

## Rapport

### de la Direction de l'instruction publique

#### à l'intention du Conseil-exécutif

#### sur l'ordonnance sur le statut du personnel enseignant (OSE) (Modification)

1.	Situation initiale .....	1
2.	Principales modifications .....	2
2.1.	Adaptation du système des traitements .....	2
2.2.	Harmonisation des traitements pour les maîtres et maîtresses de jardin d'enfants .....	2
2.3.	Ressources affectées à la direction et à l'administration de l'école .....	3
2.4.	Formation continue .....	4
3.	Remarques concernant les diverses dispositions .....	6
4.	Incidences sur le personnel et incidences financières .....	17
4.1.	Incidences sur le personnel .....	17
4.2.	Incidences financières .....	17
4.2.1	Ajustement des ressources pour les fonctions de direction et d'administration d'école ainsi que pour l'informatique .....	17
4.2.2	Adaptation du classement des maîtres et maîtresses de jardin d'enfants .....	18
4.2.4	Versement du traitement en cas de maladie et d'accident .....	19
5.	Incidences sur les communes .....	19
5.1.	Ajustement des ressources pour les fonctions de direction et d'administration d'école ainsi que pour l'informatique .....	19
5.2.	Reclassement, dès le 1 <sup>er</sup> août 2005, des maîtres et maîtresses de jardin d'enfants en fonction .....	19
6.	Proposition .....	20

### 1. Situation initiale

Le Grand Conseil a adopté le 23 novembre 2004 la révision partielle de la loi du 20 janvier 1993 sur le statut du personnel enseignant (LSE, RSB 430.250).

Un référendum ayant été lancé contre ce projet, la LSE révisée ne pourra pas entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2005 comme cela avait été prévu. L'ordonnance du 21 décembre 1994 sur le statut du personnel enseignant (OSE, RSB 430.251.0), entièrement révisée sur la base de la révision partielle de la LSE, ne pourra elle non plus entrer en vigueur à cette date. Le texte prévoyait notamment des modifications du mandat professionnel, une nouvelle réglementation de l'affectation des ressources au pool de direction et au pool général, ainsi que des innovations dans le domaine des mesures sociales. Les nouvelles dispositions légales ne pourront entrer en vigueur que le 1<sup>er</sup> août 2006 au plus tôt, le tout dépendant, le cas échéant, de l'issue de la votation populaire.

Le lancement d'un référendum contre la révision partielle de la LSE a amené le Conseil-exécutif à proposer au Grand Conseil une révision partielle du décret du 8 septembre 1994 sur le statut du personnel enseignant (DSE, RSB 430.250.1). Ce projet, qui renouvelle les bases légales permettant au Conseil-exécutif de maintenir la progression réduite des salaires individuels, voire de la supprimer totalement, a été adopté par le Grand Conseil lors de la session d'avril 2005.

En plus de l'adaptation des articles de l'OSE relatifs aux traitements, rendue nécessaire par la modification du décret, certains points complémentaires prévus à l'origine pour la révision totale de l'ordonnance seront intégrés dans la présente révision partielle applicable dès le 1<sup>er</sup> août 2005.

## **2. Principales modifications**

### **2.1. Adaptation du système des traitements**

La progression individuelle du traitement d'un enseignant ou d'une enseignante dans sa classe de traitement repose en principe sur l'imputation d'échelons préliminaires et l'octroi d'échelons d'expérience. Chaque échelon d'expérience supplémentaire fait progresser le traitement d'un nombre fixe de points de pourcentage par rapport au traitement de base, tandis que chaque échelon préliminaire diminue le traitement en conséquence.

Au cours de ces dernières années, les traitements individuels des enseignants et des enseignantes ont progressé sur une base réduite. Une révision des articles relatifs aux traitements dans la loi et le décret sur le statut du personnel enseignant (LSE et DSE) le 1<sup>er</sup> août 1999 a habilité le Conseil-exécutif à diminuer, voire à supprimer totalement, la progression annuelle des traitements du corps enseignant en cas de situation financière difficile du canton. L'article 8, alinéa 3 DSE a octroyé au Conseil-exécutif la compétence de réduire de neuf points de pourcentage au plus les valeurs de la grille salariale par voie d'ordonnance. Si les enseignants et les enseignantes ont bénéficié d'échelons d'expériences supplémentaires, la progression de la valeur des différents échelons d'expérience a été diminuée dans le même temps pour permettre la mise en œuvre d'une croissance réduite de la masse salariale, comparable à celle du personnel cantonal.

Dans le cadre de la compétence qui lui a été dévolue, le Conseil-exécutif a utilisé ces dernières années toute la marge de manœuvre des neuf points de pourcentage dont il disposait. C'est pour cette raison et parce que la réduction des valeurs de la grille salariale conformément à la disposition transitoire a conduit à une distorsion croissante du système de rémunération qu'une révision partielle de la LSE au 1<sup>er</sup> août 2005 était devenue nécessaire.

Le référendum lancé contre la LSE partiellement révisée empêche son entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> août 2005. Au début de l'année scolaire 2005/2006, la législation actuelle sur le statut du corps enseignant aurait continué de s'appliquer, de même que la progression ordinaire des traitements selon le DSE. Cela aurait nécessité plus d'un pour cent de la masse salariale et n'aurait pu être financé par les fonds inscrits au budget 2005. L'ACE n° 3728 daté du 1<sup>er</sup> décembre 2004 prévoit en effet de ne consacrer que 0,5 pour cent de la masse salariale à la progression individuelle des traitements du corps enseignant à partir du 1<sup>er</sup> août 2005.

La révision partielle du DSE, approuvée par le Grand Conseil lors de la session d'avril 2005, renouvelle désormais les bases légales permettant au Conseil-exécutif de maintenir la progression réduite des salaires individuels, voire de la supprimer totalement.

D'où la nécessité d'adapter les articles de l'OSE relatifs aux traitements, comme cela avait été le cas au début des années scolaires 1999/2000, 2000/2001, 2001/2002, 2003/2004 et 2004/2005.

### **2.2. Harmonisation des traitements pour les maîtres et maîtresses de jardin d'enfants**

Dans son jugement du 1<sup>er</sup> novembre 2004 concernant les prétentions de nature pécuniaire découlant d'un rapport de service et l'égalité des salaires pour les maîtres et maîtresses de jardin d'enfants, le Tribunal administratif du canton de Berne a admis partiellement le recours déposé par plusieurs de ces enseignants et par LEBE. Dans son jugement, le Tribunal administratif constate que l'affectation des maîtres et maîtresses de jardin d'enfants à la classe 2 le 1<sup>er</sup> août 1996, représente une discrimination sexuelle et s'avère donc anticonstitutionnelle. La rectification de l'évaluation de la fonction implique pour le corps enseignant des jardins d'enfants l'attribution d'une classe de traitement supérieure, à savoir la classe de traitement 3. Par l'ACE n° 0798 du 2 mars 2005, le Conseil-exécutif a par ailleurs décidé que les maîtres et maîtresses de jardin d'enfants en fonction seraient reclassés en classe 3 à compter du 1<sup>er</sup> mars 2005 et que leurs traitements seraient recalculés sur cette base. La mise en œuvre rapide du jugement du Tribunal administratif évite que le montant des arriérés de salaire ne s'accroisse encore davantage.

Par ailleurs, la Direction de l'instruction publique a été chargée de préparer d'ici au 1<sup>er</sup> août 2005 l'adaptation des bases légales pour la classification des traitements des maîtres et maîtresses de jardin d'enfants. Il y a, en l'occurrence, diverses restrictions : d'une part, il convient de tenir compte de la nouvelle formation de ces enseignants, d'autre part, un reclassement n'est possible que s'il est confirmé par les résultats d'une évaluation de la fonction qui reste à faire. Le service compétent de la Direction de l'instruction publique a d'ores et déjà commencé les investigations et les travaux préparatoires en vue de ladite évaluation ; l'évaluation elle-même et la mise en œuvre des résultats prendront probablement entre deux et trois ans.

La Direction de l'instruction publique est toutefois d'avis qu'il convient de procéder dès maintenant à une adaptation partielle, cela dans le contexte surtout de la remarque contenue dans le jugement du Tribunal administratif, selon laquelle la nouvelle formation tertiaire ne manquerait pas d'entraîner des modifications au niveau du système des traitements (jugement du Tribunal administratif du 1<sup>er</sup> novembre 2004, p. 30). En attendant que les résultats de l'évaluation de la fonction soient connus, la Direction de l'instruction publique propose de classer comme suit les maîtres et maîtresses de jardin d'enfants :

- maîtres et maîtresses de jardin d'enfants ayant une formation tertiaire ou enseignants d'école primaire formés à l'école normale, avec une formation complémentaire pour le jardin d'enfants : classe de traitement 4, sans échelons préliminaires ;
- maîtres et maîtresses de jardin d'enfants formés à l'école normale : classe de traitement 3, sans échelons préliminaires.

Cette différenciation présente les avantages suivants :

- le canton ne risque pas de se voir reprocher qu'en procédant à une évaluation de la fonction, il retarde une nouvelle fois l'ajustement des salaires des maîtres et maîtresses de jardin d'enfants ;
- il est tenu compte du jugement du Tribunal administratif. Certes, celui-ci ne se prononce pas expressément sur les reclassements liés à la formation tertiaire, mais il fait remarquer que la nouvelle formation de base et la formation du degré tertiaire pourraient bien nécessiter des changements du système des traitements ;
- on ne préjugera probablement de rien qui ne pourrait être confirmé plus tard par une évaluation de la fonction ;
- les coûts supplémentaires de ce reclassement restent faibles en comparaison de la somme salariale.

Le système des traitements dans le canton de Berne prévoit l'attribution d'une classe de traitement déterminée pour chaque fonction d'enseignement. Cette attribution n'est donc pas personnelle. Dans la mesure où deux classes de traitement distinctes sont prévues pour une même fonction – à savoir celle d'enseignant ou d'enseignante de jardin d'enfants – on s'écarte ici du système bernois, ce qui peut être vu comme un inconvénient de la solution proposée.

Il s'agit cependant de relever que cette solution est transitoire et que dès que les résultats de l'évaluation seront disponibles, on retournera aussi rapidement que possible au principe de la « même classe de traitement pour une même fonction ».

### **2.3. Ressources affectées à la direction et à l'administration de l'école**

Jusqu'à présent, les annexes de l'OSE déterminaient les pourcentages de degré d'occupation affectés aux fonctions liées à la direction et à l'administration de l'école. Les écoles étaient dotées d'une réserve de ressources affectées à la direction, reposant essentiellement sur le nombre de classes d'un établissement scolaire et sur le nombre de sites. La charge de travail des directions d'école a considérablement augmenté ces dernières années pour plusieurs raisons. En ce qui concerne l'école obligatoire, le renforcement du principe de l'école dirigée ainsi que le rôle croissant du développement dirigé de l'école en sont les causes principales. Pour ce qui est du cycle secondaire II, le développement scolaire et la cantonalisation - qui a entraîné la fin du soutien des communes-sièges - en sont la principale raison. C'est dans ce contexte que la Direction de l'instruction publique a chargé un groupe de projet d'analyser la

charge de travail des membres de la direction au sein des établissements de la scolarité obligatoire et des jardins d'enfants. Cette étude a mis en lumière une importante surcharge de travail due, à tous les degrés d'enseignement, au nombre d'élèves, au nombre de leçons données (facteur permettant de mesurer la complexité de l'école) ainsi qu'au nombre de collaborateurs et de collaboratrices à diriger. Des mesures d'urgence ont été prises dans le cadre de la modification de l'OSE du 28 février 2001, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> août de la même année. L'augmentation des ressources affectées aux directions d'école arrêtée dans le cadre de ces mesures reste toutefois insuffisante. Par ailleurs, les taux de calcul fortement régressifs faussent la donne, puisqu'ils privilégient la direction des écoles de petite dimension. Il convient donc de rectifier les choses et de mettre en œuvre les résultats de l'analyse dans le cadre de la révision partielle applicable dès le 1<sup>er</sup> août 2005, tant pour l'école obligatoire que pour le cycle secondaire II. Des moyens financiers supplémentaires sont contenus dans le plan financier en vue d'une correction modérée des ressources affectées à la direction d'école.

Les principes régissant l'attribution de l'ancienne réserve de ressources en personnel affectées à l'administration, désormais désignée « pool général », sont eux aussi adaptés. Les dispositions relatives aux pourcentages de degrés d'occupation au sein des pools s'appliquent à l'école dans son ensemble et ne concernent donc pas explicitement les rapports de service individuels. Il s'agit en effet de régler la répartition des ressources dans le cadre du pilotage des écoles. Au cycle secondaire II, les ressources seront désormais précisées dans la législation spéciale, ce qui permettra d'intégrer la répartition des ressources dans un concept général sur le pilotage des écoles sous le régime du NPM, c'est-à-dire du pilotage basé sur la conclusion de conventions de prestations et l'octroi d'enveloppes budgétaires. Les modifications indirectes correspondantes ont été effectuées dans le cadre du présent projet. En ce qui concerne l'enseignement préscolaire et l'enseignement obligatoire, ces questions continueront d'être réglées dans l'OSE. Toute modification sera effectuée dans le cadre des projets de révision de la loi et de l'ordonnance sur l'école obligatoire.

L'indemnisation des directions d'école dans l'enseignement spécialisé est actuellement à l'étude. S'il est possible d'aboutir à une réglementation uniforme, celle-ci sera mise en œuvre dans le cadre de la prochaine révision de l'OSE.

#### **2.4. Formation continue**

La formation continue du corps enseignant était jusqu'à présent régie par la loi du 9 mai 1995 sur la formation du personnel enseignant (LFPE ; RSB 430.210.1) et dans l'ordonnance du 20 décembre 1973 concernant le perfectionnement du corps enseignant (RSB 430.210.41). La formation continue faisant partie de l'engagement, elle doit être réglementée dans le cadre de la législation sur le statut du corps enseignant. Les articles 17 et 17a LSE contiennent la base légale des dispositions de l'ordonnance en matière de formation continue. Jusqu'à maintenant, les membres du corps enseignant suivaient des formations continues en premier lieu au centre de perfectionnement du corps enseignant (ZS LLFB), une unité administrative de l'Office de l'enseignement supérieur de la Direction de l'instruction publique. Selon la législation actuelle, le canton prend à sa charge l'intégralité des coûts des manifestations de formation continue déclarées obligatoires par la Direction de l'instruction publique. Le ZS LLFB a par ailleurs porté à son budget des ressources destinées au financement de cours de formation continue offerts par d'autres institutions reconnues. Les coûts de ces autres cours reconnus sont et seront donc eux aussi pris en charge en partie ou intégralement. Sur demande, le canton peut aussi autoriser des montants pour la fréquentation d'autres cours de formation continue.

De par l'entrée en vigueur, le 1<sup>er</sup> septembre 2005, de la nouvelle loi du 8 septembre 2004 sur la Haute école pédagogique germanophone, le ZS LLFB sera intégré à la Haute école pédagogique (HEP) germanophone sous le nom d'« Institut für Weiterbildung » (IWB). La HEP prélèvera des taxes couvrant les coûts pour la formation continue des membres du corps enseignant, déduction faite des éventuelles contributions de tiers ou du canton. En ce qui concerne les cours déclarés obligatoires, le canton continuera de prendre à sa charge la totalité des coûts ; pour les autres cours, cette prise en charge sera proportionnelle à l'intérêt du service.

Le mandat professionnel selon l'article 17 LSE et donc l'obligation de formation continue est également applicable aux enseignants et enseignantes d'écoles subordonnées à d'autres Directions, car ils sont eux aussi assujettis à la législation sur le statut du corps enseignant. La convention de prestations conclue entre la Direction de l'instruction publique et la HEP germanophone contiendra une clause selon laquelle les enseignants et enseignantes subordonnés à d'autres Directions ainsi qu'à l'INS sans être assujettis à la législation sur le statut du corps enseignant, pourront bénéficier de certaines offres de l'IWB aux mêmes conditions que les membres du corps enseignant subordonnés à la Direction de l'instruction publique. Les enseignants et enseignantes d'écoles subordonnées à la Direction de l'instruction publique mais non assujetties au droit cantonal peuvent eux aussi recourir aux formations offertes par le ZS LLFB ou l'IWB. Le tableau qui suit récapitule ce qui vient d'être dit :

Direction	LSE	LPars	Non-assujettissement à l'LPars mais subventionnement par le canton	Formations IWB	Conge de formation	Remarques
INS	Oui			Oui	Oui	- -
INS		Oui		Oui	Oui	- p. ex. Ecole d'horticulture d'Öschberg - non assujettie à la LSE par ACE
INS			Oui	Oui	Oui	- p. ex. Ecoles professionnelles du cycle secondaire II, transférées de la SAP à l'INS (écoles de professions de la santé) - La convention de prestations conclue entre l'INS et la HEP germanophone précise que ces enseignant-e-s peuvent bénéficier des offres de l'IWB.
SAP/ECO/POM	Oui			Oui	Oui	- z. B. foyer Loryheim
SAP/ECO/POM		Oui		Oui	Oui	- z. B. ESIP Münsingen - La convention de prestations conclue entre l'INS et la HEP germanophone précise que ces enseignant-e-s peuvent bénéficier des offres de l'IWB.
SAP/ECO/POM			Oui	Oui	Oui	- z. B. foyer Weissenheim Berne - La convention de

Direction	LSE	LEP	Non-assa- sissement au SE mais subventionné par le canton	Formations IWB	Congé de formation	Remarques
						prestations conclue entre l'INS et la HEP germanophone précise que ces enseignant-e-s peuvent bénéficier des offres de l'IWB.

### 3. Remarques concernant les diverses dispositions

#### Articles 18 et 18a *Valeur des échelons préliminaires et des échelons*

La marge de manoeuvre plus importante qui a été accordée dans le cadre de la révision du DSE pour freiner la progression salariale individuelle est maintenant utilisée pour éviter une progression salariale intégrale. Afin que l'ACE n° 3728 du 1<sup>er</sup> décembre 2004 puisse être mis en oeuvre, il est nécessaire de baisser les pourcentages indiqués à l'article 18a.

L'article 18 OSE fixe à 99% la valeur de l'échelon 3. Dans la mesure où ils reçoivent trois échelons au moment d'entrer en fonction (voir les dispositions transitoires 1 et 2), les nouveaux enseignants et enseignantes sans expérience professionnelle et sans échelons préliminaires bénéficieront d'un pourcentage de traitement de 99%. Ce bonus est nécessaire pour éviter que les nouveaux venus ne commencent avec un traitement trop bas (le pourcentage à l'échelon 0 est de 89,5%).

La modification du tableau de l'article 18a exige aussi une modification des données contenues au tableau de l'article 18. Sans cette adaptation, les enseignants et enseignantes ayant accédé au système de traitements avec des échelons préliminaires seraient désavantagés en ce sens que la modification des valeurs de pourcentage pour les différents échelons entraînerait une baisse du salaire maximum qu'ils pourraient obtenir à l'avenir.

#### Article 20c *Prime de fidélité*

En ce qui concerne la réglementation en la matière, le DSE s'aligne sur la législation régissant le statut général de la fonction publique (art. 16, al. 1 DSE). La nouvelle ordonnance sur le statut de la fonction publique prévoit l'octroi de la prime de fidélité sous forme de congé payé ainsi que la possibilité de la convertir en une rémunération en espèces ; à l'inverse, la disposition de l'article 16, alinéa 2 DSE définit d'abord explicitement la prime comme une composante du traitement pour préciser ensuite qu'elle peut être remplacée par un congé payé. L'article 20c définit les paramètres applicables lors d'une conversion de la prime en congé payé, paramètres contenus précédemment à l'article 41, alinéas 2 et 3 de l'ordonnance du 26 juin 1996 sur les traitements (RSB 153.311.1). Du fait de la révision totale de l'ordonnance sur le statut de la fonction publique et, par là, de l'abrogation de l'ordonnance sur les traitements, ces dispositions sont désormais intégrées dans la législation sur le statut du corps enseignant.

#### Article 22 *Formation continue*

L'article est abrogé puisque cette disposition est désormais contenue à l'article 21c, alinéa 1.

#### Article 23a *Compensation pour la fonction de maître ou de maîtresse de classe*

Les alinéas 2 et 3 sont abrogés étant donné que les dispositions relatives au cycle secondaire II sont désormais contenues dans la législation spéciale afférente.

### **Article 28a** *Dispositions générales*

Que la formation continue soit non seulement une obligation pour le corps enseignant mais aussi un droit est conforme à la disposition actuelle contenue à l'article 39, alinéa 1 LFPE.

Les formations qualifiantes selon l'alinéa 2 n'en font pas partie (cela correspond à la réglementation actuelle contenue à l'art. 1, al. 2 de l'ordonnance concernant le perfectionnement du corps enseignant).

### **Article 28b** *Organisation*

Dans le cadre de l'examen stratégique des prestations publiques (ESPP), le Conseil-exécutif a décidé de réduire de 90 à 50 heures par année l'obligation de formation continue du corps enseignant. Cela correspond à quelque 3 pour cent du temps de travail.

Pour l'essentiel, cet article reprend les dispositions de la LFPE (art. 39, al. 3, art. 40 et 41).

L'enseignant ou l'enseignante se perfectionne dans le cadre de la formation continue institutionnalisée, mais aussi dans le cadre du travail personnel. Par travail personnel, on entend les nouveaux domaines explorés par l'enseignant ou l'enseignante et mis à profit pour son enseignement, et cela en dehors du temps de préparation normal.

L'alinéa 2 désigne les institutions chargées des cours de formation continue. Les offres axées sur l'enseignement sont essentiellement proposées par la Haute école pédagogique germanophone et par la Haute école pédagogique commune aux cantons de Berne, du Jura et de Neuchâtel (HEP-BEJUNE). Dans les autres domaines, les enseignants et les enseignantes peuvent aussi suivre les cours proposés par des institutions cantonales et des établissements publics et privés.

Les cours internes de formation continue sont planifiés par le collège des enseignants et enseignantes de l'école ou d'une région et organisés, le cas échéant, avec l'aide de personnes ou de spécialistes externes.

La Direction de l'instruction publique avait déjà la possibilité de rendre obligatoires certains cours de formation continue. C'était notamment le cas lorsque de nouveaux outils didactiques, plans d'études ou procédures administratives étaient mis en place. Cette prérogative doit être maintenue dans la mesure où la Direction de l'instruction publique peut obliger régulièrement le corps enseignant à suivre des cours visant à perfectionner leurs connaissances spécialisées, didactiques et pédagogiques.

### **Article 28c** *Preuve de la formation continue*

Cet article reprend pour l'essentiel les dispositions contenues à l'article 39, alinéa 2 LFPE.

### **Article 28d** *Autorisation de fréquenter des manifestations de formation continue pendant les heures d'enseignement*

Les activités de formation continue qui dépassent le cadre régional ne peuvent pas toujours tenir compte de la situation de toutes les écoles. Il peut donc arriver que ces activités soient organisées pendant les heures d'enseignement. Une demande doit, le cas échéant, être adressée à la direction de l'école.

Un membre du corps enseignant ne peut pas demander plus de six jours d'école par année (cela correspond à la compétence de la direction d'école en matière d'octroi de congés payés selon l'article 39 OSE).

### **Article 28e** *Financement, 1. Manifestations de formation continue obligatoires*

L'article 21f correspond à l'article 7a de l'ordonnance concernant le perfectionnement du corps enseignant. Le canton prend à sa charge l'intégralité des coûts des manifestations de formation continue déclarées obligatoires ainsi que des frais de remplacement qui en découlent. Lorsqu'un enseignant perçoit des honoraires pour l'animation d'un cours, il prend à sa charge les frais de remplacement, à hauteur toutefois de la moitié des honoraires perçus.

### **Article 28f** *2. Autres manifestations de formation continue*

Les manifestations de formation continue qui ne sont pas déclarées obligatoires servent à accomplir le mandat professionnel à des degrés divers. Le montant des frais pris en charge dépend par conséquent du profit attendu. Cette disposition correspond à celle de la législation

sur le statut général de la fonction publique selon laquelle l'intérêt du service détermine la mise en œuvre des moyens financiers du canton. L'évaluation de l'intérêt du service est faite en référence au mandat professionnel tel que défini à l'article 17 LSE. C'est surtout la référence au plan d'études qui sera décisive. Selon l'article 2, alinéa 2, lettres a à c LSE, les demandes pour les membres du corps enseignant des écoles sont traitées par l'IWB (encore désigné aujourd'hui sous le nom de ZS LLFB) de la HEP germanophone. L'IWB arrête une décision sur l'éventuelle prise en charge des coûts. Pour les autres écoles (p. ex. écoles de formation professionnelle, établissements de l'enseignement secondaire du 2<sup>e</sup> degré), c'est la direction d'école qui décide

La disposition contenue à l'alinéa 2 est cependant la plus usuelle, c'est-à-dire qu'elle laisse au canton la possibilité de verser directement des moyens financiers aux institutions de formation. Ainsi, le canton pourra par exemple verser directement à la HEP germanophone les moyens destinés aux formations de l'IWB (comme nous l'avons dit plus haut, ces moyens se trouvent déjà entre les mains du ZS LLFB ou du futur IWB), ce qui revient à dire que la HEP ne percevra aucune taxe auprès des enseignants et des enseignantes pour les cours concernés.

#### **Article 28g** *Congé de formation, 1. Principe*

Les dispositions régissant l'octroi du congé de formation continue correspondent aux articles 8 et 9 de l'ordonnance concernant le perfectionnement du corps enseignant. Les formations continues de longue durée (cours semestriels) sont maintenues.

#### **Article 28h** *2. Demandes*

Cette disposition correspond à l'article 10 de l'ordonnance concernant le perfectionnement du corps enseignant. Elle prévoit que les demandes de congé de formation soient présentées à la commission compétente de la Direction de l'instruction publique.

#### **Article 28k** *4. Déduction du traitement*

La disposition concernant l'imputation sur le salaire correspond à l'article 12 de l'ordonnance concernant le perfectionnement du corps enseignant.

#### **Article 28l** *5. Remplacement*

Les dispositions de l'alinéa 1 correspondent à celles de la législation en vigueur (art. 13 de l'ordonnance concernant le perfectionnement du corps enseignant).

Il est précisé dans l'alinéa 2 que les frais de remplacement des bénéficiaires d'un congé sont pris en charge par le canton et les communes dans la même proportion que les traitements. Ces frais sont soumis à la répartition des charges puisque les congés de formation continue ne peuvent être octroyés que dans le cadre d'un poste d'enseignement.

#### **Article 28m** *6. Obligation d'enseigner*

La disposition relative à l'obligation d'enseigner après un congé de formation continue est reprise de l'article 14 de l'ordonnance concernant le perfectionnement du corps enseignant.

#### **Article 28n à 28s** *Commission compétente*

Etant donné que les articles relatifs à la formation continue et aux congés de formation sont désormais intégrés dans l'OSE, il faut aussi réglementer et définir les compétences en matière d'appréciation et de transmission des demandes de congé de formation.

C'est en ce sens que la Direction de l'instruction publique met en place une commission chargée d'examiner et de transmettre les demandes de congé de formation. L'OSE définit à cette fin différentes normes concernant la composition et le domaine d'activité de la commission. Sur le fond, ces dispositions correspondent aux normes actuelles de l'ordonnance du 7 janvier 1976 concernant les commissions chargées du perfectionnement du corps enseignant et le centre de formation continue du corps enseignant de langue allemande (RSB 430.210.42). Cette ordonnance sera abrogée de par la mise en vigueur, le 1<sup>er</sup> septembre 2005, de l'ordonnance du 13 avril 2005 sur la Haute école pédagogique germanophone (RSB ■■■), la plupart des tâches actuelles de la commission étant supprimées (p. ex. la proposition d'objectifs prioritaires en matière de formation continue du corps enseignant).



## **Article 29** *Tâches et compétences 1. Direction d'école*

D'une manière générale, la réglementation du mandat d'enseignement dans la législation sur le statut du corps enseignant a fait ses preuves. Dans le cadre des efforts consentis par la Direction de l'instruction publique pour développer, à tous les degrés scolaires, des institutions de formation dirigées et partiellement autonomes, les compétences et les tâches des directions d'école doivent être précisées. Le domaine d'activité des directions et les exigences à leur égard ont considérablement évolué au cours des dernières années. Les collègues d'enseignants sont de plus en plus souvent amenés à adopter une attitude commune et à se fixer des objectifs communs. Le rôle croissant joué par les directions ces dernières années doit être explicité dans un mandat dont l'OSE fait mention. Celle-ci se limite toutefois à définir le mandat commun des directions d'école à tous les degrés. Pour l'école obligatoire, le mandat de la direction d'école doit être précisé, et ses compétences fixées dans le cadre de la révision de la LEO. D'ici là, la réglementation applicable sera celle qui est établie dans le dossier de la direction d'école. Pour ce qui est du cycle secondaire II, les dispositions correspondantes sont, pour l'essentiel, déjà définies dans la législation spéciale.

## **Article 29a** *2. Administration de l'école*

Les tâches spéciales qui ne font pas partie du mandat professionnel du corps enseignant et qui sont accomplies dans l'intérêt général de l'école étaient désignées jusqu'ici comme fonctions d'administration. Les ressources destinées à l'accomplissement de ces tâches étaient mises à la disposition des écoles sous forme de réserve de ressources affectées à l'administration de l'école. La notion d'« administration de l'école » est toutefois trop restrictive eu égard à toutes les activités devant être accomplies dans ce domaine. En font par exemple partie la direction d'un projet de développement scolaire ou la gestion d'une collection. Cette réserve s'appellera donc « pool général ». Pour l'école obligatoire et les jardins d'enfants, les détails sont réglés dans l'annexe 4, et pour le cycle secondaire II, dans la législation spéciale.

## **Articles 30 et 31** *Ressources 1.Pool de direction / 2. Pool général*

Les articles 30 et 31 stipulent que des ressources sont mises à la disposition de toutes les écoles pour la direction de l'établissement (pool de direction) et d'autres ressources pour des tâches spéciales qui ne font pas partie du mandat d'enseignement et sont accomplies dans l'intérêt général de l'école (pool général). Pour l'école obligatoire et les jardins d'enfants, les détails sont réglés dans l'annexe 4, et pour le cycle secondaire II, dans la législation spéciale.

## **Article 32** *3. Pool informatique*

Les pourcentages de degré d'occupation destinés à l'encadrement informatique à l'école obligatoire et au jardin d'enfants sont fixés dans le cadre du pool général. Les détails sont réglés dans l'annexe 4 OSE. Le service désigné de la Direction compétente détermine les ressources, en francs, destinées à l'encadrement informatique au cycle secondaire II. Les détails sont fixés dans des dispositions légales spécifiques.

## **Article 33** *4. Pool spécial*

Les tâches nouvelles doivent en partie être testées avec certaines écoles avant de pouvoir être généralisées. La Direction compétente du Conseil-exécutif doit avoir la possibilité d'attribuer à ces écoles pour une durée déterminée des ressources pour l'accomplissement de ces tâches ou pour d'autres projets particuliers comme le support informatique.

## **Article 34** *Suppléants et suppléantes*

Cet article s'aligne sur la législation actuelle. Seule est nouvelle la possibilité de mettre en place, pour la direction, une suppléance complète en cas d'absence pour la totalité des pourcentages approuvés. Jusqu'à présent, en cas d'absence inférieure à un mois, une suppléance était mise en place pour la moitié seulement des pourcentages alloués, la décharge nécessaire ne pouvant ainsi pas être entièrement assurée. La présente adaptation devrait remédier à la situation.

### **Article 35** *Traitement*

Les dispositions concernant l'affectation des fonctions de direction et d'administration de l'école aux classes de traitement ont été reprises de la législation en vigueur, mais adaptées à la nouvelle terminologie. La possibilité, à titre exceptionnel, de relever d'une classe le traitement alloué pour la direction de l'école dans le cas d'écoles à structure complexe du cycle secondaire II est maintenue.

### **Article 41** *Détachement*

Cet article ne visait à l'origine que les écoles du cycle secondaire II (cf. rapport OSE 1996). En pratique, il engendre constamment des malentendus, et les directions des jardins d'enfants et des établissements de la scolarité obligatoire sont d'avis que cet article pourrait également s'appliquer à leurs enseignants et enseignantes sans consultation de la commune. Etant donné que les coûts entrent dans la compensation des charges, il convient de compléter cette disposition, en ce sens que la compétence de décider d'un détachement est déléguée à la commune.

### **Article 42** *Congé de perfectionnement*

Les nouvelles normes relatives à la formation continue, contenues dans la législation sur le statut du corps enseignant, comportent diverses prescriptions concernant la formation continue du corps enseignant, y compris des dispositions en matière de congés de perfectionnement. L'article 42 actuel peut donc être abrogé.

### **Article 43** *Maladie, accident*

L'article 43 doit être révisé pour les raisons suivantes. D'une part, le nombre de dossiers d'enseignants et d'enseignantes malades n'a pratiquement pas cessé de croître dans le canton de Berne entre 1997 et 2004<sup>1</sup>. Des mesures permettant une prise de contact et un encadrement précoces des enseignants portés malades devraient par conséquent être introduites. Le but consiste à éviter que ces cas de maladie ne se transforment en cas d'invalidité. La gestion des absences devrait permettre à la Direction de l'instruction publique de recourir à temps aux possibilités d'assistance et aux ressources institutionnelles existantes, cela afin d'aider les enseignants et enseignantes malades à maintenir leur capacité de travail.

D'autre part, l'entrée en vigueur, au 1<sup>er</sup> juin 2005, de la loi du 14 décembre 2004 sur la prévoyance professionnelle du corps enseignant (LCACEB ; RSB ■■■) apporte une innovation importante à la définition de l'invalidité. Elle s'alignera désormais sur la loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA). Selon l'article 10 LCACEB, ont droit à une rente d'invalidité les personnes frappées d'une incapacité de travail ou de gain. Jusqu'à présent, la simple incapacité d'exercer son métier – en l'occurrence celui d'enseignant ou d'enseignante – était un motif suffisant pour demander une rente à la CACEB et toucher plus tard une rente AI. Désormais, l'incapacité de gain (= incapacité de travail) devra être avérée pour l'obtention d'une rente AI. L'incapacité de gain résulte de l'impossibilité définitive pour la personne assurée d'exercer une activité lucrative sur tout le marché du travail entrant en ligne de compte. Elle ne se limite donc pas uniquement à des activités liées au métier initial.

*Alinéa 2:* Au bout de six semaines d'absence, l'enseignant ou l'enseignante malade, ou une personne de confiance qu'il ou elle aura désignée, produit un certificat médical à l'intention de la direction de l'école ; celle-ci le transmet alors au service de la Direction de l'instruction publique chargé du versement des traitements, en l'occurrence l'actuelle Section du personnel (SPe). Un nouveau certificat médical doit ensuite être produit tous les deux mois. Pour qu'un soutien efficace puisse être apporté à temps en vue d'une réinsertion dans l'activité professionnelle, il faut un complément d'information sur la nature de la maladie et sur la date probable de la reprise du travail.

---

<sup>1</sup> Statistique du 18.4.2005 concernant les mises à la retraite pour cause de maladie, selon le rapport de gestion de la CACEB.

*Alinéa 3:* Si l'absence dure plus de six semaines, la direction de l'école prend contact avec l'enseignant ou l'enseignante concernée.

*Alinéa 4:* Le service de la Direction de l'instruction publique chargé du versement des traitements (SPe) transmet immédiatement le certificat médical au service chargé de la gestion des absences. Ce faisant, la SPe continue d'exercer ses fonctions habituelles au niveau de la gestion centrale des salaires du corps enseignant tout en informant le service responsable de la gestion des absences et de la coordination avec l'ensemble des autres services concernés. La SPe dispose d'un programme informatique lui permettant de procéder en bonne et due forme au versement des traitements. Du moment qu'elle dispose des informations, elle peut les regrouper et les transmettre au service que la Direction de l'instruction publique aura désigné pour la gestion des absences. Elle ne lui communiquera que les données utiles: début et fin de l'absence, numéro AVS, nom, lieu et degré d'enseignement, degré d'occupation, absence complète ou partielle.

*Alinéa 5:* Au bout de six semaines d'absence, le service responsable de la gestion des absences se chargera de la suite des opérations et mènera des entretiens avec l'enseignant ou l'enseignante concernée et ses supérieurs, avec l'autorité d'engagement et d'autres instances concernées. Il lui incombera notamment dans chaque cas d'absence de définir clairement les mesures susceptibles d'assurer une reprise rapide du travail, de désigner le service ou la personne chargée de l'encadrement, de fixer la manière de procéder et de décider qui doit être informé et associé au processus d'assistance. Il fonctionnera comme plaque tournante entre médecin de famille, médecin-conseil, services d'orientation professionnelle et service AI. Une planification précise des processus de gestion des absences est actuellement en chantier. Le service désigné devra vérifier tous les moyens disponibles pour encourager une réintégration de l'enseignant ou de l'enseignante dans le processus de travail et prévenir des cas d'invalidité. Afin que la gestion des absences puisse atteindre ses objectifs, le projet comporte une planification des étapes jusqu'à la décision définitive concernant la capacité de travail ou l'invalidité, c'est-à-dire jusqu'à ce que l'enseignant ou l'enseignante quitte l'enseignement ou le réintègre.

#### **Article 44** *Mise à la retraite pour cause de maladie*

Dans le contexte de l'adoption de la loi du 14 décembre 2004 sur la prévoyance professionnelle du corps enseignant (LCACEB), les alinéas 1 et 3 de l'article 44 OSE sont abrogés.

Jusqu'à présent, selon les Statuts de la Caisse d'assurance du corps enseignant bernois (CACEB), un membre du corps enseignant souffrant de maladie ou des séquelles d'un accident pouvait être mis à la retraite en cas de simple incapacité de travail, c'est-à-dire d'incapacité d'exercer son métier. Désormais, le droit à une rente d'invalidité (retraite anticipée) ne sera accordé que si la personne est réputée invalide au sens de l'article 8 LPG. Le degré d'invalidité est déterminé exclusivement d'après l'incapacité de gain. La CACEB se fonde en l'occurrence sur la décision de l'AI. Une mise à la retraite temporaire ou provisoire au sens de l'article 21, alinéa 2 des statuts de la CACEB – statuts abrogés de par l'adoption de la nouvelle LCACEB – n'est plus possible. Le droit à une rente AI ne s'éteint que lorsque les conditions cessent d'être remplies ou que le ou la bénéficiaire de la rente a atteint l'âge de l'AVS ou a droit à une rente de vieillesse.

Le droit à l'indemnité journalière est lui aussi supprimé dans la nouvelle LCACEB. Jusqu'à présent, la CACEB versait l'indemnité journalière pour assurer le relais entre la fin de la période de paiement obligatoire, par l'employeur, du salaire en cas de maladie ou d'accident (période d'une année) et les investigations de l'AI concernant d'autres solutions (rente, mesures de réinsertion). En cas de prestations journalières inférieures à 40%, (pour lesquelles il est impossible de s'annoncer à l'AI), celles-ci étaient versées pendant une année; un nouveau contrôle médical avait lieu ensuite pour déterminer le droit à une rente-invalidité de la CACEB.

Dans ce contexte, l'obligation de continuer à verser le salaire des personnes engagées pour une durée indéterminée est toutefois prolongée. La nouvelle ordonnance sur le statut général de

la fonction publique qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2005 prévoit une obligation, pour l'employeur, de maintenir le versement du salaire pendant deux ans au plus, obligation également applicable aux membres du corps enseignant engagés pour une durée indéterminée.

**Article 45** *Versement du traitement en cas de maladie ou d'accident*

Pour les membres du corps enseignant qui bénéficient d'un engagement à durée indéterminée, le traitement versé en cas de maladie ou d'accident s'aligne sur les dispositions de la législation sur le statut général de la fonction publique. S'ils sont engagés pour une durée déterminée ou qu'ils se chargent d'un remplacement, ils sont assujettis aux dispositions des alinéas 2 à 5. Ils perçoivent l'intégralité de leur traitement pendant 12 mois au plus, mais au plus tard jusqu'à la fin de leur engagement.

Il est désormais renoncé au lien qui existait entre la durée pendant laquelle le traitement continuait d'être versé et le nombre d'années de service. Il est en effet apparu que les cas de maladie concernaient avant tout les membres du corps enseignant engagés pour une durée déterminée et comptant plusieurs années de service. Or les nouvelles dispositions favoriseront surtout les enseignants et les enseignantes engagés pour une durée déterminée qui justifient de quatre années de service au plus. En effet, sous le régime de l'ancienne législation, ces personnes continuaient de toucher leur traitement pendant 9 mois au maximum. Ce n'est qu'au bout de cinq années de service que cette durée était portée à 12 mois. Les indemnités journalières que l'employeur versait jusqu'ici à l'échéance de la période de maintien du versement du salaire ne seront plus versées du fait de la nouvelle LCACEB. En cas d'engagement pour une durée déterminée, la conclusion d'une assurance d'indemnité journalière en cas de maladie relèvera donc de la libre appréciation des enseignants et enseignantes engagés pour une durée déterminée.

**Articles 46 à 59**

Les dispositions de la législation sur le statut général de la fonction publique étant applicables, ces articles sont abrogés.

**Article 61**

Les dispositions de la législation sur le statut général de la fonction publique étant applicables, cet article est lui aussi abrogé.

**Article 67b** *Décisions en matière de traitement*

A partir du 1<sup>er</sup> août 2005, il est prévu de fixer par voie de décision le classement des maîtres et maîtresses de jardin d'enfants, de l'école obligatoire et des établissements du cycle secondaire II, le but de cette mesure étant essentiellement d'accroître la sécurité du droit. Par ailleurs, on entend par là éviter les procédures fastidieuses de remboursement ou de versement d'arriérés de salaire. Selon la législation actuelle, les membres du corps enseignant de ces degrés d'enseignement sont tenus de rembourser pendant une durée de cinq ans les traitements perçus en trop, quels que soient les motifs de l'erreur. La même réglementation s'applique au versement des arriérés de traitement.

L'introduction de décisions en matière de traitement exige une redéfinition des compétences. Ces décisions seront désormais arrêtées par les collaborateurs et collaboratrices responsables de la SPe de la Direction de l'instruction publique.

Pour que ces décisions puissent devenir effectives, les traitements de tous les enseignants et enseignantes en fonction doivent faire l'objet d'une décision d'ici le début de l'année scolaire 2005/2006. Les classements ont donc été vérifiés et revus au cours de ces derniers mois.

Les traitements des écoles professionnelles de grande dimension sont traités de manière décentralisée. Conformément à l'alinéa 2, ces écoles fixent elles-mêmes le classement et le nombre d'échelons et d'échelons préliminaires dans la décision d'engagement.

Dans sa teneur, l'alinéa 3 correspond au point 4 de l'ACE n° 1240 du 8 mai 1996. Le controlling garantit un classement conforme au principe d'égalité devant la loi dans les services centraux et décentralisés. L'intégration de l'article 67b permet d'abroger ledit ACE. Le classement des personnes enseignant dans des écoles subordonnées à d'autres directions est consigné dans leur décision d'engagement.

## II *Modification d'actes législatifs*

Les actes législatifs suivants sont modifiés :

### **1. Ordonnance du 4 août 1993 sur l'école obligatoire (OEO) :**

#### **Article 8**

L'article 8 cite l'OSE comme base légale des attributions et des compétences de la direction d'école sans faire référence à l'annexe 4. Cette adaptation s'impose puisque le mandat des directions d'école est désormais précisé à l'article 29.

### **2. Ordonnance du 27 novembre 1996 sur les écoles de maturité (OEMa)**

#### **Article 17a**

La direction de l'école définit, dans des descriptifs de poste, les tâches spéciales relevant de l'administration qui sont confiées à un membre du corps enseignant dans l'intérêt de l'école.

#### **Article 17b**

La définition du pool de direction et du pool général s'aligne sur les articles 30 à 32 OSE et est donnée dans l'annexe.

#### **Annexe I.4 – I.7 de l'ordonnance sur les écoles de maturité**

Les compétences des directions d'école et l'attribution des ressources qui leur sont destinées constituent des éléments centraux du pilotage des institutions de formation cantonales du cycle secondaire II et elles ne relèvent donc pas de la législation sur le statut du corps enseignant. Elles doivent donc être précisées dans la législation spéciale (OEMa, OFOP, OEMSp), qui fait l'objet de certaines modifications découlant de la présente modification d'ordonnance.

Les ressources attribuées aux écoles de maturité sont, dans les limites du budget, fixées dans le cadre de conventions de prestations conclues pour quatre ans entre l'école et l'Office de l'enseignement secondaire du 2<sup>e</sup> degré et de la formation professionnelle (OSP) dans la mesure où les bases de calcul ne subissent pas d'importantes modifications. Selon les résultats de l'analyse des fonctions de direction et les ressources prévues dans la planification financière, le pool de direction est déterminé sur la base des valeurs indicatives suivantes : un pour cent de degré d'occupation pour 11 élèves, un pour cent pour sept leçons, un pour cent pour cinq collaborateurs et collaboratrices ainsi que quinze pour cent à titre de contribution de base.

C'est l'autorité d'engagement qui décide de l'utilisation des ressources du pool de direction. La direction de l'école doit être entendue avant que la décision ne soit prise. –

Le pool général représente les trois quarts du pool de direction. C'est la direction d'école qui décide des engagements dans le cadre du pool général. Les tâches spéciales peuvent aussi être déléguées à des enseignants et des enseignantes qui ne sont pas titulaires du diplôme d'enseignement pour le degré concerné. Le pool général est augmenté du pourcentage équivalant à une leçon par classe pour rétribuer le maître ou la maîtresse de classe.

L'OSP autorise le nombre d'ordinateurs donnant droit à une contribution qui peuvent être utilisés à l'école et attribue un montant maximum à cette fin ; celui-ci est consigné dans la convention de prestations conclue entre l'école et l'office. En principe, on attribue 0,2 ordinateur par élève et un montant annuel de 675 francs par appareil pour la maintenance.

Conformément au pilotage moderne des institutions de formation partiellement autonomes, les ressources sont attribuées sur la base des calculs mentionnés ci-dessus. Elles font dès lors partie de l'enveloppe budgétaire de chaque école, ce qui permet par exemple de transférer les ressources du pool de direction au pool général sans incidence pour les finances. Les pourcentages de degré d'occupation correspondants sont multipliés par le facteur 1,15. Un tel

transfert peut être autorisé ou opéré rétroactivement pour le début du semestre par l'autorité d'engagement.

Les ressources attribuées au pool de direction et au pool général peuvent aussi être utilisées sous une forme différente de celle des pourcentages de degré d'occupation. Elles peuvent notamment être converties en moyens financiers. Cela peut, par exemple, se révéler nécessaire lorsque la direction du développement de la qualité est confiée à une personne externe plutôt qu'à un membre de la direction d'école compétent en la matière. En cas de structures scolaires très complexes, par exemple dans les écoles bilingues, le pool de direction et le pool général peuvent être augmentés de 50 pour cent au plus. L'utilisation des ressources des deux pools doit être justifiée dans le cadre du reporting/controllers annuel.

### **3. Ordonnance sur la formation et l'orientation professionnelles (OFOP)**

Le commentaire relatif aux modifications indirectes de l'ordonnance sur les écoles de maturité vaut également pour les adaptations de l'ordonnance sur la formation et l'orientation professionnelles.

Les bases de calcul pour le pool de direction sont cependant différentes. Ce pool est déterminé sur la base des valeurs indicatives suivantes : un pour cent de degré d'occupation pour 25 élèves, un pour cent pour sept leçons, un pour cent pour cinq collaborateurs et collaboratrices ainsi que 15 pour cent à titre de contribution de base. Si une école propose plus de dix formations (par ex. professions), le pool de direction est augmenté de trois pour cent de degré d'occupation (par offre) à partir de la onzième formation. Il est ainsi tenu compte de la situation particulière des écoles professionnelles (système dual de la formation).

Une autre différence réside dans la rétribution du maître ou de la maîtresse de classe : une leçon par classe pour les classes à plein temps contre une demi-leçon pour les classes à temps partiel. L'OSP autorise, pour les écoles professionnelles également, le nombre d'ordinateurs donnant droit à une contribution qui peuvent être utilisés à l'école et attribue un montant maximum à cette fin ; celui-ci est consigné dans la convention de prestations conclue entre l'école et l'office. Il fait partie de l'enveloppe budgétaire de l'école. En principe, on attribue 0,2 ordinateur par élève et un montant annuel de 925 francs par appareil.

Par ailleurs, il est possible dans le domaine de la formation professionnelle d'augmenter le nombre d'ordinateurs par élève (0.2), surtout pour les apprentissages qui requièrent un recours intensif à l'informatique (p.ex. informaticien, médiamaticien, polymécanicien).

### **4. Ordonnance du 5 avril 2005 sur les écoles cantonales de maturité spécialisée (OEMSp)**

Le commentaire relatif aux modifications indirectes de l'ordonnance sur les écoles de maturité vaut également pour les adaptations de l'ordonnance sur les écoles cantonales de maturité spécialisée.

#### **Dispositions transitoires**

- 1./2. L'adaptation du tableau de l'article 18 conduirait à une baisse de salaire pour les nouveaux venus. Afin de parer ce désagrément, on a l'intention de leur attribuer directement l'échelon 3 au lieu de l'échelon 0. Cette solution, déjà utilisée lors de révisions antérieures de l'OSE, devrait aussi s'appliquer aux enseignantes et aux enseignants retraités qui continuent de se mettre au service de l'école.
3. Le droit à l'indemnité journalière sera supprimé à l'avenir. Pour couvrir et limiter les dommages, les membres du corps enseignant engagés pour une durée déterminée qui, jusqu'à présent, pouvaient faire valoir ce droit, pourront bénéficier du maintien du paiement de leur salaire jusqu'à la fin de l'année en cours au plus tard. Y ont droit notamment les membres du corps enseignant dont l'engagement, et donc la période pendant laquelle leur traitement continue d'être versé, prennent fin entre le 31 mai et le 31 juillet 2005. Cela permettra de colmater quelque peu la brèche entre le moment où leur salaire cesse d'être versé et celui où une rente AI prend éventuellement le relais. A l'avenir, les enseignants et enseignantes engagés pour une durée déterminée devront eux-mêmes veiller à conclure une assurance d'indemnité journalière.

4. Voir le commentaire relatif à l'annexe 1D.

### **Entrée en vigueur**

La présente modification entre en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2005, à l'exception des articles 28n à 28s qui entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2005.

## **Annexes de l'OSE**

### **Annexe 1A**

Les membres du corps enseignant qui ont fait des études postgrades d'enseignant d'école générale et enseignent dans une école secondaire sont désormais classés sans déduction d'échelons préliminaires. Le classement des animateurs et animatrices d'activités théâtrales est lui aussi revu : à l'école générale, ils sont classés comme les enseignantes de travaux d'aiguille, avec une déduction de deux échelons préliminaires. Afin que les enseignants et enseignantes concernés ne subissent pas de perte réelle, le nouveau classement ne concernera que les nouveaux venus ou les personnes reprenant leur activité d'enseignement. Les enseignants et enseignantes en poste continuent de toucher leur traitement sur la base de l'ancien classement.

L'annexe 1A détermine également le nouveau classement des maîtres et maîtresses de jardin d'enfants qui résulte du jugement rendu par le Tribunal administratif du canton de Berne le 1<sup>er</sup> novembre 2004. Comme nous l'avons déjà mentionné au chiffre 2.2, les maîtres et maîtresses de jardin d'enfants sont tous rémunérés sur la base de la classe de traitement 3 depuis le 1<sup>er</sup> mars 2005, un fait qui est désormais consacré dans la législation. D'autres commentaires sont contenus au chiffre 2.2.

### **Annexe 1B**

La colonne « Ecoles du degré diplôme, écoles supérieures de commerce, écoles de maturité » est désormais remplacée par « Ecoles de maturité spécialisée, écoles supérieures de commerce, écoles de maturité ». Cette adaptation était nécessaire, les écoles du degré diplôme (EDD) ayant été remplacées par les écoles de maturité spécialisée (EMSp).

### **Annexe 1C**

Lors de la dernière révision de l'OSE, certaines catégories d'enseignants ont été supprimées par erreur dans cette annexe. Les voici :

- Titulaires d'un diplôme HES
- Enseignant-e-s de technique de vente, gestion d'entreprise et connaissance des marchandises
- Enseignant-e-s de communication
- Enseignant-e-s de disciplines administratives (au moins 4 diplômes)
- Enseignant-e-s de disciplines administratives (au moins 3 diplômes)
- Artistes

L'annexe doit donc être de nouveau complète, mais il n'a été procédé à aucune adaptation sur le fond.

### **Annexe 1D**

L'annexe 1D a elle aussi été reprise, pour l'essentiel, du droit en vigueur. Les directions des écoles du degré diplôme (EDD) rattachées ne font plus l'objet d'un classement spécifique. Les EDD ont d'ores et déjà été transformées en écoles de maturité spécialisée (EMSp). Les EMSp germanophones sont gérées en tant que sections propres des écoles de maturité sur le site même de ces écoles. Leur direction est assurée par un membre de la direction de l'école de maturité. Il peut s'agir du suppléant ou de la suppléante de la direction de l'école de maturité ou

d'un autre membre de la direction. Chacune de ces deux fonctions est affectée à une classe de traitement propre.

A partir de 2010, les directeurs et directrices des jardins d'enfants et des établissements de la scolarité obligatoire qui ne sont pas titulaires d'un diplôme reconnu de directeur ou directrice d'école seront classés pour cette fonction avec une déduction d'échelons préliminaires. Jusqu'ici, quelque 800 directeurs et directrices d'école ont fréquenté les modules de base ainsi que les modules de formation continue AFS dans la partie germanophone du canton. Parmi eux, seuls 40 ont obtenu le certificat au terme de la formation. Le fait que les efforts à consentir n'aient pas de répercussions sur le traitement a certainement joué un rôle important dans ce résultat.

Si les tâches de la direction d'école sont à présent clairement définies et les ressources attribuées pour les accomplir augmentées, il est impératif que la formation se répercute sur les traitements. Les modules suivis jusqu'ici seront pris en compte pour la filière de l'*Institut für Weiterbildung* (IWB) conduisant au certificat ; les formations déjà terminées seront entièrement reconnues. D'autres filières de formation à la direction d'école reconnues par la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique seront également reconnues. Pour la partie francophone du canton, seront notamment reconnues les attestations suivantes :

- cours modulaire cantonal DIRES (1995 – 1997)
- cours romand FORRES (dès 1999).

Un délai transitoire de cinq ans à partir de l'entrée en vigueur de cette partie de l'OSE est prévu pour l'introduction de ces dispositions.

Par ailleurs, dans le tableau b de l'annexe 1D, le terme « Direction de division » doit être remplacé par « Autres fonctions de direction » et ce afin d'éviter que les écoles soient amenées à créer leurs propres divisions pour certaines fonctions de direction d'école à caractère transversal (par exemple, domaine du développement de la qualité). C'est pourquoi le titre du tableau b est également modifié en ce sens.

Une remarque a également été ajoutée afin de préciser que pour une suppléance de direction d'école, la classe de traitement indiquée peut être sollicitée au plus pour un poste à plein temps, comme pour les fonctions de direction d'école.

## **Annexe 2**

Le programme d'enseignement obligatoire dans les nouvelles écoles de maturité spécialisé est de 24,5 leçons, ce qui correspond à celui qui est fixé pour les écoles de maturité professionnelle. Ces deux catégories peuvent être regroupées.

## **Annexes 3A à 3C**

Etant donné qu'une nouvelle base de calcul a été prévue pour les indemnités des directions d'école et des titulaires de fonctions d'administration d'école, les annexes 3A à 3C actuelles sont superflues et doivent donc être abrogées.

## **Annexe 4**

L'annexe 4 définit à présent pour l'école obligatoire et les jardins d'enfants l'attribution des ressources destinées à la direction d'école et à l'accomplissement des tâches spéciales. A l'avenir, la répartition des ressources du pool de direction et du pool général sera effectuée proportionnellement au nombre de classes d'une école. Contrairement à la solution actuelle, cela permettra d'éviter que le regroupement d'écoles n'entraîne une diminution des ressources et empêchera donc que les communes n'optent pour une organisation scolaire inappropriée.

Pour l'école obligatoire, il s'est avéré que le calcul du pool de direction sur la base du nombre d'élèves, du nombre de leçons données et du nombre de collaborateurs et collaboratrices - comme l'a montré l'étude évoquée précédemment - entraînerait une charge de travail supplémentaire disproportionnée par rapport à l'amélioration gagnée en termes de répartition des ressources. Un calcul effectué sur la base du nombre d'élèves, du nombre de leçons données et du nombre de collaborateurs et collaboratrices dans une école de taille moyenne



donne, dans les limites des ressources financières disponibles, un pourcentage de degré d'occupation de 5, voire de 7,5 pour cent (en cas de structures scolaires plus complexes) par classe pour le pool de direction. Sont par exemple considérées comme des structures complexes les écoles bilingues. Sur proposition de la direction d'école, l'autorité chargée de l'engagement statue sur la répartition des ressources disponibles entre les membres de la direction d'école. Sur proposition de la direction d'école encore, la commission scolaire peut transférer au pool général des pourcentages de degré d'occupation attribués au pool de direction. Les pourcentages transférés sont multipliés par le facteur 1,2. Un transfert de ce type peut être autorisé ou annulé pour le début d'un semestre. Les droits des titulaires des pourcentages d'occupation concernés, prévus dans la législation régissant le statut du personnel enseignant, sont réservés.

Le contenu de chacune des tâches spéciales est défini par la direction d'école dans un descriptif de poste en fonction des besoins de l'école. L'Office de l'enseignement préscolaire et obligatoire, du conseil et de l'orientation (OECO) attribue au pool général deux pour cent de degré d'occupation par classe. Il appartient à la direction d'école de décider des engagements dans ce cadre. Les tâches spéciales peuvent aussi être confiées à des enseignants et des enseignantes qui ne disposent pas d'un titre d'enseignement au degré concerné. Etant donné que le nombre d'ordinateurs est fixé de manière centrale pour le soutien à l'infrastructure informatique ainsi que pour le conseil informatique interne à l'école, ce domaine est réglé séparément. Chaque classe dispose de trois ordinateurs au maximum (quatre si l'école ne compte qu'une classe) ; une indemnité de 0,333 pour cent est prévue pour chaque ordinateur.

L'annexe 4 précise en outre que l'OECO règle les détails concernant l'octroi, la demande et le transfert de pourcentages de degré d'occupation pour les pools. Ainsi par exemple, les pourcentages de degrés d'occupation disponibles pour les pools sont examinés et octroyés par les inspections scolaires dans le cadre de l'autorisation ordinaire des programmes d'enseignement. Les projets et descriptifs de postes concernant les tâches à accomplir dans le cadre du pool doivent donc, si besoin est, être portés à la connaissance des inspections scolaires. En ce qui concerne les directions qui gèrent des classes de jardin d'enfants, il peut également être décidé que celles-ci comptent comme les classes de la scolarité obligatoire pour l'attribution des ressources. Par contre, l'étude évoquée précédemment a révélé que le nombre de sites d'une école n'a pas d'influence directe sur la charge de travail de la direction d'école et ne doit donc plus être un facteur d'augmentation des ressources.

Les pools ne peuvent être revendiqués en totalité que lorsque les tâches de la direction sont accomplies intégralement par la direction d'école et par le corps enseignant.

#### **4. Incidences sur le personnel et incidences financières**

##### **4.1. Incidences sur le personnel**

Le projet n'a pas directement d'incidence sur le nombre d'engagements d'enseignants et d'enseignantes.

##### **4.2. Incidences financières**

Le projet a des incidences financières dans les domaines suivants. Les mesures sont prévues dans le budget et le plan financier actuels et elles n'impliquent pas l'inscription de ressources supplémentaires dans la planification financière.

##### **4.2.1 Ajustement des ressources pour les fonctions de direction et d'administration d'école ainsi que pour l'informatique**

Charges périodiques annuelles pesant sur le budget et le plan financier

Mesure		2005 en CHF	2006 en CHF	2007 en CHF	2008 en CHF
Ajustement des ressources pour les fonctions de direction et d'administration d'école ainsi que pour l'informatique	Ecole obligatoire /jardin d'enfants	2 200 000	5 200 000	5 200 000	5 200 000
Ajustement des ressources pour les fonctions de direction et d'administration d'école ainsi que pour l'informatique	Ecoles de maturité	500 000	1 200 000	1 200 000	1 200 000
Ajustement des ressources pour les fonctions de direction et d'administration d'école ainsi que pour l'informatique	Ecoles professionnelles	1 100 000	2 600 000	2 600 000	2 600 000

#### 4.2.2 Adaptation du classement des maîtres et maîtresses de jardin d'enfants

Mesure	2005 en CHF	2006 en CHF	2007 en CHF	2008 en CHF
Augmentation totale des traitements bruts	91 135	318 974	605 139	955 099
Cotisations d'assurance sociale ordinaires (19% du traitement brut)	17 316	60 605	114 976	181 469
<b>Total</b>	<b>108 451</b>	<b>379 579</b>	<b>720 116</b>	<b>1 136 568</b>

#### 4.2.3 Gestion des absences

La fonction du ou de la gestionnaire des absences doit être définie et ce poste pourvu. Partant d'une moyenne annuelle de 50 à 55<sup>2</sup> enseignants et enseignantes portés malades sur le long terme, on propose un degré d'occupation de 80% au moins pour l'engagement du ou de la responsable de la gestion des absences. Si le nombre de cas devait augmenter à 75, un degré d'occupation de 120 pour cent serait nécessaire.

Par ailleurs, la coordination des informations entre tous les services impliqués dans la gestion des absences mérite la plus grande attention. Afin d'éviter les chevauchements, il faut introduire un calendrier strict et informer l'ensemble des autres services. Les tâches administratives exigeront un poste de secrétaire de 30 à 40%.

Au cours de la première année, les coûts salariaux s'élèveront en tout à un montant de 130 000 à 150 000 francs.

L'utilité d'une bonne gestion des absences et les économies qu'elle permet sont considérables. Le canton et la caisse de prévoyance ont tout intérêt à ce que la somme des indemnités journalières ainsi que les coûts liés au maintien du versement des traitements et à la mise en place de suppléances puissent être réduits. La Caisse d'assurance du corps enseignant bernois

<sup>2</sup> Cette hypothèse repose sur les chiffres de la statistique CACEB que nous avons déjà mentionnée et sur la valeur empirique selon laquelle environ un quart des cas de maladie du corps enseignant se prolongeant au-delà de trois mois déboucherait sur une mise à la retraite anticipée.

(CACEB) escompte des économies de l'ordre de 11 millions de francs<sup>3</sup> grâce au changement apporté à la notion d'invalidité – ce qui évite une augmentation des cotisations de 3 points de pourcentage pour un risque d'invalidité accru ; s'y ajoutent 2,3 millions de francs supplémentaires en raison du maintien, pendant deux ans, du versement des traitements par le canton. Les coûts actuels de la CACEB pour des prestations d'invalidité sont nettement supérieurs à ceux qui sont proposés dans le calcul que la Direction de la justice, des affaires communales et des affaires ecclésiastiques (DJE) a effectué le 20.10.2004.

#### 4.2.4 Versement du traitement en cas de maladie et d'accident

La période pendant laquelle les traitements des enseignants et enseignantes engagés pour une durée déterminée étant prolongée au 31 décembre 2005 dans le cadre de la disposition transitoire n° 4, on s'attend à des coûts supplémentaires de quelque 350 000 francs.

Il est plus difficile d'estimer les coûts résultant de la prolongation à douze mois au plus – mais au maximum jusqu'à la fin de l'engagement – du maintien du versement du traitement en cas de maladie et d'accident des enseignants engagés pour une durée déterminée. On admet toutefois que ce surcroît de coûts sera minime par rapport à la somme salariale.

### 5. Incidences sur les communes

Dans le cadre de la répartition des charges pour l'école obligatoire, les communes contribuent à raison de 30% aux mesures d'harmonisation. Il s'ensuit pour elles les coûts supplémentaires suivants :

#### 5.1. Ajustement des ressources pour les fonctions de direction et d'administration d'école ainsi que pour l'informatique

Mesures		2005 en CHF	2006 en CHF	2007 en CHF	2008 en CHF
Adaptation des ressources pour les fonctions de direction et d'administration de l'école ainsi que pour l'informatique	Ecole obligatoire/ jardin d'enfants	660 000	1 560 000	1 560 000	1 560 000

#### 5.2. Reclassement, dès le 1<sup>er</sup> août 2005, des maîtres et maîtresses de jardin d'enfants en fonction

Massnahme	2005 en CHF	2006 en CHF	2007 en CHF	2008 en CHF
Augmentation totale des traitements bruts	27 340	95 692	181 541	286 529
Cotisations d'assurance sociale ordinaires (19% du traitement brut)	5194	18 181	34 492	54 440
<b>Total</b>	<b>32 534</b>	<b>113 873</b>	<b>216 033</b>	<b>340 969</b>

<sup>3</sup> Voir les mesures 3 et 4 du concept d'assainissement du 20.10.2004 de la DJE.

## 6. Proposition

Compte tenu de l'évaluation de la consultation et du corapport, la Direction de l'instruction publique propose l'acceptation du projet.

Berne

Le directeur de l'instruction publique



Mario Annoni