cantons de Suisse alémanique et met en évidence la situation particulière des 30 à 45 ans. La courbe évolue de manière presque identique à celle du corps enseignant. Si aucune mesure n'est prise pour corriger la progression salariale, la courbe des traitements du canton de Berne (courbe continue dans la fig. 7) continuera d'évoluer à un faible niveau, ce qui entraînera un tassement continu des traitements pour toutes les catégories d'âge ainsi qu'une courbe des traitements se situant à un niveau bien inférieur à celle du marché.

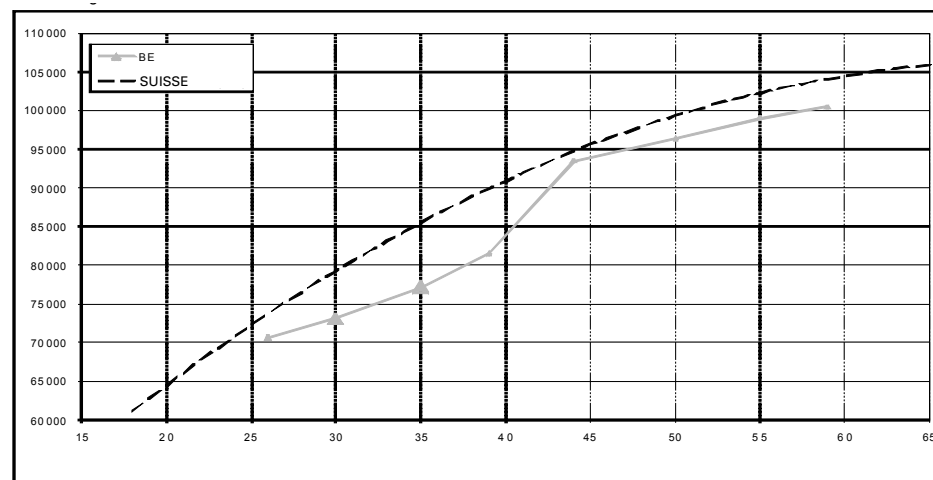


Figure 7: Evolution comparée des salaires du personnel cantonal et des salaires pratiqués sur le reste du marché suisse (source: comparaison salariale Persuisse)

4.5.3.3 Conclusion

La progression individuelle des traitements du personnel cantonal doit, comme celle du corps enseignant, être alignée sur le reste du marché. Un tel alignement permettrait aux salaires d'évoluer au niveau pratiqué par les autres employeurs et éviterait que de nouveaux problèmes salariaux ne surviennent dans quelques années.

Pour rattraper le retard salarial, il est par ailleurs nécessaire, comme pour le corps enseignant, de corriger les traitements de certaines catégories d'âge. Il convient, comme pour le corps enseignant, d'affecter six pour cent de la masse salariale à cette mesure.

4.5.4 Ajustements pour le personnel cantonal

Le présent projet prévoit de maintenir le système d'évaluation des performances et du comportement pour fixer la progression individuelle des salaires du personnel de l'administration cantonale (à l'exception des personnes qui occupent des fonctions non soumises à cette évaluation comme les juges, les prêtres et pasteurs, ou les membres du corps professoral). Un retour à un système de progression salariale automatique n'est pas envisagé, ni même souhaité par les personnes concernées. Lors de l'enquête de satisfaction menée auprès du personnel en 2009, une majorité des collaborateurs et collaboratrices avait estimé que le système actuel, compte tenu des circonstances, ne tenait pas suffisamment compte des performances. Or le système BEREBE est un système qui peut fonctionner si on met à sa disposition les moyens nécessaires. Il serait alors en mesure de récompenser les employés en fonction du travail fourni et, à terme, de produire des salaires compétitifs.

Afin de garantir l'égalité de traitement avec le corps enseignant et les directions d'école, la part de la masse salariale affectée aux membres de l'administration cantonale qui n'ont pas encore atteint le maximum de leur classe de traitement doit être équivalente à celle qui est affectée au corps enseignant. Cela implique le calcul annuel, sur la base de la part de la masse salariale réservée pour le corps enseignant, de la part de la masse salariale consacrée à la progression salariale selon le système BEREBE. Celui-ci est effectué en appliquant au personnel cantonal qui n'a pas encore atteint le maximum de sa classe de traitement le pourcentage appliqué au corps enseignant. De cette manière, l'égalité de traitement entre les deux catégories de personnel est garantie. Celle-ci est inscrite dans la LPers (cf. art. 72, al. 4 LPers). (Remarque: les différences de pourcentage [environ 1,3% pour le corps enseignant et 1,7% pour le personnel cantonal] sont dus au fait que la part des personnes qui ont atteint le maximum de leur classe de traitement diffère entre le corps enseignant et le personnel cantonal; cf. fig. 8.). Les fonds requis annuellement pourraient néanmoins varier pour ces deux catégories de personnel en fonction de la structure d'âge.

Il n'est pas possible de garantir aux membres du personnel cantonal qu'ils atteindront le salaire maximum au bout d'un certain nombre d'années de service. Néanmoins, si le personnel cantonal dispose proportionnellement de fonds équivalents à ceux qui sont octroyés au corps enseignant (à savoir environ 1,7% de la masse salariale) (cf. fig. 8), la plupart des collaborateurs et collaboratrices pourront atteindre ce maximum au cours de leur carrière (selon les appréciations individuelles, certaines personnes atteindront le maximum plus rapidement que d'autres personnes, qui ne seront même peut-être pas en mesure d'atteindre le maximum de leur classe de traitement en raison de moins bons résultats).

En affectant environ 1,7 pour cent de la masse salariale à la progression salariale, il serait possible d'accorder en moyenne les augmentations de salaire individuelles suivantes: six échelons pour l'appréciation A++, quatre échelons pour l'appréciation A+ et deux échelons pour l'appréciation A. Pour pouvoir atteindre, au même titre que le corps enseignant, le maximum de la classe de traitement au bout de 27 années de service environ, il faudrait bénéficier en moyenne de trois échelons

supplémentaires, ce qui nécessiterait d'obtenir des appréciations se situant entre A et A+. Les nombres d'échelons indiqués ici sont des valeurs moyennes. Ce système de salaire au mérite permet d'octroyer aux jeunes particulièrement performants un nombre d'échelons supérieur à la moyenne. La progression salariale qui en découle peut ainsi être dégressive.

Les agents et agentes cantonaux qui occupent des fonctions non soumises à l'évaluation des prestations et du comportement (comme les juges, les membres du corps professoral et les prêtres et pasteurs) verraient quant à eux leur salaire progresser dans les mêmes proportions que le corps enseignant. Les dispositions d'exécution correspondantes seraient spécifiées ultérieurement dans une révision partielle de l'OPers au 1^{er} janvier 2015. Cette mesure permettrait de garantir une évolution salariale équivalente pour le corps enseignant, le personnel cantonal soumis à une progression au mérite et le personnel cantonal soumis à la progression automatique de son traitement.

4.5.5 Situation financière exceptionnelle

La disposition prévoyant que le Grand Conseil peut, en cas de situation financière exceptionnelle et dans le cadre de l'approbation du budget, réduire ou supprimer par voie d'arrêté les moyens destinés à la progression individuelle des traitements (cf. chap. 4.4.3) s'applique aussi au personnel cantonal. La base légale correspondante est inscrite dans la LPers.

4.5.6 Mesures de correction uniques

Comme pour le corps enseignant, ce sont les salaires des 30 à 45 ans qui accusent les retards les plus importants («creux»). D'une manière générale, les salaires du personnel cantonal nécessitent d'être corrigés dans une même proportion que ceux du corps enseignant. La législation sur le personnel prévoit d'affecter environ six pour cent de la masse salariale aux mesures de correction ciblées. Un tel investissement permettrait de ramener les traitements du personnel cantonal au niveau de ceux des autres cantons. Comme dans la LSE, cette correction n'est pas expressément définie dans la LPers, mais le Conseil-exécutif est chargé chaque année, en fonction des capacités financières qui lui sont attribuées par le Grand Conseil, de décider s'il est possible de prendre des mesures correctives et si oui, dans quelle mesure.

Compte tenu du fait que le nombre d'échelons d'un collaborateur ou d'une collaboratrice dépend de facteurs divers (performances au cours des dernières années, parcours professionnel, nombre d'échelons attribués au moment de l'entrée en fonction notamment), les corrections doivent être effectuées sur la base du dossier personnel par les supérieurs et les services du personnel décentralisés. En revanche, l'attribution des ressources et le contrôle de la mise en œuvre doivent être effectués par les services centralisés.

4.6 Besoin de financement et financement de la part de la masse salariale au titre de la progression individuelle des traitements du corps enseignant et du personnel cantonal

Il faudra consacrer chaque année environ 1,3 pour cent de la masse salariale du corps enseignant à la progression salariale du corps enseignant et des directions d'école. En raison des différences structurelles spécifiques au corps enseignant et au personnel cantonal (notamment faible part des membres du personnel cantonal ayant atteint le maximum de leur classe de traitement), ce pourcentage devra s'élever, pour une part de la masse salariale équivalente, à environ 1,7 pour cent pour le personnel de l'administration cantonale. La figure suivante illustre cette situation:

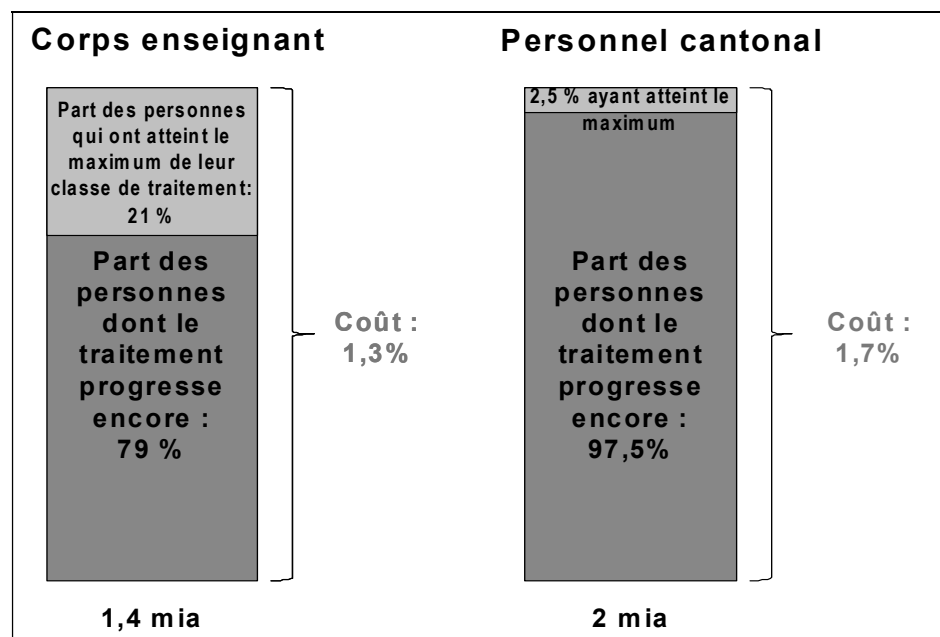


Figure 8: Coût de la progression individuelle des traitements du corps enseignant et du personnel cantonal (état: 2010)

Il y a lieu de rappeler ici que les fonds requis peuvent évoluer en fonction de la structure d'âge du personnel.

Il en résulte ce qui suit:

- *Besoin de financement*: la réalisation des nouvelles prescriptions nécessite de consacrer en tout de 1,5 à 1,6 pour cent de la masse salariale à la progression individuelle des traitements du corps enseignant et des directions d'écoles ainsi

que du personnel cantonal (valeur dépendant de la structure démographique des catégories de personnel).

- *Financement*: le plan financier 2014–2016 prévoit d'attribuer 1,5 pour cent de la masse salariale à la progression individuelle et à la progression générale des traitements (état: septembre 2012):
 - Dans l'état actuel des choses, il est prévu de consacrer 1 pour cent de la masse salariale inscrite au plan financier à la progression individuelle des traitements (cf. tab. 5).
 - Par ailleurs, nous partons de l'hypothèse qu'environ 0,5 pour cent de la masse salariale inscrite au plan financier sera consacrée à la compensation du renchérissement (progression générale des traitements). (Les répercussions d'un éventuel renchérissement supérieur à 0,5 pour cent n'apparaissent pas dans les calculs ci-après. La compensation du renchérissement fait l'objet de négociations salariales avec les partenaires sociaux. Si le renchérissement devait fortement progresser, le Conseil-exécutif aurait la possibilité d'ajuster à court terme la compensation du renchérissement.)

Outre les fonds prévus pour la hausse des traitements du corps enseignant et du personnel cantonal, les gains de rotation, qui seront de nouveau disponibles après la suppression définitive du facteur de correction, pourront être affectés dès 2015 à la progression salariale. Si ces gains de rotation sont utilisés en vue d'améliorer la précision du budget au lieu d'être affectés à une mesure salariale effective, la masse salariale baisse, alors que les effectifs ne bougent pas. Jusqu'à présent, la correction linéaire des frais de personnel vers le bas dans le cadre du processus budgétaire (application du facteur de correction fixé chaque année par le Conseil-exécutif) n'a pas permis d'affecter les gains de rotation aux mesures salariales. Néanmoins, il est prévu de supprimer progressivement le facteur de correction à compter de 2012. Les gains de rotation pourront par conséquent intégralement être affectés aux mesures salariales dès 2015.

En ce qui concerne le corps enseignant, la hausse des départs à la retraite va entraîner une hausse des gains de rotation dans les années à venir: ceux-ci devraient être de l'ordre de quatre millions de francs en 2014, de douze millions de francs en 2015 et de 17 millions de francs par an en moyenne à compter de 2016 (soit 1,2% de la masse salariale). En ce qui concerne le personnel cantonal, on s'attend à des gains de rotation d'environ 0,5 pour cent de la masse salariale, soit dix millions de francs par an en moyenne.

Dans les années à venir, on peut donc s'attendre à ce que les gains de rotation moyens représentent de 0,7 à 0,8 pour cent pour ces deux catégories de personnel. Si on ajoute ces gains de rotation à une partie des fonds actuellement inscrits au plan financier (1,5%), ces gains de rotation permettent déjà de financer la progression individuelle des traitements (progression nécessaire: 1,5 à 1,6 pour cent). Le reste des 1,5 pour cent inscrits au plan financier peut être affecté à la compensation du renchérissement. Il est toujours du ressort du Grand Conseil et du Conseil-exécutif d'approuver les fonds affectés à la compensation du renchérissement et de fixer leur montant effectif.

Le tableau 5 illustre le mécanisme de financement envisagé pour la progression individuelle des salaires au moyen des gains de rotation et des fonds inscrits au plan financier 2014–2016. Les coûts ont en grande partie été estimés en partant des hypothèses suivantes:

Hypothèses d'ordre général:

- On part de chiffres constants sur plusieurs années, afin de simplifier de manière appropriée l'hypothèse de calcul et par manque de valeurs prévisionnelles suffisamment exactes.
- Les effectifs restent constants; les variations dans la structure des âges qui se répercutent sur le montant des fonds nécessaires pour la progression individuelle des traitements ne sont pas prises en compte.
- Les futures mesures de politique du personnel (par ex. futures compensations du renchérissement) ne sont pas prises en compte.
- La progression individuelle des traitements sera désormais financée au moyen des gains de rotation et des fonds inscrits au budget ordinaire.
- Les montants dédiés à la compensation du renchérissement ne seront pas affectés à la progression individuelle des traitements.
- Les coûts comprennent aussi des parts communales («chiffres bruts»).

Caisses de pension: changement de primauté

- Passage à la CPB et à la CACEB de la primauté des prestations à la primauté des cotisations au 1^{er} janvier 2015.
- Pour 2014, l'estimation des coûts repose sur la primauté des prestations (y.c. les cotisations pour augmentation du gain assuré induites); à compter de 2015, elle repose sur la primauté des cotisations.

Progression individuelle des traitements:

- Fonds inscrits au plan financier 2014–2016 (1,5% de la masse salariale) au titre des progressions individuelle et générale des traitements (pour les deux catégories de personnel):
 - Les calculs se fondent sur l'affectation de 1 pour cent de la masse salariale à la progression individuelle des traitements. Les 0,5 pour cent restants de la masse salariale inscrite au plan financier ne figurent pas dans le tableau car ils sont «réservés» à la compensation du renchérissement.
 - 1 pour cent de la masse salariale affecté à la progression individuelle des traitements correspond à 34,3 millions de francs (état 2011: les charges de personnel s'élèvent à 3,4 mia pour les deux catégories de personnel).
- Coûts inhérents au nouveau système de progression des traitements: de 1,5 à 1,6 pour cent de la masse salariale environ (pour les deux catégories de personnel): 52 millions de francs (état: 2011).

- Les coûts inhérents à la progression individuelle des traitements seront réduits à compter du 1^{er} janvier 2015 car les caisses de pension devraient avoir achevé le passage de la primauté des prestations à la primauté des cotisations, ce qui entraînera une suppression des cotisations uniques aux caisses de pension pour augmentation du gain assuré.

Gains de rotation:

- Corps enseignant: de 16 à 18 millions de francs environ; personnel cantonal: 10 millions de francs environ.

	Primauté des prestations	Primauté des cotisations											
		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Coûts inhérents au nouveau modèle de progression salariale pour l'année considérée	22,0	52,0	52,0	52,0	52,0	52,0	52,0	52,0	52,0	52,0	52,0	52,0	52,0
en pourcentage des charges de personnel <u>actuelles</u>	0,6%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%
Gains de rotation	4,0	22,0	27,0	27,0	27,0	27,0	28,0	28,0	28,0	26,0	25,0	25,0	25,0
en pourcentage des charges de personnel <u>actuelles</u>	0,1%	0,6%	0,8%	0,8%	0,8%	0,8%	0,8%	0,8%	0,8%	0,8%	0,7%	0,7%	0,7%
Fonds manquants après financement du futur modèle de progr. indiv. des traitements par les gains de rotation	-18,0	-30,0	-25,0	-25,0	-25,0	-25,0	-24,0	-24,0	-24,0	-26,0	-27,0	-27,0	-27,0
en pourcentage des charges de personnel <u>actuelles</u>	-0,5%	-0,9%	-0,7%	-0,7%	-0,7%	-0,7%	-0,7%	-0,7%	-0,7%	-0,7%	-0,8%	-0,8%	-0,8%
Fonds imputés au budget ordinaire pour l'année considérée	18,0	35,0	35,0	35,0	35,0	35,0	35,0	35,0	35,0	35,0	35,0	35,0	35,0
en pourcentage des charges de personnel <u>actuelles</u>	0,5%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%
Fonds encore disponibles après le financement du futur modèle de progr. indiv. des traitements	0,0	5,0	10,0	10,0	10,0	10,0	11,0	11,0	11,0	9,0	8,0	8,0	8,0
en pourcentage des charges de personnel <u>actuelles</u>	0,0%	0,1%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,2%	0,2%	0,2%

Tableau 5: Coûts inhérents à la progression individuelle des traitements du corps enseignant et du personnel cantonal en millions de francs

Ce tableau montre que la future progression individuelle des traitements pourra être financée pour les deux catégories de personnel par les gains de rotation et par une part des fonds actuellement inscrits au plan financier 2014–2016. Il montre également

qu'une partie de ces fonds sera encore disponible après le financement de la progression individuelle des traitements. Ceux-ci pourraient servir le cas échéant à réduire, voire combler le retard salarial du corps enseignant par rapport à la concurrence et servir à prendre des mesures de correction équivalentes pour le personnel cantonal.

En 2010, les charges de personnel (groupe de matières 30) s'élevaient à environ 3,4 milliards de francs. Le plan financier 2015 prévoit, après la suppression complète du facteur de correction, des charges de personnel de 3,77 milliards de francs (groupe de matières 30). La mise en œuvre du nouveau modèle de progression des traitements (hors compensation éventuelle du renchérissement) coûtera 52 millions de francs par an (cf. tab. 5). Comme indiqué précédemment, une grande partie des augmentations de salaire prévues chaque année pourra être financée par les gains de rotation. Une fois les gains de rotation déduits des charges de personnel, ces dernières atteindront 4,02 milliards de francs en 2025 en raison du nouveau modèle de progression individuelle des traitements (hausse de CHF 250 mio par rapport au plan financier 2015).

Même si la progression salariale reste inchangée jusqu'en 2025 (1,0%, gains de rotation pris en compte), les charges de personnel passeront à 3,85 milliards de francs (hausse de CHF 80 mio par rapport au plan financier 2015). Les charges supplémentaires qui découleront des nouvelles dispositions s'élèveront donc à 170 millions de francs en 2025 (CHF 250 mio moins CHF 80 mio). En d'autres termes, les charges de personnel augmenteront de 17 millions de francs par an.

Dans ce contexte, il convient cependant de rappeler que même si la législation n'était pas révisée, il faudrait affecter plus de moyens à la progression individuelle des traitements, et ce afin de pouvoir appliquer ce qui était initialement prévu par le système de rémunération actuel en matière de progression salariale. Les charges de personnel augmenteraient dans une proportion comparable à ce que prévoit le présent projet.

4.7 Besoin de financement et financement des mesures visant à réduire, voire combler le retard salarial du corps enseignant par rapport à la concurrence et des mesures de correction pour le personnel cantonal

Pour les deux catégories de personnel, il sera nécessaire d'affecter six pour cent environ de la masse salariale à la progression individuelle des traitements supplémentaire visant à réduire, voire à combler le retard salarial du corps enseignant par rapport à la concurrence ainsi qu'aux mesures de correction pour le personnel cantonal. Cela correspond à une somme d'environ 90 millions de francs pour le corps enseignant et à une somme d'environ 120 millions de francs pour le personnel cantonal, soit au total environ 210 millions de francs (état: janvier 2012).

Au regard de la situation financière du canton, un tel processus de financement ne pourra être mis en œuvre qu'en procédant par étapes et sur plusieurs années. Il dépend par ailleurs de décisions concrètes du Conseil-exécutif et du Grand Conseil en matière de budget et de planification financière tenant compte de la situation générale sur le plan économique et sur le plan politique. Il est notamment envisa-

geable d'utiliser les fonds prévus dans le plan financier qui seront encore disponibles après le financement de la progression individuelle des traitements (cf. tab. 5). Le tableau ci-après illustre ce mécanisme de financement:

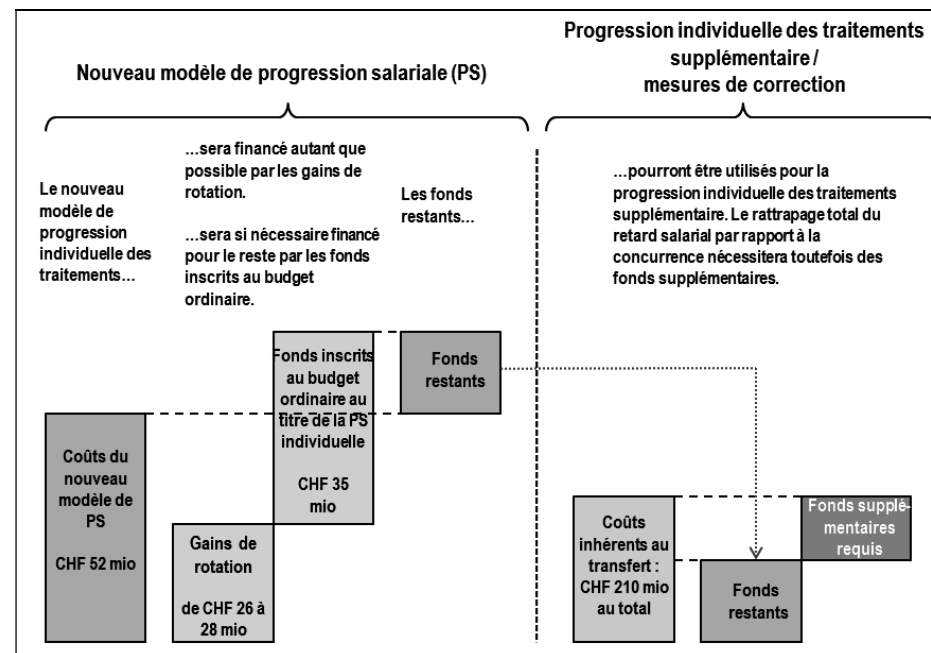


Figure 9: Schéma du processus de financement

La mise en œuvre de ce mécanisme de financement pourrait se faire sur une période de dix années pour les deux catégories de personnel. Un tel processus permettrait de répartir les coûts de manière appropriée dans un délai défini. Les répercussions financières d'une telle variante seraient les suivantes (on part ici des mêmes hypothèses concernant l'estimation des coûts que dans le chap. 4.6):

Mesures de correction en dix étapes : 2015-2024 (CHF 21 mio/an)	Primauté des cotisations	Primauté des cotisations										
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Fonds disponibles après le financement du futur modèle de progr. indiv. des traitements	0.0	5.0	10.0	10.0	10.0	10.0	11.0	11.0	11.0	9.0	8.0	8.0
Fonds à investir au titre des mesures de correction pour l'année considérée	0.0	16.0	21.0	21.0	21.0	21.0	21.0	21.0	21.0	21.0	21.0	5.0
en pourcentage des charges de personnel actuelles	0.0%	0.5%	0.6%	0.6%	0.6%	0.6%	0.6%	0.6%	0.6%	0.6%	0.6%	0.1%
Fonds encore nécessaires pour l'année considérée	0.0	-11.0	-11.0	-11.0	-11.0	-11.0	-10.0	-10.0	-10.0	-12.0	-13.0	3.0
en pourcentage des charges de personnel actuelles	0.0%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.4%	0.4%	-0.1%

Tableau 6: Coûts d'une réduction, voire du rattrapage du retard salarial du corps enseignant sur le marché de l'emploi et de l'application des mesures de correction pour le personnel cantonal

4.8 Lien avec l'initiative populaire cantonale «Pour des salaires corrects» déposée par les associations de personnel et les associations professionnelles

Les changements opérés par la présente révision dans le système de rémunération du corps enseignant et du personnel cantonal rejoignent les revendications de l'initiative populaire déposée par les associations de personnel et les associations professionnelles dans plusieurs domaines:

Le présent projet prévoit qu'une part de la masse salariale sera consacrée chaque année à l'ensemble du corps enseignant pour lui permettre d'atteindre le traitement maximum de la classe de traitement considérée au bout de 27 années de service. Il ne garantit néanmoins pas que le traitement maximum sera effectivement atteint au bout de cette période, qui est un objectif à atteindre, mais qui sert surtout de valeur de référence pour le calcul de la part totale de la masse salariale nécessaire à la progression individuelle des traitements. Par contre, l'initiative populaire exige que le traitement maximum soit atteint au bout de 26 années d'expérience professionnelle reconnue.

Les associations de personnel souhaitent la réintroduction d'une progression automatique liée à l'expérience. Cette revendication n'est pas satisfaite sous cette forme, mais le présent projet garantit, sur la base des expériences réalisées ces 14 dernières années, que le système de rémunération BEREBE, qui repose sur une rémunération au mérite, bénéficiera des fonds qui sont absolument nécessaires à sa réussite.

Contrairement à l'initiative populaire, le projet introduit une disposition qui permettrait au Grand Conseil, en cas de situation financière exceptionnelle et dans le cadre de l'approbation du budget, de réduire (voire supprimer) par voie d'arrêté les moyens destinés à la progression individuelle des traitements.

Le Conseil-exécutif est néanmoins globalement d'avis que le présent projet de révision prend en compte les exigences de l'initiative populaire d'un point de vue matériel et qu'il peut donc être considéré comme un contre-projet indirect.

5. Autres modifications de la loi sur LSE

5.1 Rétribution des formations continues au moyen d'échelons de traitement supplémentaires

Dans le cadre de la révision partielle de la LSE entrée en vigueur le 1^{er} août 2007, le législateur a établi que des échelons de traitement supplémentaires pouvaient être octroyés aux personnes ayant achevé une formation continue utile pour l'exercice de leur fonction. Les dispositions d'application correspondantes ont été édictées au niveau de l'ordonnance. Depuis le 1^{er} août 2007, les membres du corps enseignant et des directions d'école avaient ainsi la possibilité de demander l'imputation d'échelons de traitement supplémentaires lorsqu'ils avaient mené à terme une formation continue (qualifiante). Ils pouvaient le faire lors de la fixation de leur traitement de départ avant l'entrée en fonction dans l'école, mais aussi s'ils travaillaient déjà pour l'école.

En mai 2010, le Tribunal administratif bernois a constaté, dans le cadre d'une procédure de recours, qu'il n'existe pas de base légale permettant de rétribuer au moyen d'échelons de traitement supplémentaires les formations continues achevées alors que l'enseignant ou l'enseignante est déjà au service de l'école. Conformément à la teneur actuelle de la LSE, les formations continues ne peuvent être prises en compte que lors de la fixation du traitement de départ, c'est-à-dire lorsque l'enseignant ou l'enseignante entre en fonction dans l'école. Suite à cela, la Direction de l'instruction publique n'a plus octroyé d'échelons de traitement supplémentaires pour des formations continues achevées par des enseignants et enseignantes déjà engagés.

Les formations continues du corps enseignant contribuent considérablement à la qualité de l'enseignement. Il doit donc être possible de récompenser les personnes qui ont suivi une formation continue ayant un rapport direct avec leur activité professionnelle. La base légale permettant de rétribuer au moyen d'échelons de traitement supplémentaires les formations continues achevées par des membres du corps enseignant déjà engagés est créée dans le cadre de la présente révision de la LSE. Elle correspond à la réglementation s'appliquant au personnel cantonal. Des demandes pourront à nouveau être déposées dès l'entrée en vigueur de la modification de la loi.

5.2 Engagement de membres du corps enseignant à durée indéterminée ou à durée déterminée (conditions d'engagement)

5.2.1 Dispositions en vigueur

Les membres du corps enseignant sont engagés pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée:

- *Engagement à durée indéterminée*: d'après le droit en vigueur, les enseignants et les enseignantes ne peuvent être engagés pour une durée indéterminée que s'ils sont titulaires d'un diplôme reconnu par la législation ou par l'autorité cantonale compétente, ou s'ils disposent des compétences d'enseignement et des compétences spécialisées nécessaires pour le degré d'enseignement considéré, et si les autres dispositions légales le permettent. Les membres du corps enseignant disposent des compétences d'enseignement nécessaires pour le degré d'enseignement considéré lorsqu'ils ont suivi une formation pédagogique et didactique pour ce degré d'enseignement, ou qu'ils ont à leur actif une activité d'enseignement de cinq ans au moins dans ce degré d'enseignement. Ils disposent des compétences spécialisées nécessaires pour le degré d'enseignement considéré lorsqu'ils ont achevé une formation dans la discipline considérée leur permettant de remplir leur mandat. Pour bénéficier d'un engagement à durée indéterminée, l'enseignant ou l'enseignante doit à la fois remplir les exigences liées aux compétences d'enseignement et posséder les compétences spécialisées pour le degré d'enseignement considéré.
- *Engagement à durée déterminée*: actuellement, les membres du corps enseignant qui ne disposent pas du diplôme d'enseignement ou des compétences d'enseignement et des compétences spécialisées requises ne peuvent être enga-

gés que pour une durée déterminée. Ils subissent par ailleurs une réduction de leur traitement. La LSE et l'ordonnance du 28 mars 2007 sur le statut du corps enseignant (OSE; RSB 430.251.0) n'imposent pas de durée pour les contrats à durée déterminée. Cette situation peut conduire à des engagements à durée déterminée se prolongeant sur plusieurs années.

L'intention première de l'engagement à durée déterminée était que la personne ne disposant pas d'une formation correspondant au degré dans lequel elle enseigne acquière cette formation a posteriori ou soit remplacée après un certain temps par une personne remplissant toutes les conditions d'engagement. Mais la réalité pratique est tout autre: les engagements à durée déterminée sont renouvelés plusieurs fois sans que les personnes engagées n'acquiescent les qualifications requises.

Par ailleurs, les membres du corps enseignant sont aussi engagés pour une durée déterminée si l'échéance de l'engagement est fixée avec une grande probabilité. C'est également le cas s'ils sont engagés en tant que spécialiste ou en tant que remplaçant ou remplaçante, ou encore si la Direction de l'instruction publique les engage pour des projets en rapport avec l'école. Les enseignants et enseignantes qui remplissent les conditions d'engagement pour un poste peuvent donc aussi être engagés pour une durée déterminée, sans toutefois subir une réduction de leur traitement en raison de qualifications insuffisantes.

5.2.2 Changements nécessaires et modifications les plus importantes

L'examen des dispositions relatives à l'engagement à durée déterminée et indéterminée a été déclenché par la motion 147/2008 *Protection du personnel enseignant contre les licenciements et assurance-qualité dans l'école publique* qui traite de ce sujet. Le point suivant de la motion a été adopté: il convient d'engager pour une durée indéterminée les personnes qui, au bout de cinq ans d'engagement à durée déterminée, répondent aux qualifications requises pour le poste occupé. Par ailleurs, ont été adoptés sous forme de postulat

- le point deux de la motion, qui demande que les rapports de travail à durée déterminée du corps enseignant ne répondant pas aux qualifications requises pour le poste occupé n'excèdent pas trois ans;
- le point trois de la motion, qui demande qu'une procédure de validation soit proposée aux membres du corps enseignant insuffisamment qualifiés, mais ayant fait la preuve de leurs aptitudes. Cette procédure leur permettrait, d'après la motion, d'acquiescent les qualifications manquantes et de remplir les conditions pour un emploi à durée indéterminée.

Une analyse de la situation menée sur la base des demandes de l'intervention a montré que des modifications de fond sont nécessaires dans le domaine des engagements à durée indéterminée et à durée déterminée.

5.3 Retrait du droit d'enseigner

Comme cela a été mentionné en début de rapport, la motion 248/10 *Protection de l'école contre les enseignantes et enseignants délinquants* exige la création d'une base légale obligeant les autorités scolaires, les autorités de poursuite pénale et les tribunaux à signaler à la Direction de l'instruction publique les membres du corps enseignant dont le comportement menace directement ou viole l'intégrité physique et psychique des élèves, ou nuit d'une autre manière gravement à leur crédibilité.

La pratique a montré que le thème du retrait du droit d'enseigner doit être traité de façon plus détaillée.

Outre l'obligation de signalement, le projet de loi définit le moment à partir duquel le retrait du droit d'enseigner peut être appliqué. Cette définition correspond à la pratique actuelle. Le cercle des enseignants et enseignantes auxquels le droit d'enseigner peut être retiré est élargi, tout comme l'éventail des activités interdites aux personnes concernées par un retrait. De plus, les autorités qui devront être informées d'un retrait du droit d'enseigner sont précisées.

Cette disposition élargie sur le retrait du droit d'enseigner doit être inscrite dans la loi afin que cette restriction des droits fondamentaux soit possible (cf. l'art. 28 de la Constitution du canton de Berne, ConstC, RSB 101.1).

5.4 Financement de congés payés octroyés dans le but de suivre une formation présentant un intérêt pour le canton

Dans l'état actuel des choses, le canton peut octroyer, en vertu de l'article 49, alinéa 5 OSE, un congé payé durant la formation (qui dure deux à trois ans), permettant d'obtenir le diplôme fédéral d'enseignant ou d'enseignante de la formation professionnelle. Les exigences de la motion 022/2008 Möschler (Bienne) *PS Formation professionnelle: suppléer à la difficulté de recrutement du personnel enseignant* sont ainsi satisfaites.

Une base légale est nécessaire pour éventuellement étendre cet instrument à d'autres catégories du corps enseignant. L'article 17a LSE est ainsi complété afin de permettre au Conseil-exécutif d'édicter, au niveau de l'ordonnance, des dispositions pour le financement de congés payés dans le but de suivre une formation présentant un intérêt pour le canton (une formation en pédagogie curative par exemple). Cette modification constitue une possibilité de recrutement et de fidélisation accrue du personnel, qui est bienvenue si l'on considère les difficultés à pourvoir certains postes. Les éventuelles incidences financières sont soumises à la compensation des charges dans la mesure où les dépenses du canton sont occasionnées par des enseignants et des enseignantes de l'école obligatoire.

5.5 Mesures en faveur des personnes débutant dans le métier d'enseignant

Les premiers pas en tant qu'enseignant ou enseignante sont importants pour la réussite de l'insertion professionnelle. Une norme de délégation est créée dans le cadre de la présente révision partielle pour permettre au Conseil-exécutif de mettre

en œuvre, au niveau de l'ordonnance, des mesures en faveur des personnes débutant dans le métier d'enseignant. Cela pourrait contribuer à réduire la charge de travail élevée que subissent ces personnes et éviter qu'une partie d'entre elles n'abandonne trop rapidement le métier. Il existe différentes possibilités allant dans ce sens, telles qu'une réduction du nombre de leçons obligatoires, une augmentation du nombre de leçons dédiées à l'enseignement en tandem ou un mentorat renforcé. L'importance des premières années en tant que membre du corps enseignant a été reconnue par le Grand Conseil dans le cadre des discussions autour de la motion 047/2011 Baltensperger, (Zollikofen) et al. *Améliorer le cadre légal du commencement dans l'enseignement* (motion adoptée sous forme de postulat).

6. Commentaires des articles

Article 2 Champs d'application général

Le titre marginal est modifié en raison de l'insertion de l'article 2a.

Alinéa 1

Le terme actuellement utilisé de «foyers scolaires cantonaux» est remplacé par celui d'«écoles spécialisées cantonales». Il s'agit en l'occurrence des écoles du Centre pédagogique de logopédie et d'entraînement auditif de Münchenbuchsee, du Foyer scolaire du Château du Cerlier et du Centre de pédagogie spécialisée Landorf Köniz-Schlössli Kehrsatz (cf. art. 1, al. 1 de l'ordonnance du 8 novembre 2006 sur les institutions pédagogiques et socio-pédagogiques cantonales de la Direction de la santé publique et de la prévoyance sociale [ordonnance sur les institutions pédagogiques; OIPS; RSB 862.61]).

L'appellation «écoles spécialisées cantonales» plutôt que «foyers scolaires cantonaux» ou «institutions pédagogiques et socio-pédagogiques de la Direction de la santé publique et de la prévoyance sociale» met en évidence le fait que, dans ces institutions, la LSE ne s'applique qu'aux personnes exerçant effectivement une activité d'enseignement. En outre, ce terme est également utilisé dans la loi du 11 juin 2001 sur l'aide sociale (LASoc; RSB 860.1), et une terminologie qui s'en rapproche est utilisée dans l'ordonnance du 31 octobre 2007 sur l'enseignement spécialisé des enfants et adolescents invalides (OESEAI; RSB 432.281). Le projet de l'ordonnance sur la pédagogie spécialisée (OPSpéc) qui va remplacer cette dernière emploie aussi ce terme. On le retrouve aussi à l'article 2a, lettre b de la présente révision (champ d'application des art. 23a à 23d) avec les écoles spécialisées autorisées par le canton qui sont privées ou sous la responsabilité des communes.

Alinéa 2

Comme à l'heure actuelle, l'alinéa 2 stipule que la LSE s'applique aussi aux personnes exerçant des fonctions au sein de la direction d'un établissement scolaire ou dans des projets ayant trait à l'école (p.ex. l'élaboration d'un plan d'études ou de moyens d'enseignement, la direction de cours) et en exclut le personnel exclusivement administratif ou technique des écoles.

La nouveauté est que le Conseil-exécutif peut définir par voie d'ordonnance les fonctions et les tâches spéciales dans l'intérêt de l'école auxquelles s'applique la LSE. On compte parmi elles les fonctions exercées au sein de l'administration scolaire qui sont actuellement inscrites dans la loi et ne seront plus définies qu'au niveau de l'ordonnance. On souhaite dans ce cadre remplacer toutes les occurrences du terme «administration scolaire» par celui de «tâches spéciales dans l'intérêt de l'école». Ce terme a déjà été en partie introduit dans l'OSE en vigueur. Bien que les tâches comprises dans le terme «administration scolaire» puissent contenir une «part administrative», elles sont plus variées. Il s'agit en premier lieu de tâches spécialisées et de tâches de direction (au sens de la direction d'une unité) telles que la promotion de la santé, la préparation au choix professionnel ou encore l'organisation de l'enseignement (emploi du temps).

Au vu des défis que représentent l'hétérogénéité croissante des classes, l'intégration et la lourde charge de travail qui lui est liée, le Conseil-exécutif a par ailleurs l'intention d'introduire au niveau de l'ordonnance la fonction d'auxiliaire de classe, les personnes exerçant cette fonction étant engagées sous le régime de la LSE. Les auxiliaires de classe soutiennent les enseignants et enseignantes de la scolarité obligatoire (y compris de l'école enfantine) pendant l'enseignement. L'enseignant ou l'enseignante garde la responsabilité de la conduite de la classe et de l'enseignement. Les auxiliaires de classe aident toutefois les enfants pour les gestes quotidiens qui ne sont pas directement liés à l'enseignement (p. ex. s'habiller et se déshabiller en arrivant à l'école enfantine et en en partant, accompagner les enfants sur le chemin du terrain de sport ou aux toilettes, surveillance). Ces personnes ne nécessitent pas de formation dans une discipline particulière ni de formation pédagogique ou didactique. Dans un premier temps, il est prévu de permettre la mise en place d'auxiliaires de classe à l'école enfantine (et éventuellement au cycle élémentaire) car c'est dans ce degré que les enseignants et enseignantes sont le plus surchargés en raison de l'hétérogénéité des groupes et des différences de développement entre les enfants âgés de quatre à six ans. Aux degrés primaire et secondaire I, les mesures existantes (leçons SOS) sont considérées comme suffisantes et atteignent les objectifs visés. Au degré secondaire II et dans la formation professionnelle supérieure, aucun besoin de ce type n'a été constaté.

Alinéa 4

Actuellement, le Conseil-exécutif peut, dans des cas particuliers, édicter des dispositions dérogatoires relatives à l'engagement pour certaines écoles ou soumettre partiellement ou intégralement les rapports de travail à la législation cantonale sur le personnel conformément à l'article 2, alinéa 4 LSE. En vertu de cette disposition, le Conseil-exécutif a exclu les rapports de travail de certaines écoles de la LSE au moyen d'arrêtés du Conseil-exécutif ou par l'intermédiaire de l'OSE, et les a soumis à la LPers ou au Code des obligations. A l'heure actuelle, les écoles ci-après sont soumises à la LPers ou au Code des obligations:

- LPers: – Inforama
– Ecoles techniques ES Bois Bienne
- Code des obligations: Ecoles professionnelles
– Gartenbauschule Hünibach (subventionnée à hauteur de 100% par le canton)
– Be-med AG (subventionnée à hauteur de 77% par le canton)
- Ecoles supérieures
– BZ Pflege (subventionnée à hauteur de 73% par le canton)
– Medi (subventionnée à hauteur de 81% par le canton [une grande partie des revenus est générée par les contributions aux écolages versés par d'autres cantons pour leurs élèves]).
– Akademie für Erwachsenenbildung (subventionnée à hauteur de 36% par le canton)
– Cours d'auxiliaire de santé de la Croix-Rouge Suisse (vont être supprimés) (subventionnés à hauteur de 94% par le canton)

Les conditions d'engagement de ces écoles doivent être approuvées par l'Office de l'enseignement secondaire du 2^e degré et de la formation professionnelle (OSP) de la Direction de l'instruction publique. Les conditions salariales sont fixées dans l'article 13, alinéas 2 et 3 de la loi sur les subventions cantonales (LCSu; RSB 641.1) qui stipule que les traitements doivent se situer dans la limite des traitements définie par le droit cantonal.

Il n'est pas certain que l'actuel article 2, alinéa 4 LSE soit une base légale suffisante pour que ces écoles soient soumises au droit privé. Le nouvel alinéa 4 permet de légitimer le fait que les écoles mentionnées ci-dessus soient soumises au droit privé et que le Conseil-exécutif obtient la possibilité d'exclure d'autres écoles de la LSE pour les soumettre au droit privé du travail. En ce qui concerne les écoles soumises au Code des obligations, le droit civil s'applique pour les voies de droit.

Il n'existe actuellement pas d'autres écoles qui doivent être exclues de la LSE. Il est toutefois possible que la révision partielle prévue de la loi du 14 juin 2005 sur la formation professionnelle, la formation continue et l'orientation professionnelle (LFOP; RSB 435.11) et l'examen, dans le cadre de cette révision, d'aspects liés au pilotage de la formation professionnelle supérieure entraînent des modifications.

Article 2a (nouveau) Champ d'application des articles 23a à 23d

L'article 2a définit le champ d'application des articles 23a à 23d (retrait du droit d'enseigner). Le terme «droit d'enseigner» est issu de l'accord intercantonal du 18 février 1993 sur la reconnaissance des diplômes de fin d'études (RSB 439.18). Dans le canton de Berne, ce droit n'est pas octroyé individuellement au moyen d'une autorisation d'exercer la profession: selon la loi, toute personne majeure peut être engagée comme enseignant ou enseignante.

La réglementation sur le retrait du droit d'enseigner est incomplète à l'heure actuelle. Elle se limite en particulier aux personnes dont l'engagement est soumis à la LSE.

Dans le but de protéger les enfants et les adolescents, il existe toutefois un intérêt public à ce que les personnes inadaptées à l'enseignement se voient interdire l'activité d'enseignement ainsi que certaines autres fonctions dans une école, dans toutes les institutions de formation jusqu'au degré secondaire 2, et également dans toutes les écoles subventionnées par le canton. La présente révision donne donc la possibilité de retirer le droit d'enseigner également aux personnes exerçant une activité d'enseignement, de direction ou d'encadrement dans un établissement privé de la scolarité obligatoire, dans une école spécialisée autorisée par le canton, dans un module d'école à journée continue d'un établissement public ou privé de la scolarité obligatoire, dans une école de musique reconnue par le canton, dans une école moyenne privée délivrant des titres reconnus ou encore dans une école professionnelle privée.

Article 4 Décision d'engagement, durée de l'engagement et degré d'occupation

Article 5 Conditions d'engagement

Les articles 4 et 5 ont été restructurés pour mettre en œuvre les changements relatifs aux engagements à durée déterminée et indéterminée.

Les modifications essentielles ci-après sont prévues:

- a. Tous les membres du corps enseignant seront à l'avenir engagés pour une durée indéterminée à moins que des motifs explicites ne plaident pour un engagement à durée déterminée (cf. lit. *b* ci-après). Les enseignants et enseignantes ne satisfaisant pas aux conditions d'engagement seront engagés pour une durée indéterminée, leur engagement étant assorti de conditions. Dans des cas exceptionnels, l'engagement peut n'être assorti d'aucune condition.

Les conditions d'engagement seront remplies lorsque la personne concernée sera titulaire d'un diplôme reconnu par la législation ou par l'autorité d'engagement. L'actuelle possibilité d'être engagé pour une durée indéterminée (avec une déduction d'échelons préliminaires) en disposant des compétences d'enseignement et des compétences spécialisées nécessaires pour le degré d'enseignement considéré sera supprimée et ne sera de toute façon plus nécessaire en raison de la possibilité d'assortir des engagements à durée indéterminée de conditions.

Ces changements étendent la responsabilité et la marge de manœuvre des autorités d'engagement. Si l'on prend en considération le professionnalisme des directions d'écoles et les instruments d'assurance-qualité dont elles disposent (p. ex. l'entretien d'évaluation périodique obligatoire et les entretiens de controlling menés entre la surveillance scolaire et les communes), on peut partir du principe que les autorités d'engagement parviendront à maintenir, voire à améliorer la qualité de l'enseignement malgré une réglementation plus ouverte que la précédente. Elles devront pour cela recruter leur personnel de façon ciblée et assortir certains engagements de conditions. Cette modification rend par ailleurs les postes plus attrayants, en particulier pour les personnes provenant d'autres domaines professionnels et souhaitant enseigner au degré secondaire II ou dans la formation professionnelle supérieure.

b. Il sera dans certains cas toujours possible d'engager des personnes pour une durée déterminée, indépendamment du fait qu'elles remplissent ou non les conditions d'engagement. Comme actuellement, le Conseil-exécutif fixera les cas dans lesquels ce sera possible (cf. art. 27, al. 2, ch. 2 LSE). Les dispositions prévues, qui correspondent pour l'essentiel au droit en vigueur (cf. art. 10, al. 1 OSE), permettront d'engager une personne pour une durée déterminée

- lorsque la fin de l'engagement est prévue avec une grande probabilité;
- lorsque l'enseignant ou l'enseignante est engagée en tant que remplaçant ou remplaçante, en tant qu'intervenant ou intervenante externe ou en tant qu'auxiliaire de classe (cf. commentaire relatif à l'art. 2, al. 2);
- lorsqu'un enseignant ou une enseignante est engagée par l'office compétent de la Direction de l'instruction publique pour assumer une tâche dans un projet scolaire.

Lorsque de tels engagements à durée déterminée dureront plus de cinq ans, ils deviendront automatiquement des engagements à durée indéterminée. On évitera ainsi les enchaînements de contrats.

c. Le fait de bénéficier d'un engagement à durée indéterminée assorti de conditions et le passage automatique à un contrat à durée indéterminée au bout de cinq ans n'entraîneront pas automatiquement une réduction de la déduction d'échelons préliminaires. La déduction d'échelons préliminaires dépendra toujours du fait que les exigences cantonales en termes de formation sont satisfaites ou non.

d. Informations relatives aux conditions:

- L'autorité d'engagement décide de la nature des conditions et de la date à laquelle elles devront être remplies, après en avoir discuté avec l'enseignant ou l'enseignante concernée. L'objectif prioritaire des conditions est que l'enseignant ou l'enseignante remplisse le plus rapidement possible les conditions formulées à l'article 5 LSE. Dans des cas exceptionnels, l'engagement peut être assorti d'aucune condition. L'autorité d'engagement décide individuellement pour chaque engagement s'il s'agit d'un cas exceptionnel. Ce peut par exemple être le cas d'une personne proche de la retraite.
- Le fait que les conditions n'aient pas été remplies constitue un motif pertinent de licenciement. En présence de raisons acceptables (p. ex. maladie, échec à l'examen), l'autorité d'engagement peut renouveler les conditions ou tout de même continuer d'engager la personne concernée pour une durée indéterminée.
- La possibilité d'assortir l'engagement de conditions peut susciter, chez les autorités d'engagement, des questions relatives aux possibilités de formation, à l'admission de certains membres du corps enseignant dans certaines filières, etc. L'office compétent de la Direction de l'instruction publique se tiendra à leur disposition pour les conseiller.

Ces modifications s'appliqueront dès l'entrée en vigueur de la révision partielle. A cette date, les décisions d'engagement rendues sous le droit actuel devront être examinées et, si nécessaire, adaptées au nouveau droit.

Il conviendra notamment de procéder de la façon suivante:

- Les rapports de travail qui avaient été conclus pour une durée déterminée parce que la personne concernée ne remplissait pas les conditions pour un engagement à durée indéterminée devront, si l'engagement doit se poursuivre, être transformés en rapports de travail à durée indéterminée au moment de l'entrée en vigueur de la présente révision et en règle générale assortis de conditions.
- Les rapports de travail conclus pour une durée indéterminée parce que les enseignants et enseignantes disposaient des compétences d'enseignement et des compétences spécialisées nécessaires en vertu du droit actuel resteront conclus pour une durée indéterminée (cf. ch. 1, lit. a des dispositions transitoires). Ce n'est que si un nouvel engagement est conclu que celui-ci pourra être assorti de conditions si la personne concernée ne dispose pas d'un diplôme reconnu par la législation ou par l'autorité compétente.
- La durée des rapports de travail conclus pour une durée déterminée en vertu de l'ancien droit n'est pas prise en compte pour le calcul de la durée maximale visée à l'article 16a, alinéa 2 LPers (cf. ch. 1, lit. b des dispositions transitoires).

Article 10d Compensation des charges

Le titre marginal est modifié dans la mesure où le terme «compensation des charges» est repris de la loi du 27 novembre 2000 sur la péréquation financière et la compensation des charges (LPFC; RSB 631.1), et remplace le terme «répartition des charges».

Alinéa 1

Le nouvel alinéa 1 contient l'actuel article 10d dont le contenu n'est pas modifié.

Alinéa 2

L'alinéa 2 est nouveau. La teneur actuelle de l'OSE indique jusqu'à quel moment une réorganisation au sens de l'article 10a LSE (pour la définition d'une réorganisation, cf. l'art. 14 OSE) et les membres du corps enseignant et des directions d'école concernés doivent être annoncés à la Direction de l'instruction publique (douze mois avant la résiliation prévue des rapports de travail (cf. art. 12, al. 3 OSE)). Un tel délai est nécessaire pour que cette dernière dispose de suffisamment de temps pour soutenir les personnes concernées dans leur recherche d'un poste acceptable dans une institution soumise au régime de la LSE ou au sein de l'administration cantonale. Dans la pratique, ces réorganisations sont souvent annoncées plus tard.

Si aucun placement n'est possible, il convient d'examiner le droit à une indemnité de départ ou à une rente spéciale au sens de l'article 10c LSE. A l'avenir, si un enseignant ou une enseignante concernée ne peut être placée à un poste acceptable principalement en raison d'un signalement trop tardif de son cas par l'autorité d'engagement, la Direction compétente pourra obliger l'organe responsable de

l'école à rembourser au canton tout ou partie d'une éventuelle rente spéciale ou indemnité de départ.

La répercussion des coûts se fera par analogie avec l'article 35 de la loi du 6 mai 1945 sur les Eglises nationales bernoises (RSB 410.11), selon lequel les coûts liés à une indemnisation de départ engendrée par le licenciement non fautif d'éclésiastiques doivent être supportés par la paroisse concernée.

Une éventuelle action de la commune contre des membres de l'autorité d'engagement qui a signalé tardivement la réorganisation est régie par les dispositions habituelles relatives à la responsabilité (cf. art. 22, al. 2 et 3 LSE, art. 84 de la loi du 16 mars 1998 sur les communes [LCo; RSB 170.11] et art. 100 ss LPers).

Article 11 Retraite

Alinéa 1

Le contenu de cette disposition n'est pas modifié, mais sa terminologie est adaptée à celle de la législation sur le personnel (cf. art. 14 LPers). Par ailleurs, la formulation de la phrase indique clairement que l'âge de la retraite est de 65 ans de par la loi et qu'aucune résiliation formelle des rapports de travail n'est nécessaire.

Alinéa 2

Le nouvel alinéa 2 abroge la limite d'âge en vigueur de 70 ans s'appliquant aux engagements des enseignants et enseignantes. En outre, les critères qui doivent être remplis pour continuer à engager un membre du corps enseignant après qu'il a atteint l'âge légal de la retraite sont supprimés. L'autorité d'engagement devra décider si elle souhaite maintenir en place une personne dépassant cet âge. Comme c'est déjà le cas, un enseignant ou une enseignante ayant atteint l'âge de 65 ans ne pourra être engagée que pour une durée déterminée. La nouvelle disposition stipule cependant que la durée de l'engagement pourra dorénavant durer jusqu'à un an. La durée potentielle d'engagement d'un an répond mieux aux besoins organisationnels des écoles que l'actuelle durée maximale d'un semestre.

La limite d'âge de 70 ans reste valable pour les membres du corps enseignant engagés sous le régime de la LPers (cf. art. 14, al. 2 LPers).

Article 11a Rapports de travail à durée déterminée

Les dispositions concernant les engagements à durée déterminée et indéterminée sont, pour l'essentiel, régies par l'article 4 LSE. La présente révision abroge l'article 11a. L'article 16a, alinéa 2 LPers, qui stipule que des rapports de travail à durée déterminée se succédant sans interruption pendant plus de cinq ans sont considérés comme conclus pour une durée indéterminée, s'applique ainsi.

Ainsi, les personnes engagées conformément à la LSE sont soumises à la même réglementation que celles engagées conformément à la LPers. Cette disposition correspond à la jurisprudence appliquée depuis de nombreuses années dans le droit du travail privé (Code des obligations). Elle va plus loin que la demande contenue dans le chiffre 1 (adopté) de la motion 147/2008 *Protection du personnel enseignant*

contre les licenciements et assurance-qualité dans l'école publique qui demandait le passage automatique d'un engagement à durée déterminée à un engagement à durée indéterminée uniquement pour les membres du corps enseignant remplissant les conditions d'engagement. Le passage à un engagement à durée indéterminée est indiqué pour tous les groupes de personnes.

Un engagement à durée déterminée a été conclu pour cinq ans si un membre du corps enseignant est engagé par la même autorité d'engagement pendant plus de cinq années consécutives dans le même degré d'enseignement (école enfantine, 1^{re} à 9^e année de la scolarité obligatoire, degré secondaire II, formation professionnelle supérieure). Le degré d'occupation n'a pas d'importance.

Pour ce qui est du calcul de la durée maximale autorisée de cinq ans conformément à l'article 16a, alinéa 2 LPers pour les rapports de travail conclus pour une durée déterminée, se référer au chiffre 1, lettre c des dispositions transitoires.

Article 13 Traitement de départ

Alinéa 4

Le Conseil-exécutif pourra dorénavant fixer des critères supplémentaires relatifs à la fixation du traitement de départ, lorsque cela s'avèrera nécessaire pour le recrutement de spécialistes. A l'heure actuelle, les critères «pour garantir l'enseignement» et «pénurie d'enseignants et d'enseignantes» doivent aussi être remplis pour cela.

Article 14 Progression individuelle du traitement

Alinéa 2

Le nouvel alinéa 2 stipule que la progression individuelle du traitement doit être dégressive. Cela signifie qu'elle se réduit légèrement lorsque l'expérience professionnelle augmente. Le Conseil-exécutif a l'intention d'organiser la progression salariale de sorte que 4 échelons de traitement seront octroyés par an aux personnes ayant d'un à huit ans d'expérience professionnelle, 3 échelons par an aux personnes en ayant de 9 à 16 et 2 échelons à celles ayant plus de 17 ans d'expérience, jusqu'à ce que le traitement maximum pour la classe de traitement correspondant à la fonction soit atteint. Comme cela a déjà été indiqué, le Conseil-exécutif a déjà pris des dispositions dans ce sens dans le cadre des décisions concernant la progression des traitements pour les années 2011 et 2012.

Les dispositions définissant dans quelle mesure l'expérience professionnelle, les interruptions d'activité en raison d'obligations parentales, etc. doivent être prises en compte lorsque des membres du corps enseignant ou des directions d'école entrent, pour la première fois ou non, au service de l'école seront, comme c'est déjà le cas, édictées au niveau de l'ordonnance.

Alinéa 3

L'accomplissement de formations continues permettant d'acquérir des compétences professionnelles utiles pour la fonction d'enseignant ou d'enseignante dans le degré correspondant sera pris en compte au moyen de l'octroi d'échelons de

traitement. Il s'agit là d'un instrument favorisant en particulier le développement du personnel. L'alinéa 3 constitue la base légale pour que les formations continues achevées par des enseignants et enseignantes déjà engagés puissent aussi avoir une incidence sur leur traitement (cf. chap. 5.1). Les demandes pourront être envoyées dès l'entrée en vigueur de cette disposition. Si elles sont acceptées, l'augmentation du traitement sera effective dès le mois suivant la réception de la demande. Il ne sera pas possible de rétribuer la formation continue rétroactivement à la date à laquelle elle a été achevée. Les éventuelles dispositions nécessaires à la mise en œuvre de cette mesure seront édictées au niveau de l'ordonnance. Différents critères seront pris en compte lors de l'évaluation des demandes, ainsi que c'était déjà le cas jusqu'en mai 2010.

Alinéa 4

Cette disposition a été décrite en détail dans le chapitre 4.4.2.

Alinéa 5

L'actuel alinéa 3 devient l'alinéa 5. Cela signifie que les enseignants et enseignantes ne peuvent prétendre individuellement à percevoir une partie de la part de la masse salariale visée à l'alinéa 4 (cf. chap. 4.4.2).

Article 14a Progression du traitement exceptionnelle de certaines catégories du corps enseignant ou fonctions

Tout comme l'article 72, alinéa 3 LPers, l'article 14a donne la possibilité d'octroyer, si nécessaire, des augmentations de traitement exceptionnelles à certaines catégories d'enseignants et d'enseignantes ou à certaines fonctions (p. ex. aux directions d'école). Cela peut permettre de réagir aux changements survenant sur le marché du travail en préservant la compétitivité de ces postes au moyen de mesures correctives liées à la rémunération.

Article 15 Prévoyance professionnelle

Cf. l'article 10d.

Article 17a Formation continue, formation présentant un intérêt pour le canton

Le titre marginal est complété par «formation présentant un intérêt pour le canton». En outre, le nouvel alinéa 3 crée la possibilité d'octroyer des congés payés pour permettre aux personnes concernées de suivre une formation présentant un intérêt pour le canton. Les éventuelles répercussions financières sont soumises à la compensation des charges, dans la mesure où les dépenses du canton sont occasionnées par des enseignants et des enseignantes de l'école obligatoire.

Article 22a Retrait du diplôme d'enseignement

Cet article est abrogé. Le retrait du droit d'enseigner est dorénavant réglementé dans les articles 23a à 23d.

Chapitre V Surveillance et retrait du droit d'enseigner

Le titre du chapitre V est complété, et le chapitre est subdivisé en sous-chapitres: «Surveillance» (cf. art. 23) et «Retrait du droit d'enseigner» (cf. art. 23a à 23d).

Article 23 Pas de titre

L'article 23 est mentionné car l'ensemble du chapitre V est restructuré. Il n'est pas modifié.

Article 23a Conditions et effets juridiques (nouveau)

Alinéa 1

Les conditions nécessaires au retrait du droit d'enseigner sont dorénavant définies sous forme d'une clause générale au niveau de la loi. Il s'agit de pouvoir retirer le droit d'enseigner à un enseignant, une enseignante ou une personne chargée de l'encadrement lorsque son comportement menace ou viole l'intégrité physique ou psychique des élèves (ce qui comprend leur intégrité sexuelle), ou si sa crédibilité ou son aptitude à enseigner sont considérablement altérées d'une autre façon. L'intégrité peut être violée sans qu'il n'existe d'éléments constitutifs d'une infraction pénale. Cette définition des circonstances pouvant entraîner le retrait du droit d'enseigner correspond à la pratique actuelle. Lorsque le droit d'enseigner est retiré à une personne, celle-ci n'est plus autorisée à dispenser, accompagner ou surveiller l'enseignement, ni à assumer des tâches de direction ou d'encadrement dans une école. Cela ne concerne donc pas seulement les titulaires d'un diplôme d'enseignement. Cette disposition a aussi pour vocation de permettre d'interdire toute activité d'enseignement, d'encadrement ou de direction dans une école définie à l'article 2a aux personnes qui n'ont pas de diplôme d'enseignement.

Le retrait du droit d'enseigner doit toujours être opéré en vertu du principe de proportionnalité. Cela peut par exemple arriver

- lorsqu'un enseignant, une enseignante ou une personne chargée de l'encadrement n'est plus apte à enseigner ou à encadrer en raison d'une grave maladie mentale ou de problèmes de dépendance;
- en cas de violation grave et répétée des devoirs professionnels;
- lorsque la crédibilité de cette personne est gravement mise en cause, notamment en raison d'un jugement rendu suite à un crime ou un délit.

Alinéa 2

Cet alinéa définit les activités ne pouvant plus être exercées par une personne à laquelle le droit d'enseigner a été retiré.

Alinéa 3

En cas de nullité de rapports de travail de droit public, un remboursement de l'indu au sens de l'article 64 LPers a lieu. D'après cette disposition, si des prestations pécuniaires sont versées à tort dans le cadre des rapports de travail, l'employeur réclame le montant payé indûment ou le compense (art. 64, al. 1 LPers). Lorsqu'une

unité administrative a commis une erreur que la personne concernée n'a pas pu déceler ou lorsque les personnes redevables établissent de manière plausible que le remboursement les mettrait dans une situation de rigueur particulière par référence au minimum vital au sens de la législation sur la poursuite pour dettes et la faillite, il est renoncé au remboursement ou à la compensation (art. 64, al. 3 LPers).

En cas de nullité de rapports de travail de droit privé, l'article 320, alinéa 3 du Code des obligations devrait s'appliquer. Selon cette disposition, l'employeur peut mettre fin aux rapports de travail avec effet immédiat en invoquant l'absence du droit d'enseigner mais jusqu'à ce qu'il l'ait fait, les obligations s'appliquent comme s'il s'agissait de rapports de travail avec un contrat valable. La validité des rapports de travail dans le passé nécessite cependant que le travailleur ait fourni un travail «de bonne foi». Autrement, l'annulation rétroactive du contrat doit être effectuée selon les règles de l'enrichissement sans cause légitime (cf. art. 62 ss CO).

Avec cette disposition, le canton interfère dans les rapports de travail de droit privé, ce qui est autorisé en vertu de la doctrine et de la pratique (Commentaire bâlois CO I, 4^e édition, n° 21 ad art. 19/20 CO, ATF 117 II 286).

Alinéa 4

La pratique actuelle (retrait du diplôme ou brevet d'enseignement bernois) est inscrite dans la loi.

Article 23b Obligation et droit de signalement (nouveau)

Alinéa 1

La loi stipule désormais quelles autorités et quels organes sont tenus d'établir un rapport sur les faits pouvant donner lieu à l'examen du retrait du droit d'enseigner à l'attention de la Direction compétente (en fonction de l'école, il peut s'agir de la Direction de l'instruction publique, de la Direction de la santé publique et de la prévoyance sociale ou encore de la Direction de la police et des affaires militaires). Le législateur a expressément choisi la formulation «établir un rapport» et non «signaler», «informer» ou «communiquer» car l'ouverture d'une procédure de retrait nécessite des bases solides et écrites relatant les faits. En outre, un rapport ne peut être établi que sur la base de renseignements probants. En l'absence de ceux-ci, l'établissement d'un rapport contreviendrait à l'article 28 ConstC et à l'article 5, alinéa 3 de la loi du 19 février 1986 sur la protection des données (LCPD; RSB 152.04). D'autres autorités communales ou cantonales sont autorisées à communiquer de tels faits à la Direction compétente. Elles sont déliées du secret de fonction dans ce type de cas (cf. art. 10 LCPD). Selon le métier, les dispositions de la législation spéciale relatives à l'obligation de garder le secret peuvent toutefois s'appliquer et prennent dans ce cas l'obligation de signalement (p. ex. secret médical, secret lié à l'aide aux victimes, secret en matière d'aide sociale).

Alinéa 2

Cet alinéa est harmonisé avec le code de procédure pénale suisse du 5 octobre 2007 (CPP; RS 312.0), avec la loi du 11 juin 2009 portant introduction du code de procé-

sure civile, du code de procédure pénale et de la loi sur la procédure pénale applicable aux mineurs (LiCPM; RSB 271.1) et la loi du 11 juin 2009 sur l'organisation des autorités judiciaires et du Ministère public (LOJM; RSB 161.1) qui sont entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2011.

Alinéa 3

La Direction compétente n'est autorisée à consulter que les documents qui sont déterminants pour le retrait du droit d'enseigner, l'autorité pénale devant effectuer un tri préalable.

En outre, l'autorité d'engagement doit être informée des rapports et des signalements effectués conformément aux alinéas 1 et 2, afin de pouvoir agir de son côté (p. ex. en engageant une procédure disciplinaire ou une procédure de licenciement, ou en demandant la suspension de la personne concernée à la Direction de l'instruction publique).

Article 23c Obligation et droit d'informer

Lettre a: Correspond à la réglementation en vigueur.

Lettre b: Le retrait du droit d'enseigner n'est valable que pour le canton de Berne. Le fait de le communiquer au canton qui a délivré le diplôme ou le brevet permet à celui-ci d'engager sa propre procédure pour retirer son titre à la personne concernée.

Lettre c: Avec cette révision, les Directions compétentes communiqueront le retrait aux services chargés du versement des traitements. Cette disposition vise à faire appliquer l'article 23a, alinéa 2 en vertu duquel un engagement est nul en cas de retrait du droit d'enseigner. Pour que les services chargés du versement des traitements puissent empêcher le versement du traitement en cas de nullité des rapports de travail, ils doivent savoir à quelles personnes le droit d'enseigner a été retiré. Si le retrait est infirmé par une Direction, cette dernière sera tenue d'en informer le service compétent chargé du versement des traitements. Celui-ci devra supprimer l'entrée correspondante et détruire tous les documents liés à l'affaire.

Cette disposition est appropriée, nécessaire et acceptable pour appliquer les effets de la nullité des rapports de travail. Elle aura entre autres pour effet que les personnes concernées ne pourront plus être engagées dans une école. Le principe de proportionnalité est donc respecté, et cette restriction des droits fondamentaux est admissible.

Lettre d: Conformément à l'article 12^{bis}, alinéa 2 de l'accord intercantonal sur la reconnaissance des diplômes de fin d'études, les autorités cantonales et communales actives dans le domaine de la formation peuvent être informées, sur demande écrite adressée directement à la CDIP, de la présence ou non d'un enseignant ou d'une enseignante sur la liste intercantonale des membres du corps enseignant auxquels a été retiré le

droit d'enseigner. Les écoles privées (p. ex. les écoles spécialisées privées) ne peuvent pas le demander à la CDIP lors d'un recrutement: elles doivent se renseigner indirectement auprès de la Direction compétente.

Article 23d Obligation de signalement du service chargé du versement des traitements (nouveau)

L'objectif premier du retrait du droit d'enseigner est de protéger les élèves. Le canton veut ainsi éviter que des personnes auxquelles le droit d'enseigner a été retiré continuent d'être en contact avec eux. Le fait que le service chargé du versement des traitements, qui est le premier à avoir connaissance d'un nouvel engagement, informe l'autorité d'engagement correspondante permet de s'assurer que la nullité de l'engagement puisse être appliquée.

Article 24 Canton et communes, 1. Compensation des charges

Cf. l'article 10d.

Article 27 Ordonnances du Conseil-exécutif

Alinéa 2

A l'article 27, alinéa 2, chiffre 9, le terme «échelons d'expérience» est remplacé par «échelons de traitement».

Les «mesures en faveur des membres du corps enseignant débutants» sont insérées à l'article 27, alinéa 2, chiffre 18. Explications à ce sujet: cf. le chapitre 5.5.

Les actuels chiffres 18 à 25 deviennent les chiffres 19 à 26.

Modification indirecte de la loi du 16 septembre 2004 sur le personnel

Article 32

L'indemnité de départ au sens de l'article 32 LPers a une visée de politique sociale: son but est d'éviter que des personnes employées par le canton qui perdent leur emploi à la suite d'une réorganisation, sans qu'il n'y ait faute de leur part, et à qui aucun poste acceptable ne peut être proposé ailleurs, ne se retrouvent dans une situation financière difficile. Afin qu'un licenciement puisse être évité, ce qui est souhaitable, la personne qui risque de perdre son poste est accompagnée par le Service central de placement du personnel (cf. art. 3 de l'ordonnance du 20 avril 2005 sur le placement du personnel [OPlac; 153.011.2]) ou le service de placement de la Direction de l'instruction publique (cf. art. 17 OSE) qui essaie de la placer à un autre poste au canton ou dans une institution qui entre dans le champ d'application de la LSE. Ce n'est que si cette démarche a échoué qu'un licenciement, considéré comme non fautif, a lieu et qu'une indemnité de départ est versée en dernier recours.

Ce mécanisme a fait ses preuves jusqu'ici mais présente un défaut. Celui-ci se situe dans le passage «qu'aucun poste acceptable ne puisse lui être proposé au sein du canton» (cf. art. 32, al. 1 LPers) et a pour conséquence que la personne concernée

est considérée comme licenciée sans faute de sa part même si elle a trouvé un poste acceptable chez un employeur autre que le canton ou dans une institution entrant dans le champ d'application de la LSE. Ainsi, il peut arriver qu'une personne perde son emploi à l'Université et ne trouve pas d'autre poste au sein du canton en raison de son profil professionnel spécialisé, mais soit par exemple engagée par une ville ou par une banque. Dans un tel cas, bien que la personne en question ne subisse pas de perte financière à la suite de la perte de son emploi à l'Université, elle a droit à une indemnité de départ parce qu'elle n'est plus employée par le canton et a donc été licenciée sans qu'une faute ne puisse lui être imputée, selon la formulation de l'article 32, alinéa 1 LPers.

La présente modification de l'article 32, alinéa 1 LPers vise donc à éviter qu'à l'avenir, des indemnités de départ qui manquent le but de cette disposition ne doivent être versées. C'est pourquoi l'ajout de l'alinéa 4 suivant est proposé: «Si la personne concernée trouve, dans les 18 mois suivant la résiliation de ses rapports de travail, un poste acceptable au sein du canton ou chez un autre employeur, l'indemnité de départ est réduite ou supprimée. Le Conseil-exécutif règle les modalités de détail par voie d'ordonnance».

Article 72 Progression individuelle du traitement

L'article 72, alinéa 4 LPers stipule qu'à l'avenir, des moyens d'un montant correspondant à celui qui est alloué à la progression individuelle du traitement des enseignants et enseignantes conformément à l'article 14, alinéa 4 LSE rapporté à la proportion d'agents et d'agentes bénéficiant encore de la progression du traitement seront inscrits au budget au titre de la progression individuelle du traitement. Ces moyens constituent une dépense liée. Cependant, le Grand Conseil peut, en cas de situation financière exceptionnelle, limiter les moyens dédiés à la progression des traitements (cf. art. 72a LPers). Cette disposition a été décrite en détail dans les chapitres 4.5.4 et 4.6.

Article 72a Situation financière exceptionnelle

Cette disposition a été décrite dans les chapitres 4.4.3 et 4.5.5.

Dispositions transitoires

Chiffre 1

Les dispositions transitoires s'appliquant aux articles de la LSE sont regroupées sous le chiffre 1:

Lettre a: Les rapports de travail des enseignants et enseignantes qui, en vertu du droit actuel, disposent des compétences d'enseignement et des compétences spécialisées nécessaires pour le degré d'enseignement considéré se poursuivent sans modification.

Lettre b: La durée des rapports de travail conclus pour une durée déterminée en vertu de l'ancien droit n'est pas prise en compte pour le calcul de la durée maximale visée à l'article 16a, alinéa 2 LPers.

Lettre c: La progression salariale individuelle sera octroyée pour la première fois le 1^{er} août 2014.

Lettre d: Cette disposition a été décrite en détail au chapitre 4.4.4.

Lettre e: Différentes modifications du système de rémunération effectuées dans le passé ont entraîné la situation suivante: dans certains cas, des personnes ont bénéficié du même nombre d'échelons de traitement que d'autres engagées dans des conditions différentes (p. ex. nombre d'années d'expérience ou qualifications différents). Avec le nouveau système de progression individuelle du traitement, cette situation pourrait engendrer des dépassements. Afin d'éviter que cela n'arrive, le service compétent de la Direction compétente a la possibilité, en vertu du chiffre 1, lettre *d*, d'apporter des corrections ciblées. Cette disposition garantit donc qu'un membre du corps enseignant disposant de plus d'expérience professionnelle qu'un autre ne bénéficie pas de moins d'échelons de traitement que ce dernier. Ces corrections ne seront indispensables que si la réduction, voire la suppression du retard salarial par rapport au marché du travail n'a pas lieu.

Les dispositions transitoires concernant les personnes soumises à la LPers sont regroupées sous le chiffre 2:

Lettre a: Les moyens garantis pour la progression individuelle du traitement du personnel de l'administration cantonale seront déployés pour la première fois le 1^{er} janvier 2015.

Lettre b: Les mesures correctives dans le domaine des traitements du personnel cantonal sont décrites en détail dans le chapitre 4.5.6. Elles seront appliquées à compter du 1^{er} janvier 2015.

Entrée en vigueur

Les modifications de la LSE entreront en vigueur le 1^{er} août 2014. La mise en vigueur concrète est déléguée au Conseil-exécutif, ce qui permet d'éviter des révisions formelles urgentes des dispositions transitoires et finales en cas de référendum.

Concrètement, cela signifie que les prescriptions concernant la nouvelle progression individuelle du traitement des enseignants et enseignantes définie à l'article 14, alinéas 2 et 4 LSE devront s'appliquer pour la première fois le 1^{er} août 2014 et que les moyens correspondants devront être inscrits au budget 2014. Pour le personnel de l'administration cantonale, la nouvelle progression individuelle du traitement, telle que définie à l'article 72, alinéa 4 LPers aura lieu à partir du 1^{er} janvier 2015, et les moyens nécessaires devront ainsi être inscrits au budget 2015 pour la première fois.

7. Place du projet dans le programme gouvernemental de législation (programme législatif) et dans d'autres planifications importantes

En ce qui concerne le programme gouvernemental de législation, se reporter au chapitre 2.1.1. La révision de la législation sur le statut du corps enseignant figure en première priorité au programme législatif du Conseil-exécutif.

8. Répercussions financières

La révision a les répercussions financières suivantes:

- Les coûts engendrés par ce projet sont en grande partie liés aux modifications du système de rémunération (cf. chap. 4.6 et 4.7). Les estimations correspondantes incluent les répercussions financières des adaptations des traitements des collaborateurs et collaboratrices engagés en vertu de la LSE et de la LPers. Dans le domaine de la LSE, cela concerne principalement les écoles visées à l'article 2, alinéa 1, lettres *a* à *h* LSE, comme les écoles professionnelles et les écoles supérieures subventionnées par le canton, ou les écoles spécialisées cantonales (cf. art. 2, al. 1, lit. *c* LSE).

Dans les domaines subventionnés par la Direction de la santé publique et de la prévoyance sociale (SAP), le canton prend en charge une partie des coûts liés à la progression annuelle des traitements dans le secteur des soins de longue durée (c'est-à-dire les établissements médico-sociaux). En ce qui concerne le secteur des soins aigus (hôpitaux), des négociations salariales sont par contre menées indépendamment de l'administration cantonale, dans le cadre des dispositions de la convention collective de travail. Si cette pratique se poursuit dans les domaines subventionnés de la SAP, le financement d'une progression des traitements de 1,7 pour cent (comme pour le corps enseignant et le personnel de l'administration cantonale) dans le secteur des soins de longue durée engendrera des coûts annuels d'environ 7,2 millions de francs. On part du principe que, comme pour le personnel de l'administration cantonale, des gains de rotation de 0,5 pour cent sont réalisés dans le secteur des soins de longue durée, ce qui laisserait environ 1,2 pour cent à la charge du canton.

On peut aussi s'attendre à ce que la révision induise des coûts dans le domaine des écoles spécialisées subventionnées de la SAP, puisque les écoles subventionnées doivent, dans leurs conditions d'engagement, proposer des salaires correspondant aux salaires habituels du lieu et de la branche concernés.

- Les modifications dans le domaine des engagements à durée déterminée et à durée indéterminée pourraient accroître les coûts engendrés par les rentes spéciales et les indemnités de départ. En effet, la LSE prévoit que les membres du corps enseignant et des directions d'école dont l'engagement à durée indéterminée doit être résilié à la suite d'une réorganisation et qui ne trouvent pas de nouveau poste au canton peuvent, dans certaines situations, avoir droit à des indemnités de départ ou à une rente spéciale (cf. art. 10a ss LSE). Il n'est toutefois pas possible de fournir une estimation des éventuels coûts supplémentaires car les

réorganisations au sens de l'article 10a, alinéa 1 LSE et de l'article 14 OSE dans la scolarité obligatoire sont généralement du ressort des communes et ne sont donc pas prévisibles. Jusqu'à présent, il a souvent été possible de trouver, grâce au service de placement de la Direction de l'instruction publique, un poste dans une école bernoise ou dans l'administration cantonale pour les personnes concernées par une réorganisation. Les répercussions financières liées aux indemnités de départ et aux rentes spéciales des membres du corps enseignant ont ainsi été faibles jusqu'à présent. En raison de la situation actuelle sur le marché du travail (pénurie d'enseignants et d'enseignantes), il est probable que ces coûts restent faibles, même avec la modification des dispositions en matière d'engagement à durée indéterminée.

- Les répercussions de la réintroduction de la possibilité de rétribuer, au moyen d'échelons de traitement supplémentaires, des formations continues ne sont pas quantifiables. Les coûts supplémentaires sont toutefois minimes à l'échelle de la masse salariale.
- Les modifications dans les domaines de la limite d'âge et du retrait du droit d'enseigner n'entraînent quasiment aucun coût supplémentaire.

Les coûts des autres modifications seront détaillés au niveau de l'ordonnance.

9. Répercussions sur le personnel

La présente révision partielle apporte différentes améliorations en termes de politique du personnel. Les plus importantes d'entre elles concernent le système de rémunération. L'inscription dans la loi du fait qu'une partie de la masse salariale doit être réservée à la progression salariale de l'ensemble du corps enseignant (et du personnel de l'administration cantonale) assure à ces catégories de personnel une progression salariale plus constante. Les enseignants et enseignantes et les membres des directions d'école sont ainsi certains de pouvoir atteindre le traitement maximal au cours de leur carrière, sauf situation exceptionnelle. Cela peut augmenter l'attrait du métier et motiver les personnes l'exerçant déjà à continuer dans cette voie. L'évolution salariale dégressive favorise particulièrement les jeunes membres du corps enseignant et des directions d'école, et les incite à entrer au service d'une école ou à y rester. Etant donné que ces mesures répondent aux demandes des partenaires sociaux (cf. l'initiative populaire «Pour des salaires corrects»), on peut aussi s'attendre à ce que le rapport de confiance avec ces partenaires soit renforcé. La progression salariale supplémentaire, également inscrite dans la révision, qui vise à réduire, voire à supprimer le retard par rapport aux salaires du marché du travail, constitue aussi une amélioration importante pour les membres du corps enseignant et des directions d'école travaillant déjà au service de l'école depuis un certain temps. Cette amélioration concerne tout autant le personnel de l'administration cantonale. Bien que des traitements de base plus élevés constitueraient aussi un moyen de lier les jeunes membres du corps enseignant et des directions d'école à leur employeur, cette mesure n'a pas été retenue. Après une analyse du rapport coût-utilité d'une augmentation unique des traitements de base et/ou d'une amélio-

ration de la progression salariale et compte tenu de la situation financière, l'accent a été mis sur la progression salariale.

Une autre amélioration importante concerne le domaine des engagements à durée indéterminée et à durée déterminée. Pour l'ensemble du corps enseignant, il ne sera plus possible de renouveler les engagements à durée déterminée durant de nombreuses années, que les conditions d'engagement soient remplies ou non. Le corps enseignant sera ainsi soumis à la même réglementation que le personnel cantonal. La responsabilité et la marge de manœuvre des directions d'école s'en trouvent renforcées dans le domaine du pilotage et du développement du personnel étant donné que les enseignants et enseignantes pourront être engagés pour une durée indéterminée sans satisfaire aux conditions d'engagement si l'engagement est assorti de conditions. Les postes deviennent également plus attrayants, en particulier pour les personnes issues d'autres secteurs professionnels et souhaitant enseigner au degré secondaire II ou dans la formation professionnelle supérieure.

Les dispositions relatives à l'obligation de signalement en cas de retrait du droit d'enseigner permettent de répondre aux exigences concernant l'obligation de l'employeur de protéger les enfants et les adolescents.

La norme de délégation concernant les mesures pour les personnes démarrant leur carrière permet au Conseil-exécutif de réagir de façon flexible aux besoins et à la charge de travail élevée des jeunes membres du corps enseignant et des directions d'école. Compte tenu de la tertiarisation de la formation des enseignants et des enseignantes et de la flexibilité que cela a offert aux jeunes membres du corps enseignant en termes de reconversion professionnelle, ces mesures peuvent constituer un instrument permettant d'éviter un trop grand nombre de départs de la profession. La possibilité de financement de congés payés pour des formations initiales ou continues dans l'intérêt du canton est également adéquate pour contrecarrer la pénurie d'enseignants et d'enseignantes qui se profile.

10. Répercussions sur les communes

Les communes participent aux coûts des traitements des enseignants et des enseignantes à hauteur de 30 pour cent. Cette répartition des coûts est également valable avec le nouveau système de financement.

Les modifications relatives à la progression individuelle des traitements engendrent relativement peu de coûts supplémentaires pour les communes. Si l'on tient compte des gains de rotation élevés à moyen terme dans le domaine de l'enseignement, les communes devraient prendre en charge des coûts supplémentaires de 0.5 à 1 million de francs, sous réserve du passage de la primauté des prestations à la primauté des cotisations. Si ce passage n'a pas lieu et que la primauté des prestations reste valable, les communes doivent s'attendre à des coûts supplémentaires annuels de 2 à 3 millions de francs.

Les communes participeraient à hauteur de 20 millions de francs environ à la réduction, voire suppression du retard des salaires par rapport au marché du travail (sup-

pression du «creux») qui nécessite un total de 90 millions de francs pour le corps enseignant.

Conformément à l'article 32 LCo, le droit cantonal sur la fonction publique s'applique par analogie au statut du personnel des communes si les communes ne se dotent pas d'une réglementation propre. Par conséquent, les modifications prévues pourraient entraîner des coûts supplémentaires pour les communes en question. Il est prévu que les communes soient informées de ces modifications dès que la révision sera adoptée par le Grand Conseil, afin qu'elles puissent adapter leurs bases légales si elles le souhaitent.

11. Répercussions sur l'économie

L'optimisation ciblée de la situation salariale du corps enseignant, des directions d'école et du personnel de l'administration cantonale permet de faire en sorte que ces personnes restent plus longtemps au service des écoles ou du canton. Le canton s'en trouve renforcé dans sa tâche consistant à proposer une offre de formation novatrice et de qualité, et à proposer des prestations ciblées pour offrir à tous les citoyens et toutes les citoyennes des perspectives de développement personnel dans le monde du travail et dans la société. En outre, cela encourage les institutions de formation à remplir l'une de leurs missions, qui est de contribuer de façon importante à la capacité d'innovation de la société et au développement économique du canton. Enfin, les améliorations apportées au système de rémunération augmentent le pouvoir d'achat des membres du corps enseignant et des directions d'école, ainsi que du personnel de l'administration cantonale.

12. Résultats de la procédure de consultation

La procédure de consultation relative au projet de révision partielle de la LSE a eu lieu du 3 avril au 11 juillet 2012. Sur les 114 organisations invitées à se prononcer sur le projet, 69 nous ont communiqué leur avis, soit un taux de réponse de 60 pour cent. En outre, six organisations qui n'avaient pas été invitées ont également fait part de leurs remarques.

Il ressort de la procédure de consultation que le projet du Conseil-exécutif, qui entend améliorer les conditions d'engagement du corps enseignant et du personnel cantonal, a été bien accueilli. La nécessité d'agir en matière de rémunération et de progression salariale pour ces deux catégories de personnel, déjà attestée à maintes reprises par le Grand Conseil, est dans l'ensemble incontestée, et l'analyse de la situation réalisée par le Conseil-exécutif est très largement partagée. La nécessité de consacrer davantage de ressources aux mesures salariales est également reconnue. Bien que personne ne remette en question la nécessité d'agir, les avis des organisations ayant participé à la procédure de consultation sont partagés sur les solutions proposées.

Les principales prises de position sur les traitements et la progression salariale sont résumées ci-après:

D'un côté, la proposition du Conseil-exécutif visant à inscrire dans la loi un modèle de progression individuelle des traitements du corps enseignant et à prendre des mesures analogues pour le personnel cantonal est acceptée, et cela d'autant plus qu'elle constitue un contre-projet indirect à l'initiative populaire «Pour des salaires corrects». Certaines organisations redoutent cependant que le rattachement des fonds destinés au personnel cantonal aux fonds destinés au corps enseignant n'entraîne une inégalité de traitement entre ces deux catégories de personnel. Afin d'améliorer la situation, il est proposé d'examiner, comme pour le corps enseignant, la mise en place d'un automatisme pour le personnel cantonal, voire de regrouper les systèmes de rémunération du corps enseignant et du personnel cantonal.

De l'autre côté, certaines organisations s'opposent à l'inscription dans la loi d'un droit à la progression individuelle des traitements du corps enseignant, et quelques voix s'élèvent pour qu'il soit aussi renoncé à la modification correspondante de la LPers. Des réserves sont par ailleurs émises quant à la situation financière du canton. Certains participants privilégient la hausse des traitements de base des enseignants et enseignantes par rapport à l'inscription du droit à une évolution salariale dans la loi. L'introduction, dans un souci d'harmonisation avec les prescriptions en vigueur pour le personnel cantonal et avec les règles appliquées dans d'autres cantons pour le corps enseignant et les directions d'école, de composantes salariales liées aux performances (c'est-à-dire d'une évaluation des performances ayant une incidence sur les traitements) pour le corps enseignant et les directions d'école est souhaitée par plusieurs participants à la procédure de consultation.

L'affectation des gains de rotation aux mesures salariales est bien accueillie par la plupart des destinataires de la procédure de consultation, tout comme la mise en place d'un système d'évolution salariale dégressif pour le corps enseignant et les directions d'école. Des critiques dénonçant les différences d'évolution entre les courbes salariales du personnel cantonal et du corps enseignant (linéaire/dégressive) s'élèvent toutefois, et certains souhaitent que le nombre d'échelons prévu pour le corps enseignant passe de 77 à 80 dans un souci d'harmonisation avec les prescriptions applicables au personnel cantonal.

En ce qui concerne le retard salarial se manifestant par un «creux», certains destinataires de la procédure de consultation approuvent la démarche proposée. D'autres en revanche souhaitent que le canton s'engage à rattraper ce retard dans un délai fixé, notamment en perspective du changement de primauté prévu dans le cadre du projet «Futura». Certains destinataires demandent au Conseil-exécutif de proposer des solutions reposant sur les bases légales en vigueur (par ex. des ajustements salariaux ciblés destinés aux 30-45 ans), et d'autres estiment qu'il n'est pas urgent de rattraper le retard salarial.

En réponse aux réactions de rejet manifestées par certains destinataires par rapport à l'inscription dans la loi du droit à la progression individuelle des traitements du corps enseignant et des directions d'école, le Conseil-exécutif a examiné d'autres solutions pouvant être envisagées pour optimiser les traitements et leur évolution. Il estime que renoncer à une révision législative sur les traitements ne constitue pas une solution. Les problèmes mis en évidence en matière de rémunération et la non-

remise en cause, dans le cadre de la procédure de consultation, de la nécessité de prendre des mesures montrent que les améliorations envisagées sont largement approuvées. Par ailleurs, le projet du Conseil-exécutif constitue une réponse nécessaire à l'initiative populaire déposée par les syndicats et les associations de personnel. Sur la base des résultats de la procédure de consultation, le projet de révision a été remanié comme suit:

Le présent projet renonce à inscrire dans la loi un droit à la progression individuelle des traitements pour le corps enseignant. Néanmoins, il tient à ce que les fonds soient suffisants pour permettre d'assurer une progression compétitive et attractive des salaires du corps enseignant et du personnel cantonal. Une disposition prévoyant que chaque année, une part de la masse salariale sera réservée à la progression des traitements de l'ensemble du corps enseignant est donc introduite dans la loi. Cette part sera calculée sur la base du montant nécessaire pour atteindre le traitement maximum de la classe en question après 27 années d'expérience, rapporté à la proportion des enseignants et enseignantes bénéficiant encore de la progression des traitements. Dans le contexte actuel, la part devant être consacrée à la progression salariale du corps enseignant et des directions d'école s'élève à environ 1,3 pour cent de la masse salariale. Cette part sera en grande partie financée par les gains de rotation. Toutefois, nul ne pourra prétendre atteindre automatiquement le maximum de sa classe de traitement au bout de 27 années. Cette période pourra en effet varier en fonction de facteurs personnels. L'objectif est néanmoins que les fonds débloqués permettent aux personnes qui connaissent une évolution de carrière ordinaire d'atteindre effectivement le traitement maximum au bout de 27 années de service en moyenne. Il s'agit de permettre aux salaires d'évoluer de manière plus dégressive que dans le système actuel.

Le Conseil-exécutif renonce à introduire pour le corps enseignant une évaluation des prestations ayant une incidence sur les traitements (cf. chap. 2.2.1). Il renonce également à augmenter les salaires de base des membres du corps enseignant et des directions d'école car une mesure exclusivement destinée aux enseignants et enseignantes sans expérience professionnelle ne serait effective qu'après de nombreuses années. Il estime par ailleurs que sur le plan de la politique du personnel, il ne serait pas correct de privilégier les jeunes enseignants par rapport aux personnes au service du canton depuis de nombreuses années. Une hausse des traitements de départ nécessiterait en outre de réorganiser certains facteurs du système de rémunération comme le nombre d'échelons, si l'on renonce à augmenter le plafond des classes de traitement.

Le Conseil-exécutif maintient son projet visant à garantir l'égalité de traitement entre le personnel cantonal et le corps enseignant. Dans le budget, des fonds doivent être approuvés pour le personnel cantonal (fonctions avec évolution salariale basée sur les performances et fonctions non soumises à l'évaluation des performances) au titre de la progression individuelle des traitements; ces fonds doivent correspondre, toutes proportions gardées, à ceux qui seront attribués à la progression individuelle des traitements du corps enseignant. Compte tenu des bases de calcul en vigueur, ils représentent chaque année à environ 1,7 pour cent de la masse

salariale. Ici aussi, les gains de rotation serviront à financer cette hausse. Il n'est pas prévu de revenir au système de progression automatique pour le personnel cantonal revendiqué par certains participants à la procédure de consultation. Le système de rémunération du personnel cantonal est largement accepté et n'est pas remis en question dans l'initiative populaire.

En raison des réserves émises par certains milieux intéressés quant au fait d'inscrire dans la loi l'affectation de ressources financières à la progression des traitements, une nouvelle disposition a été introduite. Celle-ci donne au Grand Conseil la compétence, en cas de situation financière exceptionnelle et dans le cadre de l'approbation du budget, de réduire ou de supprimer par voie d'arrêté les moyens destinés à la progression individuelle des traitements conformément à l'article 72, alinéa 4 LPers et à l'article 14, alinéa 4 LSE. Ne sont pas concernés les moyens destinés à la progression individuelle des traitements qui proviennent des gains de rotation et n'engendrent donc pas une croissance de la masse salariale.

Le Conseil-exécutif maintient sa proposition qui consiste à octroyer aux membres du corps enseignant et du personnel cantonal une progression individuelle de leur traitement supplémentaire afin de réduire, voire de supprimer le retard salarial du canton sur le marché de l'emploi («creux»). Ce retard devrait être compensé progressivement pour les deux catégories de personnel à compter de 2015, et ce dans un délai de dix ans. La formulation potestative est maintenue.

Comme cela a déjà été proposé dans le projet mis en consultation, les gains de rotation seront affectés aux mesures salariales. Ce mécanisme financier constitue sur le fond une réponse équilibrée aux enjeux de la politique salariale (problématique salariale, situation financière du canton). Le rapport coût-utilité du projet est d'autant meilleur que, d'une part, la moitié des fonds nécessaires au futur système de progression individuelle des traitements sont couverts par les gains de rotation (soit 0,7 à 0,8% des 1,5% de la masse salariale requise) et, d'autre part, une réserve se dégage des moyens financiers actuellement inscrits au plan financier (1,5% de la masse salariale). Celle-ci pourra être affectée à la compensation du renchérissement et/ou à la suppression du retard salarial se manifestant par un «creux».

Les retours des participants et participantes à la procédure de consultation concernant les modifications n'ayant pas d'incidence salariale dans la législation sur le statut du corps enseignant et les modifications du projet qui découlent de ces retours sont présentés ci-après.

Différents destinataires ont regretté que la présentation du projet ne tienne pas compte du contexte général, y compris d'autres facteurs dont notamment les incidences du projet Futura. Le rapport a été complété en conséquence.

Les prises de position concernant les nouveautés dans le domaine des engagements à durée indéterminée d'enseignants et d'enseignantes sont contradictoires. D'une part, certains souhaitent que les dispositions actuelles soient maintenues et pensent que les conditions dont l'engagement sera assorti ne mèneront pas les personnes concernées à rattraper entièrement la formation manquante. D'autre part, cette modification est bien accueillie car elle transfère plus de responsabilité

aux autorités d'engagement et parce que la possibilité de définir des conditions crée un instrument d'assurance-qualité supplémentaire pour les écoles. Le Conseil-exécutif conserve ce point dans sa proposition. Les articles traitant de ce sujet ont toutefois subi des modifications d'ordre rédactionnel, et des dispositions transitoires supplémentaires, principalement utiles pour l'application de ces articles, ont été ajoutées. Le rapport a été modifié en conséquence.

Les dispositions concernant le retrait du droit d'enseigner recueillent quant à elle un large consensus. Certains participants et participantes ont toutefois compris que ces bases légales permettent d'imposer une interdiction générale d'exercer toute profession dans les institutions visées à l'article 2a LSE, et donc par exemple aussi dans les foyers. Cela n'a jamais été l'intention du projet, et celui-ci a donc été précisé, principalement au niveau du rapport.

En ce qui concerne le champ d'application de la LSE, certains souhaitent qu'il soit aussi élargi aux écoles spécialisées subventionnées et aux collaborateurs et collaboratrices des modules d'école à journée continue. La création d'une base légale permettant l'introduction par voie d'ordonnance d'auxiliaires de classe bénéficie d'un large soutien. La base légale, nécessaire pour officialiser la pratique actuelle consistant à soumettre certaines écoles (degré secondaire II et écoles supérieures spécialisées) au droit privé, a par contre été en partie rejetée. Quelques participants et participantes proposent que certaines fonctions (p. ex. celle de direction d'école) soient aussi exclues du champ d'application de la LSE. Pour ce qui est de ces aspects, le Conseil-exécutif s'en tient à ses propositions initiales.

Le terme actuellement utilisé à l'article 2, alinéa 1 LSE de «foyers scolaires cantonaux» est remplacé par celui d'«écoles spécialisées cantonales». Il s'agit en l'occurrence des écoles du Centre pédagogique de logopédie et d'entraînement auditif de Münchenbuchsee, du Foyer scolaire du Château du Cerlier et du Centre de pédagogie spécialisée Landorf Köniz-Schlössli Kehrsatz (cf. art. 1, al. 1 OIPS; RSB 862.61]). Il n'a pas été tenu compte de la proposition d'introduire le terme de «Schulbetrieb» (fonctionnement de l'école) à l'article 2, alinéa 2 parce que la formulation actuelle est claire et qu'une extension risquerait d'engendrer des problèmes de délimitation du champ d'application.

La rétribution de formations continues qualifiantes au moyen d'échelons de traitement est majoritairement bien accueillie, et le Conseil-exécutif conserve donc la disposition telle quelle.

La suppression de la limite d'âge de 70 ans est approuvée par certains et rejetée par d'autres. La possibilité de définir, au niveau de l'ordonnance, des mesures en faveur des membres du corps enseignant débutant est bien accueillie par la plupart des participants et participantes. C'est également le cas de la norme de délégation qui permet au Conseil-exécutif de financer, si nécessaire, les formations initiales et continues de certaines catégories du corps enseignant. Malgré cette approbation de principe, différents destinataires de la procédure de consultation ont émis des réserves en raison d'un risque d'inégalité de traitement entre les catégories professionnelles. Plusieurs participants et participantes à la procédure de consultation regret-

tent à ce sujet l'absence d'informations relatives aux répercussions financières d'éventuels congés sur les communes. La possibilité pour le canton de faire porter, dans certains cas, les coûts des rentes spéciales et des indemnités de départ à l'organe responsable de l'école fait elle aussi l'objet de commentaires positifs et négatifs. Divers participants et participantes souhaitent aussi que le mandat professionnel des directions d'écoles soit inscrit dans la loi comme celui des enseignants et enseignantes. Concernant ces sujets, le Conseil-exécutif conserve son projet initial tout en apportant, tant dans le texte de loi que dans le rapport, quelques précisions et modifications d'ordre rédactionnel.

Une modification indirecte de l'article 32 LPers a par ailleurs été ajoutée a posteriori: les indemnités de départ versées en cas de licenciement non fautif pourront à l'avenir être réduites ou supprimées si la personne concernée retrouve un poste acceptable au sein du canton ou chez un autre employeur dans les 18 mois suivant la résiliation de ses rapports de travail. D'après la formulation actuelle de l'article, une personne qui a perdu son emploi au sein du canton mais a retrouvé immédiatement un poste chez un autre employeur (p. ex. une commune) a aussi droit au versement d'une indemnité de départ, ce qui ne correspond pas au but initial de la disposition qui était d'ordre social.

13. Proposition

Compte tenu des résultats de la procédure de consultation, le Conseil-exécutif propose l'adoption du projet.

Berne, le 5 décembre 2012

Au nom du Conseil-exécutif,
le président: *Rickenbacher*
le chancelier: *Nuspliger*

Proposition du Conseil-exécutif

Loi **430.250**
sur le statut du corps enseignant (LSE)
(Modification)

Le Grand Conseil du canton de Berne,
sur proposition du Conseil-exécutif,
arrête:

I.

La loi du 20 janvier 1993 sur le statut du corps enseignant (LSE) est modifiée comme suit:

Art. 2 ¹La présente loi s'applique à tout le corps enseignant
a et *b* inchangées;
c des écoles spécialisées cantonales;
d à *h* inchangées.

² Elle s'applique également au corps enseignant et à d'autres personnes exerçant des fonctions au sein de la direction d'un établissement scolaire ou dans des projets ayant trait à l'école. Au surplus, le Conseil-exécutif définit les fonctions et les tâches spéciales assumées dans l'intérêt de l'école auxquelles s'applique la présente loi. Elle ne s'applique pas au personnel exclusivement administratif ou technique des écoles.

³ Inchangé.

⁴ Exceptionnellement, le Conseil-exécutif peut édicter des dispositions dérogatoires pour certaines écoles. Il peut soumettre celles-ci partiellement ou intégralement à la législation cantonale sur le personnel ou au Code des obligations.

⁵ Inchangé.

Art. 2a (nouveau) Les articles 23a à 23d s'appliquent aux personnes qui dispensent, accompagnent ou surveillent l'enseignement ou qui accomplissent des tâches de direction ou d'encadrement dans
a les établissements publics ou privés de la scolarité obligatoire,
b les écoles spécialisées cantonales ou autorisées par le canton,
c les modules d'école à journée continue des établissements publics ou privés de la scolarité obligatoire,

Champ
d'application
général

Champ
d'application
des articles 23a
à 23d

Proposition commune du Conseil-exécutif et de la commission

Loi **430.250**
sur le statut du corps enseignant (LSE)
(Modification)

Le Grand Conseil du canton de Berne,
sur proposition du Conseil-exécutif,
arrête:

I.

La loi du 20 janvier 1993 sur le statut du corps enseignant (LSE) est modifiée comme suit:

Art. 2 ¹La présente loi s'applique à tout le corps enseignant
a et *b* inchangées;
c des écoles spécialisées cantonales;
d à *h* inchangées.

² Elle s'applique également au corps enseignant et à d'autres personnes exerçant des fonctions au sein de la direction d'un établissement scolaire ou dans des projets ayant trait à l'école. Au surplus, le Conseil-exécutif définit les fonctions et les tâches spéciales assumées dans l'intérêt de l'école auxquelles s'applique la présente loi. Elle ne s'applique pas au personnel exclusivement administratif ou technique des écoles.

³ Inchangé.

⁴ Exceptionnellement, le Conseil-exécutif peut édicter des dispositions dérogatoires pour certaines écoles. Il peut soumettre celles-ci partiellement ou intégralement à la législation cantonale sur le personnel ou au Code des obligations.

⁵ Inchangé.

Art. 2a (nouveau) Les articles 23a à 23d s'appliquent aux personnes qui dispensent, accompagnent ou surveillent l'enseignement ou qui accomplissent des tâches de direction ou d'encadrement dans
a les établissements publics ou privés de la scolarité obligatoire,
b les écoles spécialisées cantonales ou autorisées par le canton,
c les modules d'école à journée continue des établissements publics ou privés de la scolarité obligatoire,

Champ
d'application
général

Champ
d'application
des articles 23a
à 23d

- d les écoles de musique reconnues par le canton,
- e les écoles moyennes cantonales ou privées délivrant des titres reconnus,
- f les écoles professionnelles cantonales ou privées,
- g les écoles supérieures cantonales ou subventionnées par le canton.

Décision d'engagement, durée de l'engagement et degré d'occupation

Art. 4 ¹Les enseignants et les enseignantes sont engagés par décision dans les conditions définies par le droit public.

² Ils sont en règle générale engagés pour une durée indéterminée. Le Conseil-exécutif définit les cas dans lesquels les enseignants et les enseignantes sont engagés pour une durée déterminée.

³ Inchangé.

Art. 5 ¹Les autorités d'engagement engagent dans la mesure du possible des enseignants et des enseignantes titulaires d'un diplôme reconnu par la législation ou par l'autorité compétente.

² Si l'enseignant ou l'enseignante engagée ne satisfait pas aux exigences de l'alinéa 1, l'engagement est en règle générale assorti de la condition que le diplôme requis soit obtenu dans un délai raisonnable.

4. Compensation des charges

Art. 10d ¹Le remboursement des prestations versées par les institutions de prévoyance, les dépenses engagées pour les indemnités et les charges correspondant aux mesures d'accompagnement sont soumis à la compensation des charges, dans la mesure où les dépenses du canton sont occasionnées par des enseignants et des enseignantes de l'école obligatoire.

² Si un enseignant ou une enseignante concernée par une réorganisation ne peut être placée à un poste acceptable principalement en raison du signalement trop tardif de son cas par l'autorité d'engagement, la Direction compétente peut obliger l'organe responsable de l'école à rembourser au canton tout ou partie d'une éventuelle rente spéciale ou indemnité de départ.

Art. 11 ¹Les rapports de travail s'achèvent au plus tard à la fin du semestre scolaire au cours duquel l'enseignant ou l'enseignante atteint l'âge de 65 ans.

² L'autorité d'engagement peut réengager d'année en année, pour une durée maximale d'un an, des enseignants et enseignantes qui ont dépassé l'âge de 65 ans.

Art. 11a Abrogé.

- d les écoles de musique reconnues par le canton,
- e les écoles moyennes cantonales ou privées délivrant des titres reconnus,
- f les écoles professionnelles cantonales ou privées,
- g les écoles supérieures cantonales ou subventionnées par le canton.

Décision d'engagement, durée de l'engagement et degré d'occupation

Art. 4 ¹Les enseignants et les enseignantes sont engagés par décision dans les conditions définies par le droit public.

² Ils sont en règle générale engagés pour une durée indéterminée. Le Conseil-exécutif définit les cas dans lesquels les enseignants et les enseignantes sont engagés pour une durée déterminée.

³ Inchangé.

Art. 5 ¹Les autorités d'engagement engagent dans la mesure du possible des enseignants et des enseignantes titulaires d'un diplôme reconnu par la législation ou par l'autorité compétente.

² Si l'enseignant ou l'enseignante engagée ne satisfait pas aux exigences de l'alinéa 1, l'engagement est en règle générale assorti de la condition que le diplôme requis soit obtenu dans un délai raisonnable.

4. Compensation des charges

Art. 10d ¹Le remboursement des prestations versées par les institutions de prévoyance, les dépenses engagées pour les indemnités et les charges correspondant aux mesures d'accompagnement sont soumis à la compensation des charges, dans la mesure où les dépenses du canton sont occasionnées par des enseignants et des enseignantes de l'école obligatoire.

² Si un enseignant ou une enseignante concernée par une réorganisation ne peut être placée à un poste acceptable principalement en raison du signalement trop tardif de son cas par l'autorité d'engagement, la Direction compétente peut obliger l'organe responsable de l'école à rembourser au canton tout ou partie d'une éventuelle rente spéciale ou indemnité de départ.

Art. 11 ¹Les rapports de travail s'achèvent au plus tard à la fin du semestre scolaire au cours duquel l'enseignant ou l'enseignante atteint l'âge de 65 ans.

² L'autorité d'engagement peut réengager d'année en année, pour une durée maximale d'un an, des enseignants et enseignantes qui ont dépassé l'âge de 65 ans.

Art. 11a Abrogé.

Art. 13 ^{1à3}Inchangés.

⁴ Ne concerne que le texte allemand.

Art. 14 ¹Inchangé.

² Elle est en règle générale plus élevée en début de carrière qu'en fin de carrière.

³ Une formation continue utile à l'exercice de la fonction peut être prise en compte et donner lieu à l'imputation d'échelons de traitement supplémentaires.

⁴ Chaque année, une part de la masse salariale est réservée pour la progression des traitements de l'ensemble du corps enseignant. Cette part est fixée par le Conseil-exécutif de sorte que les enseignants et enseignantes bénéficiant encore de la progression des traitements puissent atteindre le plafond de leur classe de traitement après 27 années d'expérience. Les réductions de moyens visées à l'article 72a LPers sont réservées.

⁵ Ancien alinéa 3.

Progression du traitement exceptionnelle de certaines catégories du corps enseignant ou fonctions

Art. 14a (nouveau) Le Conseil-exécutif peut arrêter une progression individuelle du traitement exceptionnelle pour certaines catégories du corps enseignant ou fonctions, lorsque des circonstances particulières l'exigent.

Art. 15 ^{1à3}Inchangés.

⁴ «répartition des charges» est remplacé par «compensation des charges».

Art. 13 ^{1à3}Inchangés.

⁴ Ne concerne que le texte allemand.

Proposition du Conseil-exécutif

Art. 14 ¹Inchangé.

² Elle est en règle générale plus élevée en début de carrière qu'en fin de carrière.

³ Une formation continue utile à l'exercice de la fonction peut être prise en compte et donner lieu à l'imputation d'échelons de traitement supplémentaires.

⁴ Chaque année, une part de la masse salariale est réservée pour la progression des traitements de l'ensemble du corps enseignant. Cette part est fixée par le Conseil-exécutif de sorte que les enseignants et enseignantes bénéficiant encore de la progression des traitements puissent atteindre le plafond de leur classe de traitement après 27 années d'expérience. Les réductions de moyens visées à l'article 72a LPers sont réservées.

⁵ Ancien alinéa 3.

Proposition de la commission

Art. 14 ¹Inchangé.

² Une formation continue utile à l'exercice de la fonction peut être prise en compte et donner lieu à l'imputation d'échelons de traitement supplémentaires.

³ Le Conseil-exécutif fixe chaque année la part de la masse salariale qui est affectée à la progression des traitements et détermine le nombre d'échelons de traitement qui correspondent à une année d'activité complète, après avoir consulté les associations de personnel. Il peut en outre réserver des moyens dans le but de combler des retards salariaux.

⁴ Ancien alinéa 3.

Progression du traitement exceptionnelle de certaines catégories du corps enseignant ou fonctions

Art. 14a (nouveau) Le Conseil-exécutif peut arrêter une progression individuelle du traitement exceptionnelle pour certaines catégories du corps enseignant ou fonctions, lorsque des circonstances particulières l'exigent.

Art. 15 ^{1à3}Inchangés.

⁴ «répartition des charges» est remplacé par «compensation des charges».

Formation continue, formation présentant un intérêt pour le canton

Art. 17a ^{1 et 2}Inchangés.

³ Le Conseil-exécutif peut prévoir des congés payés pour les formations qui présentent un intérêt pour le canton.

Art. 22a Abrogé.

V. Surveillance et retrait du droit d'enseigner

1. (nouveau) *Surveillance*

Art. 23 Inchangé.

2. (nouveau) *Retrait du droit d'enseigner*

Conditions et effets juridiques

Art. 23a (nouveau) ¹La Direction compétente peut retirer le droit d'enseigner à une personne si son comportement menace ou viole l'intégrité psychique ou physique des élèves ou si sa crédibilité ou son aptitude à enseigner sont considérablement altérées d'une autre façon.

² Les personnes auxquelles a été retiré le droit d'enseigner ne sont pas autorisées à exercer les activités ci-après dans une école ou l'une des institutions énoncées à l'article 2a:

- a* dispenser, accompagner ou surveiller l'enseignement ou
- b* accomplir des tâches de direction ou d'encadrement.

³ Les rapports de travail régis par le droit public ou par le droit privé qui ont été conclus en dépit du retrait du droit d'enseigner sont nuls.

⁴ Les brevets ou diplômes délivrés dans le canton de Berne sont déposés à la Direction de l'instruction publique pendant la durée du retrait du droit d'enseigner.

Obligation et droit de signalement

Art. 23b (nouveau) ¹Dès qu'ils disposent de renseignement probants pouvant donner lieu à un examen du retrait du droit d'enseigner, les autorités ou organes d'engagement sont tenus d'établir un rapport à l'attention de la Direction compétente. D'autres autorités communales ou cantonales sont autorisées à communiquer de tels faits.

² Si une personne est poursuivie pénalement pour un crime ou un délit susceptible d'altérer sa crédibilité, les autorités pénales le signalent à la Direction compétente comme suit:

- a* le Ministère public signale l'ouverture d'une enquête pénale et le prononcé d'une ordonnance pénale;
- b* le tribunal compétent signale le jugement pénal rendu.

Formation continue, formation présentant un intérêt pour le canton

Art. 17a ^{1 et 2}Inchangés.

³ Le Conseil-exécutif peut prévoir des congés payés pour les formations qui présentent un intérêt pour le canton.

Art. 22a Abrogé.

V. Surveillance et retrait du droit d'enseigner

1. (nouveau) *Surveillance*

Art. 23 Inchangé.

2. (nouveau) *Retrait du droit d'enseigner*

Conditions et effets juridiques

Art. 23a (nouveau) ¹La Direction compétente peut retirer le droit d'enseigner à une personne si son comportement menace ou viole l'intégrité psychique ou physique des élèves ou si sa crédibilité ou son aptitude à enseigner sont considérablement altérées d'une autre façon.

² Les personnes auxquelles a été retiré le droit d'enseigner ne sont pas autorisées à exercer les activités ci-après dans une école ou l'une des institutions énoncées à l'article 2a:

- a* dispenser, accompagner ou surveiller l'enseignement ou
- b* accomplir des tâches de direction ou d'encadrement.

³ Les rapports de travail régis par le droit public ou par le droit privé qui ont été conclus en dépit du retrait du droit d'enseigner sont nuls.

⁴ Les brevets ou diplômes délivrés dans le canton de Berne sont déposés à la Direction de l'instruction publique pendant la durée du retrait du droit d'enseigner.

Obligation et droit de signalement

Art. 23b (nouveau) ¹Dès qu'ils disposent de renseignement probants pouvant donner lieu à un examen du retrait du droit d'enseigner, les autorités ou organes d'engagement sont tenus d'établir un rapport à l'attention de la Direction compétente. D'autres autorités communales ou cantonales sont autorisées à communiquer de tels faits.

² Si une personne est poursuivie pénalement pour un crime ou un délit susceptible d'altérer sa crédibilité, les autorités pénales le signalent à la Direction compétente comme suit:

- a* le Ministère public signale l'ouverture d'une enquête pénale et le prononcé d'une ordonnance pénale;
- b* le tribunal compétent signale le jugement pénal rendu.

³ La Direction compétente est autorisée à consulter les dossiers des procédures pénales qui la concernent, au stade de l'instruction ou du jugement. Elle informe l'autorité d'engagement compétente ou l'organe compétent pour l'engagement de l'existence de rapports et de signalements visés aux alinéas 1 et 2.

Obligation et droit d'informer

Art. 23c (nouveau) La Direction compétente

- a signale à la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) les personnes auxquelles a été retiré le droit d'enseigner afin de faire inscrire celles-ci dans la liste intercantonale des membres du corps enseignant auxquels a été retiré le droit d'enseigner;
- b communique le retrait au canton qui a délivré le brevet ou le diplôme;
- c communique le retrait aux services responsables du versement des traitements des Directions compétentes;
- d informe, sur demande écrite, les écoles privées de l'éventuelle inscription d'une personne sur la liste intercantonale de la CDIP des membres du corps enseignant auxquels a été retiré le droit d'enseigner à condition que celles-ci prouvent y avoir un intérêt légitime et que la demande concerne une personne déterminée.

Obligation de signalement du service chargé du versement des traitements

Art. 23d (nouveau) Si le service chargé du versement des traitements a connaissance d'un retrait du droit d'enseigner, il le signale à l'autorité d'engagement compétente ou à l'organe compétent, qu'il s'agisse de rapports de travail nouveaux ou existants.

Canton et communes
1. Compensation des charges

Art. 24 ^{1 à 3} Inchangés.

⁴ «répartition des charges» est remplacé par «compensation des charges».

Art. 27 ¹ Inchangé.

² Il règle par voie d'ordonnance en particulier

- 1. à 8. inchangés,
- 9. «d'expérience» est remplacé par «de traitement»,
- 10. à 17. inchangés,
- 18. les mesures en faveur des membres du corps enseignant débutants,
- 19. à 26. Anciens chiffres 18. à 25.

^{3 et 4} Inchangés.

³ La Direction compétente est autorisée à consulter les dossiers des procédures pénales qui la concernent, au stade de l'instruction ou du jugement. Elle informe l'autorité d'engagement compétente ou l'organe compétent pour l'engagement de l'existence de rapports et de signalements visés aux alinéas 1 et 2.

Obligation et droit d'informer

Art. 23c (nouveau) La Direction compétente

- a signale à la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) les personnes auxquelles a été retiré le droit d'enseigner afin de faire inscrire celles-ci dans la liste intercantonale des membres du corps enseignant auxquels a été retiré le droit d'enseigner;
- b communique le retrait au canton qui a délivré le brevet ou le diplôme;
- c communique le retrait aux services responsables du versement des traitements des Directions compétentes;
- d informe, sur demande écrite, les écoles privées de l'éventuelle inscription d'une personne sur la liste intercantonale de la CDIP des membres du corps enseignant auxquels a été retiré le droit d'enseigner à condition que celles-ci prouvent y avoir un intérêt légitime et que la demande concerne une personne déterminée.

Obligation de signalement du service chargé du versement des traitements

Art. 23d (nouveau) Si le service chargé du versement des traitements a connaissance d'un retrait du droit d'enseigner, il le signale à l'autorité d'engagement compétente ou à l'organe compétent, qu'il s'agisse de rapports de travail nouveaux ou existants.

Canton et communes
1. Compensation des charges

Art. 24 ^{1 à 3} Inchangés.

⁴ «répartition des charges» est remplacé par «compensation des charges».

Art. 27 ¹ Inchangé.

² Il règle par voie d'ordonnance en particulier

- 1. à 8. inchangés,
- 9. «d'expérience» est remplacé par «de traitement»,
- 10. à 17. inchangés,
- 18. les mesures en faveur des membres du corps enseignant débutants,
- 19. à 26. Anciens chiffres 18. à 25.

^{3 et 4} Inchangés.

II.

La loi du 16 septembre 2004 sur le personnel (LPers) est modifiée comme suit:

Art. 32 ¹«versée.» est remplacé par «versée. L'alinéa 4 est réservé.».

^{2 et 3}Inchangés.

⁴ Si la personne concernée trouve, dans les 18 mois suivant la résiliation de ses rapports de travail, un poste acceptable au sein du canton ou chez un autre employeur, l'indemnité de départ est réduite ou supprimée. Le Conseil-exécutif règle les modalités de détail par voie d'ordonnance.

Art. 72 ^{1 à 3}Inchangés.

⁴ Des moyens d'un montant correspondant à celui qui est alloué à la progression individuelle du traitement des enseignants et enseignantes conformément à l'article 14, alinéa 4 de la loi du 20 janvier 1993 sur le statut du corps enseignant (LSE)¹⁾, rapporté à la proportion d'agents et d'agentes bénéficiant encore de la progression du traitement, sont inscrits au budget au titre de la progression individuelle du traitement.

⁵ Nul ne peut prétendre à une progression individuelle de son traitement.

⁶ Ancien alinéa 5.

Situation
financière
exceptionnelle

Art. 72a (nouveau) En cas de situation financière exceptionnelle, le Grand Conseil peut, dans le cadre de l'approbation du budget, réduire ou supprimer par arrêté les moyens destinés à la progression individuelle des traitements conformément à l'article 72, alinéa 4. Ne sont pas concernés les moyens destinés à la progression individuelle des traitements qui proviennent des gains de rotation et n'engendrent donc pas une croissance de la masse salariale.

¹⁾ RSB 430.250

II.

La loi du 16 septembre 2004 sur le personnel (LPers) est modifiée comme suit:

Art. 32 ¹«versée.» est remplacé par «versée. L'alinéa 4 est réservé.».

^{2 et 3}Inchangés.

⁴ Si la personne concernée trouve, dans les 18 mois suivant la résiliation de ses rapports de travail, un poste acceptable au sein du canton ou chez un autre employeur, l'indemnité de départ est réduite ou supprimée. Le Conseil-exécutif règle les modalités de détail par voie d'ordonnance.

Proposition du Conseil-exécutif

Art. 72 ^{1 à 3}Inchangés.

⁴ Des moyens d'un montant correspondant à celui qui est alloué à la progression individuelle du traitement des enseignants et enseignantes conformément à l'article 14, alinéa 4 de la loi du 20 janvier 1993 sur le statut du corps enseignant (LSE)¹⁾, rapporté à la proportion d'agents et d'agentes bénéficiant encore de la progression du traitement, sont inscrits au budget au titre de la progression individuelle du traitement.

⁵ Nul ne peut prétendre à une progression individuelle de son traitement.

⁶ Ancien alinéa 5.

Proposition de la commission

Art. 72 Pas de modification.

Proposition du Conseil-exécutif

Art. 72a (nouveau) En cas de situation financière exceptionnelle, le Grand Conseil peut, dans le cadre de l'approbation du budget, réduire ou supprimer par arrêté les moyens destinés à la progression individuelle des traitements conformément à l'article 72, alinéa 4. Ne sont pas concernés les moyens destinés à la progression individuelle des traitements qui proviennent des gains de rotation et n'engendrent donc pas une croissance de la masse salariale.

Situation
financière
exceptionnelle

Proposition de la commission

Art. 72a (nouveau) Biffer.

¹⁾ RSB 430.250

III.*Dispositions transitoires*

1. Les dispositions suivantes s'appliquent aux personnes soumises à la LSE:
 - a Les rapports de travail des enseignants et enseignantes qui, en vertu de l'ancien droit, disposent des compétences d'enseignement et des compétences spécialisées nécessaires pour le degré d'enseignement considéré sont maintenus sans modification.
 - b La durée des rapports de travail conclus pour une durée déterminée en vertu de l'ancien droit n'est pas prise en compte pour le calcul de la durée maximale visée à l'article 16a, alinéa 2 LPers.
 - c La progression individuelle du traitement définie dans la présente modification s'applique pour la première fois à l'entrée en vigueur de la présente modification.
 - d Le Conseil-exécutif décide chaque année, et pour la première fois au 1^{er} août de l'année suivant l'entrée en vigueur de la présente modification, si une progression individuelle du traitement supplémentaire est octroyée et dans quelle mesure. Cette progression individuelle du traitement supplémentaire vise un rapprochement avec l'évolution des traitements définie à l'article 14 LSE.
 - e Le service compétent de la Direction compétente comble les retards salariaux induits par la présente modification et qui ne sont pas fondés sur des raisons objectives.

Proposition de la commission

Art. 75 ¹Le Conseil-exécutif fixe chaque année la part de la masse salariale qui peut être affectée à la progression générale et la progression individuelle des traitements. Il peut en outre réserver des moyens dans le but de combler des retards salariaux.

² Inchangé

Proposition du Conseil-exécutif

Art. 75 Pas de modification.

III.*Dispositions transitoires*

1. Les dispositions suivantes s'appliquent aux personnes soumises à la LSE:
 - a Les rapports de travail des enseignants et enseignantes qui, en vertu de l'ancien droit, disposent des compétences d'enseignement et des compétences spécialisées nécessaires pour le degré d'enseignement considéré sont maintenus sans modification.
 - b La durée des rapports de travail conclus pour une durée déterminée en vertu de l'ancien droit n'est pas prise en compte pour le calcul de la durée maximale visée à l'article 16a, alinéa 2 LPers.
 - c La progression individuelle du traitement définie dans la présente modification s'applique pour la première fois à l'entrée en vigueur de la présente modification.
 - d Le Conseil-exécutif décide chaque année, et pour la première fois au 1^{er} août de l'année suivant l'entrée en vigueur de la présente modification, si une progression individuelle du traitement supplémentaire est octroyée et dans quelle mesure. Cette progression individuelle du traitement supplémentaire vise un rapprochement avec l'évolution des traitements définie à l'article 14 LSE.
 - e Le service compétent de la Direction compétente comble les retards salariaux induits par la présente modification et qui ne sont pas fondés sur des raisons objectives.

Proposition de la commission

c Biffer.

d Biffer.

e Biffer.

2. Les dispositions suivantes s'appliquent aux personnes soumises à la LPers:
- a L'article 72, alinéas 4 et 5 LPers s'applique pour la première fois au 1^{er} janvier suivant l'entrée en vigueur de la présente modification.
 - b Pour les mesures correctives correspondant en substance à celles définies au chiffre 1, lettre *d*, doivent être inscrits au budget les moyens correspondant en pourcentage de la masse salariale à ceux alloués pour la progression individuelle du traitement supplémentaire des enseignants et enseignantes conformément au chiffre 1, lettre *d*. Les moyens sont alloués pour la première fois au 1^{er} janvier suivant l'entrée en vigueur de la présente modification.

Entrée en vigueur

Le Conseil-exécutif fixe la date d'entrée en vigueur de la présente modification.

Berne, le 5 décembre 2012

Au nom du Conseil-exécutif,
le président: *Rickenbacher*
le chancelier: *Nuspliger*

Le droit en vigueur peut être obtenu auprès de la Chancellerie d'Etat avant la session ou auprès des huissiers pendant la session.

Proposition du Conseil-exécutif

2. Les dispositions suivantes s'appliquent aux personnes soumises à la LPers:
- a L'article 72, alinéas 4 et 5 LPers s'applique pour la première fois au 1^{er} janvier suivant l'entrée en vigueur de la présente modification.
 - b Pour les mesures correctives correspondant en substance à celles définies au chiffre 1, lettre *d*, doivent être inscrits au budget les moyens correspondant en pourcentage de la masse salariale à ceux alloués pour la progression individuelle du traitement supplémentaire des enseignants et enseignantes conformément au chiffre 1, lettre *d*. Les moyens sont alloués pour la première fois au 1^{er} janvier suivant l'entrée en vigueur de la présente modification.

Proposition de la commission

2. Biffer.

Entrée en vigueur

Le Conseil-exécutif fixe la date d'entrée en vigueur de la présente modification.

Berne, le 1^{er} mai 2013

Au nom du Conseil-exécutif,
le président: *Rickenbacher*
le chancelier: *Auer*

Berne, le 14 janvier 2013

Au nom de la commission,
le président: *Kropf*

Le droit en vigueur peut être obtenu auprès de la Chancellerie d'Etat avant la session ou auprès des huissiers pendant la session.