



# Intervention parlementaire

## Réponse du Conseil-exécutif

N° de l'intervention :	I 280-2025
Type d'intervention :	Interpellation
Motion ayant valeur de directive :	<input type="checkbox"/>
N° d'affaire :	2025.GRPARL.1160
Déposée le :	04.11.2025
Motion de groupe :	Non
Intervention de l'organe du GC :	Non
Déposée par :	Arn (Muri b. Bern, PLR) (porte-parole)
Cosignataires :	0
Urgence demandée :	Non
Urgence accordée :	
N° d'ACE :	518/2026 du 13 mai 2026
Direction :	Direction de l'instruction publique et de la culture
Classification :	Non classifié

## Quel avenir pour le système salarial applicable au corps enseignant dans le canton de Berne ?

Le système salarial qui s'applique actuellement au corps enseignant dans le canton est perçu comme inefficace et inutilement compliqué. Il entraîne une charge administrative élevée et donc des coûts supplémentaires pour les pouvoirs publics. Parallèlement, la numérisation progresse également dans d'autres domaines administratifs, ce qui permet de simplifier et de réaliser des économies. S'il l'on regarde comment procèdent d'autres cantons, force est de constater que des systèmes plus efficaces existent ici ou là. Dans ce contexte, la question se pose de savoir comment aménager le système salarial applicable au corps enseignant pour qu'il soit plus efficace.

Le Conseil-exécutif est prié de répondre aux questions suivantes :

1. Quel est le nombre de personnes actuellement chargées de gérer et d'administrer les traitements des enseignantes et enseignants ?
2. Quelle a été l'évolution du nombre de ces collaboratrices et collaborateurs au cours des 15 dernières années ?
3. Quels sont les cantons qui ont démontré qu'ils disposaient de systèmes plus efficaces et quelles leçons pourraient en être tirées ?
4. Quelles sont les étapes de la gestion des traitements qui n'ont pas encore été numérisées ou automatisées et qui pourraient l'être afin de simplifier les processus et de réduire les coûts ?
5. Quelle a été l'évolution des coûts administratifs dans le domaine du traitement des enseignantes et enseignants au cours des dix dernières années ?

6. Le Conseil-exécutif a-t-il déjà élaboré des projets concrets ou des feuilles de route pour simplifier et moderniser le système salarial ?

### Réponse du Conseil-exécutif

1. *Quel est le nombre de personnes actuellement chargées de gérer et d'administrer les traitements des enseignantes et enseignants ?*

Actuellement, 64 personnes s'occupent, de manière centralisée, de la gestion et de l'administration des traitements des enseignantes et enseignants au sein de la Section du personnel (SPe) de l'Office des services centralisés (OSC) de la Direction de l'instruction publique et de la culture (INC), ce qui correspond à environ 54 équivalents plein temps (EPT) (47 EPT à durée indéterminée et 7 EPT à durée déterminée). La SPe assure la gestion du personnel et des traitements du corps enseignant pour quelque 21 000 enseignantes et enseignants (école obligatoire et degré secondaire II), pour un total d'environ 65 000 engagements. Elle se charge également de la rémunération des intervenantes et intervenants externes, des remplaçantes et remplaçants et des auxiliaires de classe, ce qui représente environ 10 500 personnes par an et 45 000 opérations comptables. Les prestations relatives à la rémunération des enseignantes et enseignants comprennent le classement des membres du corps enseignant, l'administration des traitements, la gestion des cas, les affaires juridiques et le conseil, la gestion de la qualité et des connaissances ainsi que les services en ligne.

2. *Quelle a été l'évolution du nombre de ces collaboratrices et collaborateurs au cours des 15 dernières années ?*

En 2015, 28 personnes (environ 22 EPT) géraient les traitements de quelque 14 500 enseignantes et enseignants. Au cours des années suivantes, le nombre d'enseignantes et d'enseignants a augmenté régulièrement pour atteindre 21 000 en 2025. Il était nécessaire d'accroître significativement les ressources humaines au sein de la SPe pour pouvoir assurer à tout moment le paiement centralisé des traitements des enseignantes et enseignants et des directrices et directeurs d'école.

L'augmentation sensible du nombre d'enseignantes et d'enseignants a entraîné une forte hausse du volume de travail et une surcharge dans tous les domaines d'activité de la SPe, à savoir le traitement des dossiers des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants, le classement des enseignantes et enseignants, le traitement des annonces de changements et de programmes, les primes de fidélité, la gestion des cas (maladie/accident) et les affaires juridiques. On constate d'ailleurs une augmentation particulièrement marquée dans le domaine du conseil et du soutien aux directrices et directeurs d'école et aux enseignantes et enseignants. En outre, la gestion et le développement des solutions numériques nécessaires à l'activité principale de la SPe ont engendré une nette charge de travail supplémentaire. Le volume des indemnités versées pour les remplacements et les leçons ponctuelles a, lui aussi, fortement progressé. Ces évolutions doivent également être considérées dans le contexte de la pénurie de personnel enseignant : par exemple, les engagements multiples des personnes qui enseignent dans différents sites et degrés scolaires ou qui assument différentes fonctions au sein de la même école ont une influence sur la charge de travail relative à l'administration des traitements.

3. *Quels sont les cantons qui ont démontré qu'ils disposaient de systèmes plus efficaces et quelles leçons pourraient en être tirées ?*

Le système salarial applicable au corps enseignant est basé sur la législation sur le statut du corps enseignant et, subsidiairement, sur la législation sur le personnel du canton de Berne. Celles-ci régissent notamment les formes d'engagement, les programmes d'enseignement, les allocations, les remplacements et les cas spéciaux qui ont un impact sur les décomptes. Les comparaisons directes avec d'autres cantons, leurs systèmes et leurs organisations ne sont que partiellement représentatives et pertinentes, en raison des différences de structure des bases légales et de répartition des tâches entre les communes (directions d'école) et le canton (administration cantonale). Les différences en matière de bases légales, de processus et de logiques de décompte limitent la transférabilité des indicateurs et des bonnes pratiques tirés d'autres contextes.

Par conséquent, le système salarial applicable au corps enseignant (dispositions légales) et la manière dont il est transposé dans un système technique (p. ex. dans SAP) doivent être évalués en tenant compte en premier lieu des dispositions légales cantonales ainsi que des exigences techniques et administratives qui en découlent.

*4. Quelles sont les étapes de la gestion des traitements qui n'ont pas encore été numérisées ou automatisées et qui pourraient l'être afin de simplifier les processus et de réduire les coûts ?*

Avec le projet ERP, le canton a systématiquement poursuivi, depuis 2017, la numérisation complète des processus de gestion du personnel et des traitements. Avant le début du projet, il existait des solutions numériques isolées et ponctuelles pour soutenir certains processus.

Dans le cadre du projet ERP, une stratégie générale a été adoptée, qui a pour objectif la mise en place de processus numériques continus pour la gestion du personnel et des traitements, sur la base des dispositions légales existantes concernant le système scolaire dans le canton de Berne. Depuis, la réalisation de cette vision se fait en continu sous la forme d'un programme.

Avec l'achèvement de l'étape 3 du projet ERP en 2027, les projets de numérisation initiés seront entièrement accomplis. Ils couvrent l'ensemble du cycle de vie RH, du recrutement au départ du personnel en passant par les engagements et la rémunération. L'accent est mis sur le traitement numérique de tous les processus, conformément à la législation. Parallèlement, des gains d'efficacité sont réalisés chaque fois que possible grâce à l'automatisation et à l'optimisation ciblée des processus. Les gains d'efficacité réalisés dans les activités administratives grâce à l'automatisation entraînent parfois un transfert des tâches vers la gestion, le suivi et le développement continu des systèmes numériques utilisés.

*5. Quelle a été l'évolution des coûts administratifs dans le domaine du traitement des enseignantes et enseignants au cours des dix dernières années ?*

L'INC ne tient pas de statistiques systématiques sur les coûts administratifs. Si l'on observe les coûts imputés à la scolarité obligatoire dans le cadre de la compensation des charges liées aux traitements du corps enseignant, les coûts relatifs à l'exploitation et à l'utilisation de PERSISKA en 2015 sont à peu près identiques aux coûts engendrés par l'exploitation et l'utilisation de SAP en 2025. Il convient de noter que SAP a permis de renforcer considérablement le soutien numérique des processus liés à la gestion du personnel et des traitements. En revanche, les frais de personnel ont augmenté d'environ 240 % au cours de la même période, en raison de la croissance des volumes (voir les explications relatives aux tâches au point 2). Cette proportion devrait être similaire en ce qui concerne les coûts administratifs pour le degré secondaire II.

6. *Le Conseil-exécutif a-t-il déjà élaboré des projets concrets ou des feuilles de route pour simplifier et moderniser le système salarial ?*

La législation sur le statut du corps enseignant poursuit l'objectif de la qualité de la formation ainsi que celui de l'égalité de traitement entre les enseignantes et enseignants en ce qui concerne leurs conditions d'engagement et de rémunération (cf. art. 3 de la loi du 20 janvier 1993 sur le statut du corps enseignant [LSE ; RSB 430.250]). Par nature, ces objectifs supérieurs sont quelque peu dans un rapport de tension mutuelle (à titre d'exemple : engagement assorti de la condition que le diplôme requis soit obtenu selon l'art. 5, al. 2 LSE ; réduction du traitement de base selon l'art. 29, al. 2 OSE ; différences dans la prise en compte de l'expérience professionnelle selon l'art. 30, al. 3 OSE).

Pour atteindre une formation de qualité élevée, il est nécessaire d'engager des enseignantes et enseignants adéquats, c'est-à-dire qualifiés (cf. art. 3, al. 1 et art. 5, al. 1 LSE). Le système de formation est complexe et comprend de nombreux types d'écoles, degrés scolaires et domaines d'enseignement. Le système salarial actuel tient compte de ces différents éléments en fixant des exigences (de formation) différentes pour les différents types d'écoles, degrés scolaires et domaines d'enseignement (cf. annexe 1A à l'art. 29, al. 1 OSE) et en faisant dépendre le classement, c'est-à-dire la rémunération, du respect de ces exigences (cf. art. 29 OSE). En outre, il tient compte de l'expérience professionnelle individuelle, une différenciation étant opérée en faveur des années de pratique dans l'enseignement et des activités d'encadrement ou de direction dans des institutions de prise en charge, d'éducation ou de formation par rapport aux autres activités professionnelles, dans l'optique de l'objectif consistant à assurer une formation de qualité (cf. art. 30 OSE). Ces différenciations dans les dispositions légales ont pour but ultime d'atteindre les objectifs supérieurs de la législation sur le statut du corps enseignant (formation de qualité et égalité de traitement). Cependant, cela conduit inévitablement à un système de rémunération non trivial, qui reflète notamment la complexité du système actuel de formation. Il n'est donc pas possible de procéder à des simplifications radicales sans faire de concessions sur les objectifs susmentionnés.

Le Conseil-exécutif s'efforce de simplifier les dispositions actuelles relatives au système salarial (notamment en ce qui concerne les facteurs de coûts décrits dans la réponse au point 2), dans la mesure où cela est possible sans compromettre la qualité de la formation et l'égalité de traitement. À la lumière de cet objectif, les dispositions légales sont constamment revues et adaptées afin de tenir compte de l'évolution des exigences et des besoins du système de formation. À cet égard, il convient de noter que la mise en œuvre concrète relève de la compétence exclusive du Conseil-exécutif (art. 27 LSE). Récemment, le Conseil-exécutif s'est donc exprimé à plusieurs reprises sur l'adaptation des dispositions en vigueur, dans les réponses à des interventions parlementaires (voir les réponses du Conseil-exécutif aux interventions parlementaires M 190-2023, I 179-2024, M 218-2024 et M 022-2025).

Enfin, la directrice de l'instruction publique et de la culture a donné le mandat de projet d'évaluer l'efficacité de la Stratégie de la formation 2016 et d'adapter celle-ci aux défis actuels et futurs. La nouvelle Stratégie de la formation sera présentée au Grand Conseil au cours de la prochaine législature. Dans la mesure où ces travaux permettront de tirer des enseignements pour le développement du système salarial, ils seront intégrés dans les réflexions concernant la révision et l'adaptation de ce dernier.

Destinataire  
– Grand Conseil