

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

## Sommaire

Sommaire.....	I
Répertoire des tableaux .....	I
Annexe.....	II
1 Situation initiale .....	1
1.1 Révision partielle de la législation sur le statut du personnel enseignant de 2005....	1
1.2 Révision partielle du décret sur le statut du personnel enseignant de 2005 .....	1
1.3 Adoption de la motion M 324/05 le 24 janvier 2006.....	1
1.4 Mise en œuvre de la motion M 324/05.....	1
1.5 Expertise de l'Université de Berne concernant la nécessité d'une nouvelle révision partielle de la LSE.....	2
1.6 Droit en vigueur à partir du 1 <sup>er</sup> août 2006 .....	2
2 Révision partielle de l'OSE au 1 <sup>er</sup> août 2006.....	2
2.1 Principales modifications .....	2
2.1.1 Adaptation du système de rémunération .....	2
2.1.2 Ressources attribuées aux directions d'école de l'école obligatoire et du jardin d'enfants.....	3
2.1.2.1 Situation initiale .....	3
2.1.2.2 Ressources supplémentaires et nouvelle base de calcul.....	3
2.1.2.3 Ressources attribuées aux directions pour l'enseignement spécialisé.....	5
2.1.3 Formation continue .....	6
2.1.4 Entretien d'évaluation périodique .....	6
2.1.5 Annexes .....	6
2.1.6 Evaluation de fonction pour les maîtres et maîtresses de jardin d'enfants et nouveau classement .....	6
2.1.6.1 Résultats de l'évaluation de la fonction des maîtres et maîtresses de jardin d'enfants (valeur en points du poste, validée).....	7
2.1.6.2 Valeur du marché (comparaison intercantonale) .....	7
2.1.6.3 Comparaison des temps de travail .....	8
2.1.6.4 Passage des maîtres et maîtresses de jardin d'enfants en classe 5.....	8
3 Commentaire détaillé des dispositions .....	11
4 Incidences sur le personnel et sur les finances .....	21
4.1 Incidences en matière de politique du personnel .....	21
4.2 Incidences sur les finances.....	22
4.2.1 Ressources destinées au pool de direction à l'école obligatoire et au jardin d'enfants .....	22
4.2.2 Ressources destinées au pool général à l'école obligatoire et au jardin d'enfants .....	22
4.2.3 Ressources pour la direction de l'enseignement spécialisé .....	22
4.2.4 Evaluation de fonction pour les maîtres et maîtresses de jardin d'enfants..	23
4.2.5 Total des coûts supplémentaires.....	24
5 Incidences sur les communes .....	25
6 Proposition .....	26

## Répertoire des tableaux

Tableau 1 :	Comparaison des traitements de départ et des traitements maximaux des maîtres et maîtresses des cantons de Berne et de Lucerne au 1.1.06 (traitements de départ des enseignants bernois avec 3 échelons).....	8
Tableau 2:	Calcul de la nouvelle classe de traitement des maîtres et maîtresses de jardin d'enfants bernois .....	10
Tableau 3 :	Coûts supplémentaires engagés pour les ressources destinées aux directions d'établissement à l'école obligatoire et au jardin d'enfants.....	22

Tableau 4 :	Coûts supplémentaires engagés pour les ressources destinées aux directions d'établissement dans le domaine de l'enseignement spécialisé à l'école obligatoire et au jardin d'enfants .....	23
Tableau 5 :	Total de la masse salariale des maîtres et maîtresses de jardin d'enfants au 1 <sup>er</sup> août 2006.....	23
Tableau 6 :	Coûts supplémentaires au 1 <sup>er</sup> août 2006 lors du reclassement des maîtres et maîtresses de jardin d'enfants (salaires seuls).....	23
Tableau 7 :	Etat des données Persiska au 20 janvier 2006.....	23
Tableau 8 :	frais totaux induits par l'attribution d'une classe de traitement supérieure aux maîtres et maîtresses de jardin d'enfants .....	24
Tableau 9 :	Total des coûts supplémentaires .....	25
Tableau 10 :	Total des coûts supplémentaires (part communale) .....	25

## **Annexe**

- Rapport sur l'évaluation de fonction pour les maîtres et maîtresses de jardin d'enfants

## **1 Situation initiale**

### **1.1 Révision partielle de la législation sur le statut du personnel enseignant de 2005**

Dans le cadre d'un remaniement coordonné du droit régissant le statut général de la fonction publique dans le canton de Berne, le Grand Conseil a adopté une nouvelle loi sur le personnel (LPers ; RSB 153.01) le 16 septembre 2004 et une révision partielle de la loi du 20 janvier 1993 sur le statut du personnel enseignant (LSE ; RSB 430.250) le 23 novembre 2004. La nouvelle loi sur le personnel est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2005. Etant donné que le référendum a été lancé contre la révision partielle de la LSE, celle-ci n'a pas pu entrer en vigueur comme prévu le 1<sup>er</sup> août 2005. Elle a été acceptée lors de la votation populaire du 25 septembre 2005, raison pour laquelle une entrée en vigueur était prévue pour le 1<sup>er</sup> août 2006 (début de l'année scolaire).

### **1.2 Révision partielle du décret sur le statut du personnel enseignant de 2005**

Comme une entrée en vigueur de la révision partielle de la LSE au 1<sup>er</sup> août 2005 n'était pas possible en raison du référendum, il a fallu trouver une solution transitoire (cf. rapport présenté le 19 janvier 2005 par le Conseil-exécutif au Grand Conseil concernant le décret sur le statut du personnel enseignant [DSE] [Modification]). Le Conseil-exécutif a donc soumis au Grand Conseil une révision partielle du décret du 8 septembre 1994 sur le statut du personnel enseignant (DSE ; RSB 430.250.1). Cette modification devrait rester en vigueur jusqu'à ce que le peuple se prononce sur la révision partielle de la LSE et que celle-ci entre en vigueur (date prévue: le 1<sup>er</sup> août 2006).

Pour augmenter le traitement des enseignants et enseignantes en début de carrière, le Grand Conseil, lors des débats sur la révision partielle du DSE, a inséré une disposition précisant que le traitement de départ d'un enseignant ou d'une enseignante qui possède les qualifications requises ne peut pas représenter moins de 99 pour cent du traitement de base.

En prenant cette décision, le Grand Conseil n'a pas tenu compte du fait que la révision partielle du DSE constituait une solution transitoire liée à la révision partielle de la LSE.

### **1.3 Adoption de la motion M 324/05 le 24 janvier 2006**

Le 24 janvier 2006, le Grand Conseil a adopté la motion M 324/2005; Loosli-Amstutz, Detligen [VLL], Pauli, Schliern [UDC], Löffel, Münchenbuchsee [PEV] intitulée *Révision du décret sur le statut du personnel enseignant : inclusion du traitement de départ conformément à la volonté du Grand Conseil* qui charge le Conseil-exécutif de « faire en sorte que même après l'entrée en vigueur de la révision de la LSE, le traitement de départ soit garanti dans le décret sur le statut du personnel enseignant aux enseignants et enseignantes qui débutent dans le métier, conformément à la décision du Grand Conseil d'avril 2005 ».

### **1.4 Mise en œuvre de la motion M 324/05**

Le traitement de base est fixé en francs à l'annexe I de la LSE partiellement révisée que le peuple a acceptée le 25 septembre 2005. L'accomplissement du mandat donné par la motion M 324/05 requiert donc une nouvelle modification de la LSE (cf. 1.5). Le Conseil-exécutif a décidé d'attendre que le Grand Conseil se prononce sur la modification de loi nécessaire à la mise en œuvre de la motion pour faire entrer en vigueur la LSE partiellement révisée. Il a également décidé de conduire la révision partielle découlant de la motion M 324/05 le plus rapidement possible, de manière à permettre une entrée en vigueur de la LSE partiellement révisée et de l'OSE totalement révisée au 1<sup>er</sup> août 2007.

## **1.5 Expertise de l'Université de Berne concernant la nécessité d'une nouvelle révision partielle de la LSE**

Lors des débats politiques sur la motion M 324/05, les motionnaires ont fait valoir que le Conseil-exécutif était habilité à fixer le traitement de départ du personnel enseignant par voie d'ordonnance. Cette affirmation a fait l'objet d'une expertise conduite par le professeur Markus Müller, de l'Université de Berne, dont les conclusions sont résumées ci-après (cf. expertise de l'Université de Berne du 6.2.06, p.9) :

Les exigences formulées dans la motion Loosli-Amstutz/Pauli/Löffel ne peuvent pas être mises en œuvre sous la forme d'une ordonnance du Conseil-exécutif ; elles requièrent une modification de la LSE, et ce pour deux raisons :

- Ces exigences ne peuvent pas être appréhendées comme une pure question d'application de la loi. Il n'est donc pas possible de les mettre en œuvre par le biais d'une ordonnance d'application en vertu de l'article 27, alinéa 2, chiffre 9 LSE.
- Ces exigences ne peuvent donc pas non plus être satisfaites par l'édition d'ordonnances de substitution. Certes, l'article 13, alinéa 4 LSE autorise le Conseil-exécutif à édicter de telles ordonnances mais l'étendue de cette compétence législative est restreinte. Elle ne peut s'exercer que dans des situations particulières et non prévisibles sur le marché du travail, qui laissent supposer que le bon fonctionnement de l'école est menacé. Les dispositions prévues à l'article 13, alinéa 4 OSE ne couvrent donc pas l'élimination de difficultés générales lors de l'introduction du nouveau droit.

## **1.6 Droit en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> août 2006**

Jusqu'à la décision du Grand Conseil, les bases légales en vigueur actuellement, c'est-à-dire la LSE (sans les articles révisés), le DSE ainsi que l'ordonnance du 21 décembre 1994 sur le statut du personnel enseignant (OSE ; RSB 430.251.0) restent en vigueur.

## **2 Révision partielle de l'OSE au 1<sup>er</sup> août 2006**

En application des bases légales en vigueur, les membres du personnel enseignant bénéficieront au 1<sup>er</sup> août 2006 d'une progression salariale automatique (cf. art. 8, al. 2 et 3 DSE ; art. 18 et 18a OSE). Ces dernières années, cette progression a été appliquée avec certaines restrictions (modification annuelle des articles 18 et 18a OSE). L'arrêté du Conseil-exécutif n°3613 pris le 23 novembre 2005 prévoit une masse salariale de 0,5 pour cent pour la progression individuelle des traitements du personnel enseignant. Afin de mettre en œuvre cette prescription, il est de nouveau nécessaire de freiner la progression individuelle des traitements du personnel enseignant par une modification des articles 18 et 18a OSE.

Outre les modifications des articles relatifs aux traitements dans l'OSE, d'autres dispositions qui avaient été prévues pour la révision totale de l'OSE doivent d'ores et déjà être adaptées dans le cadre de la présente révision partielle au 1<sup>er</sup> août 2006. Les domaines concernés peuvent être modifiés ou introduits à l'appui des bases légales en vigueur. Ils ne sont pas couplés avec la révision partielle de la LSE.

### **2.1 Principales modifications**

#### **2.1.1 Adaptation du système de rémunération**

Cf. point 2.

## **2.1.2 Ressources attribuées aux directions d'école de l'école obligatoire et du jardin d'enfants**

### **2.1.2.1 Situation initiale**

Le succès d'une école suppose

- que toutes les personnes impliquées dans son fonctionnement aient une ambition commune,
- que des objectifs soient fixés pour le développement de l'école et alliés à une planification de la formation continue,
- que les processus de travail et l'évaluation de la qualité soient structurés et
- que les écoles jouissent d'une autonomie partielle dans un cadre prédéfini.

Ces quatre éléments ne peuvent être réunis qu'au sein d'écoles dites « dirigées », dotées d'une direction forte. Le principe de l'école dirigée – selon lequel la direction d'école assume la direction opérationnelle de l'établissement en matière de gestion et de ressources humaines – et l'importance croissante du développement de l'école confrontent les directions d'école à des exigences nouvelles et élevées.

Dans le canton de Berne, l'école dirigée est institutionnalisée dans le domaine de l'école obligatoire et des jardins d'enfants et une direction d'école est mise en place dans tous les établissements. Initialement, les tâches des directions d'école étaient surtout axées sur l'organisation et l'administration de l'école (p. ex. planification de l'année scolaire, accomplissement de tâches administratives, direction de conférences etc.). A partir de là, la Direction de l'instruction publique a commandé une évaluation des fonctions de direction au jardin d'enfants, à l'école obligatoire et au cycle secondaire II dans le canton de Berne.

Dans le cadre de cette étude, divers facteurs d'influence sur la charge de travail des directions d'école à tous les degrés d'enseignement ont été constatés :

- le nombre d'élèves,
- le nombre de leçons données (facteur permettant de mesurer la complexité de l'école) et
- le nombre de collaborateurs et de collaboratrices à diriger.

L'étude a également montré que pour les écoles de même taille, la charge de travail des directions est la même aux cycles primaire et secondaire I.

Globalement, l'étude a révélé que les directions d'école sont la plupart du temps nettement surchargées. En effet, leur charge de travail dépasse en moyenne de 75 pour cent leur décharge horaire. Autrement dit, jusqu'à l'été 2000, le canton de Berne n'a indemnisé que 60 pour cent du travail fourni par les directions d'école.

Des mesures d'urgence ont été prises dans le cadre de la révision de l'OSE au 1<sup>er</sup> août 2001. Le pool de direction a été augmenté d'un montant de base de 10 pour cent de degré d'occupation dans tous les établissements de la scolarité obligatoire (cinq % pour les écoles ne comprenant qu'une classe), au cycle primaire comme au cycle secondaire I. Mais au vu de la surcharge de travail des directions dans les écoles de dimension moyenne, et en particulier dans les écoles de grande dimension, qui a été mise en évidence par l'étude, ces ressources supplémentaires ne sont toujours pas suffisantes.

### **2.1.2.2 Ressources supplémentaires et nouvelle base de calcul**

Depuis que l'étude a été effectuée, le rôle de la direction d'école, ses tâches et les exigences qui lui sont posées ont beaucoup changé :

- Nouvelles tâches dans le domaine de la direction pédagogique (p. ex. pilotage de l'élaboration de programmes scolaires impliquant la définition d'axes prioritaires de développement de l'école, introduction d'innovations méthodologiques et didactiques, élaboration de concepts pour la participation des parents, visites de classe etc.).
- Nouvelles tâches dans le domaine de la gestion du personnel (p.ex. conduite d'entretiens d'évaluation périodique, une tâche déjà accomplie par quelques directeurs et directrices d'école)

- Intensification du travail d'information et de relations publiques (p. ex. interlocuteurs et partenaire de négociation des autorités, des parents etc.)
- Développement et évaluation de la qualité de l'école dans son ensemble (p. ex. élaboration d'un projet de développement et d'évaluation de la qualité, évaluation interne etc.).

Les prescriptions fixées dans la stratégie de la formation du canton de Berne en ce qui concerne les écoles dirigées impliqueront de nouvelles tâches pour les directions d'école.

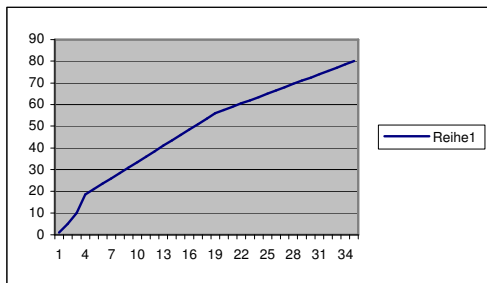
Alors que les tâches des directions d'école sont devenues nettement plus nombreuses, les ressources nécessaires n'ont pas augmenté dans la même proportion. Depuis la modification de l'OSE au 1<sup>er</sup> août 2005, il est vrai qu'au niveau des jardins d'enfants et de la scolarité obligatoire, les écoles de grande dimension bénéficient de ressources supplémentaires en fonction du nombre d'élèves relevant de la responsabilité de la direction. Toutefois, cette augmentation demeure insuffisante. Conséquence : la surcharge de travail des directions d'école est une source d'insatisfaction et entraîne une augmentation des fluctuations de personnel.

Il est prévu dans le cadre de la présente modification de l'OSE d'augmenter de nouveau les ressources destinées aux directions d'école.

L'attribution des ressources à l'école obligatoire et dans les jardins d'enfants doit désormais se faire au moyen d'une formule qui prend en compte les trois facteurs d'influence (nombre d'élèves, nombre de leçons dispensées, nombre de collaborateurs et de collaboratrices). Cette procédure s'applique déjà depuis le 1<sup>er</sup> août 2005 au cycle secondaire II et dans les écoles supérieures ; pour autant que l'on puisse en juger au bout d'une année d'application, elle est acceptée et a fait ses preuves, notamment en raison de sa plus grande transparence par rapport à l'ancien système. Pour la première fois, un modèle unique est appliqué pour calculer les ressources à tous les degrés scolaires.

### **Modèle actuel à l'école obligatoire et dans les jardins d'enfants**

A l'école obligatoire et dans les jardins d'enfants, les ressources sont réparties aujourd'hui comme hier selon un système dégressif.



Les inconvénients de ce modèle sont les suivants :

- Le système actuel table sur l'hypothèse erronée selon laquelle le travail de la direction d'école diminue à mesure que le nombre de classes augmente. Certes, certaines tâches dépendent du nombre de classes prises en charge (p. ex. tâches administratives, participation à des séances officielles) mais c'est surtout au niveau de la conduite du personnel que l'augmentation de la charge de travail est linéaire et que les besoins de coordination augmentent en termes de collaboration, de communication et de tâches internes communes. Ainsi, plus il y a de classes, plus on escompte de suppléances à organiser et à encadrer. Lorsque le nombre de classes augmente, les procédures de recrutement à accompagner et organiser sont elles aussi plus nombreuses. Les tâches augmentent également de manière linéaire dans le domaine de l'organisation (p. ex. planification de l'année scolaire) comme dans ceux du développement et de l'évaluation de la qualité (p. ex. évaluations internes, introduction de mesures).

- Tenir compte uniquement du nombre de classes serait également une erreur, puisque leur dimension est variable ; cela risquerait donc de conduire à des distorsions au niveau du pool de direction (les écoles comprenant des classes à faible effectif sont favorisées).
- Dans la stratégie de la formation, il est prévu que les écoles dirigées par des professionnels comptent un minimum de huit à dix classes. Les écoles de petite dimension devront donc être regroupées. L'introduction de la formule ôte toute validité au principal argument avancé contre le regroupement de petites écoles puisqu'elle supprime le versement du montant de base.
- Même si le calcul basé sur le nombre de classes a été quelque peu « arrondi » par la prise en compte, depuis le 1<sup>er</sup> août 2005, du nombre d'élèves dans les écoles de grande dimension, il ne permet pas le pilotage en finesse que souhaiterait la Direction de l'instruction publique. Le calcul du pool de direction au moyen d'une formule tenant compte des différents facteurs d'influence offre donc une solution plus nuancée et plus équitable. Grâce à la pondération du nombre de leçons, ce sont en particulier les écoles à structures complexes qui obtiendront plus de ressources. On considère qu'une école présente des structures complexes notamment lorsqu'elle propose un large éventail de formations.

### **Nouveau modèle pour l'école obligatoire et les jardins d'enfants**

Les conséquences d'un mode de calcul fondé sur une formule pour l'école obligatoire et les jardins d'enfants sont les suivantes :

- Environ 72 pour cent des directions d'école reçoivent plus de ressources qu'auparavant
  - o 35 pour cent des directions d'école : 0 à 10 pour cent de ressources en plus
  - o 23 pour cent des directions d'école : 10 à 20 pour cent de ressources en plus
  - o 8 pour cent des directions d'école : 20 à 30 pour cent de ressources en plus
  - o 5 pour cent des directions d'école : 30 à 67 pour cent de ressources en plus
- Cette formule accorde à environ la moitié des directions d'école un pool de direction de 40 pour cent au moins (environ 300 directions d'école sur près de 650, état au mois d'octobre 2005), pourcentage nécessaire à une direction d'école professionnelle (cf. Stratégie de la formation, p. 14). En même temps, cette valeur concerne la direction de quelque 78 pour cent de tous les élèves.
- Environ 28 pour cent des écoles perdront des ressources à la suite des nouvelles bases de calcul. Pour quelque 50 pour cent de ces écoles dites perdantes, la perte équivaudra cependant à moins d'une leçon.

La formule porte sur 39 semaines d'école. Si le nombre de semaines d'école par année est différent, il faut procéder à une correction. Dans ce cas, l'Office de l'enseignement préscolaire et obligatoire, du conseil et de l'orientation (OECO) prescrit le facteur de conversion nécessaire au calcul du volume du pool de direction.

### **2.1.2.3 Ressources attribuées aux directions pour l'enseignement spécialisé**

La présente révision instaure une nouvelle base légale contraignante pour la rémunération des directions d'école dans le domaine de l'enseignement spécialisé et remédie ainsi à une inégalité de droit existante. Dans sept communes et régions du canton de Berne les tâches de direction et de coordination dans ce domaine sont rétribuées par le truchement du pool spécial (actuel art. 35, al. 3 OSE). Bon nombre de demandes d'octroi d'une indemnité pour les tâches de direction relevant du domaine de l'enseignement spécialisé ont été refusées par l'Office de l'enseignement préscolaire et obligatoire, du conseil et de l'orientation (OECO) au motif qu'un règlement définitif de la question aurait lieu dans le cadre de la révision totale de l'OSE.

Jusqu'à présent, les indemnités versées ne reposaient sur aucun critère homogène. Désormais, le pool de direction pour les tâches relevant de l'enseignement spécialisé sera calculé en



fonction du nombre de leçons disponibles au sein de l'unité administrative. Appliquer les critères utilisés pour le calcul du pool de direction et du pool général au niveau de l'enseignement régulier est impossible dans ce domaine, en raison du profil professionnel et des conditions de travail particulières des personnes qui dispensent l'enseignement spécialisé.

### **2.1.3 Formation continue**

Diverses dispositions régissant la formation continue ont d'ores et déjà été intégrées à l'OSE au 1<sup>er</sup> août 2005. La modification des conditions générales et l'adaptation de certains processus, notamment, impliquent un remaniement des articles concernés.

### **2.1.4 Entretien d'évaluation périodique**

L'entretien d'appréciation et de développement est un outil pertinent pour l'encouragement du personnel de même que pour le contrôle et le développement de la qualité. Il constitue en cela un important instrument de direction. Il sera obligatoire pour tous les degrés scolaires à partir du 1<sup>er</sup> août 2006.

### **2.1.5 Annexes**

Les annexes 1A à 1C sont complétées par de nouvelles catégories d'enseignants et d'enseignantes. Des modifications ont également été apportées dans divers domaines aux dénominations de diplômes et de titres de fin d'études. La nouvelle affectation des maîtres et maîtresses de jardin d'enfant à la classe 5 figure à l'annexe 1A (cf. point 2.1.6).

L'actuelle annexe 2 est remplacée par les annexes 2A (pour l'école obligatoire et les jardins d'enfants ainsi que pour le cycle secondaire II) et 2B (pour les écoles supérieures et le domaine de la formation continue). L'annexe 2A fixe le nombre de semaines d'école qui correspond à un degré d'occupation de 100 pour cent. L'annexe 2B n'indique que le nombre de leçons annuelles correspondant à un degré d'occupation de 100 pour cent. Cette adaptation s'imposait étant donné que les écoles supérieures proposent des filières de formation modulaires auxquelles le système de leçons hebdomadaires ne peut s'appliquer.

### **2.1.6 Evaluation de fonction pour les maîtres et maîtresses de jardin d'enfants et nouveau classement**

Par arrêté du Conseil-exécutif n°0798 du 2 mars 2005 intitulé *Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 1. November 2004 betreffend Lohngleichheit für Kindergartenlehrkräfte: Umsetzung des Urteils*, la Direction de l'instruction publique a été chargée de conduire une évaluation de fonction relative au classement des maîtres et maîtresses de jardin d'enfants. Cette évaluation, qui consiste à analyser et apprécier les exigences nécessaires à l'exercice correct d'une fonction, doit permettre de déterminer avec certitude s'il y a lieu de procéder à une réaffectation dans une classe de traitement supérieure. La nouvelle formation de cette catégorie d'enseignants et d'enseignantes est également prise en compte.

La Direction de l'instruction publique a chargé un institut de recherche privé et indépendant d'effectuer une étude scientifique visant à analyser la fonction des maîtres et maîtresses de jardin d'enfants. La société *empiricon AG für Personal- und Marktforschung*, sise à Berne, a ainsi étudié d'octobre 2005 à février 2006 les postes des maîtres et maîtresses de jardin d'enfants dans le canton de Berne en analysant la valeur de leur travail et de leur fonction.

En janvier et février 2006, les résultats ont été analysés, les valeurs calculées puis les conclusions validées.

*Les fondements de l'étude et la méthodologie appliquée pour cette évaluation de fonction sont présentés de manière très détaillée (de la conception de l'étude jusqu'à la validation des conclusions) dans un rapport spécifique de la Direction de l'instruction publique qui est annexé au présent rapport.*

### **2.1.6.1 Résultats de l'évaluation de la fonction des maîtres et maîtresses de jardin d'enfants (valeur en points du poste, validée)**

- Sur le plan des exigences et connaissances professionnelles, l'étude met en évidence des différences entre le jardin d'enfants et l'école primaire, d'une part et les écoles générales et secondaires, d'autre part. Il existe plus particulièrement une nette différence en termes d'exigences et de sollicitations intellectuelles.
- Au vu de la valeur en points des exigences organisationnelles, on constate qu'au jardin d'enfants, celles-ci sont dans l'ensemble légèrement plus élevées qu'aux autres degrés scolaires. Cette différence s'explique principalement par les exigences plus élevées qui sont posées pour l'organisation et la documentation de l'enseignement.
- En ce qui concerne les exigences méthodologiques et didactiques, certaines d'entre elles sont jugées plus élevées par les maîtres et maîtresses de jardin d'enfants et leurs directeurs et directrices que par les groupes de référence. Ces exigences se réfèrent plutôt au niveau de développement des élèves et à la grande diversité des unités d'enseignement, qui requiert de la souplesse de la part du personnel enseignant.
- Les exigences et sollicitations psychiques sont jugées plus élevées aux degrés scolaires du groupe de référence qu'au jardin d'enfants. A ce degré, le personnel enseignant est confronté à une pression moins forte en termes d'attentes (p. ex. attentes des parents et des élèves au moment du passage à l'école secondaire).
- En ce qui concerne les exigences et sollicitations physiques, on ne constate pas, globalement, de différence entre le jardin d'enfants et l'école primaire. Elles sont par contre plus élevées aux niveaux de l'école générale et de l'école secondaire. Ainsi, la fréquence des heures de travail à effectuer en dehors des horaires normaux tend à augmenter à chaque degré scolaire ; il n'y a pas de différence notable dans ce domaine entre l'école générale et l'école secondaire.

### **2.1.6.2 Valeur du marché (comparaison intercantonale)**

Dans le canton de Lucerne, une analyse des postes a conduit à une révision du système de rémunération qui s'appliquera dès le 1<sup>er</sup> août 2006 ; les salaires minimaux vont être relevés, notamment pour les maîtres et maîtresses de jardin d'enfants (salaire de base pour un programme à plein temps), étant donné que ces derniers acquièrent désormais une formation de base de niveau tertiaire (haute école pédagogique).

L'évaluation de fonction effectuée dans le canton de Lucerne a révélé une différence entre les personnel enseignant des jardins d'enfants et celui des écoles primaires en ce qui concerne les exigences « Fachkompetenz – Kenntnisse, Fertigkeiten » (compétences professionnelles, connaissances et aptitudes) et « Beanspruchung und Arbeitsbedingungen – Psychische Beanspruchungen » (sollicitations et conditions de travail – sollicitations psychiques). Dans ces deux domaines, les exigences ont été jugées moins élevées pour le personnel enseignant des jardins d'enfants que pour celui des écoles primaires. Selon la nouvelle législation sur les traitements du canton de Lucerne applicable à partir du 1<sup>er</sup> août 2006, un enseignant ou une enseignante de jardin d'enfants percevra entre 65 821 et 103 635 francs et un enseignant ou une enseignante d'école primaire entre 68 262,70 et 119 184,85 francs par an. Le tableau ci-dessous indique les salaires minimaux et maximaux des enseignants et enseignantes de jardin d'enfants des cantons de Berne et de Lucerne au 1<sup>er</sup> août 2006 (traitements de départ des enseignants bernois avec 3 échelons ; cf. disposition transitoire n°1).

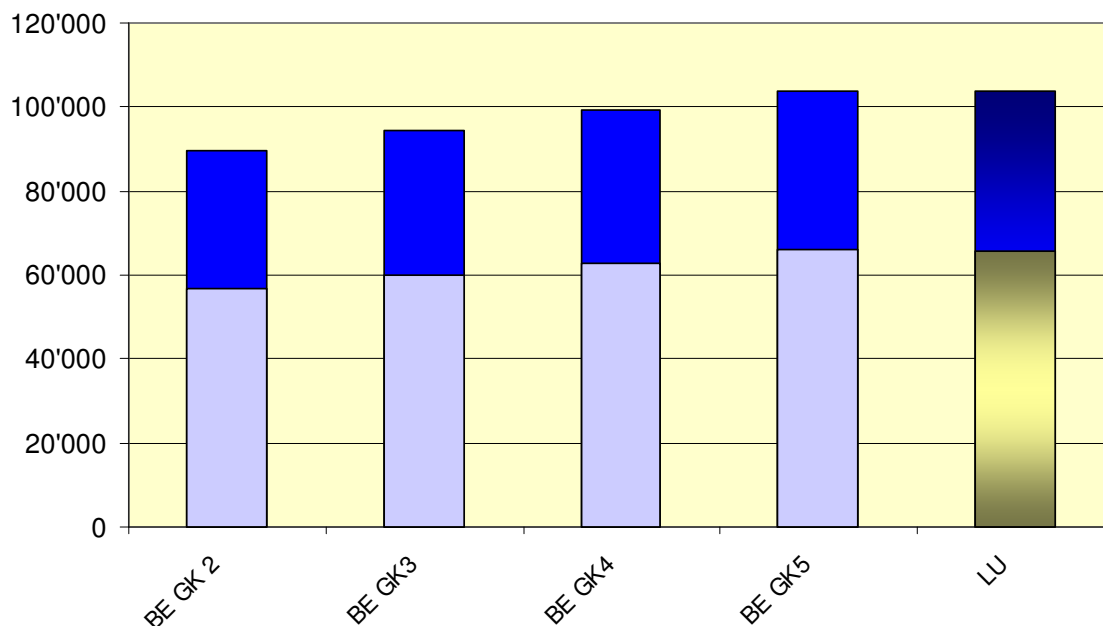


Tableau 1 : Comparaison des traitements de départ et des traitements maximaux des maîtres et maîtresses des cantons de Berne et de Lucerne au 1.1.06 (traitements de départ des enseignants bernois avec 3 échelons)

### 2.1.6.3 Comparaison des temps de travail

Le temps de travail des maîtres et maîtresses de jardins d'enfants a été modifié le 1<sup>er</sup> août 2001, date d'entrée en vigueur du nouveau plan d'études pour les jardins d'enfants de la partie germanophone du canton. Dans le même temps, la décision du 5 février 1985 relative au registre pour le jardin d'enfants a été abrogée. Conformément à la modification de l'OSE du 1<sup>er</sup> août 2001, la durée d'enseignement dans le cadre du temps de travail annualisé (article 21, alinéa 3, leçons de 45 minutes) a été alignée sur celle de l'école obligatoire. Le personnel enseignant des jardins d'enfants et celui de l'école obligatoire sont ainsi mis sur un pied d'égalité. A la faveur de cette modification d'ordonnance, la durée d'une leçon est donc passée de 60 à 45 minutes.

D'après l'annexe 2 de l'OSE, le nombre de leçons par semaine pour un programme à temps complet au jardin d'enfants et à l'école obligatoire est de 28 à 30, selon le nombre de semaines d'école. En vertu de la base légale actuelle, les temps de travail sont donc les mêmes au jardin d'enfants et à l'école d'obligatoire. En conséquence, il n'est pas nécessaire de corriger le résultat de l'évaluation de fonction en fonction du nombre de leçons obligatoires.

### 2.1.6.4 Passage des maîtres et maîtresses de jardin d'enfants en classe 5

Les résultats validés montrent que les valeurs en points totales du personnel enseignant des jardins d'enfants et de celui des écoles primaires diffèrent. Si l'employeur entend ne pas tenir compte des résultats d'une évaluation de fonction, il doit avancer un motif objectif et indépendant du sexe ; il doit également apporter la preuve de ce qu'il avance. Si le motif avancé est le marché du travail, il est tenu de prouver que les valeurs comparatives sur lesquelles il se fonde sont elles-mêmes non discriminatoires (ATF 131 II 407 ss). En l'occurrence, ce n'est le cas que pour les salaires des maîtres et maîtresses de jardin d'enfants du canton de Lucerne à partir du 1<sup>er</sup> août 2006. Il faut encore préciser que les difficultés financières ne peuvent être acceptées par le Tribunal fédéral comme un motif objectif autorisant à ignorer les résultats d'une évaluation de fonction (ATF 131 II 409).

C'est la raison pour laquelle le classement des maîtres et maîtresses de jardin d'enfants se fonde principalement sur les résultats de l'étude scientifique visant à analyser la fonction de cette catégorie d'enseignants et d'enseignantes. A partir des valeurs en points totales et du classement des postes qui en découle, le calcul des valeurs en points aboutit au résultat suivant :

Enseignant-e- de jardin d'enfants	526 points
Enseignant-e d'école primaire	532 points
Enseignant-e d'école générale	559 points
Enseignant-e d'école secondaire	558 points

Si l'on prend les 558 points du poste d'enseignant-e d'école secondaire et son affectation à la classe 10 comme point de départ pour fixer le classement de l'enseignant-e de jardin d'enfants (variable), l'écart entre les classes de traitement 6/7; 7/8; 8/9 et 9/10 correspond chaque fois à une valeur 6,75 points. L'écart entre la classe 3 et la classe 6 atteint au total 6 points. Un calcul mathématique permet d'établir que compte tenu des résultats de l'analyse de fonction, les maîtres et maîtresses de jardin d'enfants doivent être affectés à la classe 5. Tout autre classement ne saurait être applicable du point de vue juridique.

Catégorie d'enseignant-e	Classe de traitement (CT)	Valeur en points du poste (validée)	Ecart entre les CT (points)	Traitement de base annuel selon tableau des classes de traitement du 1.1.2006
S II	15			
	14			
Personnel enseignant des écoles professionnelles	13			
	12			
Personnel enseignant des écoles du domaine de la santé	11			
<b>Personnel enseignant des écoles secondaires et générales</b>	<b>10</b>	<b>558 / 559</b>		<b>6.75</b>
Classes spéciales d'école primaire	9		27	6.75
	8			6.75
	7			6.75
<b>Personnel enseignant des écoles primaires</b>	<b>6</b>	<b>532</b>	6.0	<b>62'392.85</b>
	<b>5</b>	<b>526</b>		<b>59'652.45</b>
	4			
<b>Personnel enseignant des jardins d'enfants</b>	<b>3</b>			<b>54'168.40</b>
	2			
	1			

Tableau 2: Calcul de la nouvelle classe de traitement des maîtres et maîtresses de jardin d'enfants bernois<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Les traitements de départ effectifs au 1.1.2006 correspondent à la classe de traitement assortie de trois échelons.

### 3 Commentaire détaillé des dispositions

#### **Article 4a** *Forme*

Les dispositions relatives aux mises au concours sont pour l'essentiel conformes au droit actuel. Elles fixent les principes. Dans des cas exceptionnels, la mise au concours peut paraître dans d'autres médias (p. ex. des revues spécialisées), dans la mesure où le recrutement d'enseignants et d'enseignantes s'en trouve facilité. C'est notamment nécessaire au cycle secondaire II ou dans les écoles supérieures, lorsque l'on recherche un enseignant ou une enseignante dotée d'une formation et d'un savoir spécifiques.

#### **Articles 18 et 18a** *Nombre maximum d'échelons / Valeur des échelons préliminaires et des échelons*

La mise en œuvre de l'arrêté du Conseil-exécutif n°3613 du 23 novembre 2005 exige un abaissement des valeurs fixées à l'article 18a. Ce faisant, il convient de tenir compte du fait que les enseignants et les enseignantes débutant leur carrière sans expérience professionnelle et sans échelons préliminaires peuvent commencer avec un traitement de départ correspondant à 99 pour cent du traitement de base (cf. art. 8, al. 3 DSE). Pour pouvoir appliquer cette prescription, il faut attribuer d'emblée trois échelons aux enseignants et enseignantes en début de carrière. On leur fait en quelque sorte « cadeau » de ces trois échelons (cf. disposition transitoire n°1). Ces derniers sont également attribués aux enseignants et enseignantes qui commencent avec des échelons préliminaires et ne disposent pas d'expérience professionnelle ainsi qu'aux membres du personnel enseignant retraités (cf. disposition transitoire n°2) conformément à la pratique actuelle.

L'article 18, alinéa 2 est abrogé car les membres du personnel enseignant qui exercent une activité dans la formation continue du personnel enseignant sont subordonnés à la législation sur le personnel depuis l'entrée en vigueur de la loi du 8 septembre 2004 sur la Haute école pédagogique germanophone (LHEP ; RSB 436.91).

L'adaptation du tableau de l'article 18a entraîne une modification de celui figurant à l'article 18. Sans cette modification, les membres du personnel enseignant qui sont entrés dans le système de rémunération avec des échelons préliminaires seraient désavantagés puisqu'ils percevraient un salaire maximal moins élevé compte tenu de la modification des pourcentages correspondant aux échelons.

#### **Article 23** *Degré d'occupation*

Le degré d'occupation d'un membre du personnel enseignant est déterminé à l'annexe 2A (actuelle annexe 2) pour l'école obligatoire et les jardins d'enfants ainsi que pour le cycle secondaire II par le nombre de leçons hebdomadaires dispensé, conformément à la pratique actuelle.

Pour les écoles supérieures et le domaine de la formation continue, par contre, le degré d'occupation doit désormais être fixé à l'annexe 2B par le biais du nombre de leçons annuelles. La raison en est que dans les écoles supérieures et le domaine de la formation continue, les filières de formation proposées sont souvent des formations modulaires auxquelles le système de leçons hebdomadaires ne peut s'appliquer. Ce sera notamment le cas au centre de compétences Ecole supérieure de soins infirmiers (*KPZ HF Pflege*), qui ouvrira ses portes le 1<sup>er</sup> janvier 2007.

L'alinéa 3 a été modifié compte tenu des nouvelles notions employées dans le droit actuel. On considère que la situation est particulière par exemple lorsque la charge de travail à fournir pour la préparation d'une leçon dans une discipline donnée est très élevée comparativement à d'autres disciplines dans le type d'école ou au degré scolaire concerné. Les alinéas 4 à 8 sont inchangés.

## **Articles 28a à 28s** *Formation continue*

La formation continue du personnel enseignant, dont la définition était auparavant précisée dans l'ordonnance concernant le perfectionnement du personnel enseignant, a été à présent intégrée à l'OSE en raison de l'abrogation au 1<sup>er</sup> août 2005 de ladite ordonnance.

Les articles 28a, alinéa 1, 28b, alinéa 4, 28c, alinéa 2, 28d, alinéas 1 à 3, 28e, alinéa 3, 28f, alinéas 1 et 2, 28g, alinéas 2 et 4, 28m, alinéa 2 (ancien article 28l) et 28q, alinéa 2 ont été modifiés dans leur libellé.

Les articles 28k (ancien article 28i), 28l (ancien article 28k) et 28n (ancien article 28m) sont pour l'essentiel conformes au droit actuel mais leur numérotation a été modifiée à la suite d'une modification de l'ordre des dispositions et du regroupement de quelques articles. La numérotation des titres marginaux a elle aussi été modifiée en conséquence. Les titres marginaux des articles 28p et 28r sont également concernés.

Les articles et les alinéas suivants sont modifiés sur le fond :

Article 28f, alinéa 3 : selon l'alinéa 3, c'est désormais l'Office de l'enseignement préscolaire et obligatoire, du conseil et de l'orientation (et non plus *l'Institut für Weiterbildung*) qui statue sur une éventuelle prise en charge des coûts de manifestations de formation qui sont fréquentées par des membres du personnel enseignant de la partie germanophone du canton. Leurs homologues de la partie francophone du canton déposent leurs demandes, comme jusqu'ici, auprès de la Haute école pédagogique commune aux cantons de Berne, du Jura et de Neuchâtel. Celle-ci statue sur le budget nécessaire à cet effet.

Article 28g, alinéa 1 : il est précisé à l'alinéa 1 que la Direction de l'instruction publique accorde des congés de formation *dans les limites des moyens financiers disponibles*.

Articles 28h et 28i : en principe, les demandes de congés de formation doivent être présentées à la commission d'examen des congés de formation, qui propose ensuite leur admission ou leur rejet à la Direction de l'instruction publique. Pour le personnel enseignant du cycle secondaire II et des écoles supérieures qui enseigne dans la partie germanophone du canton, les demandes doivent en revanche être soumises à la section compétente de l'Office de l'enseignement secondaire du 2e degré et de la formation professionnelle [Section de l'enseignement secondaire du 2e degré (SEns2) ; Section des écoles professionnelles (SEP)] ; celle-ci l'examine et l'adresse à la Direction de l'instruction publique pour autorisation ou rejet. L'article 28i remplace l'actuel article 28s et est également remanié en fonction de la nouvelle répartition des compétences.

Article 28n : il est à précisé à l'article 28n que les membres du personnel enseignant sont désormais tenus de rester au service de l'école bernoise pendant au moins trois ans après un congé de formation.

Article 28o : les articles 28n et 28o actuels sont réunis. A l'alinéa 2, le représentant ou la représentante de la Conférence des recteurs et rectrices est désormais remplacé par un représentant ou une représentante de la Haute école pédagogique germanophone. Il n'est en effet plus nécessaire que la conférence en question soit représentée à la commission étant donné que dans la partie germanophone du canton, l'examen des congés de formation du personnel enseignant du cycle secondaire II ou des écoles supérieures n'est plus du ressort de la commission mais de la section

compétente de l'Office de l'enseignement secondaire du 2<sup>e</sup> degré et de la formation professionnelle. A l'alinéa 3, en revanche, la commission de la partie francophone du canton comprend désormais aussi des représentants et représentantes du cycle secondaire II et des écoles supérieures, dans la mesure où elle examine également les demandes du personnel enseignant de ces types d'école.

Article 28s : voir commentaire de l'article 28i.

#### **Article 29a** 2. *Administration d'école*

L'article est repris pour l'essentiel de la législation actuelle. Le libellé de l'alinéa 1 a été adapté. A l'alinéa 2, lettre a, l'annexe 3A est abrogée et remplacée par l'annexe 3. Cette adaptation est due à l'instauration d'un nouveau principe d'attribution des ressources pour la direction et pour l'administration des écoles. Par ailleurs, l'alinéa 2, lettre b est complété par les écoles supérieures (p. ex. *Hotelfachschule Thun*). Bien que ces écoles font partie du degré tertiaire, elles entrent parallèlement dans le champ d'application de la loi du 14 juin 2005 sur la formation professionnelle, la formation continue et l'orientation professionnelle (LFOP ; RSB 435.11).

#### **Article 30** 1. *Pool de direction*

La structure de l'article 30 est remaniée dans le cadre de la présente révision partielle de l'OSE : l'alinéa 1 ne fixe plus désormais que le principe selon lequel un pool exprimé en pourcentages de degré d'occupation peut être attribué pour l'accomplissement des tâches de direction. Il prévoit par ailleurs également des ressources pour les tâches de direction dans le domaine de l'enseignement spécialisé. Les tâches définies à l'article 29 pour les directions d'école s'appliquent en principe également aux fonctions de direction dans le domaine de l'enseignement spécialisé. Dans la pratique, on a constaté un besoin réel de structures de direction qui se consacrent spécialement aux questions concernant les enseignants et enseignantes spécialisés. Le profil professionnel et les activités de cette catégorie d'enseignants présentent en effet des caractéristiques particulières :

- activité souvent exercée dans divers bâtiments scolaires et diverses communes,
- principalement des engagements à temps partiel, multiplicité de programmes à faible nombre de leçons et soumis à des quotas,
- enseignement dispensé principalement en petit groupe et individuellement,
- encadrement d'un nombre élevé d'enfants, de parents et d'enseignants,
- changement fréquent de clientèle au cours de l'année scolaire en raison de nouvelles affectations ou de la fin d'un travail, d'où une modification fréquente de la grille horaire.

L'intégration des enseignants et enseignantes spécialisés dans les collèges d'enseignants des établissements est souhaitée mais pas toujours réalisable en raison des caractéristiques précitées. C'est notamment le cas lorsque l'enseignement spécialisé fait l'objet d'une organisation intercommunale et que les enseignants travaillent dans divers collèges.

L'alinéa 2 renvoie à l'annexe 3 et à la législation spéciale. Ces dernières fixent le cadre de l'utilisation des ressources destinées à la direction d'école (base de calcul ; principes applicables à l'utilisation et à la répartition des ressources destinées à la direction d'école). Le terme « les modalités de détail » utilisé jusqu'ici à l'alinéa 2 n'est donc pas correct et doit être remplacé par « les bases de calcul pour le pool de direction ainsi que les principes applicables à l'utilisation et à la répartition des ressources attribuées au pool de direction ». En outre, les annexes 3A et 3B sont abrogées à l'alinéa 2, lettre a et remplacées par l'annexe 3. L'alinéa 2, lettre b est quant à lui complété par les écoles supérieures.

Déjà cité jusqu'ici à l'alinéa 1, le service désigné de la Direction compétente chargé de fixer les pools de direction n'est mentionné à présent qu'à l'alinéa 3. Cette adaptation s'impose compte tenu de la nouvelle structuration, plus logique, de l'article (tout d'abord le principe et le cadre).

#### **Article 31** 2. *Pool général*

La structure ainsi que divers termes ont également été adaptés à l'article 31 (cf. commentaire de l'article 30).



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

Les alinéas 1 et 2 actuels ont été réunis et l'essentiel de leur contenu figure à présent à l'alinéa 1. En ce qui concerne les adaptations de l'alinéa 2, voir le commentaire de l'article 30, alinéa 2. Déjà cité jusqu'ici aux alinéas 1 et 2, le service désigné de la Direction compétente chargé de fixer le pool informatique n'est mentionné à présent qu'à l'alinéa 3. Là encore, cette adaptation est liée à la nouvelle structure de l'article.

### **Article 33**     4. *Pool spécial*

L'article 33 mentionne à présent également le pool informatique.

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

Cette disposition est tirée du droit actuel ; il est à présent précisé à l'alinéa 1 que l'autorité chargée de l'engagement peut mettre en place une suppléance en cas d'absence de directeurs ou de directrices d'école.

### **Article 35**     *Traitement*

La teneur de l'article 35 reste quasiment la même. Cette disposition est simplement modifiée par l'ajout des écoles supérieures et par la suppression à l'alinéa 2 des exemples d'école à structure complexe. Comme jusqu'ici, les structures dites complexes au cycle secondaire II et dans les écoles supérieures sont par exemple les écoles bilingues. Une modification rédactionnelle a été apportée à l'alinéa 3.

Les alinéas 2 à 5 ne mentionnent plus la Direction compétente mais le service désigné de la Direction compétente.

### **Article 36**     *Autres écoles et types d'enseignement*

L'article 36 est essentiellement conforme à la législation actuelle. Il y est précisé que les ressources sont fixées dans le cadre des moyens disponibles.

### **Articles 36a et 36b** *Entretien d'évaluation périodique*

L'entretien d'évaluation périodique est obligatoire à partir du 1<sup>er</sup> août 2006 pour le personnel enseignant et les directions d'école. Il est judicieux d'en organiser un au moins tous les deux ans. Il porte notamment sur le mandat du personnel enseignant et sur son accomplissement du point de vue quantitatif et qualitatif, sur la réflexion qu'il inspire, sur la satisfaction au travail et l'utilisation des ressources personnelles, ce notamment en vue de prévenir le burn-out. Il convient par ailleurs de convenir d'objectifs et de mesures de formation continue et de planifier pour l'avenir certains aspects professionnels tels que le degré d'occupation, la retraite etc. L'entretien doit également servir à aborder des sujets tels que les conditions et le climat de travail à l'école.

### **Article 43**     *Maladie et accident 1. Gestion des absences*

Cette disposition est reprise pour l'essentiel de la législation actuelle, à ceci près que divers processus ont été précisés compte tenu des prescriptions légales relatives à la protection des données. De plus, elle désigne désormais les services compétents pour la gestion des absences, à savoir les services d'écoute et d'orientation du personnel enseignant germanophone et francophone. Enfin, diverses adaptations linguistiques ont été effectuées.

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

Pas de commentaire.

### **Article 45**     2. *Versement du traitement*

Cette disposition est reprise pour l'essentiel de la législation actuelle. Il est précisé aux alinéas 3 et 4 que pour les remplaçants et remplaçantes, le droit au versement du traitement en cas de maladie ou d'accident dépend de la durée pour laquelle l'engagement a été contracté et non de

la durée effective de celui-ci. Un alinéa 5 est ajouté. La suspension et la demande de remboursement du traitement sont réservées si un enseignant ou une enseignante refuse de se faire examiner par un médecin-conseil.

### **Article 62** *Exercice de charges publiques*

Pour les membres du personnel enseignant dont le degré d'occupation est déterminé par le nombre de leçons annuelles (selon l'annexe 2B), le congé payé accordé pour l'exercice de charges publiques ne peut être défini par les leçons hebdomadaires à dispenser. Dans ces cas-là, l'article 201, alinéa 1 de l'ordonnance du 18 mai 2005 sur le personnel (OPers, RSB 153.011.1) s'applique.

### **Articles 62a à 62d** *Activités annexes*

L'article 62a pose le principe selon lequel les membres du personnel enseignant ne peuvent exercer aucune activité annexe bénévole ou rémunérée qui pourrait porter préjudice à l'accomplissement de leur mandat. L'article 62b prévoit par ailleurs que toutes les activités annexes rémunérées doivent être annoncées à l'autorité chargée de l'engagement et autorisées par cette dernière. Les membres du personnel enseignant ayant un faible taux d'activité sont déliés de cette obligation d'autorisation (mais pas de l'obligation d'information), pour autant que le temps consacré à l'activité annexe et à l'accomplissement du mandat du personnel enseignant reste dans les limites du temps de travail annuel et qu'il n'y ait pas de conflit d'intérêts. L'article 62c définit quant à lui les activités annexes qui ne requièrent pas d'annonce ni d'autorisation. L'article 62d prévoit la loi et l'ordonnance sur le personnel comme droit supplétif.

### **Article 67b**

L'article 67b est précisé dans le cadre de la révision partielle. Les compétences en matière de classement sont réparties comme suit :

- L'Office de l'enseignement secondaire du 2<sup>e</sup> degré et de la formation professionnelle statue (comme c'est le cas actuellement) sur l'attribution d'une classe de traitement aux directeurs et directrices d'école du cycle secondaire II et des écoles supérieures et sur les échelons préliminaires et les échelons à imputer.
- Les écoles du cycle secondaire II et les écoles supérieures qui gèrent elles-mêmes les traitements fixent le classement (classe de traitement, échelons préliminaires et échelons) de leur personnel enseignant dans les décisions d'engagement, comme c'est déjà le cas actuellement. Dans les cas particuliers qui ne sont pas réglés par les annexes 1A à 1C, les écoles recueillent en règle générale l'avis de la Section du personnel (SPe) de l'Office des services centralisés de la Direction de l'instruction publique.
- La SPe assure l'égalité en matière de classement. Là encore, la pratique actuelle est maintenue.
- Le classement des autres membres du personnel enseignant est du ressort de la SPe (conformément à la pratique actuelle).

Comme cela a été précisé dans le rapport sur la révision partielle de l'OSE du 18 mai 2005, le classement d'enseignants et d'enseignantes subordonnés à des écoles dépendant d'autres Directions est fixé dans les décisions d'engagement.

## **II** *Modification d'actes législatifs*

Les actes législatifs suivants sont modifiés :

### **1. Ordonnance du 27 novembre 2002 sur l'organisation et les tâches de la Direction de l'instruction publique (OO INS ; RSB 152.221.181)**

Annexe II : les commissions d'examen des congés de formation sont désormais rattachées à l'Office de l'enseignement préscolaire et obligatoire, du conseil et de l'orientation (et non plus à l'Office de l'enseignement supérieur).

## **2. Ordonnance du 29 novembre 1995 sur l'inspection scolaire (RSB 430.141.1)**

Afin de dégager des synergies, d'éviter les redondances et de délimiter clairement les différentes prestations de conseil dans le domaine de l'école obligatoire et des jardins d'enfants, il a été décidé en accord avec le comité directeur de la Conférence des inspecteurs et inspectrices scolaires qu'un seul service cantonal proposerait désormais des prestations de conseil dans la partie germanophone du canton. C'est pourquoi, dans cette partie du canton, les conseillers et les conseillères en exercice dans les inspections scolaires régionales seront intégrés le 1<sup>er</sup> août 2006 dans les services de conseil de l'ancienne *Zentralstelle für Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung* et de l'ancien service de conseil du personnel enseignant, déjà réunis au sein de l'*Institut für Weiterbildung* de la *Pädagogische Hochschule Bern* (IWB PHBern). Le potentiel de tous ces services pourra ainsi être exploité de manière optimale. Les modalités de la collaboration dans le domaine du conseil entre la haute école pédagogique et les inspections scolaires de la partie germanophone du canton seront fixées dans une convention. Dans la partie francophone du canton, la mise en œuvre des exigences précitées prendra plus de temps car la Haute école pédagogique commune aux cantons de Berne, du Jura et de Neuchâtel (HEP BEJUNE) est une institution intercantonale. Les besoins en prestations de conseil pour cette partie du canton requièrent une réglementation spéciale qui ne pourra être instaurée qu'au 1<sup>er</sup> août 2008.

### **Entrée en vigueur**

La modification doit entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2006.

## **Annexes de l'OSE**

### **Annexe 1A :**

- Nouvelle affectation des enseignants et enseignantes de jardin d'enfants à la classe de traitement 5
- Suppressions :
  - Colonne « Ecole générale ». Désormais, le tableau ne contient plus qu'une colonne pour le cycle secondaire I.
  - Catégorie d'enseignants « Ens. d'école primaire formés à l'école normale, avec formation complémentaire pour jard. d'enfants » (n'a jamais été utilisée)
  - Catégorie d'enseignants « Ens. d'école primaire, avec diplôme de spécialisation pour le cycle secondaire » (peut entrer dans d'autres catégories).
- Regroupements :
  - Les enseignants et enseignantes de travaux à l'aiguille, d'économie familiale et de disciplines manuelles et artistiques sont à présent regroupés dans une seule catégorie.
- Compléments :
  - La colonne « Ens. spécialisé (jardin d'enfants et école obligatoire) » est complétée par « Services ambulatoires des écoles spécialisées ».
  - Diverses catégories d'enseignants sont complétées par les sigles *LLB* (*Lehrerinnen- und Lehrerbildung*) et HEP (haute école pédagogique). Cette précision permet de distinguer, pour la partie germanophone du canton, les formations qui ont été suivies dans les institutions de formation du personnel enseignant de celles qui ont été suivies à la haute école pédagogique.
  - La note de bas de page 6 a été ajoutée. Elle concerne les ecclésiastiques et précise qu'aucun échelon préliminaire ne leur est imputé pour l'enseignement de la religion et de l'éthique.

- Nouvelles catégories d'enseignants :
  - Ens. avec diplôme d'enseignement pour le degré préscolaire et le cycle primaire (HEP)
  - Ens. avec diplôme de rythmique (musique et mouvement), éducation musicale précoce et école de base
  - Spécialistes avec diplôme postgrade de rythmique en pédagogie curative et spécialisée (HEM)
  - Musiciens / musiciennes (HEM)
  - Maîtres et maîtresses de sport HES
  
- Nouvelles dénominations :

Avant	Nouveau
Ens. d'école secondaire avec diplôme du Centre de formation du brevet secondaire	Ens. avec diplôme d'enseignant-e secondaire
Ens. dipl. du Höheres Lehramt	Ens. avec diplôme du Höheres Lehramt / pour les écoles de maturité
Ens. de rythmique (diplômés du conservatoire)	Ens. avec diplôme pour l'éducation rythmique et musicale (diplômés du conservatoire)
Ens. spécialisés dipl. en péd. spéc. (prise en charge ambul. ou encadr. de classes)	Ens. spécialisés avec diplôme d'enseignement spécialisé

- Dans diverses catégories d'enseignants, les dénominations masculine et féminine sont à présent séparées partout par une barre oblique (auparavant, certaines étaient séparées par un trait d'union).
- Nouveaux classements : pour l'enseignement en école générale, le classement des catégories d'enseignants suivantes a été modifié compte tenu du regroupement des colonnes « Ecole générale » et « Ecole secondaire » :

	Avant	Nouveau
Ens. avec diplôme du Höheres Lehramt / pour les écoles de maturité	-2	0 <sup>3)</sup>
Ens. d'économie et de droit	-2	0 <sup>3)</sup>
Ens. de musique	-2	0 <sup>4)</sup>

### Annexe 1B:

- Nouvelles catégories d'enseignants :
  - Ens. avec diplôme de formation de base pour jard. d'enfants et classes de 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> années scolaires (*LLB*)
  - Ens. avec diplôme d'enseignement pour le degré préscolaire et primaire (HEP)
  - Ens. avec diplôme de formation de base pour les classes de 3<sup>e</sup> à 6<sup>e</sup> année scolaire (*LLB*)
  - Ens. avec diplôme de formation de base pour le cycle secondaire I (*LLB* ou HEP)

- Ens. avec diplôme de rythmique (musique et mouvement), éducation musicale précoce et école de base (HEM)
- Spécialistes avec diplôme postgrade de rythmique en pédagogie curative et spécialisée (HEM)
- Suppressions :
  - Affectation des enseignants d'école primaire avec formation complémentaire pour APP en classe de traitement 10 / Enseignement professionnel pratique
- Compléments :
  - Diverses catégories d'enseignants sont complétées par les sigles *LLB* (Lehrerinnen- und Lehrerbildung) et HEP (haute école pédagogique).
- Notes de bas de page :
  - Les spécialistes de la santé sont assortis de la note de bas de page 2).
  - Les artistes sont assortis de la note de bas de page 2).
- Nouvelles dénominations :

Avant	Nouveau
Ens. dipl. du Höheres Lehramt	Ens. avec diplôme du Höheres Lehramt / pour les écoles de maturité
Ens. d'école primaire tit. d'un dipl. univ. de péd. spéc. de péd. ou de psycho.	Ens. d'école primaire avec diplôme univ. d'enseignement spécialisé, de pédagogie ou de psychologie
Pers. spéc. avec diplôme universitaire	Spécialistes avec diplôme universitaire
Ens. d'école secondaire	Ens. avec diplôme d'enseignant-e secondaire
Professionnels de la santé	Spécialistes de la santé
Ens. de rythmique (diplômés du conservatoire)	Ens. avec diplôme pour l'éducation rythmique et musicale (diplômés du conservatoire)
Titulaires d'un diplôme ET/ESS	Spécialistes avec diplôme ET/ES
Titulaires de la maîtrise fédérale	Spécialistes avec examen fédéral professionnel
Assist. d'ens. en atelier (tit. d'une maîtrise féd.)	Assist. d'ens. en atelier (avec examen professionnel supérieur)
Assist. d'ens. en atelier (non tit. d'une maîtrise féd.)	Assist. d'ens. en atelier (sans examen professionnel supérieur)
Pers. formées à la supervision et tit. d'un diplôme d'éducateur	Pers. formées à la supervision et tit. d'un dipl. en pédagogie spécialisée

- Dans diverses catégories d'enseignants, les dénominations masculine et féminine sont à présent séparées partout par une barre oblique (auparavant, certaines étaient séparées par un trait d'union).

- Nouveaux classements (dans le type d'école « Ecoles de maturité spécialisée, écoles supérieures de commerce, écoles de maturité », le classement des catégories d'enseignants suivantes a été modifié):

	Avant	Nouveau	Motif
Ens. d'école primaire, avec formation complément. pour APP	-7	-4	Alignement sur les enseignants avec diplôme d'enseignant-e secondaire (sans form. dans les disciplines enseignées), compte tenu des similitudes dans la formation  → le classement de cette catégorie d'enseignants dans la colonne « Enseignement professionnel pratique » (-3) est supprimé.
Spécialistes de la santé <sup>2)</sup>	-8	-4	Alignement sur les enseignants avec diplôme d'enseignant-e secondaire (sans form. dans les disciplines enseignées), étant donné que les spécialistes de la santé disposent d'une formation péd./did. (cf. note de bas de page 2) et d'une formation tertiaire.
Ens. avec diplôme pour l'éducation rythmique et musicale (diplômés du conservatoire)	-4	-2	Alignement sur les enseignants du secondaire (dans leur spéc.), étant donné que les ens. diplômés pour l'éducation rythmique et musicale disposent d'une formation péd./did. et d'une formation spécialisée.
Ens. avec diplôme de rythmique (musique et mouvement), éducation musicale précoce et école de base (HEM)	-4	-2	Voir remarque sur les ens. avec diplôme pour l'éducation rythmique et musicale.
Animateurs/animatrices d'act. théâtrales (minim. 2 ans de formation à plein temps)	-4	-2	Voir remarque sur les ens. avec diplôme pour l'éducation rythmique et musicale.
Ens. d'éducation physique I	-4	-2	Voir remarque sur les ens. avec diplôme pour l'éducation rythmique et musicale.

### Annexe 1C:

- Nouvelle dénomination de colonne: « Formation professionnelle supérieure, formation continue (remplace « Formation cont. et perf. en école professionnelle »)
- Nouvelles dénominations :

Avant	Nouveau
Ens. dipl. du Höheres Lehramt	Ens. avec diplôme du Höheres Lehramt / pour les écoles de maturité
Ens. d'école secondaire (sans formation dans les disciplines enseignées)	Ens. avec diplôme d'enseignant-e secondaire (sans formation dans les disciplines enseignées)
Educ.	Educateurs spécialisés / éducatrices spécialisées
Assist. sociales/sociaux	Assistants sociaux / assistantes sociales ES
Pers. formées à la supervision et tit. d'un diplôme d'éducateur	Personnes formées à la supervision et titulaires d'un diplôme d'éducateur / éducatrice
Ens. d'école prof. et d'école sec. titulaires d'un dipl. féd. (dans leur spéc.)	Ens. d'école prof. titulaires d'un dipl. féd. et ens. titulaires du diplôme d'enseignant-e secondaire (dans leur spéc.)
Titulaires d'un diplôme ET/ESS	Spécialistes avec diplôme ET/ES
Titulaires de la maîtrise fédérale	Spécialistes avec examen fédéral professionnel

- Dans diverses catégories d'enseignants, les dénominations masculine et féminine sont à présent séparées partout par une barre oblique (auparavant, certaines étaient séparées par un trait d'union).

Il est prévu de remanier complètement les annexes 1A à 1C au 1<sup>er</sup> août 2007.

### Annexe 1D : Classement de la fonction de direction d'école

L'annexe 1D est complétée par la catégorie de l'enseignement spécialisé. Les tâches relevant de la direction de ce type d'école sont aujourd'hui déjà rétribuées par le truchement du pool spécial dans quelques communes et régions mais selon des critères qui ne sont pas uniformes. Les nouvelles dispositions prévoient l'affectation à la classe de traitement 12. Par ailleurs, diverses adaptations rédactionnelles ont été effectuées. En ce qui concerne les formations à la direction d'école reconnues par l'Office de l'enseignement préscolaire et obligatoire, du conseil et de l'orientation, il est possible de se référer au rapport relatif à la révision partielle de l'OSE du 1<sup>er</sup> août 2005.

## **Annexe 2**

L'annexe 2 est abrogée compte tenu de la distinction conduisant à l'élaboration des annexes 2A et 2B (cf. commentaire de l'article 23).

## **Annexes 2A et 2B**

Compte tenu de la distinction qui est faite à présent entre l'annexe 2A et l'annexe 2B (cf. commentaire de l'article 23), la colonne « Ecole de maturité professionnelle, école de maturité spécialisée » de l'annexe 2A comprend désormais aussi la « préparation à la maturité professionnelle dans les écoles supérieures de commerce ». Cette adaptation est conforme à la réglementation actuelle et constitue une précision. Dans l'annexe 2B, le type d'école « Ecoles supérieures dans le domaine de la santé » a été ajouté en raison du transfert des écoles de santé dans le domaine de responsabilité de l'INS.

## **Annexe 3**

### **Points 1 et 2**

cf. 2.1.2

### **3. Pool général**

Les tâches à accomplir dans le domaine du pool général sont reprises pour l'essentiel de la législation actuelle. Etant donné que les ressources destinées à la direction et à l'administration des écoles ne sont plus calculées selon un système dégressif, le volume du pool général est précisé. Il est exprimé en pourcentages de degré d'occupation et représente 35 pour cent du pool de direction.

Une disposition complémentaire a été ajoutée pour les « projets d'enseignement par immersion ». Ces projets sont conduits dans des écoles biennoises afin de promouvoir le bilinguisme de la région. Les écoles qui ont une autorisation en ce sens peuvent donner aux enseignants germanophones et francophones, dans certaines disciplines, la possibilité de dispenser un enseignement en français à une classe germanophone, un enseignement en allemand à une classe francophone ou un enseignement dans la langue partenaire à une classe mixte, en choisissant un modèle parmi les cinq ou six proposés.

### **4. Pool informatique**

Les dispositions sont tirées pour l'essentiel de la législation en vigueur. Conformément à la pratique actuelle, il faut toutefois préciser que pour le calcul du pool informatique, seuls sont pris en compte les appareils qui sont utilisés par les élèves des classes de l'école obligatoire et des jardins d'enfants.

## **Annexes 3A et 3B**

Les annexes 3A et 3B sont abrogées compte tenu de la nouvelle base de calcul du pool de direction et du pool général.

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

### **4.1 Incidences en matière de politique du personnel**

L'augmentation des ressources destinées à la direction d'école aura notamment de grandes incidences en termes de politique du personnel. Les directeurs et directrices d'école exercent leurs fonctions dans un environnement en forte mutation (modification des structures familiales et des attentes vis-à-vis des écoles, classes multiculturelles, diversité des exigences parentales en matière de formation, confrontation accrue à des problèmes de discipline, de dépendance etc.). Les exigences qui leur sont posées sont toujours plus nombreuses, ce qui augmente encore le nombre de tâches à accomplir et de compétences à déployer [développement de la gestion des



ressources humaines (entretiens d'évaluation périodique) et de l'exploitation, développement de l'école, administration et organisation etc.]. Des ressources supplémentaires pour les directions d'établissement de l'école obligatoire et des jardins d'enfants ont été réclamées à plusieurs reprises par le passé. Compte tenu des dispositions qui ont été prises, on peut s'attendre à une augmentation de la motivation du côté des directions d'école.

Le reclassement des maîtres et maîtresses de jardin d'enfants a lui aussi des incidences en termes de politique du personnel (cf. 2.1.6).

## 4.2 Incidences sur les finances

Le projet a des incidences financières dans les domaines suivants :

### 4.2.1 Ressources destinées au pool de direction à l'école obligatoire et au jardin d'enfants

Les moyens supplémentaires qui sont nécessaires à l'adaptation des ressources destinées aux directions d'établissement à l'école obligatoire et au jardin d'enfants sont contenus dans le budget et le plan financier actuels. Ils se montent à :

Mesure	Degré	2006 en CHF	2007 en CHF	2008 en CHF	2009 en CHF
Adaptation des ressources pour les fonctions de direction d'école	Ecole obligatoire/jardin d'enfants	1 666 700	4 000 000	4 000 000	4 000 000

Tableau 3 : Coûts supplémentaires engagés pour les ressources destinées aux directions d'établissement à l'école obligatoire et au jardin d'enfants

### 4.2.2 Ressources destinées au pool général à l'école obligatoire et au jardin d'enfants

Compte tenu du nouveau mode de calcul, une mise en œuvre du pool général sans incidence sur les coûts n'est pas possible. Les ressources destinées au pool général sont augmentées.

Pool général actuel : 9 754 pour cent de degré d'occupation = masse salariale de CHF 9 818 059 (état au 1.8.05)

Nouveau pool général : 10 594 pour cent de degré d'occupation = masse salariale de CHF 10 657 162 (état au 20.10.05 ; sur la base de la nouvelle formule)

Différence/coûts supplémentaires annuels : CHF 839 103

### 4.2.3 Ressources pour la direction de l'enseignement spécialisé

Pour la direction de l'enseignement spécialisé, il faut compter avec des coûts périodiques maximaux d'environ 1 million de francs, sachant que quelques directions sont aujourd'hui déjà rétribuées à hauteur d'environ 0,28 million de francs par le biais du pool spécial. Par rapport à aujourd'hui, les coûts supplémentaires périodiques effectifs s'élèveront au plus à 0,70 million de francs.

Aujourd'hui, quelques directions sont rétribuées à hauteur d'environ 0,14 million de francs pour la coordination des classes spéciales, également par le biais du pool spécial. A l'avenir, ces tâches de direction seront rétribuées par le truchement du pool de direction et du pool général et pourront être déduites des coûts supplémentaires.

Le calcul de la rétribution des directions d'école dans le domaine de l'enseignement spécialisé aboutit aux chiffres suivants (base : calcul des coûts pour l'autorisation de dépense de décembre 2004, incluant à présent Thoune) :

<b>Calcul</b>	
Nombre de leçons d'enseignement spécialisé dans le canton de Berne	7 400
Rétribution DE en pourcentage de degré d'occupation par leçon d'enseignement spécialisé	0.10
Postes à plein temps au canton pour la direction de l'enseignement spécialisé	740
Tarif par pourcent d'engagement	1 500
<b>Total des coûts</b>	<b>CHF 1 110 000</b>
Déduction faite des paiements déjà effectués par le biais du pool spécial dans le domaine de l'enseignement spécialisé dans 7 communes ou régions	CHF -281 000
Déduction faite des paiements déjà effectués par le biais du pool spécial dans le domaine des classes spéciales dans diverses communes ou régions	CHF -137 000
<b>Coûts supplémentaires périodiques estimés (montant maximum)</b>	<b>CHF 700 000</b>

Tableau 4 : Coûts supplémentaires engagés pour les ressources destinées aux directions d'établissement dans le domaine de l'enseignement spécialisé à l'école obligatoire et au jardin d'enfants

#### 4.2.4 Evaluation de fonction pour les maîtres et maîtresses de jardin d'enfants

L'évaluation de fonction réalisée pour les maîtres et maîtresses de jardin d'enfants entraîne d'une part des coûts supplémentaires pour les traitements et d'autre part le versement de cotisations pour augmentation de gain.

##### a) Coûts supplémentaires pour les salaires

Les coûts supplémentaires engagés pour les traitements des enseignants seront annuels à partir du 1<sup>er</sup> août 2006. Les chiffres ci-dessous se fondent sur l'actuel tableau des traitements et sur les données recensées au 20 janvier 2006 pour le personnel enseignant<sup>2</sup>.

Classes de traitement		CT 3	CT 4	CT 5	CT 06
Traitement (13 <sup>e</sup> mois incl.)		77'626'948	81'556'194	85'485'405	89'413'304
Allocations sociales	18%	13'972'851	14'680'115	15'387'373	16'094'395
<b>Total</b>		91'599'798	96'236'309	100'872'778	105'507'699
<b>part communale</b>	<b>30%</b>	27'479'939	28'870'893	30'261'834	31'652'310

Tableau 5 : Total de la masse salariale des maîtres et maîtresses de jardin d'enfants au 1<sup>er</sup> août 2006

<b>Différence total CT 3 / total CT 4</b>	<b>4'636'511</b>
<b>Différence total CT 3 / total CT 5</b>	<b>9'272'980</b>
<b>Différence total CT 3 / total CT 6</b>	<b>13'907'901</b>

Tableau 6 : Coûts supplémentaires au 1<sup>er</sup> août 2006 lors du reclassement des maîtres et maîtresses de jardin d'enfants (salaires seuls)

<b>Total des leçons</b>	<b>27'942.75</b>
<b>Total des postes à plein temps</b>	<b>988.86</b>

Tableau 7 : Etat des données Persiska au 20 janvier 2006

<sup>2</sup> Les imputations individuelles d'échelons préliminaires en raison de la formation ne sont pas prises en compte, à l'instar des allocations de renchérissement annuelles, de la progression individuelle des traitements et des éventuelles économies réalisées lorsque des enseignants partis à la retraite sont remplacés par de nouveaux enseignants percevant un traitement de départ moins élevé.

Comme le montre la comparaison ci-dessus, les coûts salariaux totaux augmenteraient de 9,27 millions de francs par an en cas de reclassement des maîtres et maîtresses de jardin d'enfants en classe 5 et les frais supplémentaires générés entre août et décembre 2006 se monteraient à 3,86 millions de francs.

Ces hypothèses sont fondées sur un total inchangé de leçons et de postes à plein temps.

#### **b) Cotisations pour augmentation de gain (prévoyance professionnelle)**

Les cotisations pour augmentation de gain induisent des coûts supplémentaires uniques. Il n'est pas possible d'indiquer avec précision quels seraient les coûts supplémentaires supportés par le canton à ce titre pour le reclassement des maîtres et maîtresses de jardin d'enfants étant donné que le tarif a été modifié dans le nouveau règlement de prévoyance.

Les cotisations pour augmentation de gain dues sont fortement individualisées. Elles sont échelonnées en fonction de l'âge et plafonnées à 100 pour cent pour les personnes de 45 à 54 ans. Conséquence : les cotisations de l'employeur pour ces groupes d'âge sont plus élevées. A partir de 55 ans révolus, la personne assurée peut renoncer au versement de cotisations pour augmentation de gain. Dans ce cas, les cotisations de l'employeur ne sont plus nécessaires non plus. Les cotisations pour augmentation de gain (CAG) dépendent par ailleurs du taux de rente maximal pouvant être atteint à la date du calcul [(CAG/65) x taux de rente à l'âge de 65 ans = CAG effective].

La stratégie d'assainissement élaborée pour la CACEB et le tableau des cotisations pour augmentation de gain ont été fixés sur la base d'un pourcentage moyen de 310 pour cent pour les cotisations pour augmentation de gain, celles-ci étant réparties entre les employés (45%) et l'employeur (55%). Les cotisations pour augmentation de gain à verser par l'employeur constituent donc 170 pour cent environ de l'augmentation salariale. A partir de là, les coûts supplémentaires pour le canton sont estimés au montant ci-dessous :

- cotisations pour augmentation de gain CHF 15,8 mio.

Pour l'année du reclassement, les frais totaux induits par l'attribution d'une classe de traitement supérieure aux maîtres et maîtresses de jardin d'enfants se décomposent comme suit :

Classe de traitement	Coûts supplémentaires annuels pour l'augmentation de traitement	Cotisations uniques pour augmentation de gain
CT 5	CHF 9'272'980.–	CHF 15'800'000.–

Tableau 8 : frais totaux induits par l'attribution d'une classe de traitement supérieure aux maîtres et maîtresses de jardin d'enfants

#### **4.2.5 Total des coûts supplémentaires**

Mesure	Degré scolaire	2006 en CHF	2007 en CHF	2008 en CHF	2009 en CHF
Adaptation des ressources destinées aux fonctions de direction d'école	Ecole obligatoire/jardin d'enfants	1'666'700	4'000'000	4'000'000	4'000'000
Adaptation des ressources destinées au pool de direction	Ecole obligatoire/jardin d'enfants	349'626	839'103	839'103	839'103
Ressources destinées à la direction de l'enseignement	Ecole obligatoire/jardin d'enfants	291'666	700'000	700'000	700'000

Mesure	Degré scolaire	2006 en CHF	2007 en CHF	2008 en CHF	2009 en CHF
spécialisé					
Reclassement des maîtres et maîtresses de jardin d'enfants	Ecole obligatoire/jardin d'enfants	3'863'741	9'272'980	9'272'980	9'272'980
Cotisations pour augmentation de gain	Ecole obligatoire/jardin d'enfants	15'800'000	-	-	-
<b>Total</b>		<b>21'971'733</b>	<b>14'812'083</b>	<b>14'812'083</b>	<b>14'812'083</b>

Tableau 9 : Total des coûts supplémentaires

## 5 Incidences sur les communes

La clé de répartition des frais de personnel au jardin d'enfants et à l'école obligatoire entre le canton et les communes reste inchangée. Les incidences financières indiquées aux points 4.2.1 à 4.2.5 concernent donc les communes à hauteur de 30 pour cent, étant donné qu'il s'agit de charges supplémentaires au niveau de l'école obligatoire.

Mesure	Degré scolaire	2006 en CHF	2007 en CHF	2008 en CHF	2009 en CHF
Adaptation des ressources destinées aux fonctions de direction d'école	Ecole obligatoire/jardin d'enfants	500'010	1'200'000	1'200'000	1'200'000
Adaptation des ressources destinées au pool de direction	Ecole obligatoire/jardin d'enfants	104'887	251'730	251'730	251'730
Ressources destinées à la direction de l'enseignement spécialisé	Ecole obligatoire/jardin d'enfants	87'499	210'000	210'000	210'000
Reclassement des maîtres et maîtresses de jardin d'enfants	Ecole obligatoire/jardin d'enfants	1'159'122	2'781'894	2'781'894	2'781'894
Cotisations pour augmentation de gain	Ecole obligatoire/jardin d'enfants	4'740'000	-	-	-
<b>Total</b>		<b>6'591'518</b>	<b>4'443'624</b>	<b>4'443'624</b>	<b>4'443'624</b>

Tableau 10 : Total des coûts supplémentaires (part communale)

## **6 Proposition**

Vu les résultats du corapport, la Direction de l'instruction publique propose l'adoption du projet.

Berne

Le directeur de l'instruction publique

Mario Annoni  
Président du Conseil-exécutif

#262492 v1