

Rapport de la Direction de l'instruction publique à l'intention du Conseil exécutif concernant l'ordonnance sur le statut du corps enseignant (OSE)

1	Résumé	2
2	Situation initiale.....	2
2.1	Révision partielle de la loi du 20 janvier 1993 sur le statut du personnel enseignant ..	2
2.2	Contenus du projet de révision partielle de la LSE.....	3
2.3	Référendum contre la LSE.....	4
2.4	Conséquences de l'adoption de la motion M 324/2005.....	4
3	Révision totale de l'OSE	5
3.1	Objectifs	5
3.2	Intégration de préoccupations en matière de politique du personnel.....	5
3.3	Les principales modifications en bref	6
3.3.1	Autorité d'engagement.....	6
3.3.2	Engagement à durée indéterminée	6
3.3.3	Mesures en cas de réorganisations	6
3.3.4	Traitement de base et traitement maximal	7
3.3.5	Attribution aux classes de traitement	7
3.3.6	Temps de travail annuel, degré d'occupation et leçons obligatoires.....	7
3.3.7	Mandat du corps enseignant.....	7
3.3.8	Décharge horaire	8
4	Résultats de la consultation	8
5	Commentaire des divers articles.....	10
6	Conséquences financières et incidences sur le personnel	42
6.1	Incidences du projet sur la politique du personnel	42
6.2	Incidences sur les finances.....	43
6.2.1	Transfert de l'ancien au nouveau système de rémunération	43
6.2.2	Adaptation des classes de traitement pour l'enseignement spécialisé au jardin d'enfants et à l'école obligatoire ainsi que pour les classes spéciales et les écoles spécialisées du primaire.....	43
6.2.3	Adaptation des classes de traitement des personnes dirigeant une école enfantine et étant titulaires d'un brevet d'enseignement.....	43
6.2.4	Réduction du nombre de leçons obligatoires pour le corps enseignant des écoles professionnelles	44
6.2.5	Réorganisations.....	44
6.2.6	Nouveau modèle de décharge horaire	47
7	Incidences sur l'économie.....	47
8	Incidences sur les communes.....	47
8.1.1	Adaptation des classes de traitement pour l'enseignement spécialisé au jardin d'enfants et à l'école obligatoire ainsi que pour les classes spéciales et les écoles spécialisées du primaire.....	47
8.1.2	Adaptation des classes de traitement des personnes dirigeant une école enfantine et étant titulaires d'un brevet d'enseignement.....	48
8.1.3	Réorganisation.....	48
9	Proposition.....	49

1 Résumé

L'ordonnance - entièrement remaniée - sur le statut du corps enseignant (OSE) entrera en vigueur le 1^{er} août 2007, en même temps que les modifications de la loi du 20 janvier 1993 sur le statut du personnel enseignant (LSE). Elle contient des modifications et des compléments importants, brièvement présentés ci-après:

- *Le service désigné de la Direction de l'instruction publique, les commissions scolaires ou la direction d'école font office d'autorité d'engagement.*
- *Les membres du corps enseignant sont engagés pour une durée indéterminée s'ils sont titulaires d'un diplôme ou d'un brevet d'enseignement reconnu en Suisse pour le degré d'enseignement considéré ou s'ils disposent des compétences d'enseignement et des compétences spécialisées nécessaires pour le degré d'enseignement considéré. Les engagements à durée déterminée sont assujettis à des conditions bien précises.*
- *La LSE crée les bases légales permettant d'assurer aux enseignantes et aux enseignants touchés par des réorganisations dans le domaine de la formation de bénéficier de mesures analogues à celles dont bénéficie le personnel de l'administration cantonale; l'ordonnance concrétise ces mesures. Lorsqu'un engagement doit être résilié, le canton veille à ce que le service de placement fournisse conseils et encadrement à l'enseignant ou l'enseignante concernée.*
- *Le système de rémunération comprend désormais des classes de traitement composées chacune de 50 échelons préliminaires et de 77 échelons de traitement espacés de 0,75 pour cent.*
- *Les personnes dirigeant une école enfantine et étant titulaires du brevet d'enseignement sont désormais rangées dans la classe de traitement 12 (et non plus 8) et le personnel assurant l'enseignement spécialisé au jardin d'enfants, ainsi que dans les écoles spécialisées ou les classes spéciales du primaire, est désormais rangé dans la classe de traitement 10 (et non plus 9).*
- *Le temps de travail annuel est fixé aux environs de 1930 heures.*
- *Le nombre de leçons obligatoires du corps enseignant des écoles professionnelles est réduit d'une leçon par semaine.*
- *Le degré d'occupation rétribué ne peut dépasser 105 pour cent.*
- *Le mandat de l'enseignant devient mandat du corps enseignant, et l'ordonnance quantifie sommairement ses divers éléments: les activités d'enseignement, d'éducation, de conseil et d'encadrement doivent occuper environ 85 pour cent du temps de travail annuel, la collaboration et la participation environ 12 pour cent et la formation continue environ 3 pour cent.*
- *La décharge horaire peut désormais être cumulée et être prise sous forme de prolongation de congé ou d'une réduction du taux d'activité.*

2 Situation initiale

2.1 Révision partielle de la loi du 20 janvier 1993 sur le statut du personnel enseignant

Le statut des membres du corps enseignant des écoles publiques du canton de Berne est actuellement régi par la loi du 20 janvier 1993 sur le statut du personnel enseignant (LSE; RSB 430.251). Celle-ci est, à l'exception des articles concernant les traitements, en vigueur depuis le 1^{er} août 1994.

A la session de novembre 1998, le Grand Conseil a adopté une motion déposée par les groupes PRD et UDC (motion 200/98 UDC/PRD «Poursuivre sans faiblir l'assainissement des finances») et formulé les exigences suivantes:

- réunion dans une seule loi des dispositions relatives au statut du personnel administratif et du corps enseignant,
- délégation des compétences nécessaires au Conseil-exécutif à des fins de pilotage,
- adaptation de la législation sur le statut du personnel aux révisions constitutionnelles cantonales et fédérales,

- élimination des ajustements salariaux automatiques, prescrits par la loi sur le personnel et la loi sur le statut du personnel enseignant.

La révision de la loi du 5 novembre 1992 sur le statut général de la fonction publique (loi sur le personnel, LPers, RSB 153.0) et de la LSE a également été rendue nécessaire par l'évolution du contexte général de la politique sur le personnel. La Direction des finances et la Direction de l'instruction publique ont par conséquent élaboré un projet de loi global afin de satisfaire à toutes ces exigences. Le 28 janvier 2002, la nouvelle loi, appelée projet PELAG, a été rejetée et l'élaboration d'un nouveau texte a été assortie de conditions, dont l'une des principales était que les deux catégories de personnel soient à nouveau soumises à des réglementations différentes. La décision du parlement de rejeter le projet PELAG est à l'origine de la révision partielle de la LSE.

Le Grand Conseil a adopté la révision partielle de la loi sur le statut du personnel enseignant le 23 novembre 2004.

2.2 Contenus du projet de révision partielle de la LSE

Dans le domaine des conditions d'engagement, la vocation première de la LSE est de prévoir des dispositions là où les tâches propres à l'enseignement et au mandat de l'école en général créent des divergences entre le corps enseignant et le personnel cantonal. Des dispositions spécifiques s'imposent pour le corps enseignant parce que l'école obligatoire est placée sous la responsabilité des communes et du canton.

La révision de la LSE a permis de réviser les aspects suivants:

a) Système de rémunération

Le nombre des classes de traitement passe de 32 à 25. Les critères servant à déterminer le traitement de base et la progression salariale restent eux aussi applicables. Le principe selon lequel le traitement de base peut être réduit si certaines exigences en matière de formation ne sont pas remplies reste valable. Le droit à une progression salariale annuelle n'existe plus. Désormais, l'évolution des traitements du corps enseignant ne dépendra plus que des décisions concrètes prises chaque année par le Conseil-exécutif. La révision partielle de la LSE supprime le système de rattrapage (cf. disposition transitoire 3 de la révision partielle du 25 septembre 2005 de la LSE), tout comme – avec un délai transitoire fixé à 2015 – la préservation des droits acquis (cf. dispositions transitoires 4.1 à 4.4 de la révision partielle du 25 septembre 2005 de la LSE).

b) Mesures en cas de réorganisations

Dans la LSE en vigueur, des dispositions permettant de prendre des mesures afin d'éviter les licenciements et le chômage en cas de restructurations faisaient défaut. Afin de garantir l'équivalence des différentes législations sur le personnel, on trouve dans la LSE révisée des dispositions analogues à celles de la loi du 16 septembre 2004 sur le personnel (LPers; RSB 153.01).

c) Autorité d'engagement

Dans le domaine de l'enseignement préscolaire et obligatoire, on vise à renforcer les structures de direction et à assurer le développement continu de l'école et de la qualité. Les écoles du cycle secondaire II et les écoles supérieures sont déjà dotées de directions et de structures élaborées. Dans ce contexte, l'engagement du corps enseignant par la commission scolaire, toutes catégories confondues, est-il toujours approprié ? La possibilité d'investir aussi la direction de l'école du pouvoir d'engagement a donc été créée.

d) Mandat du corps enseignant

D'une manière générale, la réglementation du mandat du corps enseignant dans la législation sur le statut du corps enseignant a fait ses preuves. Il n'est plus question de mandat de l'enseignant, mais de mandat du corps enseignant. Ce mandat comprend

l'enseignement, l'éducation, le conseil et l'encadrement; la participation au développement de l'enseignement, de l'école et de la qualité; la collaboration et la formation continue.

2.3 Référendum contre la LSE

Un référendum a été lancé contre la révision partielle de la LSE de sorte que le projet de loi n'a pas pu entrer en vigueur le 1^{er} août 2005 comme cela avait été prévu. Les bases légales en vigueur restaient donc applicables. Une adaptation du décret du 8 septembre 1994 sur le statut du personnel enseignant (DSE; RSB 430.250.1) et de l'ordonnance du même nom du 21 décembre 1994 (OSE; RSB 430.251) s'imposaient néanmoins au 1^{er} août 2005.

a) Modification du DSE au 1^{er} août 2005

Dans le cadre de la révision du DSE, il s'agissait d'actualiser la compétence du Conseil-exécutif de freiner la progression annuelle des traitements individuels. Celui-ci a par conséquent proposé une révision partielle du DSE au Grand Conseil, laquelle permettrait une nouvelle réduction de 4,5 pour cent de la grille des traitements (passage de 9 à 13,5 %). Pour relever le traitement de base des personnes débutant dans l'enseignement sans expérience professionnelle préalable, le Grand Conseil a par ailleurs inséré à l'article 8 de cette révision la disposition suivante: «Le traitement en début de carrière ne doit pas représenter moins de 99 pour cent du traitement de base si l'enseignant ou l'enseignante remplit les conditions d'engagement requises.»

La révision partielle du DSE a été acceptée par le Grand Conseil le 20 avril 2005 pour entrer en vigueur le 1^{er} août de la même année.

b) Modification de l'OSE au 1^{er} août 2005

La modification du décret a entraîné une révision partielle de l'OSE au 1^{er} août 2005, laquelle, ajoutée à la nouvelle législation sur le personnel entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2005, a engendré divers changements pour le corps enseignant. Les voici:

- adaptations des ressources affectées aux directions des jardins d'enfants, des établissements de la scolarité obligatoire et du cycle secondaire II,
- intégration de dispositions relatives à la formation continue du corps enseignant (contenues jusqu'ici dans l'ordonnance du 20 décembre 1973 concernant le perfectionnement du corps enseignant [RSB 430.210.41]),
- attribution de la classe de traitement 3 aux maîtres et maîtresses de jardin d'enfants (selon le jugement du Tribunal administratif),
- mise en œuvre de la décision du Conseil-exécutif relative à une progression salariale de 0,5 pour cent environ pour le corps enseignant dès la rentrée scolaire 2005/2006,
- instauration d'un système de gestion des absences devant permettre une prise en charge précoce et un encadrement régulier des enseignants et enseignantes malades, en vue de leur réintégration dans les processus de travail,
- suppression de divers articles (en particulier de normes régissant les cas d'absence, p. ex. les congés de maternité), la législation sur le personnel pouvant, en l'occurrence, servir de référence.

c) Votation populaire du 25 septembre 2005

La révision partielle de la LSE a fait l'objet d'un scrutin cantonal le 25 septembre 2005 (version approuvée par le Grand Conseil le 23 novembre 2004) et a été acceptée par 55,3 contre 44,7 pour cent des voix. Il était désormais prévu que cette révision partielle entre en vigueur le 1^{er} août 2006.

2.4 Conséquences de l'adoption de la motion M 324/2005

Le Grand Conseil a adopté le 24 janvier 2006 la motion M 324/05, Loosli-Amstutz, Detligen (VLL), Pauli, Schlieren (UDC), Löffel, Münchenbuchsee (PEV); révision du DSC: inclusion du traitement de départ conformément à la volonté du GC 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». La motion n'avait donc pour seul objectif que de garantir aux enseignants et enseignantes en début de carrière un traitement de départ aussi élevé que celui qui avait été décidé par le Grand Conseil lors de la révision partielle du DSE. Les salaires de base fixés à la faveur de la révision partielle du décret sont plus élevés que ceux qui ont été fixés dans la révision partielle de la LSE.

La mise en œuvre du mandat attribué par la motion M 324/05 exigeait une nouvelle modification de la LSE. Celle-ci a été adoptée par le Grand Conseil le 29 novembre 2006. Les bases légales en vigueur sont restées applicables jusqu'à la décision du parlement, et la révision de la LSE acceptée par le peuple le 25 septembre 2005 n'a pas pu entrer en vigueur le 1^{er} août 2006. Afin de freiner une nouvelle fois la progression individuelle des traitements, il a fallu procéder à une nouvelle révision de l'OSE au 1^{er} août 2006. Les modifications portent notamment sur les points suivants:

- adaptations dans le domaine des ressources destinées aux directions des jardins d'enfants et des établissements de la scolarité obligatoire;
- instauration des entretiens d'évaluation périodique pour tous les degrés d'enseignement;
- attribution de la classe de traitement 5 au corps enseignant des jardins d'enfants;
- mise en œuvre de la décision du Conseil-exécutif d'augmenter le traitement du corps enseignant de quelque 0,5 pour cent au début de l'année scolaire 2006/2007.

Il est désormais prévu de mettre en vigueur au 1^{er} août 2007 la révision partielle de la LSE acceptée par le peuple le 25 septembre 2005 ainsi que les adaptations qui ont été faites dans le cadre de la nouvelle modification de la LSE.

3 Révision totale de l'OSE

3.1 Objectifs

Les révisions partielles de la LSE et le changement des conditions générales appellent une révision de l'OSE. La loi révisée est à l'origine de l'élargissement des tâches, des compétences et des responsabilités du Conseil-exécutif. L'OSE doit créer un cadre légal permettant de mettre en place une organisation fonctionnelle et évolutive et de donner au Conseil-exécutif l'autonomie nécessaire au pilotage flexible des questions relatives au statut du corps enseignant. De nombreuses dispositions peuvent être reprises de l'ordonnance en vigueur.

3.2 Intégration de préoccupations en matière de politique du personnel

La politique du personnel revêt une importance particulière, car toute formation dépend de la compétence et de la motivation du corps enseignant. En accord avec la Stratégie de la formation et le principe d'application de la politique du personnel inscrit dans le programme gouvernemental, la Direction de l'instruction publique met dès lors l'accent sur la politique du personnel. Elle assume ainsi ses responsabilités d'employeur (satisfaction au travail et paix du travail).

En collaboration avec les associations de personnel, elle entend élaborer un document de référence pour définir des points stratégiques et analyser divers domaines d'intervention (stabilité, affectation, suivi et développement du personnel). Ce document présentera les diverses mesures envisageables et indispensables, déjà mises en œuvre ou encore à mettre au point, mais les classera aussi par ordre de priorité.

L'entrée en vigueur de la révision totale de l'OSE le 1^{er} août 2007 marquera la mise en œuvre des premières de ces mesures. Les voici:

- adaptation de la classe de traitement des personnes dirigeant une école enfantine et étant titulaires du brevet d'enseignement;

- adaptation de la classe de traitement du personnel assurant l'enseignement spécialisé au jardin d'enfants, ainsi que dans les écoles spécialisées ou les classes spéciales du primaire;
- réduction du nombre de leçons obligatoires pour le corps enseignant des écoles professionnelles et des écoles de maturité professionnelle, des écoles de culture générale avec maturité spécialisée et des écoles supérieures de commerce (y compris le personnel dispensant les cours préparant à la maturité professionnelle dans les écoles supérieures de commerce), pour les enseignants et les enseignantes dispensant la formation professionnelle supérieure et les cours de formation continue subventionnée dans les écoles professionnelles, ainsi que pour le corps enseignant des écoles de préparation professionnelle.

3.3 Les principales modifications en bref

3.3.1 Autorité d'engagement

Se fondant sur la révision partielle de la LSE, la révision totale de l'OSE désigne avec précision les autorités compétentes pour engager le corps enseignant. Pour les enseignants et enseignantes de l'école obligatoire et du jardin d'enfants, cette compétence incombe à la commission scolaire, pour autant que celle-ci ne l'ait pas attribuée à la direction de l'école par voie d'acte législatif communal. Dans les écoles gérées en vertu de la loi du 14 juin 2005 sur la formation professionnelle, la formation continue et l'orientation professionnelle (LFOP; RSB 435.11), l'engagement du personnel enseignant est régi comme suit:

- La direction de l'école engage le corps enseignant.
- L'Office de l'enseignement secondaire du 2^e degré et de la formation professionnelle engage la direction des écoles cantonales.
- L'organe responsable désigne l'autorité d'engagement de la direction d'école pour les écoles subventionnées par le canton.

Dans les écoles devant à l'avenir être gérées conformément à la nouvelle loi du ■■■■ sur les écoles moyennes (LEM; RSB ■■), les compétences d'engagement en vigueur jusqu'ici s'appliqueront jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle loi.

3.3.2 Engagement à durée indéterminée

Les membres du corps enseignant sont engagés pour une durée indéterminée s'ils sont titulaires d'un diplôme ou d'un brevet d'enseignement reconnu en Suisse pour le degré d'enseignement considéré ou s'ils disposent des compétences d'enseignement et des compétences spécialisées nécessaires pour le degré d'enseignement considéré. Une personne dispose des compétences d'enseignement nécessaires pour le degré d'enseignement concerné lorsqu'elle justifie de la formation pédagogique et didactique pour le degré en question ou si elle a enseigné pendant cinq ans au moins dans le degré d'enseignement concerné. Une personne dispose des compétences spécialisées nécessaires pour le degré d'enseignement concerné lorsqu'elle justifie de la formation spécialisée requise pour son mandat.

Pour l'école obligatoire et le jardin d'enfants, c'est l'Office de l'enseignement supérieur qui décide si les membres du corps enseignant disposent des compétences d'enseignement et des compétences spécialisées nécessaires. Pour le cycle secondaire II et les écoles supérieures, c'est l'autorité d'engagement.

3.3.3 Mesures en cas de réorganisations

On appelle réorganisation une modification importante de la structure organisationnelle d'une ou de plusieurs écoles. Les membres du corps enseignant touchés par une réorganisation ont droit aux prestations du service de placement s'ils ont été engagés pour une durée indéterminée et lorsqu'ils perdent au moins 12,5 pour cent de leur taux d'occupation. Le service de placement aide l'enseignante ou l'enseignant concerné à chercher un poste acceptable. Pour juger si un poste est acceptable, on tient compte d'une part des répercussions financières (réduction de traitement), mais d'autre part aussi d'éléments tels

que les aptitudes et les activités antérieures de la personne concernée, du trajet au nouveau lieu de travail, etc. Le service de placement peut financer des mesures d'accompagnement (formation complémentaire, p. ex.). Si aucun poste acceptable ne peut être trouvé, il convient de déterminer si l'enseignant ou l'enseignante a droit à une rente spéciale (possible dès l'âge de 56 ans ou après 16 années au moins de cotisation auprès de l'institution de prévoyance) ou à une indemnité de départ (dès 40 ans ou après 5 années au moins de travail au service du canton).

3.3.4 Traitement de base et traitement maximal

Le traitement de base est calculé sur une base de 100 pour cent; le traitement minimal et le traitement maximal représentent respectivement 62,5 et 157,75 pour cent. Chacune des 25 classes de traitement comporte désormais 77 échelons de traitement et 50 échelons préliminaires équivalant chacun à 0,75 pour cent.

Des exigences non remplies au niveau de la formation conduisent, comme jusqu'à présent, à une réduction du traitement exprimée en pourcentage. L'expérience professionnelle est comptée en années d'expérience, convertie en pourcentage puis additionnée au traitement de base. La révision prévoit également l'adaptation des annexes en prévision, notamment, des nouveaux échelons préliminaires exprimés en valeurs de pourcentage. Les enseignants et les enseignantes dont les qualifications sont insuffisantes verront leur statut s'améliorer avec l'abrogation des limites de progression actuelles. La suppression de la limite aux échelons d'expérience en cas de qualifications insuffisantes résulte d'une adaptation à la législation concernant le personnel cantonal.

3.3.5 Attribution aux classes de traitement

L'attribution des catégories d'enseignants et d'enseignantes aux diverses classes de traitement est définie dans l'annexe 1 de l'ordonnance. Comparée aux annexes de l'ordonnance actuelle (cf. annexes 1A à 1C de l'OSE du 21 décembre 1994), l'annexe 1 de la nouvelle ordonnance a gagné en clarté, car elle ne comprend plus que les principales catégories d'enseignants.

Certains domaines d'enseignements et types d'écoles – c'est-à-dire certaines fonctions – ont été attribués à des classes supérieures: les personnes dirigeant une école enfantine et étant titulaires du brevet d'enseignement figurent désormais dans la classe de traitement 12 (et non plus 8) et le personnel assurant l'enseignement spécialisé au jardin d'enfants, ainsi que dans les écoles spécialisées ou les classes spéciales du primaire, est désormais rangé dans la classe de traitement 10 (et non plus 9; cf. 3.2).

3.3.6 Temps de travail annuel, degré d'occupation et leçons obligatoires

Le temps de travail annuel est fixé à quelque 1930 heures. Le nombre de leçons obligatoires est réduit d'une leçon ou d'une demi-leçon par semaine pour le corps enseignant des écoles professionnelles et des écoles de maturité professionnelle, des écoles de culture générale avec maturité spécialisée et des écoles supérieures de commerce (y compris le personnel dispensant les cours préparant à la maturité professionnelle dans les écoles supérieures de commerce), pour les enseignants et les enseignantes dispensant la formation professionnelle supérieure et les cours de formation continue subventionnée dans les écoles professionnelles, ainsi que pour le corps enseignant des écoles de préparation professionnelle (cf. 3.2). Pour des raisons relevant de l'organisation scolaire, le degré maximal d'occupation rétribué a été fixé à 105 pour cent au plus. Les écoles dont les conditions d'exploitation sont particulières pourront désormais recourir à un autre modèle de temps de travail.

3.3.7 Mandat du corps enseignant

Dans le cadre de leur temps de travail annuel, les membres du corps enseignant sont tenus d'accomplir un mandat. Jusqu'à présent, les dispositions de l'ordonnance se limitaient à une description très générale des tâches constitutives de ce mandat. L'ordonnance révisée fixe celui-ci de manière détaillée en énonçant formellement l'obligation du corps enseignant d'accomplir les différents volets du mandat qui lui est confié à l'article 17 LSE. Les modi-

fications proposées comprennent également des dispositions relatives à l'étendue de ces différents volets dans le cadre du temps de travail annuel. Les activités d'enseignement, d'éducation, de conseil et d'encadrement doivent occuper environ 85 pour cent du temps de travail annuel, la collaboration et la participation environ 12 pour cent et la formation continue environ 3 pour cent. La direction d'école peut contraindre les membres du corps enseignant à consacrer jusqu'à 3 pour cent du temps de travail annuel à la formation continue. La nouvelle ordonnance accorde de plus la possibilité aux directions d'école de faire participer les membres du corps enseignant, en dehors de la période d'enseignement et pour une durée n'excédant pas dix jours de travail par année scolaire, à l'organisation des cours et à la collaboration au développement de l'enseignement, de l'école et de la qualité, ainsi qu'à des cours de formation continue.

3.3.8 Décharge horaire

L'ancien système de décharge horaire est maintenu. Cependant, la présente ordonnance prévoit désormais la possibilité de cumuler la décharge horaire et de la prendre sous forme de congé ou de réduction du taux d'activité. La décharge horaire peut être cumulée pendant quatre ans au plus sans être utilisée.

4 Résultats de la consultation

Vu l'ampleur des modifications qu'il était prévu d'apporter au statut du corps enseignant, le projet de révision totale de l'OSE a été soumis pour consultation aussi bien à des services de l'administration qu'à des organismes externes. Nombre des instances sollicitées ont très bien accueilli le projet et formulé des remarques et des propositions constructives.

Dans certains domaines, des difficultés sont apparues en raison de l'étendue, très large, du champ d'application de l'ordonnance. Celle-ci doit en effet régler toutes les questions qui concernent l'école obligatoire et le jardin d'enfants, mais aussi le cycle secondaire II et les écoles supérieures. Les structures et les conditions de fonctionnement varient grandement de l'un de ces degrés d'enseignement à l'autre, certains organismes consultés ont jugé le projet presque trop exhaustif, alors que d'autres auraient souhaité qu'il contienne des dispositions plus précises encore. Certaines des propositions n'ont pas pu être retenues, car il faut garder à l'esprit que l'ordonnance doit régler aussi efficacement que possible tous les degrés d'enseignement.

La révision partielle de la LSE crée la possibilité d'engager pour une durée indéterminée non seulement les titulaires d'un diplôme ou d'un brevet d'enseignement reconnu en Suisse pour le degré d'enseignement considéré, mais aussi des enseignants ou des enseignantes qui disposent des compétences d'enseignement et des compétences spécialisées nécessaires pour le degré d'enseignement considéré. Explicitée plus en détail dans l'OSE, cette possibilité a été saluée sur le fond. Le fait de confier à l'autorité d'engagement la tâche d'apprécier si un candidat possède effectivement les compétences d'enseignement et les compétences spécialisées a cependant suscité des critiques, notamment pour ce qui est de l'école obligatoire. On craint en effet que cette règle soit appliquée de manière fort différente selon la commune. L'ordonnance a donc été adaptée en conséquence: c'est l'Office de l'enseignement supérieur qui décide si les membres du corps enseignant de l'école obligatoire et du jardin d'enfants disposent des compétences d'enseignement et des compétences spécialisées nécessaires pour enseigner au degré considéré. La période probatoire a également été soumise à un examen critique. Le projet soumis à consultation prévoit une période probatoire analogue à celle prévue pour le personnel cantonal. Pendant la période probatoire, les parties peuvent en tout temps résilier les rapports de travail pour la fin d'un mois. Le délai de préavis est de sept jours durant le premier mois et d'un mois durant le reste de la période probatoire. La période probatoire dure six mois au plus. Invoquant des raisons relevant de l'organisation scolaire, quelques-uns des organismes consultés ont proposé de fixer la durée probatoire à six mois, avec une résiliation à la fin d'un semestre. Cette proposition n'a pas été retenue, car la période probatoire doit garantir une certaine

souplesse et permettre tant aux employeurs qu'aux employés de résilier les rapports de travail à plus court terme.

Dans l'ensemble, la procédure et les mesures prévues en cas de réorganisation ont reçu un accueil positif. Des critiques ont cependant été formulées quant à la portée de la notion de réorganisation au niveau de l'école obligatoire et du jardin d'enfants. Dans le projet soumis à consultation, cette notion est définie comme suit (cf. art. 12 du projet de LSE pour la consultation): L'Office de l'enseignement préscolaire et obligatoire, du conseil et de l'orientation, décide qu'il y a réorganisation lorsque la commune projette de modifier la structure organisationnelle des écoles sur une période de trois années scolaires, que cette modification engendre une diminution des pourcentages de degré d'occupation dans les écoles de la commune et que la commune annonce par écrit la modification prévue de la structure organisationnelle à l'office compétent. Les changements de la structure organisationnelle peuvent s'expliquer par une réorganisation complète des plans d'études et par la fermeture d'une école.

Les organismes consultés, en particulier les associations du personnel, n'ont pas approuvé le principe selon lequel des mesures d'accompagnement ne seraient prises qu'en cas de fermeture d'école. A leur avis, nombre d'écoles diminuent le taux d'occupation de leur corps enseignant sur plusieurs années et ferment ou regroupent des classes sans fermer l'établissement pour autant, de sorte qu'il importe d'élargir la notion de réorganisation. Cette notion a dès lors été adaptée comme suit: Il y a réorganisation lorsque la structure organisationnelle d'une ou de plusieurs écoles subit une modification importante. Il appartient à l'Office de l'enseignement préscolaire et obligatoire, du conseil et de l'orientation ainsi qu'à l'Office de l'enseignement secondaire du 2^e degré et de la formation professionnelle de décider s'il y a réorganisation. La proposition demandant que les membres du corps enseignant engagés pour une durée déterminée aient également droit aux mesures d'accompagnement en cas de réorganisation n'a pas été retenue. Comme précédemment, ces mesures sont destinées aux enseignantes et aux enseignants engagés pour une durée indéterminée dont le taux d'occupation est réduit de 12,5 points en raison de la réorganisation. Le tableau servant à déterminer si un poste est acceptable, tel qu'il figure dans l'ordonnance sur le placement du personnel n'a pas été remis en question.

Le nombre de leçons obligatoires est réduit d'une leçon ou d'une demi-leçon par semaine pour le corps enseignant des écoles professionnelles et des écoles de maturité professionnelle, des écoles de culture générale avec maturité spécialisée et des écoles supérieures de commerce (y compris le personnel dispensant les cours préparant à la maturité professionnelle dans les écoles supérieures de commerce), pour les enseignants et les enseignantes dispensant la formation professionnelle supérieure et les cours de formation continue subventionnée dans les écoles professionnelles, ainsi que pour le corps enseignant des écoles de préparation professionnelle. Cette réduction tient compte de la charge de travail particulière de ces catégories d'enseignants et enseignantes et les rapproche du nombre de leçons obligatoires imposé au corps enseignant des écoles moyennes.

La limitation du taux maximal d'occupation à 103 pour cent n'a pas recueilli beaucoup d'appui. Les programmes d'enseignement variant souvent à brève échéance, elle prive en effet les directions d'école de la marge de manœuvre dont elles ont besoin. Suite à ces réactions, le taux maximal d'occupation a été maintenu à 105 pour cent. Les organismes consultés ont largement approuvé la possibilité désormais offerte de cumuler la décharge horaire et de la prendre ultérieurement sous forme de congé. Après considération des avis formulés, cette possibilité a été élargie, puisque la décharge horaire cumulée peut aussi être utilisée pour accroître la réduction du taux d'occupation. La réglementation des congés payés de courte durée a été adaptée à la législation sur le personnel.

L'introduction d'une valeur indicative pour le temps de travail annuel n'a pas été remise en question sur le fond. Diverses organisations se sont toutefois prononcées en faveur d'une répartition du temps de travail annuel entre les divers éléments du mandat du corps enseignant. La structure retenue – environ 85 pour cent pour les activités d'enseignement, d'éducation, de conseil et d'encadrement et environ 12 pour cent à la collaboration et à la participation – a été approuvée par la plupart des organismes consultés. Voilà pourquoi le

projet remanié a renoncé à définir des valeurs fixes, en biffant le terme «environ», comme d'aucuns l'auraient souhaité. Dans ce domaine, des questions ont toutefois porté sur la compétence conférée à la direction de l'école de contraindre le corps enseignant de consacrer trois pour cent de son temps de travail annuel à la formation continue, car rien ne permettait de savoir ce qu'il fallait faire si la direction d'école n'exerçait pas cette compétence. L'ordonnance et le rapport ont été précisés en conséquence. La formation continue joue en effet un rôle essentiel dans le mandat du corps enseignant et il incombe dès lors aux membres du corps enseignant de veiller eux-mêmes à lui consacrer environ trois pour cent de leur temps de travail annuel. La direction d'école conserve néanmoins la prérogative de pouvoir les y contraindre dans le cadre temporel défini. Dans la version allemande de l'ordonnance, l'expression «Weiterbildungsveranstaltungen» (manifestation de formation continue) a par ailleurs été remplacée par «Weiterbildung» (formation continue). Cette formulation plus large s'imposait, car la formation continue englobe aussi le travail personnel.

Le projet soumis à consultation prévoyait que la prime de fidélité pour les fonctions de direction et d'administration de l'école ne pourrait désormais être perçue que sous forme de prime et non plus sous forme de congé, comme c'était le cas jusqu'alors. Suite aux réactions recueillies, on a renoncé à cette adaptation.

Pour ce qui est des activités annexes, certains organismes consultés ont émis le souhait que les membres du corps enseignant soient tenus d'annoncer non seulement leurs activités annexes rémunérées, mais aussi leurs activités annexes bénévoles. Cette proposition a été partiellement retenue. Par analogie avec la législation sur le personnel, les membres du corps enseignant sont tenus d'annoncer toutes leurs activités annexes rémunérées à l'autorité d'engagement et de l'aviser désormais aussi de tous les faits qui pourraient nécessiter une autorisation.

D'autres adaptations ont été apportées aux classes de traitement: les personnes dirigeant une école enfantine et étant titulaires du brevet d'enseignement sont désormais attribuées à la classe de traitement 12 (et non plus 8). Cette modification efface la différence qui séparait jusqu'ici les directions d'écoles primaires et les directions de jardins d'enfants. Par ailleurs, le personnel assurant l'enseignement spécialisé au jardin d'enfants, ainsi que dans les écoles spécialisées ou les classes spéciales du primaire, est désormais rangé dans la classe de traitement 10 (et non plus 9). Soulignons que l'attribution de ce personnel à la classe de traitement 9, sur la base de ses fonctions au sein de l'école obligatoire, entrave les efforts visant à supprimer les classes spéciales pour privilégier des formes intégratives de développement.

5 Commentaire des divers articles

De nombreuses dispositions de l'ancienne législation ont fait leurs preuves. Elles ont donc pu être reprises telles quelles et n'ont fait l'objet que d'une renumérotation ou d'une adaptation terminologique. Nous renonçons à commenter les articles dont le contenu n'a pas été modifié.

1. Dispositions générales

Article 1 *Champ d'application*

Le champ d'application est déterminé par la LSE, qui s'applique non seulement au corps enseignant, mais aussi aux personnes exerçant des fonctions au sein de la direction ou de l'administration d'un établissement scolaire (y compris les services informatiques). Les enseignants et les enseignantes qui collaborent pour une durée déterminée ou à temps partiel à des projets ayant trait à l'école entrent aussi dans le champ d'application de la loi. Par contre, les personnes qui exercent des fonctions dans les domaines de la formation continue du corps enseignant et du conseil aux écoles ainsi que le personnel administratif et technique ne relèvent pas de la législation sur le statut du corps enseignant (cf. dispositions transitoires 1 et 2 de la révision partielle de la LSE, du 23 novembre 2004).

Article 2 *Autorité compétente*

La législation sur le statut du corps enseignant s'applique pour l'essentiel aux écoles placées sous la surveillance de la Direction de l'instruction publique, raison pour laquelle l'OSE se réfère à ladite Direction ou à l'un de ses offices ou services désignés en tant qu'autorité compétente. Etant donné que certaines écoles subordonnées à d'autres Directions sont elles aussi assujetties à la législation sur le statut du corps enseignant (p. ex. le foyer Loryheim de la Direction de la police et des affaires militaires), les compétences sont applicables par analogie. Ces écoles diffèrent en partie de celles qui sont visées à l'article 2, alinéa 1 LSE pour ce qui est de l'organisation et de la répartition des tâches, des compétences et des responsabilités. Ainsi, le directeur du foyer des jeunes de Prêles est en même temps recteur de l'école professionnelle interne. Il est engagé par l'Office de la privation de liberté et des mesures d'encadrement au sein de la Direction de la police et des affaires militaires. Au foyer Loryheim, le directeur de l'école n'est pas le directeur du foyer. Ses tâches et ses compétences sont limitées, au risque sinon d'engendrer un conflit de compétences avec le directeur du foyer. La direction de ces deux établissements fait office d'autorité d'engagement. Il importe dès lors de définir d'autres structures et d'autres compétences. C'est pourquoi l'ordonnance crée la possibilité pour les autres Directions d'édicter des dispositions divergentes pour régler les compétences au sein des écoles qui leur sont subordonnées. Cette solution permet de tenir compte des particularités de ces écoles.

Article 3 *Personnel assistant les membres du corps enseignant*

Du personnel assistant les membres du corps enseignant est engagé, principalement au cycle secondaire II, pour assumer les travaux de préparation et d'assistantat. Il est possible d'engager cette catégorie de personnel en vertu de la LSE. La Direction de l'instruction publique décide au cas par cas de subordonner les postes à la législation sur le statut du corps enseignant ou à la législation sur le personnel. L'application de certaines dispositions relevant de cette dernière devrait toutefois rester autorisée dans des domaines tels que le temps de travail, la réglementation des vacances et les délais de résiliation.

Article 4 *Dispositions relatives aux membres du corps enseignant*

Sauf en cas de différenciation explicite, cette notion utilisée dans le texte s'applique à toutes les catégories, même aux autres personnes visées à l'article 2, alinéa 2 LSE (la direction d'école, p. ex.). Pour plus de clarté, une différenciation peut être effectuée si nécessaire.

2. Conditions d'engagement

Article 5 *Autorité d'engagement*

Alinéa 1

En règle générale, la commission scolaire reste l'autorité d'engagement pour les membres du corps enseignant qui, dans les établissements de la scolarité obligatoire et à l'école enfantine, assument une fonction au sein de la direction ou de l'administration de l'école ou exercent une activité d'enseignement. L'article 7, alinéa 2 LSE octroie désormais aux communes la possibilité de transférer la compétence en matière d'engagement à la direction de l'école par voie d'acte législatif. La décision d'opérer ce transfert de compétence relève de la commune. Et l'on peut supposer que celle-ci décidera en considérant divers facteurs, tels que la taille de l'établissement scolaire et la portée du rôle de surveillance de la commission scolaire, le volume des ressources à disposition de la direction d'école, etc.

Alinéa 2

Pour les écoles cantonales administrées en vertu de la **LFOP**, c'est l'Office de l'enseignement secondaire du 2^e degré et de la formation professionnelle qui engage la direction d'école. Dans les écoles subventionnées par le canton et gérées selon la LFOP, l'organe

responsable désigne l'autorité d'engagement de la direction d'école. Dans les écoles gérées selon la LFOP, c'est en principe la direction d'école qui engage le corps enseignant. La loi du 12 septembre 1995 sur les écoles de maturité (LEMa, RSB 433.11) subit en ce moment une révision totale, et la nouvelle loi sur les écoles moyennes entrera en vigueur soit le 1^{er} janvier ou le 1^{er} août 2008. Pour les écoles gérées selon cette nouvelle loi, il est donc également prévu d'élaborer de nouvelles dispositions en matière d'engagement. Une fois la révision achevée, il s'ensuivra par conséquent une modification indirecte de l'OSE. D'ici là, les dispositions actuelles restent applicables aux compétences d'engagement.

Alinéa 3

L'article 2, alinéa 2 de la révision partielle de la LSE englobe dans son champ d'application le corps enseignant et les autres personnes exerçant des fonctions dans des projets ayant trait à l'école. Dans le cadre de la révision totale de l'OSE, la notion de «mandats confiés par le canton» (art. 27 de l'OSE du 21 décembre 1994) est remplacée par celle de «projets scolaires». Parmi les mandats accomplis pour le compte du canton figuraient, par exemple, l'animation de cours, l'élaboration de plans d'études et de matériel didactique, la préparation de projets, etc. Les projets scolaires auront des objets similaires. L'autorité d'engagement sera dans ce cas l'office compétent de la Direction de l'instruction publique, lequel déterminera en même temps le classement. Celui-ci correspondra généralement à la classe de traitement attribuée à l'enseignant ou à l'enseignante pour ses activités d'enseignement.

Article 6 *Mise au concours*

Les dispositions concernant l'avis de mise au concours correspondent pour l'essentiel au droit en vigueur. Elles en règlent les principes.

Alinéa 2

Selon l'alinéa 2, si une fonction est prise en charge par un membre du corps enseignant déjà engagé par la même autorité d'engagement, il peut être renoncé à la mise au concours.

Alinéas 3 et 4

Si la fonction doit être pourvue pour une durée maximale de deux ans, l'alinéa 3 permet également de renoncer à la mise au concours lorsque des motifs particuliers le justifient (p. ex. lorsqu'un membre du corps enseignant déjà engagé prend la fonction en charge). La mise au concours est en principe annoncée dans la bourse électronique de l'emploi du canton. Des avis de mise au concours sont exceptionnellement possibles par d'autres canaux de diffusion si cela facilite le recrutement d'enseignants et d'enseignantes (p. ex. la recherche d'une personne ayant une formation spécifique et les connaissances spécialisées afférentes).

L'accès à Internet étant assuré à grande échelle (raccordement personnel, écoles, université, bibliothèques, communes, etc.), il n'est plus nécessaire de mentionner explicitement – comme cela se faisait jusqu'ici – tous les endroits où les avis de mise au concours peuvent être consultés.

Article 7 *Engagement et décision*

Cette disposition correspond pour l'essentiel au droit actuel. Les prescriptions régissant l'entrée d'un enseignant ou d'une enseignante au service de l'école, c'est-à-dire la réglementation selon laquelle la direction veille à transmettre au service responsable du versement du salaire le dossier complet de la personne engagée et en règle générale avant la date d'entrée en fonction (cf. art. 9 de l'OSE dans sa version du 21 décembre 1994), figurent dans l'ordonnance de la Direction sur le statut du corps enseignant (ODSE).

Article 8 *Fourchette*

Alinéa 1

Lors de leur engagement, le degré d'occupation des enseignants et enseignantes peut être défini sous forme de nombre fixe ou de fourchette (cf. art. 4, al. 3 LSE). Cette seconde

possibilité est surtout utilisée pour éviter que la décision d'engagement ne doive être adaptée à chaque changement du programme d'enseignement. Une trop grande fourchette peut cependant engendrer des difficultés pour les membres du corps enseignant qui subissent une réduction de leur programme d'enseignement. Tant que le degré d'occupation réduit se situe dans la fourchette convenue, il n'y a, selon les organes de l'assurance-chômage, pas de perte de travail imputable. Les enseignants et enseignantes concernés n'ont donc pas droit à une allocation de chômage. La limitation de l'écart entre les valeurs supérieure et inférieure de la fourchette à 12,5 pour cent offre donc une meilleure protection au corps enseignant en cas de chômage.

Lorsque le degré d'occupation d'un membre du corps enseignant varie faiblement, l'article 6 de la loi du 14 décembre 2004 sur la caisse d'assurance du corps enseignant bernois (LCACEB; RSB 430.261) permet de lui proposer une possibilité d'assurance sur la base du salaire assuré jusque-là. L'article 8 du règlement de prévoyance du 4 mai 2005 sur les prestations et cotisations de la Caisse d'assurance du corps enseignant bernois (RP-CACEB; RSB 430.261.11) prévoit une règle de tolérance: si le degré d'occupation diminue de 12,5 pour cent au maximum, le salaire supérieur reste assuré. Dans un délai de 60 jours à compter du changement de degré d'occupation, la personne assurée peut néanmoins demander par écrit une adaptation de l'assurance à son degré effectif d'occupation. La durée de la tolérance prévue par l'article 8 du règlement de prévoyance est limitée à deux semestres. Lorsque la diminution de son degré d'occupation se prolonge mais que l'enseignant ou l'enseignante souhaite préserver le niveau de prestations assurées jusque-là, il / elle doit déposer auprès de la Caisse d'assurance du corps enseignant bernois une requête demandant le maintien du niveau de salaire assuré. Selon les cas, il / elle peut convenir avec la direction d'école de compenser la variation du degré d'occupation en puisant éventuellement dans le bonus figurant dans son relevé individuel des heures d'enseignement.

Si le degré d'occupation diminue de plus de 12,5 pour cent ou que le membre du corps enseignant concerné n'entreprend pas de démarches, la caisse d'assurance procède comme pour les cas de libre passage: la prestation de sortie sera calculée et les prestations de la personne assurée seront établies sur la base du nouveau salaire assuré. En règle générale, cette procédure diminue la période assurée.

Alinéa 2

En raison des liens étroits entre formation professionnelle et facteurs économiques (fluctuations sur le marché des places d'apprentissage, etc.), les ouvertures ou les fermetures de classes de formation professionnelle sont fréquentes à très court terme avant le début de l'année scolaire. Il n'est pas toujours possible de procéder à une planification à long terme des programmes d'enseignement et aux engagements correspondants. Le corps enseignant doit donc pouvoir être engagé de manière souple. A cette fin, l'alinéa 2 crée une réglementation d'exception pour le cycle secondaire II et les écoles supérieures. Avec l'accord écrit du membre du corps enseignant concerné, il est ainsi possible de déroger à la fourchette des 12,5 pour cent.

Article 9 *Engagement à durée indéterminée*

Alinéa 1

Les engagements à durée indéterminée exigent un brevet ou un diplôme d'enseignement reconnu en Suisse pour le degré d'enseignement considéré. La reconnaissance des diplômes d'enseignement d'autres pays et d'autres cantons est réglée comme suit:

Diplômes étrangers

Par le passé, la reconnaissance des diplômes étrangers et d'autres cantons incombait aux cantons. Depuis quelque temps, la reconnaissance de diplômes étrangers pour l'enseignement aux niveaux préscolaire et primaire et aux cycles secondaires I et II, ainsi que pour l'enseignement spécialisé est assurée par la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP). Dans ces catégories d'enseignement, le canton de Berne n'entreprend donc plus de procédure de reconnaissance de diplôme. La procédure de

reconnaissance appliquée par la CDIP est individuelle, c'est-à-dire que l'enseignant ou l'enseignante de nationalité étrangère adresse une demande personnelle à la CDIP. Si la CDIP reconnaît son diplôme d'enseignement pour l'ensemble de la Suisse, la personne concernée a droit dans le canton de Berne, au même accès aux postes d'enseignant que les titulaires d'un diplôme bernois d'enseignement. Cela signifie qu'elle doit bénéficier du même statut (traitement, mode d'engagement) que les personnes possédant un diplôme bernois d'enseignement. Il convient donc de prévoir un engagement à durée indéterminée pour le degré d'enseignement considéré.

Diplômes d'autres cantons

Avant fin 2006, la CDIP a reconnu pratiquement tous les diplômes pour les enseignantes et les enseignants des degrés préscolaire et primaire et la plupart des diplômes pour les enseignantes et les enseignants des degrés secondaires I et II décernés par les hautes écoles pédagogiques de Suisse. La reconnaissance de ces diplômes d'enseignement équivaut automatiquement à reconnaître les diplômes correspondants décernés précédemment par les cantons concernés. La reconnaissance des diplômes implique que les personnes en question ont droit, dans le canton de Berne, au même accès aux postes d'enseignant que les titulaires d'un diplôme bernois d'enseignement (y compris pour ce qui est du traitement et du mode d'engagement). A l'instar des enseignantes et des enseignants bernois, les personnes titulaires d'un diplôme reconnu doivent dès lors bénéficier d'un engagement à durée indéterminée pour le degré d'enseignement considéré.

Pour savoir si un diplôme a été reconnu par la CDIP, l'autorité d'engagement peut se renseigner auprès de la CDIP, de la Direction de l'instruction publique du canton de Berne ou auprès du département de l'instruction publique du canton qui a décerné le diplôme.

Alinéas 2 à 4

Il est également possible d'engager pour une durée indéterminée un enseignant ou une enseignante qui disposent, de manière cumulative, des compétences d'enseignement et des compétences spécialisées nécessaires pour le degré d'enseignement concerné, c'est-à-dire de la formation pédagogique et didactique et d'une formation dans la discipline considérée.

La norme relative aux compétences d'enseignement et aux compétences spécialisées nécessaires pour le degré d'enseignement concerné devra surtout être appliquée dans le domaine de la formation professionnelle. En vue de maintenir et d'améliorer la qualité de l'enseignement, les écoles professionnelles doivent, dans certains cas, engager des personnes qui justifient de compétences spécialisées déterminées sans pour autant disposer d'un diplôme ou d'un brevet d'enseignement reconnu en Suisse. En principe, force est toutefois d'admettre que la norme relative aux compétences d'enseignement et aux compétences spécialisées pourra également s'appliquer dans le cadre de l'école obligatoire (des menuisiers pourront par exemple enseigner les travaux manuels).

- Une personne dispose des compétences d'enseignement nécessaires pour le degré d'enseignement concerné lorsqu'elle justifie de la formation pédagogique et didactique pour le degré en question. En ce qui concerne les écoles gérées en vertu de la LFOP, il s'agit par exemple de formations reconnues sur la base des articles 45 à 48 de la loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle (LFPr, RS 412.10) et de l'ordonnance du 19 novembre 2003 sur la formation professionnelle (OFPr, RS 412.101). Une activité d'enseignement de cinq ans au moins au degré d'enseignement concerné – que cette activité ait été ou non exercée au même poste – aura la même valeur que la formation pédagogique et didactique.
- Une personne dispose des compétences spécialisées nécessaires pour le degré d'enseignement concerné si elle a achevé la formation spécialisée requise pour son mandat. Dans le domaine de la formation professionnelle, elle est généralement titulaire d'un diplôme d'une haute école spécialisée ou, si la filière correspondante n'existe pas, elle dispose des qualifications les plus élevées dans cette profession (p. ex. examen supérieur).

L'autorité d'engagement statue sur les compétences d'enseignement et les compétences spécialisées nécessaires pour enseigner au cycle secondaire II et dans les écoles supé-

rieures. Pour ce qui est de l'école obligatoire et du jardin d'enfants, cette compétence est transférée à l'Office de l'enseignement supérieur. Le service compétent de cet office est responsable de la formation et de la formation continue des enseignants et des enseignantes et dispose ainsi du savoir et de l'expérience nécessaire pour évaluer les compétences d'enseignement et les compétences spécialisées. Il s'agit ainsi d'assurer une égalité de traitement à tous les niveaux de l'enseignement. L'Office de l'enseignement supérieur statue en prononçant une décision qui revêt un caractère contraignant pour l'autorité d'engagement.

Alinéas 5 et 6

De plus, pour être engagés de façon définitive dans les établissements du cycle secondaire II et dans les écoles supérieures, les enseignants et enseignantes doivent, en règle générale, satisfaire aux prescriptions suisses et intercantionales en matière de qualifications du corps enseignant. Cette prescription est impérative pour éviter que la reconnaissance des filières de formation ne soit mise en danger (cf. p. ex.. ordonnance du Conseil fédéral/ règlement de la CDIP des 16 janvier / 15 février 1995 sur la reconnaissance des certificats de maturité gymnasiale (RRM, RS 439.181.2). En ce qui concerne les écoles de maturité, cela revient à dire qu'un engagement à durée indéterminée n'est possible que si les membres du corps enseignant sont titulaires d'un diplôme du Höheres Lehramt ou ont terminé une formation équivalente. Des exceptions à la règle se trouvent dans les réorganisations et les changements de structures. La Direction de l'instruction publique règle les détails de la procédure par voie d'ordonnance.

Pour ce qui concerne les engagements à durée indéterminée aussi, les qualifications manquantes se traduisent toujours par une déduction d'échelons préliminaires, le corps enseignant devant, comme jusqu'ici être incité à rattraper les qualifications qui lui manquent.

Article 10 *Engagement à durée déterminée*

Les membres du corps enseignant peuvent être engagés pour une durée déterminée si

- la durée de l'engagement est limitée,
- ils sont engagés pour des leçons ponctuelles ou des remplacements, ou si
- les conditions visées à l'article 9 ne sont pas remplies.

Les détails et les particularités de l'engagement de personnes pour des leçons ponctuelles et pour des remplacements au sein du corps enseignant ou au niveau de la direction d'école sont définis en détail dans l'ordonnance de la Direction sur le statut du corps enseignant (ODSE) sur la base de l'article 27, alinéa 3 LSE.

Article 11 *Période probatoire*

L'article 10, alinéa 1 LSE prévoit désormais une période probatoire pour les membres du corps enseignant, qu'ils soient engagés pour une durée indéterminée ou déterminée. Cette période probatoire est régie par l'article 22 LPers.

Article 12 *Notification – Teneur*

L'autorité d'engagement annonce soit à l'Office de l'enseignement préscolaire et obligatoire, du conseil et de l'orientation, soit à l'Office de l'enseignement secondaire du 2^e degré et de la formation professionnelle, les membres du corps enseignant dont les rapports de travail seront probablement résiliés à la suite d'une réorganisation. Ce faisant, l'autorité d'engagement communique à l'office compétent le nombre de points de pourcentage de degré d'occupation qu'il faudra probablement résilier pour chaque membre du corps enseignant concerné, et l'informe des circonstances de la réorganisation. Cette information intervient en général douze mois avant la résiliation des rapports de service. Les délais effectifs de réalisation ne dérogent pas aux délais prescrits.

Article 13 *Examen*

L'Office de l'enseignement préscolaire et obligatoire, du conseil et de l'orientation ou l'Office de l'enseignement secondaire du 2^e degré et de la formation professionnelle examine, sur la

base d'une notification ou de son propre chef, si les conditions visées aux articles 14 et 15 sont remplies. A cet effet, l'Office de l'enseignement préscolaire et obligatoire, du conseil et de l'orientation entend la commune et l'Office de l'enseignement secondaire du 2^e degré et de la formation professionnelle la direction d'école concernée ainsi que les organisations du monde du travail.

Le terme réorganisation désigne une modification importante de la structure organisationnelle d'une ou de plusieurs écoles. Dans le domaine de l'école obligatoire et du jardin d'enfants, une réorganisation permet non seulement de réduire les effets d'une fermeture d'école, mais aussi des mesures – entraînées, par exemple, par le recul des effectifs d'élèves ou par la restructuration complète des plans d'études – qui conduisent à la fermeture ou au regroupement de classes ou encore à la réduction du taux d'activité de certains enseignants ou enseignantes. Les communes sont tenues de planifier les réorganisations suffisamment tôt, en toute connaissance de cause et en assumant leurs responsabilités. Elles établissent un concept de planification en conséquence. Des réformes, avec les changements de structure organisationnelle qui en découlent, doivent parfois aussi être entreprises au cycle secondaire II et des écoles supérieures (diminution de la durée des études gymnasiales, p. ex.).

On peut en général admettre que les réorganisations sont des événements clairement délimités, définis et planifiables à long terme. Il convient donc de tenir compte de cet aspect lorsqu'il s'agit d'examiner s'il y a réorganisation.

Ne sont en principe pas considérées comme réorganisation les réductions du degré d'occupation (donc aussi les fermetures de classe) qui découlent de la variation jugée comme normale des effectifs d'élèves.

Article 14 *Réorganisation*

Voir commentaire relatif à l'article 13.

Article 15 *Membres du corps enseignant touchés par une réorganisation*

Alinéa 1

Un membre du corps enseignant est considéré comme étant touché par une réorganisation s'il remplit les conditions suivantes de manière cumulative:

- a) il est engagé-e pour une durée indéterminée;
- b) il perd au moins 12,5 pour cent de degré d'occupation. On se réfère ici au degré d'occupation rémunéré jusqu'ici, lequel subit une réduction en raison de la réorganisation (p. ex. 40 % - 12,5 % = 27,5 %).

Alinéa 2

Si l'engagement définit une fourchette, il convient, conformément à l'alinéa 2, de se référer au degré d'occupation moyen rémunéré au cours des deux années précédentes afin de minimiser les faveurs (en cas d'une augmentation récente du programme d'enseignement) ou les handicaps (en cas d'une diminution récente du programme d'enseignement).

Alinéa 3

Si un membre du corps enseignant a plusieurs engagements partiels touchés par la réorganisation, on additionne les diverses réductions du degré d'occupation rémunéré pour ces différents engagements. Cette règle concerne tous les engagements partiels touchés pendant la durée d'une réorganisation. A ce stade, l'attribution de ces engagements à diverses classes de traitement importe peu. Cet aspect ne sera pris en compte qu'au moment de l'évaluation de l'acceptabilité d'un nouveau poste (cf. commentaire relatif à l'art. 21). Si un membre du corps enseignant a aussi un ou plusieurs engagements partiels à durée déterminée qui subiront également une réduction, ces engagements ne sont pas pris en considération dans la détermination du droit à des mesures.

Article 16 *Notification au service de placement*

Alinéa 1

Dès que l'office compétent a examiné si les conditions visées aux articles 14 et 15 sont remplies, il annonce au service de placement les membres du corps enseignant qui lui ont été signalés par l'autorité d'engagement. Une notification rapide permet au service de placement d'accomplir sa tâche avec efficacité et efficience. L'office informe également l'autorité d'engagement et les membres du corps enseignant concernés.

Alinéa 2

Cette information intervient en général neuf mois avant la résiliation des rapports de travail. Les délais effectifs de résiliation ne dérogent pas aux délais prescrits.

Alinéa 3

Si les circonstances examinées ne constituent pas une réorganisation et que les conditions prévues (réduction de 12,5 points du degré d'occupation en cas d'engagement à durée indéterminée) ne sont pas remplies, l'office compétent rend une décision à la demande du membre du corps enseignant concerné.

Article 17 *Services de placement, tâches*

Le domaine Gestion des ressources humaines du corps enseignant, rattaché au Secrétariat de la Direction de l'instruction publique s'occupe des questions de placement. La réorganisation des gymnases et celle des institutions de formation du corps enseignant ont permis de tirer de nombreux enseignements du déroulement, de la planification et des obstacles liés à une réorganisation. Ce savoir doit être perpétué. Les personnes qui seront touchées à l'avenir par des restructurations pourront ainsi profiter de la constance et de la concordance des mesures sociales et des solutions proposées.

Ledit domaine organise un service de contact et de conseil chargé d'encadrer les membres du corps enseignant concernés pendant le processus de réorganisation, de les soutenir dans la recherche d'un emploi et de leur prodiguer des conseils. Ce service travaille en étroite collaboration avec les directions d'école et essaie de replacer les enseignants et les enseignantes dans des institutions qui relèvent du champ d'application de la LSE. En cas de profil compatible, il convient également d'envisager un placement à un poste au sein de l'administration cantonale. A cet effet, les enseignants et les enseignantes concernés sont annoncés au Service central de placement du personnel (SCP). Les membres du corps enseignant sont par ailleurs invités à se porter candidats de manière autonome à des postes externes. Le service de placement n'est toutefois pas en mesure de contrôler de telles candidatures. Il n'est donc pas possible d'étendre la compétence de ce service aux postes proposés en dehors de l'administration cantonale ou dans une autre école. Il peut cependant, en cas de réorganisation importante, gérer une liste des postes d'enseignants et d'enseignantes vacants à l'extérieur du canton.

Le service de placement examine sans délai les cas qui lui sont annoncés et tient un dossier pour chacun d'entre eux.

Les activités suivantes font notamment partie de ses tâches:

- informer et encadrer les membres du corps enseignant dont l'engagement sera ou a été résilié,
- porter les principales étapes de son activité de placement à la connaissance de l'autorité actuelle d'engagement et de la direction d'école,
- assurer le suivi du processus de placement,
- enregistrer et évaluer les cas des membres du corps enseignant menacés de licenciement qui lui sont signalés,
- enregistrer et évaluer les offres d'emploi des institutions relevant du champ d'application de la LSE,

- sélectionner les candidatures en adéquation avec les offres d'emploi et mettre en contact les demandeurs et demandeuses d'emploi et les unités administratives qui proposent des postes,
- organiser des entraînements à la présentation de candidature ainsi que des programmes individuels et collectifs de placement à l'extérieur de l'administration (outplacement).

Lors de réorganisations antérieures, les responsables ont été amenés à collaborer étroitement avec des services externes, tel le Service d'orientation universitaire qui s'est révélé être un interlocuteur compétent, surtout en matière de planification de carrière. Ils peuvent aussi associer le service *Beratungsstelle für Lehrkräfte*. Il conviendra également de mettre à profit le savoir des autres services.

Si aucun autre poste acceptable ne peut être proposé au membre du corps enseignant concerné, il faut déterminer si son licenciement est ou non fautif et s'il a droit à des prestations de prévoyance (rente spéciale, indemnité de départ).

Article 18 *Mesures d'accompagnement*

Alinéa 1

Le but général consiste à éviter les licenciements pouvant découler d'une réduction d'effectifs consécutive à une réorganisation; on essaiera donc de pourvoir des postes vacants par les enseignants et enseignantes concernés. Les mesures dites d'accompagnement doivent améliorer et accroître les chances des personnes touchées sur le marché du travail. Elles ne constituent pas un droit et ne libèrent pas les enseignantes et enseignants concernés de leur devoir de participer et de renseigner.

La formation continue fait partie des mesures d'accompagnement. Un éventuel soutien financier (prise en charge des coûts ou octroi d'un congé payé, p. ex.) ne peut être accordé que sur demande par le service de placement et d'entente avec l'office concerné. L'examen de la demande doit dès lors déterminer si la mesure de formation continue permet d'accroître les chances de la personne concernée sur le marché du travail. Une évaluation fiable peut être effectuée par un service externe tel que le Service d'orientation universitaire.

Alinéa 2

Le service de placement peut également charger des tiers d'organiser des entraînements à la présentation de candidature ainsi que des programmes individuels et collectifs de placement à l'extérieur de l'administration. Les frais de ces activités confiées à des tiers sont pris en charge soit par l'Office de l'enseignement préscolaire et obligatoire, du conseil et de l'orientation soit par l'Office de l'enseignement secondaire du 2^e degré et de la formation professionnelle.

Alinéas 3 et 4

En cas de besoin, le service de placement ou l'office compétent peut autoriser d'autres mesures d'accompagnement (enseignement en tandem, p. ex.).

Les détails relatifs au déroulement de ces mesures, aux conditions et à l'étendue du soutien accordé, aux devoirs des bénéficiaires et à un éventuel remboursement des prestations sont réglés dans l'ODSE.

Article 19 *Examen et entretien*

Lorsqu'il s'agit d'apprécier l'aptitude d'un enseignant ou d'une enseignante à pourvoir un poste, il importe de préciser des critères clairs et concevables comme l'âge, le domicile, le domaine de spécialité, la formation et les qualifications, ainsi que la situation sur le marché du travail. Par ailleurs, les critères définis dans la loi sur le personnel (cf. art. 31 LPers) et dans l'ordonnance du 20 avril 2005 sur le placement du personnel (OPlac; RSB 153.011.2; cf. art. 12 et 13 OPlac) sont applicables pour juger si un poste proposé est acceptable. Si le service de placement considère que le poste proposé est acceptable et approprié, il établit le contact entre l'enseignant ou l'enseignante et l'autorité d'engagement. Etant donné que le corps enseignant de l'école obligatoire et du jardin d'enfants est engagé par les communes, les mesures de placement doivent être prises en étroite collaboration avec les autorités

communales. Conformément à l'article 10b LSE, les autorités d'engagement ont l'obligation de convier à un entretien d'embauche les membres du corps enseignant concernés par une réorganisation.

Article 20 *Offre d'emploi contraignante*

Si l'autorité d'engagement responsable du nouveau poste donne son accord pour un engagement, elle soumet aussi rapidement que possible une offre écrite au membre du corps enseignant concerné. Il est judicieux qu'elle en informe aussi le service de placement. Si le membre du corps enseignant n'accepte pas l'offre dans les cinq jours de travail, celle-ci est considérée comme rejetée et il en résulte un licenciement fautif. Le refus d'un poste acceptable sera pris en considération lorsqu'il s'agira de déterminer si un licenciement est fautif ou non.

Article 21 *Poste acceptable*

On applique ici le principe selon lequel le travail est à préférer à l'argent ou à la rente, de sorte que l'on met l'accent sur le maintien de l'intégration des enseignantes et des enseignants concernés. Un ou plusieurs postes au sein d'une institution soumise à la loi sur le statut du corps enseignant ou au sein de l'administration cantonale sont en particulier considérés comme acceptables, lorsque

- les aptitudes et les activités antérieures de la personne touchée sont prises en compte de manière appropriée (cf. art. 31 LPers),
- le nouveau trajet jusqu'au lieu de travail, compte tenu du lieu de domicile et de la situation personnelle de la personne touchée, n'engendre pas un cas de rigueur (cf. art. 15 OPlac),
- les éventuelles réductions de traitement ne dépassent pas un certain pourcentage (cf. art. 31 LPers et art. 13 OPlac),
- le poste proposé consiste à enseigner dans un degré d'enseignement inférieur, ou encore dans un domaine connexe à son domaine initial, tout comme le fait de se voir confier une activité administrative appropriée (cf. art. 12, al. 2, lit. d OPlac),
- le poste proposé consiste en une activité à un degré d'enseignement supérieur (cf. al. 2).

Comme mentionné plus haut, il faut tenir compte de la formation et des qualifications de l'enseignante ou de l'enseignant pour déterminer si un poste est acceptable. Le cas échéant, il convient d'examiner si une formation continue appropriée permettrait d'accroître les chances de placement du membre du corps enseignant concerné.

Un poste à durée déterminée est acceptable, même si l'enseignante ou l'enseignant concerné occupait auparavant un poste à durée indéterminée. La détermination de la faute en matière de prévoyance n'intervient qu'au terme de l'engagement à durée déterminée. Dans ce cas, les droits en matière de prévoyance sont appréciés selon la situation au moment de la suppression du poste à durée indéterminée. Le temps de service accompli au poste à durée déterminée est pris en compte pour déterminer les prestations à verser suite à un licenciement non fautif. L'ordonnance sur le placement du personnel est applicable à ces personnes lorsque les rapports de travail prennent fin du fait de la suppression d'un poste à durée déterminée (cf. art. 17 OPlac).

Article 22 *Délégation des tâches*

Il ressort de réorganisations antérieures qu'il est judicieux, en particulier au cycle secondaire II, d'effectuer le placement avec l'aide des directions d'école. Les tâches visées aux articles 19 et 20, alinéa 1 peuvent dès lors être déléguées à la direction de l'école actuelle avec son accord. Lorsque l'examen des offres d'emploi, l'établissement des contacts et la présentation des postes au corps enseignant sont pris en mains par la direction d'école, celle-ci doit prouver par écrit les efforts de placement qu'elle entreprend. Cette justification obligatoire permettra notamment d'établir par la suite si le licenciement est ou non fautif.

Article 23 *Collaboration du membre du corps enseignant*

Alinéa 1

La recherche d'un nouveau poste prime toutes les autres mesures et prétentions, et les membres du corps enseignant doivent y procéder de manière autonome. Ils doivent se porter candidats aux postes vacants des institutions qui relèvent du champ d'application de la LSE et sont aussi tenus de postuler aux postes de l'administration cantonale lorsque le profil exigé correspond à leurs compétences. Il convient aussi d'inviter les membres du corps enseignant à postuler à des postes de l'administration cantonale qui ne relèvent pas du champ d'application de la LSE.

Alinéa 2

Il incombe aux membres du corps enseignant d'informer régulièrement le service de contact et de conseil sur les candidatures posées, dans le contexte notamment du traitement des demandes de rente spéciale et d'indemnité de départ. Ces preuves facilitent les investigations dans le cadre d'un licenciement non fautif. Le fait de ne pas se porter candidat peut être sanctionné dans le cadre de la détermination de la faute en droit de prévoyance.

Article 24 *Détermination de la faute en droit de prévoyance*

Alinéa 1

Si le membre du corps enseignant concerné ne peut être engagé à un autre poste acceptable et qu'il perd au moins 12,5 pour cent de degré d'occupation, la Direction de l'instruction publique détermine, d'entente avec la Direction des finances, si le licenciement est ou non fautif. Ce constat est contraignant pour l'institution de prévoyance sous réserve de la décision de l'instance normalement compétente selon la loi fédérale du 25 juin 1982 sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP; RS 831.40), soit l'instance juridictionnelle LPP. Voici la règle:

a) la personne a droit à une rente spéciale

Lorsque ce droit existe, il faut dans tous les cas examiner si l'enseignant ou l'enseignante concernée continue de travailler à un degré d'occupation réduit – devenu inacceptable - et s'il est possible de compenser le pourcentage déchu par une rente spéciale partielle. Une dénonciation pour révision est nécessaire dans ce cas, car il est exclu, en l'espèce, que l'engagement soit résilié dans son ensemble et qu'une rente spéciale entière soit allouée (principe «travail avant rente»).

b) la personne a droit à une indemnité de départ

Lorsque ce droit existe, il faut dans tous les cas examiner si l'enseignant ou l'enseignante concernée peut continuer de travailler à un degré d'occupation réduit – devenu inacceptable - et s'il serait possible de compenser le pourcentage déchu par une indemnité de départ partielle. Contrairement à ce qui se passe en cas de rente spéciale partielle, il n'existe ici aucune obligation pour l'enseignant ou l'enseignante, puisque l'indemnité de départ ne permet pas de compenser une perte de salaire à long terme.

Alinéa 2

La détermination du licenciement non fautif doit être précédée d'une prise de position, qu'il convient de requérir, d'une part, auprès de l'actuelle autorité d'engagement et de la direction d'école et, d'autre part, auprès des autorités d'engagement responsable d'un éventuel nouveau poste.

Article 25 *Droit subsidiaire*

L'article 16 OPlac est applicable à titre subsidiaire, mais pas l'article 14 de cette ordonnance. Celui-ci stipule notamment que si l'entrée en fonction à un nouveau poste implique une réduction acceptable du traitement (à la suite d'une réorganisation), l'ancien gain assuré auprès de l'institution de prévoyance est maintenu. Plusieurs raisons s'opposent à une application de l'article 14 OPlac au domaine de la législation sur le statut du corps enseignant.

D'une part, de légères fluctuations dans les programmes d'enseignement sont plutôt la norme dans le métier du fait, notamment, du nombre différent de leçons par année scolaire et des réorganisations annuelles des classes. Un poste dont le degré d'occupation subit une réduction acceptable n'entraîne donc pas, pour l'enseignant ou l'enseignante concernée, une situation entièrement nouvelle ou incompréhensible. D'autre part, les membres du corps enseignant engagés en vertu de la LSE sont pour la majorité assurés auprès de la CACEB. Or celle-ci offre déjà la possibilité de maintenir pendant un certain temps l'ancien gain assuré (cf. règlement de prévoyance).

3. Système de rémunération

Article 26 *Echelons préliminaires et échelons de traitement*

Voir commentaire relatif au ch. 3.2.

Article 27 / annexe 1 *Attribution aux classes de traitement*

Selon le système de rémunération, chaque type d'école, domaine d'enseignement ou niveau d'exigences est attribué à une classe de traitement. Cette attribution ainsi que les réductions d'échelons préliminaires pour non-satisfaction aux exigences de formation requises figurent désormais dans l'annexe 1 à l'ordonnance (et non plus dans les annexes 1A à 1C à l'OSE du 21 décembre 1994). Voici les adaptations qui ont été entreprises:

a) Adaptation de la classe de traitement pour l'enseignement spécialisé au jardin d'enfants et à l'école obligatoire, ainsi que pour l'enseignement dans les classes spéciales et les écoles spécialisées du niveau primaire

Voici les classes de traitement prévues jusqu'ici pour l'enseignement spécialisé ainsi que pour l'enseignement dans les classes spéciales (cf. annexe 1A OSE du 21 décembre 1994):

- Enseignement spécial (rééducation de la dyslexie et logopédie, p. ex.) au jardin d'enfants et à l'école obligatoire (y compris les services ambulatoires des écoles spéciales) classe de traitement 9
- Classes spéciales, écoles spécialisées au niveau primaire classe de traitement 9
- Classes spéciales, écoles spécialisées au niveau secondaire I classe de traitement 10

Le fait que le personnel assurant l'enseignement spécialisé soit, sur la base de ses fonctions au sein de l'école obligatoire, rangé dans la classe de traitement 9 entrave les efforts visant à supprimer les classes spéciales pour privilégier des formes intégratives de développement. Les personnes chargées de l'enseignement dans une classe spéciale comptant au moins un ou une élève du niveau secondaire II, sont aujourd'hui rangées dans la classe de traitement 10. La suppression d'une classe spéciale pour la remplacer par des modèles ambulatoire ou intégratif de développement rétrograde dès lors ces personnes de la classe de traitement 10 dans la classe de traitement 9. Or ces enseignants et ces enseignantes jouent justement un rôle central dans l'évolution des écoles vers un système intégratif. Les répercussions économiques négatives d'une éventuelle restructuration privent de toute évidence ces membres du corps enseignant de la motivation nécessaire pour prendre part avec une attitude positive au processus de développement de l'école. L'adaptation du classement de l'enseignement spécialisé au jardin d'enfants et à l'école obligatoire, désormais également rangé dans la classe de traitement 10, suit la même logique.

La suppression de la différence de classement entre les enseignants et les enseignantes des classes spéciales du niveau secondaire I et ceux assurant l'enseignement spécialisé au jardin d'enfants et à l'école obligatoire contribuera sans nul doute à promouvoir la mise en place de modèles scolaires intégratifs à l'école obligatoire. Les enseignants et les enseignantes seront en effet plus enclins à adopter des formes ambulatoires de développement. Une autre raison qui plaide en faveur de cette adaptation des classes de traitement réside dans les exigences supplémentaires auxquelles doivent répondre les personnes qui suivent une formation en enseignement spécialisé. La formation complémentaire actuelle en enseignement spécialisé correspond à une formation dans une haute école spécialisée. A l'avenir,

cette formation – à l’instar de la formation des enseignants et enseignantes du niveau secondaire I – à l’obtention d’un master. La formation en logopédie ne conduit certes qu’à l’obtention d’un bachelor (car elle ne comprend pas l’obtention du brevet d’enseignement). La CDIP envisage cependant la possibilité pour les logopédistes de suivre une spécialisation et d’obtenir un master. En toute logique, il convient également de ranger les autres enseignants et enseignantes qui assurent aujourd’hui l’enseignement spécialisé dans la classe de traitement 10, les réductions actuellement prévues d’échelons préliminaires demeurant applicables.

L’Office de l’enseignement préscolaire et obligatoire, du conseil et de l’orientation a examiné s’il convient d’adapter uniquement la classe de traitement des personnes assurant l’enseignement spécialisé. Cette solution a été rejetée, d’une part parce qu’elle ne répond pas à une revendication d’adaptation existante, d’autre part car la différence de traitement qu’elle laisse subsister pourrait exercer une influence sur l’affectation d’élèves dans des classes spéciales de l’école obligatoire. L’actuelle différence de classement tend en effet à inciter les écoles à inscrire si possible des élèves du secondaire I dans chaque classe spéciale, pour que le membre du corps enseignant concerné soit rangé dans la classe de traitement 10 et non pas 9. On observe ainsi un écart entre la répartition des effectifs ordinaires d’élèves (35 % des élèves suivant l’enseignement du secondaire I) et la proportion d’élèves fréquentant une classe spéciale du secondaire I (environ 50 % des élèves au bénéfice d’un enseignement spécialisé). La masse salariale des classes spéciales du secondaire I (CHF 23 millions env.) n’est ainsi guère inférieure à la masse salariale des classes spéciales du primaire (CHF 29 millions env.), alors que le nombre des élèves du secondaire I fréquentant une classe spéciale équivaut à la moitié des élèves du primaire dans le même cas. Il convient dès lors en toute logique de ranger aussi les enseignants et les enseignantes des classes spéciales et des écoles spéciales du primaire dans la classe de traitement 10.

b) Regroupement des annexes actuelles dans un tableau

Les annexes 1A à 1C jusqu’ici en vigueur (cf. OSE du 21 décembre 1994) sont désormais réunies dans un seul tableau. Par souci de clarté et de convivialité, le nombre de catégories d’enseignant-e-s a été réduit. Les catégories ou les diplômes n’ayant que très rarement fait l’objet d’un classement ont été supprimés. Cette adaptation n’a aucune répercussion pour la plupart des membres du corps enseignant en exercice (exception: cf. art. 101). Ils seront transférés sans reclassement de l’ancien au nouveau système (cf. art. 101). L’annexe 1 sert donc de base au classement des enseignant-e-s qui débutent ou reprennent le métier. Pour les catégories d’enseignant-e-s mentionnées dans les annexes 1A à 1C de l’OSE du 21 décembre 1994, qui ne figurent plus dans le tableau aujourd’hui, le classement se fait sur la base de catégories de référence.

c) Adaptation des échelons préliminaires actuels au nouveau système de rémunération

Le nouveau système fondé sur des échelons espacés de 0,75 pour cent prévoit, dans l’annexe 1, qu’en cas d’exigences de formation non remplies, la déduction d’échelons préliminaires est faite non plus selon l’OSE en vigueur (version du 21 décembre 1994) mais qu’elle est exprimée en pour-cent. Les déductions actuelles d’échelons préliminaires sont reprises et multipliées par le facteur 2,5 (p. ex. déduction actuelle de -2 = $2 * 2,5 = -5$ %).

En raison de la nouvelle structure du système de rémunération (écarts différents entre échelons qu’auparavant), on trouve parfois, parmi les enseignant-e-s connaissant une réduction d’échelons préliminaires, des différences de traitement entre les personnes ayant été transférées dans le nouveau système et celles qui entrent au service de l’école, quand bien même elles remplissent les mêmes conditions (même nombre d’années d’expérience professionnelle, p. ex.). Ces différences sont dues au remplacement de la courbe salariale actuelle par une progression linéaire ainsi qu’aux modalités de prise en compte de l’expérience professionnelle. Des divergences dans ce groupe entre les enseignantes ou enseignants transférés et celles ou ceux qui débutent sont inévitables.

d) Adaptation des désignations et regroupement des catégories d'enseignant-e-s

Ancienne désignation	Nouvelle désignation
- Ens. avec diplôme de formation de base pour jard. d'enfants et classes de 1 ^{re} et 2 ^e années scolaires (LLB)	- Enseignant-e-s avec diplôme de formation de base pour jard. d'enfants et classes de 1 ^{re} et 2 ^e années scol.
- Ens. avec diplôme d'enseignement pour le degré préscolaire et le cycle primaire (HEP)	- Enseignant-e-s avec diplôme d'enseignement pour le degré préscolaire et le cycle primaire
- Ens. avec diplôme de formation de base pour les classes de 3 ^e à 6 ^e années scolaires (LLB)	- Enseignant-e-s avec diplôme de formation de base pour les classes de 3 ^e à 6 ^e années scol.
- Enseignant-e-s de travaux à l'aiguille, d'économie familiale et de disciplines manuelles et artistiques	- Enseignant-e-s de disciplines manuelles et artistiques, de travaux à l'aiguille et d'économie familiale
- Enseignant-e-s avec diplôme de formation de base pour le cycle secondaire I (LLB ou HEP)	- Enseignant-e-s avec diplôme de formation de base pour le secondaire I
- Enseignant-e-s avec diplôme de spécialisation pour le cycle secondaire I	- Enseignant-e-s avec diplôme de spécialisation/brevet de branche pour le secondaire I
- Enseignants de classes générales ayant fait des études postgrades d'ens. d'école générale	- Enseignant-e-s ayant fait des études postgrades d'ens. d'école générale
- Ens. spécialisés dans la rééducation de la dyslexie/dyscalculie	- Enseignants et enseignantes titulaires d'un titre d'enseignement spécialisé pour les langues et les mathématiques
- Orthophonistes - Educ. en psychomotricité	- Logopédiste et enseignant-e diplômé en psychomotricité
- Enseignant-e spécialisé-e avec diplôme d'enseignement spécialisé <small>(traduction erronée)</small>	- Enseignant-e spécialisé-e en pédagogie curative
- Spécialistes avec diplôme universitaire	- Spécialistes titulaires d'une licence/ /master/examen d'Etat/diplôme universitaire
- Diplômés de hautes écoles spécialisées - Diplômés HES	- Spécialistes titulaires d'un diplôme HES / bachelor
- Ens. de musique instrum. tit. du dipl. de capacité prof. - Ens. de musique instrum. tit. d'une virtuosité ou d'un cert. d'études sup.	- Enseignant-e-s de musique instrum. tit. du dipl. de capacité prof., d'une virtuosité ou d'un certificat d'études sup.
- Ens. avec diplôme de rythmique (musique et mouvement), éducation musicale précoce et école de base	- Musiciennes/musiciens avec dipl. de rythmique (musique et mouvement), école de base et éducation musicale précoce
- Ens. avec diplôme du Höheres Lehramt/pour les écoles maturité - Ens. d'économie et de droit	- Enseignant-e-s avec dipl. du Höheres Lehramt ou avec diplôme pour les écoles de maturité; ens. d'économie et de droit
- Spécialistes avec diplôme ET/ES	- Spécialistes avec diplôme ES
- Spécialiste avec examen professionnel supérieur	- Spécialistes avec examen professionnel supérieur / examen professionnel fédéral

e) Nouvelles catégories d'enseignant-e-s

- Diplôme d'enseignement pour le secondaire I et les écoles de maturité

f) Adaptation des déductions d'échelons préliminaires

- Les spécialistes titulaires d'un diplôme HES / bachelor ne subiront plus aucune déduction d'échelons préliminaires dans la formation professionnelle initiale.

- Les enseignantes et enseignants de musique avec diplôme d'éducation en rythmique et musique du conservatoire / les musiciennes et musiciens avec diplôme de rythmique (musique et mouvement), école de base et éducation musicale précoce ne subiront plus de déduction d'échelons préliminaires au secondaire I.

g) Adaptation de notes explicatives / nouvelles notes

- Les notes 1, 5 et 6 de l'annexe 1A actuelle, ainsi que la note 3 de l'annexe 1B actuelle, ont été supprimées (cf. OSE du 21 décembre 1994).
- Le nouveau tableau renvoie à la note 2 là où c'est nécessaire.

Article 28 *Classement*

Cette disposition correspond au droit en vigueur.

Alinéas 1 et 2

L'Office de l'enseignement secondaire du 2^e degré et de la formation professionnelle détermine le classement des directeurs et directrices des écoles du cycle secondaire II et des écoles supérieures. Les écoles du cycle secondaire II et les écoles supérieures fixent elles-mêmes le classement de leurs enseignants et enseignantes. Ce classement respecte en principe l'annexe 1. Dans les cas particuliers, non prévus dans l'annexe 1, les services compétents consultent au préalable la Section du personnel de l'Office des services centralisés de la Direction de l'instruction publique.

Alinéa 3

La Section du personnel de l'Office des services centralisés de la Direction de l'instruction publique rend les décisions concernant le classement des autres membres du corps enseignant (ceux-ci comprennent également les personnes exerçant d'autres fonctions [direction d'école, administration scolaire, pool informatique]).

Alinéa 4

Il incombe à la Section du personnel de l'Office des services centralisés de la Direction de l'instruction publique de veiller à l'égalité en matière de classement. A cet effet, elle procède régulièrement à des contrôles auprès des écoles concernées, le cas échéant auprès de l'Office de l'enseignement secondaire du 2^e degré et de la formation professionnelle.

Article 29 *Exigences de formation non satisfaites*

Alinéas 1 et 2

Si un enseignant ou une enseignante ne peut justifier de toutes les formations pédagogiques et didactiques ou des formations requises à la discipline considérée, nécessaires à l'exercice de sa fonction, et qu'il ou elle ne peut être attribué-e à l'une ou l'autre catégorie de l'annexe 1, son traitement de base est réduit d'une certaine valeur de pourcentage. De telles réductions étaient également prévues dans les dispositions en vigueur jusqu'ici (cf. art. 14 OSE du 21 décembre 1994). Les réductions du traitement de base sont les suivantes:

- 7,5 pour cent au moins si l'enseignant-e concerné-e ne justifie que de certaines parties d'une formation pédagogique et didactique ou d'une formation dans la discipline considérée;
- 15 pour cent au moins si l'enseignant-e concerné-e ne justifie pas de la formation pédagogique et didactique nécessaire à l'activité d'enseignement considérée ou de la formation complète dans la discipline dont il ou elle a la charge;
- 25 pour cent au moins si l'enseignant-e concerné-e ne possède ni titre pédagogique et didactique ni titre sanctionnant une formation dans la discipline considérée.

Suppression de la règle des 25 pour cent (cf. art. 15, al. 2 de l'OSE du 21 décembre 1994). Les membres du corps enseignant qui se chargent d'enseigner dans des disciplines pour

lesquelles ils ne justifient pas de la formation spécifique correspondante voient toujours leur traitement réduit d'un certain nombre d'échelons préliminaires, sauf:

- les membres du corps enseignant des cycles primaire et secondaire titulaires d'un diplôme intégral (comprenant l'ancienne et la nouvelle formation pour enseigner au primaire et au secondaire), lequel les autorise automatiquement à enseigner dans toutes les classes de ces deux cycles, hormis les classes gymnasiales de 9^e année. Dans tous les autres cas, il convient de consulter les notes idoines de l'annexe 1.

Alinéa 3

Selon l'alinéa 3, dès que les membres du corps enseignant satisfont aux exigences de formation requises, leur traitement est augmenté en conséquence au début du mois suivant. La direction de l'école veille à en informer le service compétent pour le versement du traitement. Les personnes qui entrent au service de l'école au moment d'un changement de semestre ou d'année scolaire et qui satisfont aux exigences de formation dans les six mois suivants ne subissent pas de réduction de leur traitement. Après avoir obtenu leur diplôme, elles doivent toutefois en remettre une copie à la Section du personnel de l'Office des services centralisés de la Direction de l'instruction publique pour prouver qu'elles ont effectivement droit à leur classement. En l'absence de diplôme, une restitution du salaire est demandée.

Alinéa 4

En cas de pénurie d'enseignants et d'enseignantes ou lorsqu'il est nécessaire de recruter des spécialistes, la Direction de l'instruction publique peut déroger aux alinéas 1 et 2 pour assurer la continuité de l'enseignement (cf. art. 13, al. 4 LSE). Ces dérogations doivent être définies dans une ordonnance (ODSE). Une ordonnance devra aussi fixer une grille pour l'attribution de classes de traitement selon l'alinéa 2.

Article 30 *Expérience professionnelle*

Alinéas 1 et 2

Lorsqu'un membre du corps enseignant commence ou se remet à enseigner, l'expérience professionnelle qu'il a acquise en enseignant ou en exerçant d'autres activités est prise en considération. On prend ainsi en compte toute la durée des années de pratique, quel que soit le taux d'occupation. Lorsque la pratique de l'enseignement s'étend sur moins d'une année, elle est également prise en considération, si la durée de chaque engagement a atteint trois semaines au moins. La réglementation prévoyant de tenir compte des années de pratique de l'enseignement indépendamment du degré d'occupation a été introduite le 1^{er} août 1996. Auparavant, la prise en compte de l'expérience pratique était soumise à une limite, qui restreignait toutefois les possibilités de certaines personnes de progresser sur l'échelle de traitements. Les autres expériences professionnelles sont toujours prises en compte à raison de la moitié de leur durée, à condition que le degré d'occupation ait été de 50 pour cent au moins. Comme tel était le cas jusqu'ici, les tout petits engagements ne sont pas imputables, car une prise en compte ne serait guère réalisable surtout pour les personnes déjà intégrées dans le système et dont les autres activités - inférieures à 50 pour cent - n'auraient pas été prises en considération. Une prise en compte a posteriori de ces activités engendrerait des coûts élevés et exigerait un relevé généralisé.

Alinéa 5

La durée d'engagement à un poste d'assistant ou d'assistante auxiliaire pourra désormais être prise en compte, pour autant que les autres conditions définies à l'article 30 soient remplies (degré d'occupation de 50 % au moins, p. ex.). De tels cas seront probablement assez rares. L'occupation d'un poste d'assistant ou d'assistante auxiliaire intervient souvent au début d'une carrière académique et constitue dès lors une expérience professionnelle importante, en particulier pour enseigner au gymnase.

Les stages ne sont plus pris en compte s'ils font partie intégrante de la formation professionnelle requise. Les stages sous forme d'engagement à durée déterminée, entrepris

après l'achèvement de la formation, doivent être considérés comme une expérience professionnelle «ordinaire». Cette règle correspond à celle appliquée au personnel cantonal.

Alinéa 6

L'expérience accumulée est directement associée à un échelon de traitement. Un échelon de traitement est attribué au membre du corps enseignant lors de son engagement au service de l'école. A chaque échelon de traitement correspond une valeur de pourcentage, l'écart entre eux étant de 0,75 pour cent (p. ex. échelon de traitement 1 = 100,75 %; échelon de traitement 2 = 101,50 %; échelon de traitement 3 = 102,25 %, etc.).

Pour attribuer les échelons de traitement, un système a été mis en place qui permet d'apprécier le pourcentage auquel correspond l'expérience professionnelle à prendre en compte. Il est dès lors possible d'intégrer la personne à un échelon de traitement déterminé. Les données afférentes sont saisies au moment de l'engagement par le service chargé du versement des traitements.

Le tableau suivant montre de quelle manière l'expérience professionnelle est convertie en échelons de traitement.

Prise en compte de l'expérience professionnelle des personnes débutant dans l'enseignement à partir du 1^{er} août 2007 (état: novembre 2006)

Hypothèse: le Conseil-exécutif autorise une progression de 2 échelons de traitement au 1^{er} août 2007

Expérience professionnelle en année(s)	Prise en compte en % (valeur cumulée)
1	1.50
2	3.75
3	3.75
4	6.00
5	6.00
6	9.00
7	9.00
8	12.00
9	15.00
10	18.00
11	21.00
12	24.00
13	27.00
14	30.00
15	31.50
16	33.75
17	36.00
18	37.50
19	39.75
20	42.00
21	43.50
22	45.75
23	48.00
24	49.50
25	51.75
26	54.00
27	54.00
28	56.25
29	56.25
30	57.75
plus de 31	57.75

Exemples de calcul

A: Un-e enseignant-e passe le 1^{er} août 2007 de l'ancien au nouveau système de rémunération. Il ou elle comptera 14 années d'expérience professionnelle à cette date.

Traitement: 14 années d'expérience professionnelle équivalent à une valeur cumulée de +30,0 pour cent. Le traitement de cette personne correspond donc à 130,0 pour cent, ce qui correspond à l'échelon de traitement +40. Pour une personne chez qui on procède à une déduction de, p. ex, 7,5 pour cent du traitement de base (en raison de ses qualifications insuffisantes), l'expérience professionnelle est prise en compte de manière analogue: $100\% - 7,50\% + 30,00\% = 122,50\%$, ce qui correspond à la valeur de l'échelon de traitement +30.

B: Un-e enseignant-e commence à enseigner le 1^{er} août 2007, et sur la base d'autres expériences professionnelles, cinq années d'expérience professionnelle lui sont comptées.

Traitement: 5 années d'expérience professionnelle équivalent à une valeur cumulée de +6,00 pour cent. Le traitement de cette personne correspond donc à 106,00 pour cent, ce qui correspond à l'échelon de traitement +8.

D'une manière générale, ce système permet de garantir l'égalité de classement entre les enseignant-e-s qui commencent et les personnes qui se remettent à enseigner et d'assurer que les nouveaux venus ne gagnent pas plus que leurs collègues transférés dans le nouveau système au 1^{er} août 2007 et ayant un même nombre d'années d'expérience à leur actif. Des écarts pourront cependant voir le jour dans certains cas isolés lorsqu'il y a classement avec déduction d'échelons préliminaires. (cf. commentaire relatif à l'art. 27).

Article 31 *Formations continues attestées*

Alinéa 1

Il s'agit d'une concrétisation de l'article 13, alinéa 2 LSE. Une formation qualifiante complémentaire permettant d'acquérir des compétences professionnelles peut, après achèvement, être honorée par l'imputation d'échelons de traitement si l'enseignant-e peut la valoriser directement dans l'exercice de sa fonction au degré d'enseignement concerné.

Alinéas 2 et 3

A la demande de l'enseignant ou de l'enseignante, le service compétent décide de l'imputation d'échelons de traitement et, le cas échéant, de leur nombre. Ce faisant, il tiendra compte de la pratique d'imputation qui prévaut pour le personnel cantonal. Voici les lignes directrices en vigueur:

- Les formations et formations continues menées à terme, qui sont considérées comme nécessaires ou normales pour l'exercice de la fonction, ne donnent en principe pas lieu à l'imputation d'échelons de traitement. Si l'enseignant-e a été engagé-e sur la base d'exigences de formation non remplies, on pourra tout au plus supprimer la réduction du traitement de base qu'il ou elle avait subi pour ce motif.
- Par formations complémentaires qualifiantes, on entend des formations qui ne sont pas impératives pour l'accomplissement du mandat de l'enseignant-e mais constituent un plus indéniable. Les qualifications supplémentaires doivent par ailleurs pouvoir être valorisées directement dans l'exercice de la fonction, cette valorisation devant porter sur l'ensemble des activités de la fonction en question.
- Il est également tenu compte du nombre de jours d'enseignement ou des heures de cours accompagnées dans le cadre de la formation complémentaire.
- Lorsque l'enseignant-e change de poste, il est indispensable de vérifier si les qualifications supplémentaires acquises constituent toujours un plus et peuvent être valorisées directement. L'enseignant-e devra donc présenter une nouvelle demande en ce sens. Dans la négative, le service compétent pour le versement procédera à une adaptation de la composante individuelle du traitement.
- Si l'enseignant-e a plusieurs engagements partiels, une demande doit être déposée pour chacun d'eux.

Article 32 *Progression individuelle du traitement*

Alinéa 1

Dans la nouvelle LSE, la progression individuelle des traitements du corps enseignant ne constitue plus un droit. Le Conseil-exécutif fixe chaque année la part de la masse salariale destinée à la progression des traitements du corps enseignant. La masse salariale étant déterminée tous les ans, la progression individuelle des traitements peut varier d'une année à l'autre. Lorsqu'il détermine la masse salariale, le Conseil-exécutif tient compte de la situation financière du canton et du marché du travail. Il est dans son intérêt d'apparaître comme employeur attractif sur le marché de l'emploi.

Selon l'article 74 LPers, le Conseil-exécutif peut, afin notamment de maintenir le pouvoir d'achat, augmenter les traitements de base en tenant compte des conditions du marché de l'emploi, de l'évolution du renchérissement et de la situation financière du canton. Cette progression générale des traitements du corps enseignant et du personnel cantonal prend effet au début d'une année civile. Cependant, contrairement à la réglementation s'appliquant à ce dernier, la progression individuelle des traitements des enseignants coïncide avec le début d'une année scolaire (1^{er} août) et est donc fixée par voie d'ordonnance. C'est conforme à la pratique actuelle. Seules les personnes qui, au 1^{er} août, ont une année entière de pratique à leur actif ont droit à un ou plusieurs échelons de traitement en cas de décision du Conseil-exécutif. Voici la réglementation qui s'applique aux enseignantes et aux enseignants dont l'engagement débute dans le courant de l'année scolaire: on détermine l'expérience professionnelle du membre du corps enseignant au moment de son engagement. Les années entières sont converties et accordées sous forme de classes de traitement. Les mois d'expérience non pris en compte sont inscrits dans le système Persiska. Ceci pourra compenser une lacune dans l'expérience professionnelle, due par exemple à un congé non payé. Cette solution reprend une pratique déjà appliquée dans les années 1996 à 1999 et en 2002. Pendant les autres années, l'échelle des traitements a chaque fois été décalée vers le bas, c'est pourquoi il a fallu faire passer tous les enseignants et enseignantes en exercice dans la classe supérieure, faute de quoi leur salaire nominal aurait diminué l'année scolaire suivante.

Alinéa 2

Il n'existe aucun droit au versement de classes de traitement supplémentaires.

Article 33 *Poursuite du versement du traitement*

Alinéa 1

La disposition est adaptée à la réglementation introduite à la faveur de la révision partielle de l'ordonnance du 12 septembre 2006 sur le personnel (OPers; RSB 153.011.1). Pour le corps enseignant engagé à durée indéterminée, le versement du traitement en cas de maladie ou d'accident est régi par les dispositions de la législation sur le personnel (cf. art. 52, alinéa 1 OPers dans sa version du 13 septembre 2006).

Alinéas 2 et 3

Jusqu'ici, la législation ne distinguait pas les membres du corps enseignant engagés pour une durée déterminée selon la durée de leur engagement. Une telle distinction est désormais introduite, par analogie avec l'ordonnance sur le personnel: le corps enseignant engagé pour une durée déterminée et ayant moins de cinq années de service à son actif perçoit l'intégralité de son traitement pendant douze mois au plus, mais au plus tard jusqu'à la fin de son engagement. A partir de la sixième année de service, son traitement continue de lui être versé à l'instar de celui du corps enseignant engagé pour une durée indéterminée. Sont déterminantes les années au service de l'enseignement dans le canton de Berne. Les années au service du clergé et du canton ne sont pas prises en considération. On tient toutefois compte de toute la durée passée à enseigner, que ce soit dans des écoles différentes ou avec des interruptions. Le versement du traitement est dans tous les cas lié à l'existence de rapports de travail (cf. art. 52, al. 2 OPers, version du 12 septembre 2006).

Article 34 *Activité annexe pendant un congé de maladie, d'accident ou de maternité*

Cette disposition correspond au droit en vigueur. Aucune autre activité rémunérée ne peut être exercée pendant un congé octroyé pour cause de maladie, d'accident ou de maternité. Les activités prescrites par le médecin à des fins thérapeutiques sont réservées. On considère ici les mesures destinées à favoriser la guérison de l'enseignant ou de l'enseignante en congé (activités non scolaires ou travail dans une autre école). Si elles donnent lieu à une rétribution, celle-ci sera déduite du traitement.

Article 35 *Gestion des absences*

Cette disposition correspond pour l'essentiel à la législation actuelle.

4. Prestations spéciales

Article 36 *Disposition générale*

L'octroi de prestations en nature et d'indemnités communales, d'indemnités de fonction, d'allocations liées au marché de l'emploi ou de primes à la performance ou à l'innovation n'est pas autorisé. L'instauration d'une prime à la performance pour le corps enseignant sera examinée dans le contexte d'autres mesures relevant de la politique du personnel.

En ce qui concerne la prime à l'innovation, c'est surtout la différenciation entre l'accomplissement du mandat du corps enseignant – dont la portée est très vaste et diversifiée - et la véritable «innovation» dépassant le cadre de ce mandat qui constitue la pierre d'achoppement. Mais la question sera elle aussi traitée dans le contexte d'autres mesures de politique du personnel.

Article 37 *Prime de fidélité*

Cette disposition correspond à la législation en vigueur.

Article 38 *Droit subsidiaire*

Pas de remarque particulière.

Article 39 *Indemnisation de frais de déplacement et autres indemnités*

La réglementation actuelle reste valable pour l'essentiel. L'article 27, alinéa 2, chiffre 21 LSE sera cependant mis en œuvre au niveau de la Direction (ODSE), car il s'agit de prendre certaines dispositions dans le domaine opérationnel. Seront, en l'occurrence, uniquement définies les indemnités qui relèvent de la compétence du canton (p. ex. frais de déplacement). Les indemnités et autres dédommagements pour des prestations qui n'entrent pas dans le mandat du corps enseignant ou du temps de travail annualisé sont réglés et pris en charge par les responsables de l'école.

5. Temps de travail et degré d'occupation

Article 40 *Temps de travail annuel*

Le degré d'occupation des enseignants et des enseignantes est défini selon le nombre de leçons dispensées. Le mandat du corps enseignant ne se limite toutefois pas au nombre de leçons obligatoires. Outre l'enseignement lui-même, il englobe en effet aussi des activités d'éducation, de conseil et d'encadrement, la participation au développement de l'enseignement, de l'école et de la qualité, la collaboration et la formation continue (cf. art : 17 LSE). On ne peut dès lors pas fixer le temps de travail des enseignants et des enseignantes uniquement sur la base du nombre de leçons dispensées par semaine. Comme pour le personnel cantonal, la législation prévoit donc un temps de travail annuel, qui comprend le temps consacré à l'enseignement et le temps consacré à d'autres activités:

Temps consacré à l'enseignement:

Les heures d'enseignement sont définies par les leçons effectives données selon l'horaire pendant les semaines scolaires. C'est l'obligation d'enseigner exprimée en leçons qui détermine le degré d'occupation.

Temps consacré à d'autres activités:

Les heures effectuées en dehors de la période d'enseignement désignent les heures que l'enseignant ou l'enseignante ne consacre pas à l'enseignement, mais aux autres tâches qu'il doit accomplir dans le cadre de son mandat. Les vacances scolaires en font partie.

Les vacances scolaires servent aux membres du corps enseignant:

- à récupérer,
- à compenser les heures supplémentaires effectuées pendant les semaines scolaires. Pendant les périodes de cours, les membres du corps enseignant sont en effet amenés à effectuer de nombreuses heures supplémentaires, dans le cadre notamment des entretiens avec les parents, des projets scolaires, des semaines vertes, des voyages de fin d'année, etc. Ils n'ont pas la possibilité de compenser ce travail supplémentaire pendant les périodes de cours,
- à planifier leur enseignement à plus long terme, à se perfectionner, mais aussi à participer au développement de l'enseignement, de l'école et de la qualité.

Dans la législation actuelle sur le statut du corps enseignant, la durée du temps de travail annuel est cependant définie comme si elle correspondait fondamentalement à celle du personnel de l'administration cantonale bernoise (cf. art. 21, al. 3 OSE du 21 décembre 1994). Pour clarifier les choses, la Direction de l'instruction publique a jusqu'ici donné 1940 heures comme valeur indicative du temps annuel de travail du corps enseignant. Un système de saisie du temps de travail n'étant pas prévu, il n'existe aucune possibilité de contrôler la durée effective de travail. En raison de ces particularités, le temps de travail annuel ne doit pas être adapté annuellement, comme c'est le cas pour le personnel cantonal. La fixation d'une valeur indicative semble toutefois possible par voie d'ordonnance. Le temps de travail annuel du corps enseignant est donc fixé aux environs de 1930 heures (moyenne du temps de travail pour les années 2002 à 2007, comprenant la déduction de 22 jours fériés par an).

Article 41 *Principe de versement du traitement*

Pas de remarque particulière.

Article 42 / annexes 3A et 3B *Fixation du degré d'occupation – 1. Généralités*

Alinéas 1 et 2

Le degré d'occupation d'un membre du corps enseignant est exprimé en nombre de leçons hebdomadaires ou annuelles. Les annexes 3A et 3B fixent, pour les différents types d'école et degrés d'enseignement, le nombre de leçons hebdomadaires ou annuelles correspondant à un degré d'occupation de 100 pour cent. La structure et le titre de l'annexe 3B ont été adaptés en conséquence. On a ainsi renoncé à y mentionner expressément les «écoles supérieures». Celles-ci font en effet partie de la «formation professionnelle supérieure», qui comprend les écoles supérieures, les examens professionnels fédéraux et les examens professionnels supérieurs.

Adaptation du nombre de leçons obligatoires du corps enseignant des écoles professionnelles

Les annexes correspondent pour l'essentiel au droit actuel. Le nombre des leçons obligatoires subit une réduction linéaire d'une leçon pour le corps enseignant des écoles professionnelles, et d'une demi-leçon pour le corps enseignant des écoles de maturité professionnelle et des écoles de culture générale. Voici les raisons qui ont conduit à cette réduction:

- En réduisant le nombre de leçons obligatoires dans les écoles professionnelles, le canton de Berne accroît sa compétitivité. C'est d'autant plus important qu'il s'avère aujourd'hui difficile de recruter, dans l'économie privée, des personnes qualifiées et motivées pour enseigner certaines branches. De plus, suite à l'introduction de nouvelles exigences dans la législation sur la formation professionnelle, la formation des enseignants et des enseignantes des écoles professionnelles s'est, ces dernières années, sensiblement rapprochée de celle des enseignants des écoles de maturité. Pour enseigner dans une école professionnelle commerciale et pour préparer à la maturité professionnelle il faut, outre le höheres Lehramt, avoir suivi des modules de pédagogie professionnelle, et, pour enseigner dans une école professionnelle artisanale, il faut être titulaire d'un diplôme d'une haute école pédagogique ou d'une haute école spécialisée, ou avoir passé un

- examen professionnel ou un examen professionnel supérieur, mais d'avoir en plus, dans tous les cas, achevé une formation à l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP).
- Suite à l'adoption de la nouvelle législation sur la formation professionnelle, les deux cents métiers enseignés en Suisse subissent une réforme. Chaque année, dix à vingt nouvelles ordonnances entrent ainsi en vigueur. De plus, le contenu des diverses formations est adapté plus rapidement que jusqu'ici aux nouvelles exigences de l'économie.
 - Le canton de Berne s'est fixé pour objectif de permettre à tous les jeunes et à tous les adultes d'obtenir un diplôme du secondaire II (cf. loi sur la formation professionnelle et programme gouvernemental). La réalisation de cet objectif exigera un effort tout particulier de la part des écoles professionnelles, car 5 à 15 pour cent des jeunes requièrent une prise en charge spécifique, en raison de la faiblesse de leurs compétences scolaires et de leur origine sociale défavorable (cf. Rapport sur les places d'apprentissage de novembre 2006). La diminution du nombre de leçons obligatoires élargit la marge de manœuvre des enseignants et des enseignantes des écoles professionnelles, et exerce une influence positive sur la qualité de la formation professionnelle.
 - De récentes évaluations et analyses réalisées dans les cantons de Lucerne, d'Argovie et de Saint-Gall sur les enseignants et enseignantes des écoles professionnelles ont montré qu'il convient de rapprocher leurs conditions d'engagement (nombre de leçons obligatoires et classement salarial) de celles du corps enseignant des gymnases.

Alinéas 3 et 4

Les alinéas 3 et 4 correspondent pour l'essentiel à la législation actuelle.

Article 43 *2. Ecart par rapport au degré d'occupation rétribué*

Le relevé individuel des heures d'enseignement est un instrument qui permet d'enregistrer les heures s'écartant du degré d'occupation rétribué. Il s'agit de l'institutionnaliser plus encore pour en faire un instrument de gestion des directions d'école. Cette réglementation correspond pour l'essentiel à la législation actuelle.

Article 44 *3. Modèles à l'essai*

Le degré d'occupation d'un membre du corps enseignant est généralement fixé sur la base du nombre de leçons dispensées (cf. art. 42). Les écoles qui proposent des cursus de formation plus longs et des formations modulaires auront désormais la possibilité d'introduire un modèle alternatif. Celui-ci a été développé sur la base des enseignements tirés de la législation actuelle sur le statut du corps enseignant. Lorsque l'engagement est fixé sur la base de programmes d'enseignement, qui se répercutent immédiatement sur les traitements, les rapports de service sont particulièrement complexes à gérer quand les degrés d'occupation fluctuent. Ce modèle alternatif permettra d'engager les membres du corps enseignant avec un degré d'occupation fixe. Cela facilitera les engagements, puisqu'il ne sera plus nécessaire de remplir un avis de changement à chaque fluctuation du degré d'occupation. La direction de l'école peut mobiliser les membres du corps enseignant comme elle l'entend. Elle peut fixer la répartition des tâches de chaque enseignant et déterminer, à l'aide d'un facteur, la part d'enseignement à accomplir (préparation et suivi compris) par rapport au temps de travail annuel. Elle peut ainsi déterminer pour chaque enseignant ou enseignante le pourcentage de chacun des autres volets du mandat. En fonction des besoins de l'école et selon les compétences et préférences de chaque membre du corps enseignant, il est ainsi possible de déterminer différemment le volet d'enseignement. Le temps consacré à la préparation et au suivi peut par ailleurs être pondéré de manière distincte selon la discipline. Ce modèle a pour but de mobiliser au mieux les membres du corps enseignant en fonction des tâches principales de l'école.

Cette flexibilité requiert une aptitude certaine à diriger et un sens aigu des responsabilités, car le corps enseignant doit pouvoir être déchargé de certaines tâches de manière ciblée, la

neutralité des coûts étant respectée. Vu les risques que comporte la généralisation d'un tel modèle, il est d'abord envisagé de le tester dans un certain nombre d'écoles.

Article 45 *Rétribution des maîtres et maîtresses de classe*

Cette disposition correspond à la législation actuelle. Au niveau des écoles du cycle secondaire II et des écoles supérieures, la rétribution des enseignants et des enseignantes qui exercent la fonction de maître de classe est aujourd'hui déjà régie par une législation spéciale. Pour les écoles soumises à la LFOP, cette rétribution est régie par l'annexe 1, chiffre 2.5 OFP; pour les écoles de maturité par l'annexe 1, chiffre 5.5 OEMa et pour les écoles de maturité spécialisée par l'annexe 1, chiffre 2.5 de l'ordonnance du 5 avril 2005 sur les écoles cantonales de maturité spécialisée (OEMSp; RSB 433.515). Voilà pourquoi l'alinéa 2 a été complété pour renvoyer à la législation spéciale.

Article 46 *Corps enseignant chargé de l'enseignement professionnel pratique*

Cette disposition correspond au droit actuel.

Article 47 *Degré d'occupation maximal*

Alinéa 1

Le degré d'occupation rétribué est fixé à 105 pour cent au maximum. Des temps de travail s'écartant de ce taux doivent être inscrits dans le relevé individuel des heures d'enseignement.

Alinéa 2

La Direction de l'instruction publique doit néanmoins avoir la possibilité de déroger à ce principe pour des motifs majeurs et d'augmenter ou de baisser le plafond du degré d'occupation rétribué. C'est surtout dans le domaine de la formation professionnelle que les programmes d'enseignement varient parfois à court terme puisque les écoles professionnelles sont tenues d'accueillir tous les apprenant-e-s avec lesquels les milieux économiques ont conclu des contrats d'apprentissage. Il arrive souvent que des classes supplémentaires soient ouvertes ou que des classes programmées ne puissent être constituées. On risque aussi de voir apparaître des programmes d'enseignement légèrement «excédentaires» pour lesquels il est très difficile de recruter de nouveaux enseignants et enseignantes. Avec le relevé individuel des heures d'enseignement, cette disposition confère une plus grande souplesse.

Article 48 *Décharge horaire*

Alinéa 1

La définition et le volume de la décharge horaire selon l'alinéa 1 correspondent au droit en vigueur.

Alinéas 2 à 5

L'octroi de leçons de décharge isolées n'est pas toujours efficace, car les plages de temps ainsi libérées ne sont que rarement utilisées pour récupérer. C'est pourquoi les membres du corps enseignant et de la direction d'école ont la possibilité, sur demande, de cumuler leur décharge horaire. Un splitting entre réduction de charge et cumul n'est cependant pas possible. Cette décision doit être prise au début de l'année scolaire, car on ne peut changer de système en cours d'année pour des raisons d'ordre administratif. Les personnes concernées pourront utiliser ce report ultérieurement sous forme de congé ou de réduction de leur taux d'activité. La décharge horaire peut être cumulée sans être prise sous forme de congé pendant quatre ans au plus. La date du congé ou de la réduction du taux d'activité est fixée d'entente avec la direction d'école ou l'autorité d'engagement. L'institut IWB (*Institut für Weiterbildung*) de la Haute école pédagogique germanophone proposera différents modèles permettant d'organiser la décharge horaire (p. ex. cours sur l'organisation des dernières années d'enseignement, bilans de situation ou acquisition de qualifications supplémentaires). En principe, les membres du corps enseignant sont toutefois libres d'utiliser leur

éventuel congé comme ils l'entendent. Les personnes qui ont une faible charge d'enseignement ne pouvant reporter suffisamment de décharge horaire pour un congé dans leur relevé individuel des heures d'enseignement, l'alinéa 2 se limite aux personnes ayant un degré d'occupation de 20 pour cent ou plus. Les écarts cumulés, autorisés en vertu de l'article 43 et les avoirs résultant de la décharge horaire ne peuvent dépasser en tout plus de 20 pour cent de degré d'occupation. La prise de la décharge horaire sous forme de congé exige des directives de nature organisationnelle et administrative (réglant les processus, les compétences). Ces points seront réglés au niveau de l'ordonnance de direction (ODSE).

Article 49 *Congés payés de courte durée et autres congés payés*

Alinéas 1 à 3

Cette disposition a pour l'essentiel été adaptée à la législation sur le personnel (cf. art. 156 OPers). Par analogie avec cette législation, l'alinéa 1, lettre b mentionne désormais aussi les adoptions. De même, la disposition prévoit la possibilité d'accorder un congé payé pour enregistrer un partenariat entre personnes du même sexe. Cette adaptation a été entreprise suite à l'entrée en vigueur, le 1^{er} janvier 2007, de la loi fédérale du 18 juin 2004 sur le partenariat enregistré entre personnes du même sexe (Loi sur le partenariat, LPart; RS 211.231).

Alinéa 4

Selon l'alinéa 2, la suppléance doit si possible, c'est-à-dire en tenant compte de l'organisation scolaire et de la situation des membres du corps enseignant présents, être réglée au niveau interne et sans qu'il n'en résulte de frais de suppléance supplémentaires.

Alinéa 5

Selon l'alinéa 5, l'office compétent de la Direction de l'instruction publique (l'Office de l'enseignement préscolaire et obligatoire, du conseil et de l'orientation ou l'Office de l'enseignement secondaire du 2^e degré et de la formation professionnelle) peut octroyer d'autres congés payés si ceux-ci présentent un intérêt pour l'école. Il précise alors à qui incombent les frais de remplacement. Ce système correspond à la pratique actuelle. Voici les solutions envisageables (liste non exhaustive) pour régler les frais de remplacement:

- a) Les frais de remplacement sont pris en charge par le canton (budget de l'office compétent). Dans ce cas, le congé octroyé doit présenter un intérêt pour le canton. Exemple: congé pour participer à une retraite de la Commission des moyens d'enseignement et des plans d'études de l'école obligatoire.
- b) Les frais de remplacement sont pris en charge par la commune. Exemple: retraite du conseil communal pour planifier une installation scolaire. Des membres du corps enseignant participent à la retraite.
- c) Les frais de remplacement peuvent être répartis équitablement entre la commune et le canton lorsque le congé présente un intérêt pour ces deux entités. Dans ce cas, il faut que l'office compétent et la commune s'entendent.

Article 50 *Activités relevant des intérêts majeurs de l'école*

Selon les possibilités de l'école, il est pensable d'accorder des congés à des membres du corps enseignant de l'école obligatoire et du jardin d'enfants afin de les affecter à des activités présentant un intérêt majeur pour l'école. Au jardin d'enfants et à l'école obligatoire, tout congé en rapport avec l'école est du ressort du service de la commune, qui prend également à sa charge les frais de remplacement. L'article 50 ne porte que sur l'école obligatoire et le jardin d'enfants, car les écoles du cycle secondaire II et les écoles supérieures peuvent régler la participation à ce type d'activités par la constitution de pools spéciaux.

Article 51 *Congé non payé*

L'autorité d'engagement peut autoriser des congés non payés. Dans les écoles où la direction n'est pas l'autorité d'engagement, elle se prononce sur les demandes de congé non

payé ne dépassant pas cinq jours de travail déposées par le corps enseignant. Ce faisant, elle tient compte des besoins de l'école. La Direction de l'instruction publique règle les détails au niveau de l'ODSE (p. ex. notification du congé non payé au service responsable du versement des traitements, suspension du traitement pour toute la durée du congé, part des vacances comprise).

Les questions d'assurance pendant les congés non payés sont régies par l'article 158 OPers.

6. Mandat du corps enseignant

Articles 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58 à 59 Généralités / Enseignement / Education / Conseil / Encadrement / Participation / Collaboration

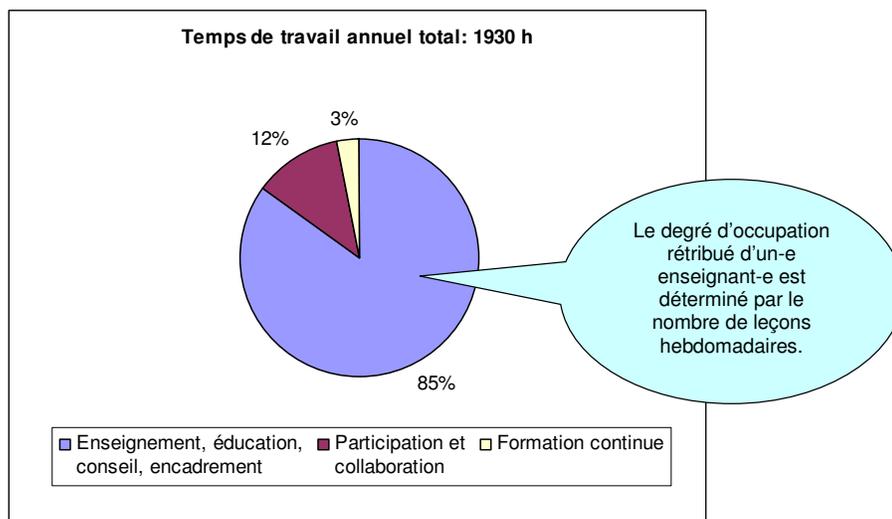
Dans le cadre de son temps de travail annuel, le corps enseignant est investi d'un mandat général décrit dans l'article 17 LSE. Le mandat du corps enseignant comprend:

- les activités d'enseignement, d'éducation, de conseil et d'encadrement,
- la participation au développement de l'enseignement, de l'école et de la qualité,
- la collaboration et
- la formation continue.

Le mandat du corps enseignant définit les attentes posées aux membres du corps enseignant et constitue ainsi un instrument de gestion important pour les directions d'école. Côté corps enseignant, il aide à clarifier les tâches qu'il doit accomplir. La mise en œuvre du mandat exige une planification annuelle explicite ainsi qu'une planification sur plusieurs années du développement de toute l'école. D'où un caractère plus contraignant qu'auparavant. Les tâches sont décrites en détail dans les articles 52 et suivants.

Article 60 Répartition du temps de travail

Alinéas 1 et 2



Le temps de travail annuel se répartit comme suit entre les différents volets du mandat du corps enseignant:

- Activités d'enseignement, d'éducation, de conseil et d'encadrement: quelque 85 pour cent pour la préparation et le suivi, l'organisation et l'évaluation du cours, les activités d'éducation, de conseil et d'encadrement qui sont proportionnelles au nombre de leçons enseignées.
- Participation et collaboration: environ 12 pour cent.
- La formation continue fait partie du mandat du corps enseignant et celui-ci doit lui accorder quelque trois pour cent de son temps de travail annuel. Les membres du corps enseignant se perfectionnent pour cultiver et développer leurs connaissances spéciali-

sées, leurs compétences pédagogiques et psychologiques, leur savoir-faire en matière de méthodologie et de didactique, ainsi que leurs compétences humaines, améliorer le travail en équipe et contribuer au développement de l'école en tant qu'organisation (cf. art. 59). La direction d'école peut contraindre les membres du corps enseignant à suivre une formation continue dans la limite de temps prévue. Le contenu de la formation continue sera défini lors de l'entretien d'évaluation périodique.

Parmi les aspects positifs de la profession d'enseignant-e, il y a l'importante marge de manoeuvre individuelle concernant le lieu de travail et le moment de fournir les prestations. Un système de saisie du temps de travail ne devrait donc pas être consacré dans la législation, même s'il est recommandé que chaque membre du corps enseignant tienne un agenda indiquant le volume et le genre d'activité. Cela favorise une répartition plus ciblée et consciente du travail. Selon l'article 89, la direction d'école est responsable de la direction pédagogique, de l'exploitation, de la direction et du développement de l'école ou du jardin d'enfants. Elle est donc aussi compétente pour la mise en œuvre du mandat du corps enseignant. A ce titre, elle peut lui demander des renseignements concernant l'accomplissement de son temps de travail et réagir en conséquence si la répartition du temps de travail annuel entre les composantes du mandat du corps enseignant ne correspond pas à ce qui est prévu. Ce système permet certes un contrôle, mais il sert en premier lieu à prévenir une augmentation du temps de travail et, par là, les cas d'épuisement professionnel (burn-out).

Alinéa 3

L'alinéa 3 prévoit qu'au cycle secondaire II et dans les écoles supérieures, la direction d'école peut, en cas de besoin, modifier la pondération des différents volets du mandat de ses enseignant-e-s. Ce cas de figure peut, par exemple, se présenter lorsqu'une discipline est soumise, à un moment donné, à des contraintes importantes. Lorsqu'elle modifie la pondération, la direction doit toujours tenir compte de facteurs internes et externes comme les réformes ou son projet d'établissement. La Direction de l'instruction publique peut édicter d'autres dispositions d'exécution par voie d'ordonnance.

Article 61 *Obligation de présence*

Alinéas 1 et 2

L'alinéa 1 établit les bases légales par lesquelles les directions des jardins d'enfants, des établissements de la scolarité obligatoire et du cycle secondaire II peuvent, par exemple en début ou en fin de vacances scolaires ou le samedi, obliger les membres du corps enseignant à participer au développement de l'enseignement, de l'école et de la qualité, ainsi qu'à collaborer et à se perfectionner. Cela favorise une planification idéale et un meilleur pilotage et, partant, permet au corps enseignant et aux directions de mieux accomplir leur mandat. Cette obligation de présence est limitée à un maximum de dix jours de travail. Afin que les membres du corps enseignant puissent planifier l'année scolaire, ils doivent être informés assez tôt des dates pour l'accomplissement des tâches communes à l'école (neuf mois au moins avant l'événement prévu).

Alinéa 3

Dans des cas d'exception dûment motivés, la direction d'école peut décider de libérer un membre du corps enseignant de son obligation de présence. La direction doit cependant, lorsqu'elle use de ce droit, convenir avec l'enseignant ou l'enseignante d'un programme permettant de compenser cette libération.

Article 62 *Corps enseignant en charge d'un petit nombre de leçons*

Il importe de veiller à ce que les enseignants chargés d'un petit nombre de leçons assument les différents volets de leur mandat dans un rapport adéquat avec leur degré d'occupation. Cette règle s'applique également à l'obligation de présence définie dans l'article 61, alinéa 1.

7. Encouragement du personnel

Article 63 *Principe*

Alinéa 1

Cette disposition correspond pour l'essentiel au droit en vigueur. L'entretien d'évaluation périodique a pour but de faire le point sur la situation professionnelle du collaborateur ou de la collaboratrice dans le cadre d'un entretien structuré. C'est un instrument à visée formative, essentiel pour la gestion et le développement du personnel.

Alinéa 2

L'alinéa 2 précise cependant que le service désigné par l'autorité d'engagement mène l'entretien d'évaluation périodique avec les directeurs ou directrices d'école. Pour l'école obligatoire et le jardin d'enfants, ce service est constitué par des représentants de la commission scolaire. Dans le domaine du cycle secondaire II et des écoles supérieures, cette tâche peut par exemple être assumée par le conseil d'école, les inspecteurs des écoles professionnelles ou des représentants de l'Office de l'enseignement secondaire du 2^e degré et de la formation professionnelle. Celui-ci définit les compétences dans son règlement interne.

Articles 64 et 65 *Contenu de l'entretien / Documentation et archivage des résultats*

Ces dispositions correspondent pour l'essentiel au droit en vigueur.

Article 66 *Procédure en cas de différend*

Les membres du corps enseignant et les directeurs ou directrices d'école qui considèrent les résultats de l'entretien comme inexacts ou contraires à la réalité peuvent, dans les dix jours suivant l'entretien, en demander la révision. Cette révision est menée par la commission scolaire pour le corps enseignant et les directions d'école de l'école obligatoire et du jardin d'enfants, et par les services désignés par l'Office de l'enseignement secondaire du 2^e degré et de la formation professionnelle pour le corps enseignant et les directions d'école du cycle secondaire II et des écoles supérieures. Si le membre du corps enseignant ou la direction d'école n'est pas d'accord avec le résultat de la révision, il ou elle peut remettre une déclaration écrite en ce sens pour son dossier personnel.

Articles 67, 68 et 69

Ces dispositions sont, pour l'essentiel, reprises de la législation actuelle. L'article 67 est cependant modifié pour stipuler que l'acquisition d'un diplôme permettant d'enseigner dans un degré supérieur ou d'un titre universitaire est désormais reconnue comme faisant partie de la formation continue. Les compétences en matière d'engagement ayant été modifiées pour les établissements du cycle secondaire II et les écoles supérieures, l'article 69, alinéa 1 ne s'applique qu'à l'école obligatoire et au jardin d'enfants.

Article 70 *Autorisation obligatoire*

Cette disposition est pour l'essentiel reprise de la législation actuelle. Une modification a cependant été entreprise, puisque la limite de six jours de travail (alinéa 2) s'applique uniquement au corps enseignant du jardin d'enfants et de l'école obligatoire. Elle ne s'applique pas au cycle secondaire II et aux écoles supérieures, car les membres de leurs corps enseignants sont souvent appelés à suivre des modules de formation continue s'étendant sur plus de six jours de travail. Les cours de formation continue suivis par les enseignants du cycle secondaire II et des écoles supérieures pendant les heures d'enseignement figurent au moins dans leur relevé individuel d'heures d'enseignement.

L'article 70 ne régit que les autorisations. Pour ce qui est du financement éventuel d'un cours fréquenté pendant les heures d'enseignement (congé pays ou non payé), il est réglé par les articles 71 et 72.

Article 71 et 72

Ces dispositions sont pour l'essentiel reprises de la législation actuelle.

a. Participation financière du canton

Le canton prend à sa charge l'intégralité des coûts des manifestations de formation continue déclarées obligatoires par la Direction de l'instruction publique. Il prend à sa charge les éventuels frais de remplacement des membres du corps enseignant qui assistent à des manifestations déclarées obligatoires (cf. art. 69).

Le canton peut, *selon l'intérêt de l'employeur*, prendre à sa charge l'intégralité ou une partie des coûts des autres manifestations de formation continue ainsi que d'éventuels remplacements. Voici les possibilités envisageables pour couvrir les frais de remplacement:

- a) Le canton prend l'intégralité des frais de remplacement à sa charge. Dans ce cas, ces frais sont imputés au budget de l'office compétent de la Direction de l'instruction publique.
- b) Le canton prend à sa charge une partie des frais de remplacement, la partie restante étant à la charge de l'enseignant ou de l'enseignante.
- c) Le canton prend à sa charge une partie des frais de remplacement, la partie restante étant prise en charge par la commune. Cette solution passe par une entente entre l'office compétent et la commune concernée.

La Direction de l'instruction publique peut, *selon l'intérêt de l'employeur*, convenir de la prise en charge des coûts d'autres manifestations de formation continue directement avec l'institution qui les propose.

En l'absence de convention entre la Direction de l'instruction publique et une institution concernant la prise en charge des coûts, les membres du corps enseignant peuvent déposer une demande de prise en charge partielle ou totale des coûts auprès du service compétent de la Direction de l'instruction publique.

Pour l'heure, la Direction de l'instruction publique a conclu trois conventions concernant la formation continue des enseignants et des enseignantes:

- Conventions de prestations du 17 mai 2006 entre la Direction de l'instruction publique du canton de Berne et la Pädagogische Hochschule Bern, concernant la formation, la recherche et le développement, la formation continue et autres services pour les années académiques 2005/2006 à 2008/2009.
- Contrat de prestations du 9 août 2006 entre la Direction de l'instruction publique du canton de Berne et le lernwerk bern, concernant la formation continue des enseignants et des enseignantes dans l'enseignement d'activités créatrices ou d'art appliqué.
- Contrat de prestations du 22 septembre 2006 entre la Direction de l'instruction publique du canton de Berne et l'association professionnelle Enseignantes et enseignants Berne (LEBE) concernant l'organisation de programmes régionaux de formation continue pour les enseignants et les enseignantes.

b. Intérêt de l'employeur

Aux termes de l'article 72 OSE, la participation cantonale aux coûts dépend de «l'intérêt de l'employeur». Cette expression désigne l'intérêt du canton à voir les membres concernés du corps enseignant suivre une formation continue. Par analogie à la réglementation appliquée au reste de son personnel (cf. art. 93, al. 1 LPers), le canton n'entend financier que la formation continue qui présente un intérêt pour lui.

Depuis le 1^{er} août 2005, l'Office de l'enseignement préscolaire et obligatoire, du conseil et de l'orientation, en collaboration avec l'Office de l'enseignement supérieur (Section des hautes écoles pédagogiques), statue sur l'intérêt de l'employeur que représentent les divers cours de formation continue proposés au corps enseignant du jardin d'enfants et de l'école obligatoire. La présente révision totale attribue cette compétence à l'Office de l'enseignement supérieur.

L'intérêt de l'employeur était déterminé sur la base de deux critères: l'importance d'un cours de formation continue pour la mise en œuvre de la stratégie éducative et son importance

pour l'accomplissement du mandat du corps enseignant. Lorsque l'importance d'un cours était jugée comme «élevée» pour les deux critères, l'intérêt de l'employeur était fixé à 100 pour cent. Lorsque l'importance était jugée «élevée» pour un critère, mais «moyenne» pour l'autre, l'intérêt de l'employeur était établi à 80 pour cent. Une importance élevée pour l'un des critères et «faible» pour l'autre conduisait à estimer l'intérêt de l'employeur à 65 pour cent. Lorsque l'importance était jugée moyenne pour les deux critères, l'intérêt de l'employeur s'établissait à 50 pour cent.

Parmi tous les cours proposés dans le *Programmheft inForm 2*, de la Pädagogische Hochschule Bern, 73 pour cent servent à 100 pour cent l'intérêt de l'employeur et sont donc gratuits pour les participants. Le canton couvre 80 pour cent des coûts de 20 pour cent des cours, 65 pour cent de 5 pour cent des cours et 50 pour cent de 2 pour cent des cours.

Article 73 *Principe*

Cette disposition correspond pour l'essentiel à la législation actuelle. Les congés de formation permettent de dresser un bilan professionnel et personnel utile. Un tel congé permet de suivre divers types de cours intensifs de formation continue (sur le long terme). Les voici (situation connue en février 2007):

- cours d'un semestre (la PH Bern en offre deux par an),
- cours d'un trimestre (deux par an),
- programmes individuels d'études (1 à 6 mois).

Article 74 *Présentation d'une demande*

Cette disposition est pour l'essentiel reprise de la législation actuelle. Selon l'alinéa 1, les demandes de congé de formation doivent en règle générale être présentées au moins une année avant le début du congé. Il est possible de déroger à cette règle lorsque l'offre d'un congé de formation prévoit un autre délai d'inscription. La commission d'examen des congés de formation s'appelle désormais Commission des congés de formation.

Article 75

Cette disposition est pour l'essentiel reprise de la législation actuelle.

Article 76 *Rapport*

Cette disposition est pour l'essentiel reprise de la législation actuelle. Certains types de congés de formation ne pouvant déboucher sur un rapport, l'article 76 est complété et prévoit dans ce cas la réalisation des conditions convenues dans le programme de cours.

Article 77 *Déduction du traitement*

Cette disposition est pour l'essentiel reprise de la législation actuelle.

Article 78 *Remplacement*

Cette disposition correspond à la législation actuelle. Selon l'alinéa 2, les frais de remplacement des bénéficiaires d'un congé de formation sont pris en charge par le canton et les communes selon la même répartition des charges que les traitements du corps enseignant.

Articles 79 à 83

Ces dispositions sont pour l'essentiel reprises de la législation actuelle.

8. Activités parascolaires

Article 84 *Exercice de charges publiques*

Cette disposition correspond pour l'essentiel à la législation actuelle.

Articles 85 à 88 *Activités annexes*

Ces dispositions correspondent pour l'essentiel à celles de la législation sur le personnel.

9. Direction et administration d'école

Articles 89 à 96 *Direction d'école et administration d'école*

Ces dispositions correspondent à la législation actuelle. L'article 93, alinéa 1, lettre b précise cependant que le pool informatique peut être exprimé en francs (comme jusqu'ici) ou en pourcentage de degré d'occupation pour le cycle secondaire II et les écoles supérieures.

10. Exécution

Article 97

Pas de remarque particulière.

11. Dispositions transitoires et finales

Article 98 *Compétences d'engagement dans les écoles supérieures de commerce rattachées à des écoles de maturité*

Les dispositions actuelles relatives aux compétences en matière d'engagement dans les écoles supérieures de commerce rattachées à une école de maturité restent applicables jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi sur les écoles moyennes. Dans le cas des écoles supérieures de commerce de Thoune et de Bienne, la commission du gymnase assume les tâches du conseil d'école définies par la LFOP. Etant donné que nombre d'enseignants et d'enseignantes enseignent dans les deux institutions, il s'avère plus judicieux de laisser la commission commune continuer à assurer la fonction d'autorité d'engagement jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi sur les écoles moyennes.

Article 99 *Autorisations accordées en vertu de l'ancienne législation*

Pas de remarque particulière.

Article 100 *Décharge horaire selon l'ancienne législation*

Cette disposition correspond à la législation actuelle. Un report des avoirs selon l'article 48, alinéa 2 est possible.

Article 101 *Transfert dans le nouveau système de rémunération*

Alinéa 1

Les membres du corps enseignant qui, à l'entrée en vigueur de la présente ordonnance, doivent être classés selon les annexes 1 et 2 dans une autre classe de traitement, seront reclassés. (Il s'agit des personnes dirigeant une école enfantine et étant titulaires du brevet d'enseignement, ainsi que du personnel assurant l'enseignement spécialisé au jardin d'enfants et dans les écoles spécialisées ou les classes spéciales du primaire.)

Alinéas 2 et 3

En vertu de l'alinéa 3, les engagements actuels sont transférés dans la même classe de traitement. En raison de la redéfinition de la grille des traitements, la valeur des échelons différera cependant des anciennes valeurs. Cela signifie que le nouveau traitement brut, exprimé en francs, de chaque enseignant et enseignante doit correspondre à l'échelon de traitement identique ou immédiatement supérieur du nouveau système. Les enseignants et enseignantes qui, jusqu'ici, avaient atteint la limite de leurs échelons d'expérience (cf. art. 18 OSE du 21 décembre 1994) seront transférés dans la classe de traitement correspondant à l'ensemble de leur expérience professionnelle.

Alinéa 4

Le classement des membres du corps enseignant sera adapté sur demande pour le mois suivant si l'expérience professionnelle en tant qu'assistant ou assistante auxiliaire peut leur être créditée selon l'article 30 par l'entrée en vigueur de l'ordonnance révisée ou si l'entrée en vigueur de l'ordonnance révisée modifie la déduction du traitement de base selon l'annexe 1.

Article 102 *Déduction d'échelons préliminaires pour les fonctions de direction d'école*

Cette disposition est reprise de la législation actuelle.

Article 103 *Actes législatifs communaux*

Pas de remarque particulière.

Article 104 *Modification d'actes législatifs*

La Commission des congés de formation est rattachée à l'Office de l'enseignement supérieur. Il importe dès lors d'adapter en conséquence l'ordonnance du 27 novembre 2002 sur l'organisation et les tâches de la Direction de l'instruction publique (Ordonnance d'organisation INS, OO INS; RSB 152.221.181).

Un certain nombre d'articles de différents actes législatifs doivent être adaptés à la nouvelle structure de l'OSE:

- article 8, alinéa 1 de l'ordonnance du 30 janvier 1985 sur les jardins d'enfants (OJE),
- article 8 de l'ordonnance du 4 août 1993 sur l'école obligatoire (OEO),
- article 17 alinéa 1, articles 17a et 17b de l'ordonnance du 27 novembre 1996 sur les écoles de maturité (OEMa),
- articles 46 et 47 de l'ordonnance du 9 novembre 2005 sur la formation professionnelle, la formation continue et l'orientation professionnelle (OFOP),
- articles 28, 28a et 28b de l'ordonnance du 5 avril 2005 sur les écoles cantonales de maturité spécialisée (OEMSp).

L'adaptation de l'article 7 LSE (autorité compétente) entraîne par ailleurs une modification indirecte des articles 38, alinéa 1, 40, 41, alinéa 1, 43, alinéa 1, et 44 OFOP. L'entrée en vigueur de la modification de la LSE permettra de déléguer la compétence d'engager le corps enseignant à la direction d'école et celle d'engager cette dernière à l'Office de l'enseignement secondaire du 2^e degré et de la formation professionnelle. D'où la possibilité de mettre en oeuvre l'article 18 LFOP, lequel déclare le conseil d'école comme étant facultatif. Cette disposition a été insérée dans la loi pendant les débats parlementaires. Le rapport relatif à l'OFOP ne se prononce pas non plus sur les critères présidant à la création d'un conseil d'école. Afin que cette décision puisse être prise de manière organisée, des critères doivent être inscrits dans l'ordonnance. La compétence de l'Office de l'enseignement secondaire du 2^e degré et de la formation professionnelle d'engager la direction d'école et la compétence de celle-ci d'engager le corps enseignant sont réglées dans l'ordonnance de Direction du 6 avril 2006 sur la formation professionnelle, la formation continue et l'orientation professionnelle (ODFOP; RSB 435.111.1). Le conseil d'école d'Inforama accomplit lui aussi des tâches selon l'article 13 de l'ordonnance du 5 novembre 1997 sur la vulgarisation en agriculture et en économie familiale rurale (OVAEFR; RSB 915.11) et est par conséquent nécessaire.

Article 105 *Abrogation d'actes législatifs*

Ordonnance du 21 décembre 1994 sur le statut du personnel enseignant (RSB 430.251.0)

Article 106 *Entrée en vigueur*

Le présent projet entrera en vigueur le 1^{er} août 2007, en même temps que la [LSE](#).

Annexes OSE

Annexe 1

Cf. commentaire relatif à l'article 27.

Annexe 2: classement de la fonction de direction d'école

L'annexe 2 correspond pour l'essentiel à la législation en vigueur. Une adaptation est toutefois apportée au classement des fonctions, puisque les personnes dirigeant une école infantine et étant titulaires du brevet d'enseignement sont désormais rangées dans la classe de traitement 12. Par ailleurs, l'expression «institutions de préapprentissage» est remplacée par la désignation «formations transitoires», ce qui correspond à la terminologie de l'article 9 LFOP.

Annexes 3A et 3B

Cf. commentaire relatif à l'article 42.

Annexe 4

Cette annexe correspond à la législation en vigueur.

6 Conséquences financières et incidences sur le personnel

6.1 Incidences du projet sur la politique du personnel

Le présent projet n'a d'incidence directe ni sur le nombre de postes d'enseignants et d'enseignantes, ni sur celui des membres du corps enseignant et des personnes qui exercent une fonction au sein de la direction de l'école, de l'administration de l'école ou d'un projet ayant trait à l'école. Il répond néanmoins à diverses préoccupations, connues depuis longtemps, de la politique du personnel: d'une part, la révision réduit d'une leçon ou d'une demi-leçon hebdomadaire le nombre de leçons obligatoires des enseignants et des enseignantes des écoles professionnelles; d'autre part, il relève la classe de traitement du personnel de l'enseignement spécialisé et les enseignants et enseignantes des classes spéciales et des écoles spécialisées du primaire, ainsi que des personnes dirigeant une école infantine et étant titulaires du brevet d'enseignement.

Le projet décrit par ailleurs les modifications déjà prévues au niveau de la loi et harmonise ainsi en bien des points la réglementation sur le statut du corps enseignant avec celle sur le personnel cantonal. Cela concerne en particulier le domaine des résiliations d'engagements intervenant à la suite d'une réorganisation. Comme dans la législation sur le personnel, le canton met en place un service de placement. Les mesures d'accompagnement visant à amortir les effets de la perte totale ou partielle d'un poste sont également clairement définies.

Le passage de l'ancien au nouveau système de rémunération se fera sans préjudice financier pour les personnes concernées. Les engagements actuels seront transférés dans le nouveau système de rémunération avec le traitement brut actuel (sauf dans le cas des adaptations des classes de traitement et des déductions d'échelons préliminaires selon l'annexe 1). Dans quelques cas, les membres du corps enseignant qui débutent ou redémarrent dans le métier avec des échelons préliminaires auront des traitements différents de ceux qui ont été transférés dans le nouveau système aux mêmes conditions. Ces différences résultent du remplacement de la courbe salariale actuelle par une progression linéaire ainsi que des modalités de prise en compte de l'expérience professionnelle. Elles s'avèrent inévitables.

Les nouvelles dispositions régissant le temps de travail et le degré d'occupation offrent de meilleures garanties et une plus grande souplesse. La quantification des différents volets du mandat du corps enseignant définit les conditions générales qui s'appliquent à la mobilisation du corps enseignant et des autres personnes, offrant ainsi la possibilité de contrôler leur charge de travail. Cette quantification constitue également une mesure préventive visant à réduire les absences et les démissions consécutives à une surcharge de

travail et au burn-out. Bien qu'il n'ait pas encore été expérimenté, le modèle alternatif prévu pour les conditions d'exploitation particulières permet de prendre des mesures préventives et tient compte des besoins individuels.

L'introduction du report de la décharge horaire dans le relevé individuel des heures d'enseignement crée un nouveau modèle de congé pour les enseignants et enseignantes qui ont atteint un certain âge.

6.2 Incidences sur les finances

Le présent projet a des incidences financières dans les domaines ci-après.

6.2.1 Transfert de l'ancien au nouveau système de rémunération

L'opération unique de transfert de l'ancien au nouveau système de rémunération (avec suppression du système de rattrapage et des limites d'échelons d'expérience) engendre des coûts de quelque CHF 4,5 millions (sans les cotisations uniques à l'institution de prévoyance). Déjà mentionnés dans le cadre de la révision partielle de la LSE, ces coûts englobent le transfert de l'ensemble du corps enseignant. Puisque les classes de traitement du personnel de l'enseignement spécialisé et des enseignants et enseignantes des classes spéciales et des écoles spécialisées du primaire, ainsi que des personnes dirigeant une école enfantine et étant titulaires du brevet d'enseignement sont adaptées, certains membres du corps enseignant seront reclassés et non pas transférés directement dans le nouveau système. On peut en déduire que les frais de transfert seront légèrement inférieurs à cette somme.

6.2.2 Adaptation des classes de traitement pour l'enseignement spécialisé au jardin d'enfants et à l'école obligatoire ainsi que pour les classes spéciales et les écoles spécialisées du primaire

Voici les incidences financières du relèvement de 9 à 10 de la classe de traitement pour l'enseignement spécialisé au jardin d'enfants et à l'école obligatoire ainsi que pour les classes spéciales et les écoles spécialisées du primaire (situation en décembre 2006):

Année comptable	2007	2008	2009	2010
Classement de l'enseignement spécialisé au jardin d'enfants et à l'école obligatoire, ainsi que de l'enseignement dans les classes spéciales et les écoles spécialisées du primaire dans la classe de traitement 10 (primes des assurances sociales comprises)	CHF 1'136'692	CHF 2'728'063	CHF 2'728'063	CHF 2'728'063
Cotisations uniques à l'institution de prévoyance au 1 ^{er} août 2007 (160% des hausses salariales; base: coûts supplémentaires sans les primes des assurances sociales)	CHF 3'699'070	-	-	-

6.2.3 Adaptation des classes de traitement des personnes dirigeant une école enfantine et étant titulaires d'un brevet d'enseignement

Le passage des personnes dirigeant une école enfantine et étant titulaires d'un brevet d'enseignement de la classe de traitement 8 dans la classe de traitement 12 touche environ 25 personnes, qui exercent cette fonction à temps partiel. Les incidences financières sont dès lors minimales (situation en décembre 2006).

Année comptable	2007	2008	2009	2010
Classement des personnes dirigeant un jardin d'enfants et étant titulaires d'un brevet d'enseignement dans la classe de traitement 12 (primes des assurances sociales comprises)	CHF 45'197	CHF 108'475	CHF 108'475	CHF 108'475
Cotisations uniques à l'institution de prévoyance au 1 ^{er} août 2007 (160% des hausses salariales; base: coûts supplémentaires sans les primes des assurances sociales)	CHF 147'084	-	--	-

6.2.4 Réduction du nombre de leçons obligatoires pour le corps enseignant des écoles professionnelles

Voici les répercussions financières de la réduction du nombre de leçons obligatoires d'une unité pour le corps enseignant des écoles professionnelles et d'une demi-unité pour le corps enseignant des écoles de maturité professionnelle et des écoles de maturité spécialisée:

Année comptable	2007	2008	2009	2010
Réduction du nombre de leçons obligatoires pour le corps enseignant de la formation professionnelle (primes des assurances sociales comprises)	CHF 3'097'500	CHF 7'434'000	CHF 7'434'000	CHF 7'434'000

6.2.5 Réorganisations

a) Ecole obligatoire et jardin d'enfants

A l'avenir, le nombre de réorganisations dépendra surtout du recul des effectifs d'élèves annoncé depuis pas mal de temps. En raison de l'évolution démographique, le nombre d'élèves fréquentant l'école obligatoire régressera de huit à dix pour cent entre 2004 et 2015 selon le scénario prévu par l'Office fédéral de la statistique (OFS). Cette régression sera différente selon les régions. Ainsi, dans le canton de Berne, le recul du nombre d'élèves sera plus prononcé qu'en moyenne de la Suisse. De même, l'évolution sera très différente à l'intérieur du canton.

On peut admettre que le recul des effectifs d'élèves n'entraînera pas de fermeture proportionnelle de classes, étant donné que les directives en matière d'effectifs d'élèves (valables pour l'école obligatoire) laissent une certaine latitude et que les communes décident généralement, en tant que première mesure, de former des classes plus petites avant de procéder à des fermetures. La Direction de l'instruction publique a déjà relevé cet état de fait dans la stratégie de la formation. Les développements suivants sont attendus:

Année scolaire	2006/2007	2010	2014
Nombre de classes	~ 5'100	-	-
Nombre de postes à plein temps	10'592	-	-
Nombre d'enseignant-e-s (engagements partiels)	12'183	-	-
Fermetures de classes prévues	-	~ 160	~ 300 bis 400
Nombre de suppressions de postes à plein temps	-	~ 332	~ 600 bis 850
Nombre d'enseignant-e-s concerné-e-s (=valeur moyenne: env. 2 enseignant-e-s/classe)	-	~ 320	~ 600 bis 800

Les fluctuations naturelles n'ont pas été prises en compte (départs à la retraite, changement de l'employeur, etc.).

b) Cycle secondaire II et écoles supérieures

Au cycle secondaire II et dans les écoles supérieures, les répercussions du recul des effectifs d'élèves de l'école obligatoire se feront sentir plus tard. On ne saurait prédire pour l'heure de quelle manière ce recul influera sur les différentes filières du secondaire II.

c) Coûts de l'indemnité de départ, de la rente spéciale et du placement

Les moyens nécessaires pour prendre des mesures sociales, telles que les rentes spéciales et autres allocations, désormais également allouées aux membres du corps enseignant tombant sous le coup de la LSE, ne peuvent faire l'objet que d'une simple estimation vu les données actuellement disponibles et les incertitudes quant à l'impact du recul des effectifs d'élèves sur le nombre de postes à plein temps.

Le calcul (état: novembre 2006) se réfère à l'ensemble des enseignant-e-s engagé-e-s pour une durée indéterminée. Ont également été prises en compte dans le calcul:

- Pour l'indemnité de départ (cf. annexe III OPers):
 - o Les personnes âgées au minimum de 40 ans et comptant au moins six années d'ancienneté auprès du canton (le calcul se réfère à des valeurs moyennes, comme le degré d'occupation et les traitements mensuels moyens, ancienneté ou âge moyen).
- Pour la rente spéciale (cf. art. 33 LPers):
 - o Les personnes ont atteint l'âge de 56 ans et font état d'au moins 16 années de cotisation auprès de l'institution de prévoyance.

Coûts de l'indemnité de départ

Mesure	Degré	Traitements effectifs en CHF d'enseignant-e-s comptant au moins 6 années d'ancienneté et âgé-e-s de 40 ans	Traitements effectifs en CHF après suppression de 5 % des postes à plein-temps (enseignant-e-s comptant au moins 6 années d'ancienneté et âgé-e-s de 40 ans)	Réduction des traitements en cas de suppression de 5 % des postes à plein-temps (= économie) (réduction récurrente, chaque année)	Coûts, en CHF, des indemnités de départ versées suite à la suppression de 5 % des postes à plein-temps (coûts uniques)
Indemnité de départ unique en cas de résiliation de l'engagement	Ecole obligatoire / jardin d'enfants	137.6 mio.	130.7 mio.	6.9 mio.	7.4 mio.
	Ecoles de maturité	14.0 mio.	13.2 mio.	0.8 mio.	0.75 mio.
	Ecoles professionn.	21.4 mio.	20.4 mio.	1 mio.	1.1 mio.
	Totale	173.0 mio.	164.3 mio.	8.7 mio.	9.25 mio.

Coûts de la rente spéciale

Voici le nombre de personnes qui remplissent les conditions requises pour l'obtention d'une rente spéciale (dès l'âge de 56 ans révolus / dès 16 années de cotisations à l'institution de prévoyance). Ces personnes sont donc des bénéficiaires potentiels:

Type d'école	Nombre de personnes
Total écoles professionnelles	295
Total écoles de maturité	176
Total école obligatoire	1'383
En tout:	1'854

Sachant que bon nombre de membres du corps enseignant travaillent à temps partiel, on ne s'attend pas à ce que les bénéficiaires potentiels touchent tous une rente complète. Le degré d'occupation moyen se situe autour de 68 pour cent (état: novembre 2006).

La rente spéciale étant versée pendant neuf ans au maximum par personne, les coûts totaux se répartissent sur une période plus longue (jusqu'à 65 ans). En voici l'estimation:

Perte du degré d'occupation	Degré d'occupation moyen de 68 % (état: novembre 2006)
Coûts en CHF	
Coûts annuels/personne (base: salaire à 100 % = 130 000 CHF)	88'400.-
Coûts maximums/personne pour 9 années	795'600.-
Total coûts, si 5 % des personnes remplissant les conditions pour une rente spéciale l'obtiennent (pour une durée de 9 ans)	73'752'120.-
Total coûts/année (pour une durée de 9 ans), si 5 % des personnes remplissant les conditions pour une rente spéciale l'obtiennent	8'194'680.-

Ne sont pas pris en considération et représentés séparément les départs ordinaires à la retraite qui réduiront le nombre de bénéficiaires d'une rente spéciale.

Différents thèmes sont actuellement en discussion dans le domaine de la prévoyance professionnelle, d'où les difficultés à établir clairement les éventuelles répercussions financières:

- passage de la primauté des prestations à la primauté des cotisations à la CACEB/ CPB,
- modification de la loi sur la prévoyance professionnelle (LPP) pour baisser le taux de conversion dans la prévoyance professionnelle obligatoire (suite à la baisse sensible des rendements escomptés sur les marchés financiers).

Ces deux éléments pourraient entraîner des retraites anticipées plus fréquentes, d'où en même temps un impact sur le nombre de bénéficiaires d'une rente spéciale.

Coûts de placement

Selon le volume des réorganisations à venir, des pourcentages de poste supplémentaires devront éventuellement être accordés au service du Secrétariat général de la Direction de l'instruction publique compétent en matière de placement.

Considérations générales concernant les réorganisations

On peut supposer que le recul prévu des effectifs d'élèves (10 pour cent au cours des dix années à venir) se répercutera avant tout sur le nombre de postes à plein temps à l'école obligatoire et au jardin d'enfants. A moyen terme, on ne peut guère prévoir une diminution des postes au cycle secondaire II et dans les hautes écoles spécialisées. Les hypothèses retenues – selon lesquelles la réduction touchera cinq pour cent des postes à plein temps (dont les titulaires toucheront des indemnités de départ) et que cinq pour cent environ de toutes les personnes remplissant les conditions pour toucher une rente spéciale, la

toucheront effectivement – correspondent plutôt au scénario le plus défavorable. Les coûts chiffrés ci-dessus sont dès lors des montants maximaux. Les efforts de placement et la volonté de collaboration des enseignants et des enseignantes permettront de réduire l'incidence financière des réorganisations.

6.2.6 Nouveau modèle de décharge horaire

Etant donné que lors du report de la décharge horaire dans le relevé individuel des heures d'enseignement, le solde du relevé au moment X correspond à un classement inférieur à celui qui est atteint au moment où le solde est radié du compte, le solde du relevé enchérit avec les années. Cette hausse des coûts reste toutefois marginale par rapport à l'ensemble de la masse salariale.

7 Incidences sur l'économie

Le système de rémunération prévu dans le présent projet a des incidences sur l'économie dans la mesure où il se répercute sur le pouvoir d'achat des personnes engagées en vertu de la LSE. De même, la situation de personnes dont l'engagement est résilié à la suite d'une réorganisation a des répercussions indirectes sur différents facteurs économiques.

8 Incidences sur les communes

La clé de répartition entre le canton et les communes pour les charges de personnel au jardin d'enfants et à l'école obligatoire ne subit aucune modification. Par conséquent, les incidences financières mentionnées au chiffre 6.2 concernent les communes à raison de 30 pour cent pour les charges supplémentaires prévues à l'école obligatoire.

8.1.1 Adaptation des classes de traitement pour l'enseignement spécialisé au jardin d'enfants et à l'école obligatoire ainsi que pour les classes spéciales et les écoles spécialisées du primaire

Année comptable	2007	2008	2009	2010
Classement de l'enseignement spécialisé au jardin d'enfants et à l'école obligatoire, ainsi que de l'enseignement dans les classes spéciales et les écoles spécialisées du primaire dans la classe de traitement 10 (primes des assurances sociales comprises)	CHF 341'007	CHF 818'419	CHF 818'419	CHF 818'419
Cotisations uniques à l'institution de prévoyance au 1 ^{er} août 2007 (160% des hausses salariales; base: coûts supplémentaires sans les primes des assurances sociales)	CHF 1'109'721	-	-	-

8.1.2 Adaptation des classes de traitement des personnes dirigeant une école infantine et étant titulaires d'un brevet d'enseignement

Année comptable	2007	2008	2009	2010
Classement des personnes dirigeant un jardin d'enfants et étant titulaires d'un brevet d'enseignement dans la classe de traitement 12 (primes des assurances sociales comprises)	CHF 13'559	CHF 32'542	CHF 32'542	CHF 32'542
Cotisations uniques à l'institution de prévoyance au 1 ^{er} août 2007 (160% des hausses salariales; base: coûts supplémentaires sans les primes des assurances sociales)	CHF 44'125	-	-	-

8.1.3 Réorganisation

Coûts de l'indemnité de départ

Mesure	Degré	Traitements effectifs en CHF d'enseignant-e-s comptant au moins 6 années d'ancienneté et âgé-e-s de 40 ans	Traitements effectifs en CHF après suppression de 5 % des postes à plein-temps (enseignant-e-s comptant au moins 6 années d'ancienneté et âgé-e-s de 40 ans)	Réduction des traitements en cas de suppression de 5 % des postes à plein-temps (= économie) (réduction récurrente, chaque année)	Coûts, en CHF, des indemnités de départ versées suite à la suppression de 5 % des postes à plein-temps (coûts uniques)
Indemnité de départ unique en cas de résiliation de l'engagement	Ecole obligatoire / jardin d'enfants	41.3 Mio.	39.2 Mio.	2.1 Mio.	2.2 Mio.

Coût de la rente spéciale

Perte du degré d'occupation	Degré d'occupation moyen de 68 % (état: novembre 2006)
Coûts en CHF	
Coûts annuels/personne (base: salaire à 100 % = 130 000 CHF)	88'400.-
Coûts maximums/personne pour 9 années	795'600.-
Total coûts, si 5 % des personnes remplissant les conditions pour une rente spéciale l'obtiennent (pour une durée de 9 ans)	22'125'636.-
Total coûts/année (pour une durée de 9 ans), si 5 % des personnes remplissant les conditions pour une rente spéciale l'obtiennent	2'458'404.-

9 Proposition

Vu les résultats de la consultation et du corapport, la Direction de l'instruction publique propose d'adopter le présent projet.

Berne, le 21 mars 2007

Le Directeur de l'instruction publique

Bernhard Pulver
Conseiller d'Etat