



Rapport

Date de la séance du CE : 22 novembre 2023
Direction : Direction de l'instruction publique et de la culture
N° d'affaire : 2023.BKD.5740
Classification : Non classifié

Ordonnance sur le statut du corps enseignant (OSE) ; modification

Table des matières

1.	Synthèse	1
2.	Contexte	2
3.	Caractéristiques de la nouvelle réglementation	3
3.1	Objectifs principaux de la révision	3
3.2	Principaux changements.....	4
4.	Commentaire des articles	5
5.	Place du projet dans le programme gouvernemental de législature et dans d'autres planifications importantes	9
6.	Répercussions financières pour le canton (hors part des communes)	10
7.	Répercussions sur les communes	10
8.	Répercussions sur l'économie	10
9.	Résultat de la consultation	10

1. Synthèse

En collaboration étroite avec les partenaires de la formation (notamment l'Association des communes bernoises, les associations professionnelles, les associations du personnel et les hautes écoles pédagogiques), la Direction de l'instruction publique et de la culture a examiné les champs d'action en matière de politique du personnel (recrutement, fidélisation, développement et conduite du personnel) en vue d'optimiser les conditions d'engagement. Elle a ainsi répondu à la demande de mise en place de conditions de travail et d'engagement compétitives, qui est formulée dans la Stratégie de la formation 2016, afin d'assurer une formation de haute qualité. Par ailleurs, la fidélisation du personnel est capitale en raison de la pénurie d'enseignantes et d'enseignants qui persiste.

Les mesures élaborées dans le cadre de ce processus pour la révision partielle de l'ordonnance sur le statut du corps enseignant (OSE) prévoient ce qui suit : intégrer à l'OSE la possibilité de mentorat destinée aux personnes qui débutent l'enseignement, aux personnes qui le reprennent ainsi qu'aux étudiantes et étudiants au niveau de l'école obligatoire et du degré secondaire II, laquelle avait été mise en place pour une durée déterminée au moyen d'une décision de portée

générale ; créer un type d'engagement spécifiquement pour la fonction de maîtrise de classe à hauteur de 5 % de degré d'occupation et octroyer une allocation aux maîtresses et maîtres de classe ; et adapter à la pratique en vigueur la distinction faite entre écoles de petite, de moyenne ou de grande taille ainsi que le classement qui en découle pour les directions d'école du degré secondaire II, car cette manière de procéder n'est plus appliquée depuis de nombreuses années dans la pratique.

Ces mesures n'engendrent aucun coût supplémentaire significatif, car elles ont déjà été appliquées en urgence pour une durée limitée en raison de la situation difficile qui perdure (pandémie de coronavirus, guerre en Ukraine et pénurie de personnel enseignant) ou car elles correspondent à la pratique en vigueur. Le Conseil-exécutif s'est penché sur ces mesures une première fois dans le cadre d'un entretien.

D'autres mesures sont envisagées (p. ex. augmentation des ressources dévolues aux directions des établissements de la scolarité obligatoire) mais requièrent des ressources supplémentaires qui ne sont actuellement pas prévues dans la planification financière. Elles seront donc mises en œuvre dans le cadre de révisions partielles ultérieures, en fonction de la situation financière du canton.

Les améliorations des conditions d'engagement auront un impact positif sur la qualité des formations et, partant, sur la réussite des élèves. Elles permettront également aux écoles du canton de Berne d'employer suffisamment d'enseignantes et d'enseignants disposant des qualifications et de la motivation nécessaires.

2. Contexte

Dans la Stratégie de la formation 2016¹, l'objectif 2.3.2 « Mise en place de conditions de travail et d'engagement compétitives » est fixé afin qu'un « personnel qualifié et motivé » puisse être engagé dans le domaine de la formation. Il y est également écrit que, pour assurer une formation de haut niveau, il est important que les directions d'école soient professionnalisées et disposent d'espaces de liberté suffisants.

Dans le cadre de la révision partielle 2012 de la loi sur le statut du corps enseignant² et de l'introduction d'une évolution salariale fiable, le Conseil-exécutif a comparé les principales conditions d'engagement du corps enseignant en vigueur dans différents cantons, dans un rapport à l'intention du Grand Conseil. Ce rapport³ a été traité au Grand Conseil durant la session de printemps 2017. Le parlement a défini un ordre de priorité pour les mesures proposées en s'appuyant sur des déclarations de planification et a mis l'accent sur l'évolution salariale, la phase d'initiation professionnelle et le relèvement de la classe de traitement des enseignantes et enseignants du degré primaire. Ces objectifs ont été largement atteints entre-temps.

En outre, le travail social en milieu scolaire s'est développé dans de nombreuses communes, le mentorat s'adressant aux enseignantes et enseignants en début de carrière a été poursuivi, les auxiliaires de classe ont été intégrés au système scolaire en tant que mesure de soutien et les formations initiales et continues proposées par les hautes écoles pédagogiques ont été adaptées aux nouveaux défis qui se présentent (p. ex. possibilités d'étudier en cours d'emploi).

¹ Stratégie de la formation 2016 (2015.RRGR.127 ; Rapport du Conseil-exécutif à l'intention du Grand Conseil)

² 2011.RRGR.1738

³ Conditions d'engagement du corps enseignant en comparaison intercantonale (2016.RRGR.486 ; Rapport du Conseil-exécutif à l'intention du Grand Conseil)

Le rapport présenté à l'époque au Grand Conseil n'est pas divisé en champs d'action stratégiques auxquels peuvent être attribuées les mesures existantes et les mesures à élaborer. Il renonce également dans une large mesure à évaluer les liens entre les conditions d'engagement. Dans le but d'optimiser davantage ces conditions (notamment dans le contexte de la pénurie de personnel enseignant qui s'aggrave fortement), la Direction de l'instruction publique et de la culture a examiné, de concert avec les partenaires de la formation (l'Association des communes bernoises, les associations professionnelles, les associations du personnel et les hautes écoles pédagogiques entre autres), les principales conditions d'engagement en tenant compte des champs d'action en matière de politique du personnel (recrutement, fidélisation, développement et conduite du personnel), afin d'identifier les éventuelles mesures à prendre et de définir les améliorations possibles.

Au vu de la pénurie de personnel enseignant qui sévit et perdure, il est essentiel de prendre des mesures pour fidéliser le personnel. Les améliorations et garanties prévues doivent y contribuer.

Le Conseil-exécutif s'est penché sur ces mesures une première fois dans le cadre d'un entretien.

Certaines des mesures discutées n'engendrent aucun coût supplémentaire et peuvent être mises en œuvre dans le cadre des bases légales en vigueur. D'autres ne requièrent guère de fonds supplémentaires, mais nécessitent d'adapter l'ordonnance sur le statut du corps enseignant (OSE)⁴. D'autres encore occasionnent des coûts supplémentaires qui ne figurent pas dans la planification financière. Les mesures prévues dans le cadre de la présente révision partielle peuvent être mises en œuvre dans le cadre de l'actuelle planification financière, car elles sont déjà financées, dans une large mesure, en lien avec la pénurie de personnel enseignant (p. ex. mentorat, octroi facilité d'une seconde leçon de décharge aux maîtresses et maîtres de classe) et car les éventuels coûts supplémentaires qu'elles engendreront pourront être compensés dans l'enveloppe budgétaire globale de la Direction de l'instruction publique et de la culture. Ainsi, les mesures qui ne nécessitent aucune modification législative ni aucune ressource financière supplémentaire seront mises en œuvre en continu au cours des prochaines années (p. ex. prévention des conflits, satisfaction au travail ou formation continue à l'aide d'offres telles que des offres extrascolaires pour les enseignantes et enseignants des écoles professionnelles).

Pour leur part, les mesures qui requièrent des fonds supplémentaires devront être examinées en détail lors d'une prochaine révision partielle de l'OSE en fonction des possibilités financières du canton (p. ex. augmentation des ressources dévolues aux directions des établissements de la scolarité obligatoire, augmentation du pool destiné aux tâches spéciales ou renforcement du financement du travail social en milieu scolaire). La prochaine révision est prévue en 2024 et entrera en vigueur ultérieurement.

3. Caractéristiques de la nouvelle réglementation

3.1 Objectifs principaux de la révision

Les objectifs suivants ont guidé l'élaboration de la présente révision partielle :

- Les conditions d'engagement sont attrayantes dans le canton de Berne et contribuent à la diversité des genres au sein des professions.

⁴ Ordonnance du 28 mars 2007 sur le statut du corps enseignant (OSE ; RSB 430.251.0)

- Les conditions de travail et d’engagement dans le canton de Berne permettent aux membres du corps enseignant et des directions d’école d’exercer le métier d’enseignant·e ou de directeur·trice d’école de manière professionnelle et avec motivation.
- Les améliorations possibles ont une influence positive sur la qualité des formations proposées et donc sur le succès des élèves.

3.2 Principaux changements

Maîtrise de classe

L’une des mesures importantes consiste à renforcer la fonction de maîtresse ou maître de classe. Depuis un certain temps, il s’avère que la décharge de temps d’une leçon prévue actuellement ne prend pas en compte la hausse de la charge de travail, par exemple en ce qui concerne le travail de coordination, la rédaction de rapports ou les entretiens avec les services spécialisés et les parents. De plus en plus, les directions d’école peinent à pourvoir les postes de maîtrise de classe. Cela s’explique aussi par le fait que les maîtresses et maîtres de classe cessent d’exercer cette fonction pour ne travailler qu’en tant qu’enseignantes et enseignants.

Au lieu de financer à titre de mesure une seconde leçon hebdomadaire pour les maîtresses et maîtres de classe surchargés en raison de la pénurie de personnel enseignant et de la hausse générale de la charge de travail, il est prévu de leur attribuer 5 % de degré d’occupation au total pour exercer cette fonction et de leur octroyer en plus une indemnité de fonction mensuelle, quel que soit le degré scolaire où ils enseignent. En effet, il n’est pas possible de justifier objectivement le fait d’opérer une distinction selon le degré scolaire. L’indemnité accordée jusqu’ici aux maîtresses et maîtres de classe est supprimée. En optant pour cette solution, le canton de Berne se place en bonne position en comparaison intercantonale.

Mentorat

Notamment en raison de la pénurie de personnel enseignant, une décision générale a été prise afin d’introduire, pour une durée limitée, le mentorat destiné aux personnes en début de carrière, aux personnes reprenant l’activité d’enseignement et aux étudiantes et étudiants. Cette mesure est essentielle pour la phase d’initiation professionnelle et doit être intégrée à l’OSE dans la même mesure qu’actuellement s’agissant de l’école obligatoire et du degré secondaire II, car elle correspond à un besoin exprimé de longue date pour atténuer le « choc » que connaissent les enseignantes et enseignants lorsqu’ils sont confrontés à la pratique. Les expériences réalisées jusqu’ici confirment l’efficacité du mentorat, qui contribue à réduire les abandons de carrière et incite à reprendre l’activité d’enseignement.

Classes de traitement pour les directions des écoles du degré secondaire II

La distinction qui est faite à l’annexe 2 OSE concernant le classement des membres des directions d’école du degré secondaire II en fonction de la taille de l’école (petite, moyenne ou grande) n’est plus en phase avec notre époque depuis de nombreuses années et n’est donc plus appliquée en pratique. Ainsi, toutes les personnes ayant la responsabilité principale d’un établissement sont affectées à la classe de traitement 21 ou 22. Il est difficile de trouver des critères pertinents qui permettraient de faire à nouveau une distinction selon la taille de l’école. En revanche, en raison de la complexité de certaines écoles, une structure à trois niveaux hiérarchiques s’est imposée pour les autres membres des directions d’école. Cette pratique devenue absolument nécessaire doit être inscrite dans l’OSE.

Autres modifications requises

Les autres modifications sont uniquement de nature terminologique ou technique.

4. Commentaire des articles

Remarque générale

La législation spéciale s'applique à l'indemnisation actuelle de la fonction de maîtrise de classe pour les écoles du degré secondaire II et les écoles supérieures. Les ressources nécessaires pour l'indemnisation des maîtresses et maîtres de classe sont mises à disposition dans le pool destiné aux tâches spéciales (art. 73, al. 3 de l'ordonnance sur les écoles moyennes [OEM]⁵ et art. 47b, al. 3 de l'ordonnance sur la formation professionnelle, la formation continue et l'orientation professionnelle [OFOP]⁶). Cette mise à disposition des ressources dans le pool destiné aux tâches spéciales sera reprise à l'avenir aussi pour l'école obligatoire, à savoir pour la fonction de maîtrise de classe et pour le soutien apporté aux personnes en début de carrière ou reprenant l'activité d'enseignement (mentorat). Outre les modifications apportées à l'OSE, des modifications indirectes seront effectuées dans l'OEM et l'OFOP. Le financement de l'école obligatoire est une tâche conjointe du canton et des communes. C'est pourquoi les détails de la mise en œuvre seront réglés par voie d'ordonnance. Concernant les écoles cantonales du degré secondaire II, ils seront réglés par voie d'ordonnance de Direction.

Article 36

Dans la version actuelle de l'OSE, l'octroi d'indemnités de fonction est explicitement interdit et n'est prévu à certaines conditions que pour le degré secondaire II (art. 36a). À l'avenir, il est prévu d'octroyer une allocation aux maîtresses et maîtres de classe de l'école obligatoire. Par conséquent, une nouvelle exception sera introduite avec la mention de l'article 36b (nouveau).

Article 36a

Actuellement, l'allocation de fonction n'est pas assujettie à la caisse de pension, en vertu de l'article 36a, alinéa 3. Les allocations du personnel cantonal sont régies par les articles 80 ss de l'ordonnance sur le personnel⁷. Ces dispositions ont été modifiées il y a quelques années⁸ et prévoient désormais que les allocations sont assujetties à la caisse de pension. Or, il n'est pas approprié de traiter différemment les membres du corps enseignant et le personnel cantonal, et la pratique en la matière a déjà été adaptée. La présente modification permettra de le corriger formellement.

Au contraire du traitement ordinaire, l'allocation est versée douze fois par an.

Article 36b

L'allocation pour maîtrise de classe qui sera octroyée à tous les degrés scolaires se fondera sur la valeur moyenne d'une leçon calculée sur l'ensemble des classes et des échelons de traitement, car la fonction de maîtrise de classe n'est pas liée à l'expérience professionnelle ou au degré scolaire. Étant donné qu'elle sera octroyée par classe, elle pourra être divisée entre plusieurs personnes (maîtrise commune d'une classe)

⁵ Ordonnance du 7 novembre 2007 sur les écoles moyennes (OEM ; RSB 433.121)

⁶ Ordonnance du 9 novembre 2005 sur la formation professionnelle, la formation continue et l'orientation professionnelle (OFOP ; RSB 435.111)

⁷ Ordonnance du 18 mai 2005 sur le personnel (OPers ; RSB 153.011.1)

⁸ Modification du 6 novembre 2019 de l'OPers (BAG19-066)

Cette allocation sera aussi assujettie à la caisse de pension et, contrairement au traitement ordinaire, versée douze fois par an.

Article 45

L'allocation pour la fonction de maîtrise de classe à l'école obligatoire sera définie dans les dispositions relatives au pool destiné aux tâches spéciales à l'école obligatoire. L'article 45 doit donc être abrogé.

Article 80

Le nom de la commission a été modifié lors de la révision totale de l'OSE en 2007 (nouveau nom : commission des congés de formation). Or, l'ancien nom figure toujours dans le titre marginal (commission d'examen des congés de formation).

Article 92 et annexe 4

À l'instar de ce qui est fait actuellement au degré secondaire II, les allocations pour les fonctions prescrites par le canton seront réglées dans le pool destiné aux tâches spéciales également pour l'école obligatoire. Les allocations pour la fonction de maîtrise de classe et les fonctions de soutien lors de la phase d'initiation professionnelle (mentorat) en font partie. À l'inverse des ressources allouées aux mentorats, les ressources destinées aux maîtrises de classe doivent faire l'objet non pas d'une demande mais uniquement d'une annonce. Elles sont calculées par classe et permettent une attribution directe aux maîtresses et maîtres de classe annoncés.

Le pool destiné aux tâches spéciales sert de pool transitoire pour les ressources nécessaires à ces allocations.

Il appartiendra toujours aux directions d'école de déterminer la répartition des ressources de ce pool pour accomplir les autres tâches spéciales qui sont dans l'intérêt général de l'école. En ce qui concerne les établissements de la scolarité obligatoire, les prescriptions de calcul ainsi que les principes applicables à l'utilisation et à la répartition des ressources seront fixés à l'annexe 4 OSE.

Fonction de maîtrise de classe

Les maîtresses et maîtres de classe sont souvent les premières personnes de contact pour les directions d'école, les enseignantes et enseignants de discipline, les parents, les élèves et les services spécialisés. Ils jouent donc un rôle central au sein de l'école. Les exigences accrues de la société envers l'école se répercutent sur leur charge de travail. Cela s'observe à tous les degrés. Les tâches de coordination, la rédaction de rapports, les entretiens ainsi que la charge de travail qu'ils entraînent ont augmenté. Le dernier sondage en matière de temps de travail effectué en 2019 par l'association faïtière des enseignants et enseignantes de Suisse (LCH) le mentionnait déjà : « *Les maîtresses et maîtres de classe ayant un degré d'occupation de 50 % ou plus ont un temps de travail annualisé plus élevé en moyenne que celui des enseignantes et enseignants. Cela est dû en particulier aux discussions d'organisation concernant l'enseignement et aux échanges avec les parents. Bien que les maîtresses et maîtres de classe de plusieurs cantons bénéficient déjà d'heures de décharge, cela ne signifie pas pour autant que le temps de travail annualisé s'est révélé plus bas dans le domaine d'activité de l'enseignement.* »⁹

⁹ Traduit librement de « LCH Arbeitszeiterhebung 2019 ; Bericht vom 1. Juni 2019 »

Selon les retours de directions d'école et d'inspections scolaires, la situation est tendue concernant le recrutement des maîtresses et maîtres de classe. En outre, les maîtresses et maîtres de classe actuels renoncent à cette fonction. Une amélioration nette des conditions d'engagement s'impose donc pour cette fonction centrale.

Actuellement, la fonction de maîtrise de classe est indemnisée à hauteur d'une leçon. Selon le programme obligatoire de l'enseignante ou de l'enseignant, cela correspond à un degré d'occupation compris entre 3,45 % (école obligatoire) et 4,35 % (gymnase). Dorénavant, les maîtresses et maîtres de classe disposeront uniformément de 5 % de degré d'occupation. Une approche différenciée selon le degré de formation n'est pas pertinente. Aucune différenciation n'est faite non plus pour les écoles professionnelles (formation duale), car il est constaté que la charge de travail principale de cette fonction diffère dans une mesure négligeable d'une filière à une autre. En outre, la fonction de maîtrise de classe est rétribuée par une allocation d'un montant de 300 francs par mois (cf. commentaire de l'art. 36b). Les deux mesures cumulées correspondent financièrement à environ deux leçons.

Si, à la place des deux mesures prévues, une deuxième leçon de décharge était introduite, cela aurait pour conséquence que les maîtresses et maîtres de classe enseigneraient moins. Le fait de dissocier les pourcentages de degrés d'occupation du modèle de leçons permet, dans le contexte de la pénurie d'enseignantes et enseignants actuelle, aux maîtresses et maîtres de classe de ne pas limiter encore leur activité d'enseignement. En outre, l'octroi de l'allocation permet de stimuler l'attrait de la fonction.

En optant pour ces deux mesures, le canton de Berne se positionne de manière très avantageuse en comparaison intercantonale.¹⁰

À l'annexe 4 OSE, il est déjà mentionné que les tâches relevant des fonctions qui sont financées via le pool destiné aux tâches spéciales doivent être définies dans un descriptif de poste. Cette mesure est aussi appliquée dans les écoles du degré secondaire II. La Direction de l'instruction publique et de la culture mettra des modèles à disposition pour aider les directions d'école.

Fonction de soutien lors de la phase d'initiation professionnelle (mentorat)

Pour faire face à la charge de travail accrue qui pèse sur les membres du corps enseignant, laquelle est due à la pandémie, à la crise migratoire et en particulier à la pénurie de personnel enseignant, une décision générale d'une durée limitée a été prise pour permettre la mise en place d'un système de mentorat à l'école obligatoire. Actuellement, les directions d'école doivent indemniser les fonctions correspondantes au moyen des ressources issues du pool destiné aux tâches spéciales. Cependant, selon les fluctuations au sein du personnel d'une école, les ressources attribuées à ce pool ne suffisent pas à indemniser les fonctions de soutien lors de la phase d'initiation professionnelle sans renoncer significativement à d'autres fonctions importantes. Or, le mentorat fait ses preuves et doit donc être intégré à l'OSE tant pour l'école obligatoire que pour le degré secondaire II, car il correspond à un besoin exprimé de longue date pour atténuer le « choc » que connaissent les enseignantes et enseignants lorsqu'ils sont confrontés à la pratique. Les mentors enseignent généralement dans la même école que les personnes qu'ils encadrent. Pour de justes motifs, les mentors peuvent provenir d'une autre école. Cela peut être le cas par exemple des logopédistes : lorsqu'ils sont seuls dans leur école, le mentorat doit être organisé au niveau régional. Les expériences réalisées jusqu'ici confirment l'efficacité de ce système ; le mentorat contribue à réduire les abandons de carrière et à encourager une réinsertion professionnelle aussi rapide que possible. Il constitue dès lors une mesure essentielle pour fidéliser le personnel.

¹⁰ Enseignant(e)s : nombre de leçons, mandat professionnel – exposé de la CDIP sur la situation des cantons

En 2022, environ 2700 enseignantes et enseignants ont profité de cette offre (mentors et personnes bénéficiant d'un mentorat). L'année 2023 affiche un recul. Cela pourrait s'expliquer par le fait que, ces dernières années, la formation en cours d'emploi facilitée dans les hautes écoles pédagogiques du canton de Berne a permis d'engager en peu de temps nombre d'étudiantes et d'étudiants. Il s'agit d'enseignantes et enseignants en herbe qui sont à des stades différents de leurs études. À l'avenir, il ne restera donc que des nouvelles étudiantes et nouveaux étudiants à encadrer par les mentors, ce qui devrait mener à un recul des chiffres.

Le processus de demande (sous réserve d'approbation par les inspections scolaires), le cercle des ayants droit ainsi que la durée et l'ampleur du mentorat correspondront aux dispositions de la décision générale qui a été prise pour l'école obligatoire. Les directions d'école pourront toujours soumettre des demandes à l'inspection scolaire compétente, qui pourra augmenter le pool destiné aux tâches spéciales de 3 % de degré d'occupation pour rétribuer les mentors et les personnes bénéficiant d'un mentorat pendant un semestre en règle générale.

La situation est la même pour les enseignantes et enseignants du degré secondaire II. C'est pourquoi il sera aussi possible d'augmenter le pool destiné aux tâches spéciales pour allouer des indemnités temporaires à ce degré scolaire. Les ordonnances correspondantes seront modifiées de manière indirecte et les modalités de détail seront réglées dans les ordonnances de Direction.

Annexe 1A

Les modifications prévues sont des adaptations à la pratique en vigueur (brevet d'enseignement pour l'économie familiale) ou à des nouveaux noms de formation (année scolaire de préparation professionnelle) ou sont des précisions sur la base de la pratique en vigueur (remarques concernant l'enseignement des branches professionnelles).

Annexe 2

En vertu de l'article 95, alinéa 1 OSE, l'annexe 2 OSE définit les classes de traitement dans lesquelles sont rangées les fonctions de direction d'école. Aux termes de l'article 95, alinéa 2 OSE, l'Office des écoles moyennes et de la formation professionnelle peut relever d'une classe le traitement alloué à la direction d'école, en cas de structures complexes dans les écoles du degré secondaire II et dans les écoles supérieures,

Actuellement, l'annexe 2 fait la distinction entre écoles de grande, moyenne ou petite dimension pour ce qui est du classement des fonctions de direction d'école. Cette distinction n'est plus d'actualité depuis de nombreuses années et ne s'applique plus dans la pratique. Cela fait en effet longtemps que l'Office des écoles moyennes et de la formation professionnelle considère que toutes les écoles moyennes sont des écoles de grande dimension. Par décision du 18 décembre 2018, il a étendu cette pratique aux écoles professionnelles. Ainsi, dans les faits, aucune distinction n'est opérée entre écoles de grande, moyenne ou petite dimension. Les personnes qui assument la responsabilité globale des établissements sont affectées à la classe de traitement 21. Ce n'est pas la taille de l'école, mais les exigences liées à la fonction qui sont depuis lors déterminantes pour le classement. En vertu de la pratique courante et éprouvée, pour les directions assumant la responsabilité globale des établissements (lit. a de l'annexe 2), distinction devra donc être faite entre les écoles du degré secondaire II et les écoles supérieures complexes, les écoles du degré secondaire II et les écoles supérieures « normales », les établissements de la scolarité obligatoire et l'enseignement spécialisé, ces deux dernières catégories ne changeant pas.

Pour qu'une école soit considérée comme complexe, elle devra remplir au moins deux des quatre critères suivants :

- Une école de métiers comportant un département de production est intégrée à l'école professionnelle.
- Le pool de direction de l'école professionnelle est supérieur à 600 %.
- L'école est bilingue (corps enseignant et enseignement).
- L'école professionnelle propose au moins une formation ES reconnue au niveau fédéral.

Ces critères sont déjà appliqués pour le relèvement de la classe de traitement en vertu de l'article 95, alinéa 2 OSE. Ainsi, l'annexe 2 et l'article 95, alinéa 2 OSE seront harmonisés.

En outre, la distinction qui est actuellement faite pour les autres fonctions de direction d'école en termes de suppléance et de dimension d'école (lit. b de l'annexe 2) sera simplifiée. De manière générale, les fonctions de suppléance seront affectées à une classe de traitement inférieure. Les classes de traitement 22 et 21 (personnes qui assument la responsabilité globale des établissements) ainsi que 21 et 20 (suppléance des personnes qui assument la responsabilité globale des établissements) pourront au plus être sollicitées pour un poste à plein temps, comme c'est le cas actuellement. Les autres fonctions de direction d'école (p. ex. responsable de division ou de site) seront affectées aux niveaux de direction II et III, soit aux classes de traitement 19 à 15. Le classement sera fonction des tâches et des exigences qui sont définies dans le descriptif de poste de la personne concernée.

La mise en œuvre des modifications de l'OSE n'implique aucun reclassement de membre d'une direction, quel que soit son niveau, car il s'agit d'une adaptation à la pratique en vigueur.

Article 73, alinéa 3 OEM et article 47b, alinéa 3 OFOP

L'allocation pour les fonctions de maîtrise de classe et de soutien lors de la phase d'initiation professionnelle (mentorat) sont réglées dans la législation spéciale de la même manière que dans l'OSE (cf. ch. 4, Remarque générale et Commentaire article 92 et annexe 4).

Entrée en vigueur

La modification entrera en vigueur le 1^{er} août 2024.

5. Place du projet dans le programme gouvernemental de législature et dans d'autres planifications importantes

Programme gouvernemental de législature 2023 – 2026, vision 2030

Économie : le canton de Berne accroît son potentiel de ressources et sa capacité économique (cf. explications au point 9 « Répercussions sur l'économie »).

Société : le canton de Berne améliore la qualité de vie de la population et renforce la cohésion sociale.

Garantir l'accès à une formation de qualité pour toutes et tous est indispensable à la cohésion sociale. L'étendue et la qualité nécessaires de la formation sont assurées par un personnel qualifié. Dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, la fidélisation du personnel revêt une grande importance et les mesures prévues dans le cadre de la présente révision partielle visent à atteindre cet objectif.

6. Répercussions financières pour le canton (hors part des communes)

Il est attendu que les modifications prévues coûteront entre 1 et 4 millions de francs au canton, car les deuxièmes leçons de maîtrise de classe, déjà financées aujourd'hui, seront supprimées et que le mentorat et la gestion concernant les directions d'école du degré secondaire II figurent déjà depuis de nombreuses années dans les comptes. En outre, au regard de la pénurie de personnel enseignant, toujours moins de leçons seront allouées dans les prochaines années (renoncement à l'enseignement par sections de classe ou à la création de classes). Ainsi, la présente révision partielle est réalisable dans le cadre du budget existant pour les traitements (école obligatoire : 1,2 milliard à la charge du canton).

7. Répercussions sur les communes

Les améliorations prévues pour les maîtresses et maîtres de classe ainsi que la poursuite du mentorat à l'école obligatoire n'entraînent aucun coût supplémentaire significatif pour le canton et pour l'ensemble des communes, car ces mesures sont déjà largement prévues dans le système actuel.

Cependant, toutes les communes n'ont pas introduit dans la même mesure les leçons de décharge. Il n'est donc pas clair si et dans quelle mesure certaines communes ont profité involontairement, en raison de la pénurie de personnel enseignant, de leçons non accordées ou de nouvelles classes non créées. Par conséquent, les répercussions financières sur les communes seront probablement différentes d'une commune à l'autre.

8. Répercussions sur l'économie

Les mesures présentées contribuent à ce que les écoles du canton de Berne puissent recruter et fidéliser un nombre suffisant de personnes dotées des qualifications et de la motivation requises pour enseigner. Cette condition est non seulement indispensable pour que les élèves bénéficient d'une formation de qualité, mais elle est aussi essentielle au bon fonctionnement et au développement de l'économie cantonale.

L'évaluation sur la base de la check-list pour l'analyse de l'impact de la réglementation a montré que cette affaire n'a pas d'impact significatif sur la charge administrative ou financière des entreprises ou sur l'économie dans son ensemble.

9. Résultat de la consultation

Les modifications prévues sont approuvées et soutenues de manière générale par l'Association des communes bernoises (ACB), par les associations professionnelles et les associations de personnel ainsi que par la Commission de formation du Grand Conseil. L'ACB fait remarquer que les répercussions financières sur les communes pourraient varier considérablement concernant les maîtrises de classe, car les communes n'ont pas toutes demandé la deuxième leçon de décharge dans la même mesure. Les communes doivent être informées suffisamment tôt afin de pouvoir établir leur budget. Les explications du chiffre 7 (Répercussions sur les communes) tiennent compte de cette remarque.

Les associations Berufsverband Schulleitungen Bern et Formation Berne demandent une directive en matière de qualification pour les membres des directions d'école du degré secondaire II qui soit analogue à celle de l'école obligatoire (formation d'une ampleur équivalente à un Diploma of Advanced Studies [DAS] ; l'absence d'une telle qualification mène à une déduction d'échelons préliminaires de 10 %). Elles ne comprennent pas pourquoi il est renoncé à édicter

des prescriptions pour ces directions d'école. Contrairement aux établissements de la scolarité obligatoire, l'Office des écoles moyennes et de la formation professionnelle, compétent en la matière, peut directement piloter le recrutement des membres de directions d'école en tenant compte de manière ciblée des exigences de chaque école dans la mise au concours du poste, conformément aux directives. Disposer d'une formation dans le domaine de la conduite de personnel de type DAS est en principe un prérequis. Seules les personnes qui remplissent tous les critères sont engagées. Une déduction d'échelons préliminaires n'est donc pas nécessaire.

En outre, les deux associations demandent que les mentorats soient mis sur pied non pas pour un semestre, comme c'est prévu actuellement, mais pour deux semestres. Elles justifient leur demande par le fait que tout particulièrement les personnes débutant l'enseignement doivent être accompagnées durant une année scolaire complète, car les deux semestres comportent des tâches très différentes. Cet argument est correct sur le fond, mais irait à l'encontre de l'objectif visant à transférer la réglementation actuelle (répartition des ressources à l'aide d'une décision de portée générale) dans le droit ordinaire (OSE) et aurait des répercussions financières supplémentaires. Pour ces raisons, le transfert prévu est maintenu, mais un deuxième semestre pourra être autorisé dans des cas particuliers fondés.

Formation Berne et une minorité des membres de la Commission de formation demandent une augmentation de l'allocation pour la fonction de maîtrise de classe à 400 francs. Cette demande ne peut pas être accordée au vu des possibilités financières du canton.