
Numéro de l'intervention: 129-2010
Type d'intervention: **Motion**
Déposée le: 06.09.2010
Déposée par: PS-JS-PSA (Blaser, Steffisburg) (porte-parole)
Cosignataires: 26
Urgente:
Date de la réponse: 9.2.2011
Numéro de l'ACE: 204-2011
Direction: INS

Corps enseignant: augmentation du traitement de départ et progression salariale

Ces prochaines années, le personnel enseignant viendra à manquer, notamment parce que bon nombre de membres du corps enseignant, à tous les niveaux, ont atteint l'âge de la retraite. Outre les mesures destinées à faciliter le recrutement de personnes désireuses de changer de métier, il faut rendre les professions de l'enseignement attractives. En particulier, il faut augmenter le salaire de départ et la progression salariale pour éviter que les enseignantes et enseignants ne se tournent vers des carrières plus intéressantes.

Le Conseil-exécutif est dès lors chargé de prendre les dispositions suivantes :

1. Augmenter le salaire des enseignantes et enseignants régis par la LSE qui commencent leur carrière.
2. Concevoir une progression salariale continue permettant d'atteindre le maximum en 30 années au plus. L'expérience acquise hors de l'école doit elle aussi être prise en compte.

Développement

L'entrée en vigueur de la LSE dans sa teneur révisée, au 1^{er} janvier 2007, a eu pour effet de supprimer la progression salariale assurée des membres du corps enseignant. Selon l'article 14 LSE, le Conseil-exécutif fixe chaque année la part de la masse salariale qui est affectée à la progression des traitements. Depuis 2007, cinq échelons au total ont été accordés. Cela revient à une progression salariale de 1,67 échelon par année. Le système est conçu de telle manière que le traitement maximum de 157 pour cent (base : 100 %) est atteint en 77 échelons de 0,75 pour cent. Sur la base de l'augmentation moyenne des traitements ces trois dernières années, 1,25 pour cent, un membre du corps enseignant devra attendre 46 ans avant d'atteindre le traitement maximum. Dans les faits, il est donc devenu pratiquement impossible d'y parvenir. Cela lèse surtout les jeunes qui ont débuté après l'entrée en vigueur de la nouvelle LSE.

De plus, le système de traitement est injuste et opaque : deux personnes ayant le même nombre d'années d'expérience ne toucheront pas le même salaire si elles ont commencé à des moments différents. Les conclusions de l'étude comparative entre les salaires du corps enseignant et ceux du secteur privé menée par PriceWaterhouseCoopers SA en juin 2010 vont dans ce sens :

La comparaison entre le système de traitement du personnel enseignant et les mécanismes qui régissent les salaires pratiqués sur le marché permet de formuler les observations suivantes :

- Les salaires des membres du corps enseignant qui débutent, en considération des exigences auxquelles ces personnes doivent répondre, sont inférieurs au quartile des salaires des fonctions comparables sur le marché.
- L'évolution des salaires sur le marché suit une tendance progressive. Autrement dit, l'expérience et les performances présentent, selon les fonctions, un potentiel de progression proportionnel qui se répercute dans une évolution équivalente du salaire.
- Dans les professions de l'enseignement, la progression des salaires est faible. Le potentiel de développement des professions ne permet pas de carrière équivalente ni, partant, d'évolution de la fonction ou du salaire.

Conclusion : le système de traitement en vigueur manque d'intérêt, il est opaque et source d'inégalités. La LSE doit donc être révisée et améliorée.

Réponse du Conseil-exécutif

Le motionnaire charge le Conseil-exécutif d'augmenter le traitement de départ des membres du corps enseignant et des directions d'école dont le statut est régi par la loi du 20 janvier 1993 sur le statut du corps enseignant (LSE) (point 1). Il le charge par ailleurs de concevoir une progression salariale continue permettant d'atteindre le nombre d'échelons maximum en 30 années au plus et tenant compte de l'expérience acquise hors de l'école (point 2).

1. Introduction

Se fondant sur l'analyse des domaines d'action stratégiques à l'école infantine, à l'école obligatoire et au degré secondaire II du point de vue de la politique du personnel (« Où le bât blesse-t-il ? ») et sur différentes comparaisons salariales, le Conseil-exécutif a constaté l'urgente nécessité d'agir dans le domaine des traitements et du système salarial du corps enseignant et des directions d'école. Cette question étant considérée comme prioritaire, le Conseil-exécutif a chargé fin octobre 2010 la Direction de l'instruction publique et la Direction des finances d'élaborer des propositions de mesures à court et à moyen terme dans le domaine salarial. La nécessité d'agir dans ce domaine concerne non seulement le corps enseignant, mais aussi le personnel cantonal.

Le Conseil-exécutif a déjà décidé, à titre de mesure d'urgence, d'accélérer la progression salariale des membres du corps enseignant et des directions d'école ayant peu d'années d'expérience professionnelle (en général des personnes jeunes). Concrètement, les personnes qui ont entre un et six ans d'expérience professionnelle se verront attribuer deux échelons de traitement supplémentaires (en plus de la progression individuelle ordinaire attribuée pour 2011) et celles qui ont entre sept et douze ans d'expérience professionnelle un échelon supplémentaire.

Point 1 :

Le Conseil-exécutif considère que la hausse du traitement de départ revendiquée par le motionnaire peut contribuer à accroître l'attractivité des professions de l'enseignement et à fidéliser les jeunes membres du corps enseignant et des directions d'école. Une telle hausse exige cependant une révision de la législation sur le statut du corps enseignant. Les répercussions financières (frais de transfert inclus) varient selon la solution envisagée et ne peuvent pas encore être chiffrées.

Toutefois, le Conseil-exécutif estime qu'une augmentation exceptionnelle du traitement de départ ne peut avoir qu'une influence limitée sur l'attractivité des professions de l'enseignement. Tant que le système global de la progression salariale n'aura pas été revu et/ou que des moyens supplémentaires n'auront pas été durablement alloués à la progression individuelle des traitements, l'actuelle courbe des traitements restera défavorable.

Point 2 :

Le Conseil-exécutif admet avec le motionnaire qu'il faut revoir la courbe des traitements. La solution préconisée par le motionnaire, à savoir une progression salariale continue permettant d'atteindre l'échelon maximum d'une classe de traitement en 30 années au plus, est tout à fait envisageable. Elle implique une sorte d'automatisme comparable à celui qui existait avant la révision partielle de la loi sur le statut du corps enseignant de 2007. Depuis lors, c'est au Conseil-exécutif qu'il appartient de décider du volume et du nombre d'échelons octroyés.

Le Conseil-exécutif estime tout aussi envisageable la solution qui consiste à réintroduire une courbe des traitements comparable à celle qui existait avant 2007, à savoir une courbe progressant plus rapidement en début qu'en fin de carrière. Une telle courbe est aussi décrite dans la motion 356/2009 (Aellen, Tavannes [PSA]) *Réexamen de la progression salariale des enseignants*). Lors de la session de juin 2010, le Grand Conseil a chargé le Conseil-exécutif d'étudier un nouveau système de progression salariale du corps enseignant.

3. Conclusion

L'attractivité des professions de l'enseignement dépend fortement de la situation salariale des membres du corps enseignant et des directions d'école, surtout en période de pénurie d'enseignants annoncée.

Il convient par conséquent d'accéder à la demande du motionnaire en réexaminant le traitement de départ et la courbe des traitements ainsi qu'en envisageant l'introduction d'un système salarial plus transparent. La Direction de l'instruction publique prépare actuellement une révision de la législation sur le statut du corps enseignant dont l'entrée en vigueur pourra être fixée au 1^{er} août 2014. Le Grand Conseil pourra prendre les décisions politiques qui s'imposent dans le cadre des procédures ordinaires et en tenant compte des possibilités financières du canton.

Le Conseil-exécutif propose par conséquent d'adopter les deux points de la motion sous forme de postulat. Cela lui donne la possibilité d'examiner, outre les adaptations voulues par le motionnaire, d'autres solutions.

Proposition : adoption sous forme de postulat

Au Grand Conseil