

# **Rapport présenté par la Direction de l'instruction publique au Conseil-exécutif concernant la révision partielle de l'ordonnance sur le statut du personnel enseignant (OSE)**

## **Sommaire**

1. Résumé
2. Situation initiale
3. Commentaire des différents articles
4. Incidences sur les finances et sur le personnel
5. Incidences sur les communes
6. Incidences sur l'économie
7. Résultats du corapport et de la consultation
8. Proposition

## **1. Résumé**

L'ordonnance du 21 décembre 1994 sur le statut du personnel enseignant (OSE) doit de nouveau être révisée au début de l'année scolaire 2001, afin de concrétiser les résultats du projet d'évaluation des fonctions de direction dans les établissements scolaires du primaire, du secondaire I et du secondaire II.

Le volume de ressources en personnel affectées à la direction et à l'administration des écoles sera augmenté et adapté aux exigences qui sont posées actuellement aux écoles, notamment dans le domaine de la gestion du personnel.

Les compétences des directions d'école dans ce domaine seront élargies.

L'adaptation des articles 18 et 18a va dans le sens des exigences de l'ACE n°3477 du 1<sup>er</sup> novembre 2000 concernant les mesures salariales pour 2001 (« Lohnmassnahmen 2001: Eckwerte »).

Les adaptations exigées par les associations du personnel en ce qui concerne les programmes de leçons obligatoires et la classe de traitement unique dans le domaine du perfectionnement professionnel sont également intégrées dans la présente modification de l'OSE.

Le projet entraînera des frais supplémentaires de 2,7 millions de francs en 2001. Comme le canton verse cette année l'acompte correspondant à la contribution des communes, le budget cantonal sera provisoirement grevé de 6,6 millions de francs, mais 3,9 millions de francs rentreront dans les caisses dans le cadre de la péréquation des charges.

A partir de 2002, les frais supplémentaires du canton s'élèveront à 11,6 millions de francs par an.

## **2. Situation initiale**

Depuis l'introduction de la nouvelle loi du 19 mars 1992 sur l'école obligatoire, de la nouvelle loi du 20 janvier 1993 sur le statut du personnel enseignant et des nouveaux plans d'études (1995 et 1996), la charge de travail des directions d'école a considérablement augmenté, en particulier à l'école obligatoire. Des voix se sont élevées dans l'opinion publique et au Grand Conseil (motions *Mosimann M 231/99 Doter les directeurs et directrices d'école des ressources et compétences nécessaires* et *Gerber M. 256/99 Doter les directions d'école des compétences et de l'autonomie nécessaires*) et des actions telles que l'opération « Temps mort » ont été menées pour attirer l'attention sur la gravité de la situation et sur la nécessité d'y remédier rapidement.

Les deux motions en question ont été adoptées par le Grand Conseil à la session de juin 2000. Le mandat qui en découle est exécuté dans le cadre de la présente modification de l'OSE.

Les tâches des directions d'école sont définies dans la législation en vigueur et afin de décharger ces dernières, des allègements horaires ont déjà été introduits avec la mise à disposition de ressources en personnel affectées à cette fonction. Or, ces allègements (voir ordonnance du 21 décembre 1994 sur le statut du personnel enseignant, annexe 3) ne sont aujourd'hui plus suffisants. Il se pourrait fort qu'à l'avenir on ne trouve plus de personnes suffisamment qualifiées voire plus personne du tout pour diriger une école. Les allègements sont également insuffisants pour l'administration des écoles.

Par décision du 15 avril 1999, le Directeur de l'instruction publique a donc arrêté la mise en place d'une direction de projet chargée d'évaluer les fonctions de direction dans les établissements scolaires du primaire, du secondaire I et du secondaire II.

La direction de projet a été assistée dans sa tâche par un groupe de travail composé de représentants des directions d'écoles du primaire, du secondaire I et du secondaire II ainsi que de représentants de la LEBE, des inspections et de la direction du projet 10<sup>es</sup> année scolaire. Des experts externes ont été associés aux travaux pour procéder à l'analyse scientifique de la situation actuelle dans les écoles.

Les résultats de l'étude révèlent que le statut actuel des directions d'école doit être fondamentalement repensé pour les raisons suivantes:

- La surcharge de travail des directions d'école représente à peu près 60-75 % des points de personnel octroyés aujourd'hui pour cette fonction.
- La taille des classes n'est pas un paramètre suffisant pour déterminer à lui seul les besoins d'allègement des directions d'école.
- Les domaines de compétences actuels des directeurs et des directrices d'école doivent être élargis afin que ces derniers puissent assumer la direction opérationnelle de leur établissement.

A partir des données scientifiques, un nouveau modèle sera élaboré en coordination avec les travaux relatifs au projet PELAG (regroupement des législations sur le personnel cantonal et sur le personnel enseignant) d'ici au 1<sup>er</sup> janvier 2003.

La situation impose néanmoins que l'on prenne des mesures pour améliorer le statut des directeurs et des directrices avant l'adaptation effectuée dans le cadre du projet de regroupement précité.

Il ne s'agit pas d'augmenter les salaires mais de fournir aux directeurs et directrices d'école les ressources dont ils ont besoin pour exercer leur fonction.

Dans un premier temps, les mesures suivantes seront mises en œuvre pour l'année scolaire 2001/2002 :

1. Au niveau de la scolarité obligatoire, les ressources en personnel affectées à la direction des écoles seront augmentées de 10 pour cent de manière générale et de 5 pour cent pour les écoles à classe unique. Au cycle secondaire II, les directeurs et directrices d'école seront dispensés d'enseignement. La surcharge de travail sera donc prise en considération à tous les degrés scolaires. Cette proposition est une mesure d'urgence qui ne découle pas directement des résultats de l'étude.
2. Au niveau de la scolarité obligatoire, les ressources en personnel affectées à l'administration des écoles seront augmentées de 5 pour cent (écoles à classe unique incl.). Au cycle secondaire II, cette mesure n'est pas nécessaire pour le moment, étant donné qu'à ce degré, les établissements scolaires disposent d'un personnel administratif.

3. Les compétences des directeurs et des directrices d'école seront élargies dans le domaine de l'engagement du personnel enseignant, de la répartition des fonctions, des congés et des dispenses ainsi que dans le domaine de l'organisation des remplacements. Les compétences que l'autorité chargée de l'engagement délègue aux directeurs et directrices d'école en vertu de l'OSE actuelle seront désormais directement attribuées à ces derniers. Du même coup, les compétences des commissions scolaires s'en trouveront modifiées elles aussi. A long terme, la commission scolaire assumera la direction stratégique de l'école. La direction opérationnelle de l'école sera quant à elle confiée au directeur ou à la directrice de l'école.

Cette réforme va dans le sens des exigences formulées dans les motions Mosimann (M 231/99 Doter les directeurs et directrices d'école des ressources et compétences nécessaires) et Gerber (M. 256/99 Doter les directions d'école des compétences et de l'autonomie nécessaires).

4. La formation initiale et le perfectionnement des membres des commissions scolaires relèveront désormais de la responsabilité de l'office compétent, qui aura pour mission de les coordonner et d'en définir les orientations (la motion Gerber exige que les commissions scolaires soient formées pour assumer leurs tâches en matière de recrutement).

5. Pour les directions d'école de tous les degrés, un dossier sera constitué. Il contiendra un cahier des charges qui précisera désormais les tâches, les responsabilités et les compétences individuelles.

Les compétences décisionnelles de la direction d'école seront fixées à l'avenir par voie d'ordonnance.

La forme du dossier constitué pour chaque direction permet de décrire d'autres domaines importants de son ressort. Ce dossier comprend notamment un organigramme qui indique les tâches et les compétences décisionnelles de tous les organes impliqués dans le fonctionnement de l'école (pour plus de détails, voir chiffre 3 Commentaire des différents articles).

### **3. Commentaire des différents articles**

#### Article 3

##### Alinéa 3

La possibilité de déléguer certaines compétences disparaît dans la plupart des articles de l'OSE, étant donné que les compétences en question sont transférées à la direction de l'école. Lorsqu'une délégation de compétences reste possible, elle est directement fixée dans l'article concerné.

#### Article 6

La définition des conditions générales nécessaires à la création ou au maintien d'un poste relève véritablement de la direction de l'école et c'est désormais elle qui doit assumer cette tâche.

Aujourd'hui, les procédures d'engagement du personnel enseignant varient considérablement en termes de forme et de contenu. Afin de pouvoir gérer son personnel de manière ciblée, la direction de l'école doit être associée à la procédure d'engagement. Les modalités définitives doivent être fixées au niveau de la commission scolaire.

#### Article 9

##### Alinéa 1

Le transfert de la responsabilité de l'administration du personnel à la direction de l'école correspond à la pratique actuelle et à une concentration judicieuse des tâches administratives.

### Articles 18 et 18a

Le tableau de l'article 18a doit être adapté afin que la progression salariale applicable à partir du 1<sup>er</sup> août 2001 puisse être déterminée. La nécessité de cette adaptation résulte de l'arrêté du Conseil-exécutif n° 3477 du 1<sup>er</sup> novembre 2000 sur les mesures salariales pour 2001 ; indices. Sans modification du tableau, les salaires progresseraient de nouveau normalement à partir du 1<sup>er</sup> août 2001, c'est-à-dire conformément au DSE. La modification reprend la réglementation en vigueur : pour les enseignants à qui l'on applique des échelons préliminaires, la progression salariale correspondra à 0,5 pour cent du traitement à partir du 1<sup>er</sup> août 2001. Elle sera de 1 pour cent pour les enseignants se situant entre 0 et 11 échelons et de 0,5 pour cent pour ceux se situant entre 12 et 29 échelons.

L'adaptation du tableau des classes de traitement à l'article 18 induirait en principe une diminution de salaire pour les nouveaux enseignants. Afin d'éviter cet effet pervers, il est prévu d'affecter les nouveaux enseignants directement à la classe 1 au lieu de la classe 0.

La modification du tableau de l'article 18 résulte de la modification de l'article 18a. Sans cette adaptation, les enseignants qui entrent dans le système de rémunération avec des échelons préliminaires seraient désavantagés, étant donné qu'avec la modification de la valeur des différents échelons, leur futur salaire maximal serait inférieur à 156 pour cent.

### Article 20a

Le décret du 23 novembre 2000 sur la formation du personnel enseignant germanophone (DFPE) stipule à l'article 19, alinéa 2 que « le statut et la rémunération des directeurs et des directrices de stage sont régis par la législation sur le statut du personnel enseignant ».

Dans un premier temps, il s'agira de créer les bases nécessaires au versement de l'indemnité de stage. Ensuite, il conviendra de réglementer le statut des directeurs et des directrices de stage dans les institutions de formation du personnel enseignant.

### Article 23

#### Alinéa 5

Pour la direction de l'école, le relevé des heures d'enseignement est un outil important pour l'organisation et dans la mesure où les directeurs et directrices d'école seront dorénavant responsables du fonctionnement de l'établissement dans son ensemble, il devient également important pour la planification.

### Article 29

#### Alinéa 4

Jusqu'ici, le directeur ou la directrice d'une école ne pouvait être remplacée qu'après un mois d'absence, malgré le volume de travail quotidien inhérent à cette fonction. Afin que l'école puisse continuer de fonctionner normalement en cas d'absence du directeur ou de la directrice, il conviendra désormais de mettre en place un demi-remplacement dès le premier jour d'absence et un remplacement complet pour les absences d'une durée supérieure à un mois.

### Article 30

La direction de l'école propose sa propre organisation à l'autorité chargée de l'engagement et elle décide de la répartition des autres fonctions dans la limite des ressources en personnel affectées à l'administration de l'école. Là aussi, ce transfert de compétence correspond à une attribution de responsabilité logique à la direction de l'école.

### Article 32

Pour le transfert des points de pourcentage vers la réserve de ressources destinée à l'administration, il convient de déterminer à qui incombe la décision. Cette compétence est attribuée à l'autorité chargée de l'engagement, étant donné que c'est également elle qui sta-

tue sur la répartition des ressources destinées à la direction de l'école. Cette dernière doit néanmoins obtenir le droit de proposition.

#### Articles 35a

Compte tenu de l'hétérogénéité des nouvelles structures scolaires, les réserves de ressources doivent pouvoir être fixées avec une certaine flexibilité. Par ailleurs, il se peut qu'il y ait des écarts par rapport aux normes définies dans l'annexe.

L'organisation de nouvelles tâches dans les écoles telles que l'encadrement informatique ou le recours à des médiateurs passe souvent par une phase de conception et d'expérimentation avant que les ressources en personnel nécessaires puissent être définies de manière générale et intégrées aux réserves ordinaires.

#### Articles 37 et 39

La direction de l'école a désormais la compétence d'accorder au personnel enseignant des congés non payés ne dépassant pas une semaine ainsi que des congés payés de courte durée. Tout ce qui va au-delà reste du ressort de l'autorité chargée de l'engagement. Au quotidien, ce transfert de compétence permettra aux directeurs et directrices d'école de traiter efficacement les demandes de congé et d'organiser en conséquence l'enseignement.

#### Article 41

Dans le cadre de la gestion et du développement du personnel, la direction de l'école acquiert la compétence de détacher de ses fonctions un enseignant ou une enseignante qu'elle souhaite affecter à une activité spéciale d'une semaine au plus.

En règle générale, la question du remplacement doit être réglée sans entraîner de coûts supplémentaires.

#### Articles 43 et 61

Ces deux articles simplifient la voie de service à suivre pour remettre un certificat médical et pour communiquer les absences de longue durée pour cause de maladie et les réductions de traitement en cas de maladie ou d'accident ou d'exercice d'une activité pendant un congé de maladie ou de maternité. Cette mesure traduit la volonté du groupe de travail de simplifier les procédures administratives.

#### Article 63

##### Alinéa 1

La plupart du temps, l'organisation de l'enseignement en cas de défection d'un enseignant ou d'une enseignante doit intervenir dans un délai très court. Le transfert de cette compétence à la direction de l'école correspond à la pratique actuelle dans la plupart des établissements. Cette disposition va de pair avec les modifications de l'article 64.

#### Article 64 et 67

La direction de l'école acquiert la compétence d'engager des remplaçants ou des remplaçantes pour une durée d'un mois au plus. Les remplacements d'une durée supérieure sont décidés par l'autorité chargée de l'engagement ; celle-ci peut toutefois déléguer cette compétence à la direction de l'école. La possibilité existe désormais de déléguer tous les remplacements à la direction de l'école.

Le libellé de l'article 67 doit être adapté compte tenu du déplacement d'alinéa dans l'article 64.

#### Annexe 1C

Depuis toujours, l'OSE prévoit des classements distincts pour le personnel enseignant des divers domaines de la formation professionnelle supérieure. La présente modification fixe une seule et même classe de base, à savoir la classe 15. Le personnel enseignant qui était jusqu'ici rangé en classe 16 doit être transféré en classe 15 à l'échelon correspondant.

## Annexe 2

Suite à l'entrée en vigueur du nouveau plan d'études pour les jardins d'enfants et dans la perspective de la nouvelle formation du personnel enseignant, la durée de l'enseignement doit être adaptée. Désormais, le nombre de leçons (45 mn) est le même dans les jardins d'enfants qu'à l'école obligatoire.

Depuis toujours, l'OSE prévoit des programmes de leçons obligatoires distincts pour le personnel enseignant des différents domaines de la formation professionnelle supérieure. La présente modification introduit un seul et même programme obligatoire, comme jusqu'ici pour la formation complémentaire. Par ailleurs, la réforme des 10es années scolaires est à prendre en compte (nouvelle dénomination : écoles de préparation professionnelles).

## Annexe 3A

### 1. Ressources en personnel affectées à la direction de l'école dans les jardins d'enfants et à l'école obligatoire

#### Postes exprimés en degré d'occupation

Dans le tableau, les valeurs sont généralement augmentées de 10 pour cent pour les établissements qui comptent au moins deux classes. Pour les écoles à classe unique, l'augmentation va de 0 à 5 pour cent, étant donné que la plupart du temps, plusieurs enseignants y enseignent et qu'il y a donc une équipe à diriger. Ne sont pas concernés les jardins d'enfants à classe unique, dans la mesure où la leçon accordée il y a un an pour compenser la fonction de maître de classe les a déchargés.

La mesure d'urgence arrêtée sera ainsi mise en œuvre au début de l'année scolaire 2001/2002.

### 2. Ressources en personnel affectées à l'administration de l'école dans les jardins d'enfants et à l'école obligatoire

#### Postes exprimés en degré d'occupation

Dans ce tableau, les valeurs ont généralement été relevées de 5 pour cent. Une réserve de ressources affectées à l'administration des écoles est également prévue pour les écoles à classe unique. Aucune réserve de ressources en personnel affectées à l'administration ne peut être octroyée aux jardins d'enfants à classe unique.

## Annexe 4

### Mandat et tâches principales pour chaque fonction

#### 1. Direction d'école

##### Chiffre 1.1. Direction d'un jardin d'enfants et d'une école de la scolarité obligatoire et

##### chiffre 1.2. Direction d'une école secondaire du deuxième degré

La tâche directionnelle de la direction de l'école est décrite de manière générale. Cette dernière acquiert le droit de proposer l'engagement du personnel enseignant. Ce droit garantira aux directeurs et directrices d'école le droit d'être associés à la procédure d'engagement (voir également article 6 de la présente ordonnance).

La description détaillée des domaines de compétence de la direction d'école n'est plus arrêtée par voie d'ordonnance. A l'avenir, l'autorité chargée de l'engagement sera tenue d'établir pour le directeur ou la directrice d'école un cahier des charges qui prendra en compte les spécificités de l'établissement (par ex. règlement de l'école). Par ailleurs, la Direction de l'instruction publique constituera un dossier pour la direction d'école, qui contiendra les principes de direction, le cahier des charges type pour le degré concerné ainsi qu'un organigramme. Dans ce dossier seront également décrits les principes d'une procédure d'engagement moderne. En principe, ce dossier servira impérativement de base à l'élaboration des cahiers des charges par l'autorité chargée de l'engagement ou la commission scolaire.

### Chiffre 1.2.2 Organisation

Dans le cadre des mesures d'urgence arrêtées pour le début de l'année scolaire 2001/2002, les directeurs et les directrices d'école du cycle secondaire II ne seront plus tenus d'enseigner.

### Chiffre 1.2.3 Tâches et compétences

Le chiffre 1.2.3 est abrogé, puisque les tâches de la direction d'école seront désormais définies dans le cahier des charges.

### Chiffre 1.2.4 Délégation de tâches de direction d'école

Le texte doit ici être adapté en fonction des modifications du chiffre 1.2.2.

## 2. Administration de l'école

La note de bas de page exigeant l'affectation d'un quart des ressources au minimum à la gestion des bibliothèques scolaires est supprimée. Cette disposition entravait inutilement la répartition judicieuse des ressources en fonction des besoins de chaque établissement.

Le mandat du personnel enseignant comprend également des activités liées à l'admission, à la promotion des élèves et aux examens internes à l'école. Cette précision a été ajoutée dans l'ordonnance, afin d'éviter tout malentendu.

### Les actes législatifs suivants doivent être adaptés :

- a l'ordonnance du 30 janvier 1985 sur les jardins d'enfants  
Les adaptations seront effectuées dans le cadre de la révision en cours de cette ordonnance pour le 1<sup>er</sup> août 2001.
- b l'ordonnance du 4 août 1993 sur l'école obligatoire (OEO)
- c l'ordonnance du 27 novembre 1996 sur les écoles de maturité (OEMa)
- d l'ordonnance du 19 septembre 1990 sur l'Ecole du degré diplôme (OEDD).

Dans tous ces actes législatifs, il s'agira de renvoyer à la description détaillée des tâches de la direction d'école dans l'ordonnance sur le statut du personnel enseignant et de donner éventuellement des précisions valables pour le degré concerné.

La formation initiale et le perfectionnement des membres des commissions scolaires seront désormais réglés dans les actes législatifs relatifs à chaque degré.

### Par ailleurs, l'ordonnance du 26 juin 1996 sur les traitements est modifiée :

Etant donné que la formation du personnel enseignant relèvera désormais du degré tertiaire, il convient de garantir l'égalité de traitement des formateurs et formatrices d'enseignants et du corps enseignant de l'Université. Il faut donc compléter en conséquence l'article de l'ordonnance sur les traitements qui dresse la liste des fonctions pour lesquelles le salaire ne comprend pas de composante performance.

### Dispositions transitoires

L'adaptation du tableau des classes de traitement à l'article 18 induirait en principe une diminution de salaire pour les nouveaux enseignants. Afin d'éviter cet effet pervers, il est prévu d'affecter les nouveaux enseignants directement à la classe 1 au lieu de la classe 0.

Le personnel enseignant qui était jusqu'ici affecté à la classe de traitement 16 doit être transféré en classe 15, à l'échelon correspondant au salaire acquis.

#### 4. Incidences sur les finances et sur le personnel

##### Remarque préalable

La participation des communes aux frais (dans le cadre de la péréquation des charges) pour l'année civile 2001 ne sera due que lorsque le décompte final de la répartition des charges aura été établi (début 2002). Elle ne grèvera donc pas le budget des communes en 2001. En conséquence, le canton supportera l'intégralité des frais en 2001 et les communes lui rembourseront leur part au moment du décompte final de la répartition des charges. Les frais devront en outre être inscrits au budget 2002.

La nouvelle contribution cantonale aux frais sera prise en compte lors de la préparation du plan financier 2003-2005. Le total des frais ne pourra pas être compensé au sein de la Direction de l'instruction publique.

##### 1. Augmentation des ressources en personnel affectées à la direction des établissements de la scolarité obligatoire de 5 ou 10 pour cent

Cette modification a des incidences financières pour le canton et les communes. Par rapport à aujourd'hui, les frais supplémentaires se monteront à 10,4 millions de francs par an.

En 2001, les deux tiers de ce montant, soit 2,9 millions de francs, seront encore à la charge des communes pendant cinq mois et un tiers, soit 1,4 million de francs, sera financé par le canton.

En 2002, la clé de répartition sera modifiée en fonction de la nouvelle loi sur la péréquation financière et la compensation des charges (LPFC). Le canton prendra alors à sa charge 70 pour cent des frais, soit 7,3 millions de francs et les communes financeront les 30 pour cent restants, soit 3,1 millions de francs.

Le transfert de la charge fiscale ne compensera que partiellement la modification de la clé de répartition, étant donné que les frais supplémentaires ne devront être payés pour la plupart qu'après l'entrée en vigueur de la LPFC.

Cette augmentation des ressources libérera 7120 points de personnel, soit environ 72 postes à plein temps.

##### 2. Suppression de l'obligation d'enseigner au cycle secondaire II

Cette modification entraînera des frais annuels de 1,6 million de francs à partir de 2002. Pour l'année civile 2001, les frais se monteront à 0,7 million de francs.

Cette modification permettra de créer quelque 10 postes à plein temps.

##### 3. Augmentation des ressources affectées à l'administration des établissements de l'école obligatoire de 5 pour cent

Cette modification entraînera des frais supplémentaires de 3,9 millions de francs par an. En 2001, les deux tiers de ce montant (soit 1 million de francs) seront encore à la charge des communes pendant cinq mois et un tiers, soit 0,6 million de francs, sera financé par le canton.

En 2002, la clé de répartition sera modifiée en fonction de la nouvelle loi sur la péréquation financière et la compensation des charges (LPFC). Le canton prendra alors à sa charge 70 pour cent des frais (2,7 millions de francs) et les communes financeront les 30 pour cent restants (1,2 million de francs).

En ce qui concerne la compensation, voir les remarques au chiffre 4.1.

Cette augmentation des ressources libérera 3 560 points de personnel, soit quelque 36 postes à plein temps.



### Récapitulatif des frais mentionnés aux chiffres 1-3 :

Mesure	Total des frais (prestations sociales incl.)		Part du canton		Part des communes (répartition des charges)		Postes à plein temps suppl.
	2001 (5 mois restants)	à partir de 2002	2001 (5 mois restants)	à partir de 2002	2001 (5 mois restants)	à partir de 2002	
1. Augmentation des ressources affectées à la direction des écoles obligatoires de 5 à 10 %	4,3 millions	10.4 millions	1,4 million	7,3 millions	2,9 millions*	3,1 millions	72
2. Suppression de l'obligation d'enseigner au cycle sec. II	0,7 million	1,6 million	0,7 million	1,6 million	---	---	10
3. Augmentation des ressources affectées à l'administration des écoles obligatoires de 5 %	1,6 million	3,9 millions	0,6 million	2,7 millions	1,0 million*	1,2 million	36
<b>Total des frais</b>	<b>6,6 millions**</b>	<b>15,9 millions</b>	<b>2,7 millions**</b>	<b>11,6 millions</b>	<b>3,9 millions*</b>	<b>4,3 millions</b>	<b>118</b>
<b>Transfert de la charge fiscale</b>	---	0	---	<b>-5,4 millions</b>	---	<b>+ 5,4 millions</b>	---

\*Pour les communes, les 3,9 millions de francs de l'année civile 2001 ne seront dus que lorsque le décompte final de la répartition des charges aura été établi (début 2002) et ne grèveront donc pas leur budget en 2001.

\*\*Le total des frais de 6,6 millions de francs (acomptes pour les communes compris) n'est pas inscrit au budget du canton pour l'année 2001. Il convient donc d'obtenir une autorisation de crédit supplémentaire.

En 2002, le canton percevra la part des communes (3,9 millions de francs) lorsque le décompte final de la répartition des charges aura été établi.

\*\*\*Compte tenu de la nouvelle clé de répartition pour les traitements du personnel enseignant à partir de 2002, le transfert de la charge fiscale des communes au canton sera fixé en 2002 (année de référence). Voir également à ce sujet le chiffre 4 (point 1) et le chiffre 5 du présent rapport.

#### 4. Uniformisation des conditions d'engagement dans la formation professionnelle supérieure

Mesures	Total des frais (prestations sociales incl.)		Part du canton	
	2001(5 mois restants)	à partir de 2002	2001(5 mois restants)	à partir de 2002
1.Réduction du programme de leçons obligatoire*	98'300	235'800	79'100	189'800
2.Diminution de frais résultant de l'affectation à la classe 15 au lieu de la classe 16	-13'000	-31'100	-13'000	-31'100
3.Economies à moyen terme résultant de l'abaissement du salaire maximal en classe 15		-36'800		-36'800
<b>Total des frais supplémentaires</b>	<b>85'300</b>	<b>167'900</b>	<b>66'100</b>	<b>121'900</b>

\*A l'école supérieure de la gastronomie et de l'hôtellerie de Thoun (HGF), les frais supplémentaires se montent à 80 000 francs, dont la moitié à la charge du canton.

Les frais supplémentaires découlent de la réduction du nombre de leçons obligatoires dans les écoles techniques. Environ 100 personnes recevront une augmentation de salaire. En revanche, dès le 1<sup>er</sup> août 2001, une réduction de salaire s'appliquera à 22 personnes engagées dans le domaine du perfectionnement professionnel et qui ne peuvent être transférées de la classe 16 à la classe 15, parce que leur traitement actuel dépasse le maximum de la classe 15. Les personnes concernées sont celles qui sont actuellement en classe 16 avec plus de 23 échelons.

Pour 42 autres personnes engagées dans le domaine du perfectionnement professionnel, le changement de classe de traitement limitera la progression salariale maximale, ce qui permettra de réaliser une économie de 32 000 francs au cours des années suivantes.

#### 5. Incidences sur les communes

Les communes participeront aux frais pour les établissements de la scolarité obligatoire dans le cadre de la répartition des charges de traitement du personnel enseignant, conformément au tableau ci-dessus.

La clé de répartition des charges du canton et des communes pour les traitements du personnel enseignant sera modifiée à partir de 2002. Le canton contribuera alors au financement des frais supplémentaires découlant de la nouvelle répartition, soit 14,3 millions de francs (points 1 et 3 du chiffre 4), à hauteur de 10 millions de francs (70 %) au lieu de 4,6 millions de francs (32,12 %) auparavant. Cette charge supplémentaire sera compensée dans le cadre du transfert de la charge fiscale prévu par la LPFC. La compensation des frais supplémentaires de 5,4 millions de francs (10 millions moins 4,6 millions) sera ensuite périodique, étant donné que ces frais seront inscrits au budget de l'année 2002 et que celle-ci servira de base pour le transfert de la charge fiscale.

#### 6. Incidences sur l'économie

Le projet n'a pas d'incidence directe sur l'économie.

## **7. Résultats du corapport et de la consultation**

La Direction de l'instruction publique a présenté le projet en corapport auprès des Directions et de la Chancellerie d'Etat et elle a consulté les associations professionnelles du personnel enseignant ainsi que les conférences des directions d'école et des inspections scolaires.

Les remarques qui ont été émises à propos de la teneur et de la présentation du texte ont été largement prises en considération.

Par ailleurs, certains partenaires de la consultation ont désapprouvé les points du projet qui reposaient sur des décisions préalables du Conseil-exécutif ou du Grand Conseil et qui ne pouvaient donc pas être modifiés.

Pour des questions de principe concernant l'autonomie des communes, l'Association des communes bernoises s'est prononcée contre l'attribution explicite de compétences des commissions scolaires à la direction d'école, contrairement à la Conférence bernoise des présidences des commissions scolaires (COPRESCO) qui, elle, a accueilli favorablement cette disposition.

Aux yeux de la Direction de l'instruction publique, les transferts de compétences sont une composante essentielle de la stratégie mise en place à long terme pour séparer la direction opérationnelle de la direction stratégique. Les tâches des commissions scolaires sont appelées à évoluer pour prendre un caractère plus stratégique. Dans ces conditions, les attentes de l'Association des communes bernoises ne peuvent pas être prises en compte.

## **8. Proposition**

Compte tenu de l'évaluation des résultats du corapport et de la consultation, la Direction de l'instruction publique propose au Conseil-exécutif d'adopter le projet.

Berne, le 6 juillet 2001

**LE DIRECTEUR DE L'INSTRUCTION PUBLIQUE**

Mario Annoni  
Conseiller d'Etat