



Conditions d'engagement du corps enseignant en comparaison intercantonale

**Rapport du Conseil-exécutif relatif à la motion
216-2013, LSERev12 (Kropf, Berne)**

Rapport du Conseil-exécutif au Grand Conseil

Date de la séance du 21 décembre 2016
CE:

N° d'affaire: 758823

Direction: Direction de l'instruction publique

Classification: Non classifié

Table des matières

Liste des graphiques.....	5
---------------------------	---

Liste des tableaux	5
--------------------------	---

Synthèse 7

1	Introduction	10
1.1	Mandat	10
1.2	Organisation et déroulement du projet.....	10
1.2.1	Choix des conditions d'engagement à évaluer	11
1.2.2	Réalisation de l'enquête	12
1.2.3	Cantons et caisses de pension invités à participer à l'enquête	12
1.2.4	Date de référence de l'enquête	12
1.2.5	Evaluation de l'enquête	12
1.2.6	Définition de champs d'action.....	13
1.3	Des conditions d'engagement en mutation.....	13
1.4	Structure du rapport	13
2	Résultats.....	14
2.1	Traitement.....	14
2.1.1	Montant du traitement	14
2.1.1.1	Classement des traitements annuels à l'école enfantine par année de service et valeurs moyennes	16
2.1.1.2	Classement des traitements annuels au degré primaire par année de service et valeurs moyennes	18
2.1.1.3	Classement des traitements annuels au degré secondaire I par année de service et valeurs moyennes	20
2.1.1.4	Classement des traitements annuels dans les écoles professionnelles par année de service et valeurs moyennes.....	22
2.1.1.5	Classement des traitements annuels dans les gymnases par année de service et valeurs moyennes	24
2.1.1.6	Nombre d'années de service nécessaire pour atteindre le plafond d'une classe de traitement.....	26
2.1.2	Evolution du traitement après obtention d'un diplôme sanctionnant une formation continue	27
2.1.3	Primes à la performance	27
2.1.4	Primes de fidélité et gratifications d'ancienneté	28
2.1.5	Enseignants et enseignantes non titulaires d'un diplôme d'enseignement correspondant au degré d'enseignement et/ou à la discipline enseignée	30
2.2	Temps de travail et décharge	33
2.2.1	Nombre de leçons par année scolaire (standardisées à 45 minutes).....	33

2.2.2	Traitement par leçon	36
2.2.3	Temps de travail annuel en heures	38
2.2.4	Description des autres aspects liés au temps de travail	39
2.2.5	Décharge horaire liée à l'âge.....	40
2.2.6	Décharges prévues pour les membres du corps enseignant débutants	41
2.2.7	Reconnaissance et valorisation de certaines fonctions.....	42
2.2.8	Congés payés de courte durée.....	43
2.3	Mandat professionnel	43
2.4	Prestations sociales et prestations complémentaires de l'employeur	44
2.4.1	Versement du traitement en cas de maladie ou d'accident et assurance indemnités journalières	44
2.4.2	Assurances	46
2.4.3	Congé de maternité et congé de paternité.....	47
2.4.4	Allocation de naissance.....	48
2.4.5	Allocations familiales et allocations d'entretien	48
2.5	Prévoyance professionnelle	50
2.5.1	Importance de la prévoyance professionnelle.....	50
2.5.2	Etude comparative	51
2.5.3	Aspects quantitatifs	51
2.5.3.1	Hypothèse de calcul et données relevées	51
2.5.3.2	Cotisations totales de l'employeur	52
2.5.3.3	Cotisations de prévoyance de l'employeur	53
2.5.3.4	Cotisations d'épargne de l'employé	54
2.5.3.5	Cotisations de l'employé hors épargne.....	55
2.5.3.6	Capital de vieillesse pour un départ à la retraite à 65 ans.....	56
2.5.3.7	Taux de conversion pour un départ à la retraite à 65 ans	57
2.5.3.8	Rente de vieillesse pour un départ à la retraite à 65 ans	58
2.5.4	Aspects qualitatifs	59
2.5.4.1	Situation financière.....	59
2.5.4.2	Primauté des prestations de vieillesse.....	59
2.5.4.3	Age ordinaire de la retraite	60
2.5.4.4	Participation de l'employeur à la rente de raccordement	60
3	Coût de la vie.....	62
4	Principaux résultats pour le canton de Berne.....	66
4.1	Forte compétitivité du canton de Berne	66
4.2	Compétitivité moyenne du canton de Berne	66
4.3	Faible compétitivité du canton de Berne.....	67
4.4	Prévoyance professionnelle	68
5	Evaluation, conclusion et définition des priorités du Conseil- exécutif	70

5.1	Conditions d'engagement présentant un besoin d'amélioration urgent	70
5.2	Champs d'action identifiés et priorités définies	71
5.2.1	Champs d'action de première priorité	71
5.2.2	Champs d'action de deuxième priorité.....	71
5.2.3	Prévoyance professionnelle	73
5.3	Lien avec la motion 152-2013	74
Annexes		75
1	Congés payés de courte durée	75
2	Versement du traitement en cas de maladie ou d'accident.....	77

Liste des graphiques

Figure 1	Classement des traitements annuels (en CHF) à l'école enfantine par année de service et valeurs moyennes.....	16
Figure 2	Classement des traitements annuels (en CHF) au degré primaire par année de service et valeurs moyennes.....	18
Figure 3	Classement des traitements annuels (en CHF) au degré secondaire I par année de service et valeurs moyennes.....	20
Figure 4	Classement des traitements annuels (en CHF) dans les écoles professionnelles par année de service et valeurs moyennes.....	22
Figure 5	Classement des traitements annuels (en CHF) dans les gymnases par année de service et valeurs moyennes.....	24
Figure 6	Nombre de leçons par année scolaire (standardisées à 45 minutes).....	34
Figure 7	Traitement par leçon en CHF (leçon standardisée à 45 minutes).....	36
Figure 8	Temps de travail annuel en heures pour l'année 2015.....	38
Figure 9	Congé de maternité payé (en semaines).....	47
Figure 10	Congé de paternité (en jours).....	48
Figure 11	Cotisations totales de l'employeur, en pourcentage du salaire AVS.....	53
Figure 12	Cotisations de prévoyance de l'employeur, en pourcentage du salaire AVS.....	54
Figure 13	Cotisations d'épargne de l'employé, en pourcentage du salaire AVS.....	55
Figure 14	Cotisations de l'employé hors épargne, en pourcentage du salaire AVS.....	56
Figure 15	Capital de vieillesse pour un départ à la retraite à 65 ans, en pourcentage du salaire AVS.....	57
Figure 16	Taux de conversion pour un départ à la retraite à 65 ans.....	58
Figure 17	Rente de vieillesse pour un départ à la retraite à 65 ans, en pourcentage du salaire AVS.....	58
Figure 18	Revenu librement disponible dans les cantons suisses (indicateur RDI) en 2011.....	63
Figure 19	Modification des composantes de dépenses dans les cantons suisses 2008–2011.....	64
Figure 20	Salaire mensuel brut (valeur centrale) selon les grandes régions, en 2012.....	65

Liste des tableaux

Tableau 1	Thèmes de l'enquête.....	11
Tableau 2	Nombre d'années de service nécessaire pour atteindre le plafond d'une classe de traitement.....	26
Tableau 3	Primes à la performance.....	27
Tableau 4	Etendue de la prime de fidélité ou des gratifications d'ancienneté.....	28
Tableau 5	Engagement des personnes non titulaires d'un diplôme d'enseignement correspondant au degré d'enseignement et/ou à la discipline enseignée.....	31
Tableau 6	Montant des déductions en cas d'exercice sans diplôme d'enseignement correspondant au degré d'enseignement et/ou à la discipline enseignée.....	31

Tableau 7	Pénalité levée (classe de traitement plus basse ou déduction du traitement de base) si le diplôme correspondant au degré d'enseignement et/ou à la discipline enseignée n'est toujours pas acquis	33
Tableau 8	Obligation de présence pour certains jours ou certaines périodes / vacances scolaires	39
Tableau 9	Possibilité pour les communes et les autorités d'engagement d'autoriser la fermeture des écoles pendant des demi-journées supplémentaires	40
Tableau 10	Etendue et forme de la décharge liée à l'âge	40
Tableau 11	Décharges prévues pour les membres du corps enseignant débutants	41
Tableau 12	Fonction de maître ou de maîtresse de classe	42
Tableau 13	Gestion de classes à effectifs élevés.....	43
Tableau 14	Encadrement de classes à degrés multiples	43
Tableau 15	Prescriptions concernant le temps qui doit être consacré à chaque volet du mandat.....	44
Tableau 16	Assurance indemnités journalières.....	45
Tableau 17	Assurance accidents non professionnels.....	46
Tableau 18	Assurance complémentaire LAA	47
Tableau 19	Allocation de naissance	48
Tableau 20	Allocations familiales (allocation pour enfant et allocation de formation professionnelle) en francs.....	49
Tableau 21	Allocation d'entretien.....	49
Tableau 22	Montant de l'allocation d'entretien	50
Tableau 23	Age ordinaire de la retraite	60
Tableau 24	Financement partiel de la rente de raccordement par l'employeur.....	61

Synthèse

Le Grand Conseil a adopté en janvier 2014 la motion 216-2013 (LSERev12 [Kropf, Berne]) *Conditions d'engagement du corps enseignant en comparaison intercantonale*. Celle-ci avait été déposée à la session de septembre 2013 par la commission consultative compétente à l'occasion de la deuxième lecture de la modification de la loi du 20 janvier 1993 sur le statut du corps enseignant (LSE ; RSB 430.250), qui comprenait aussi une modification indirecte de la loi du 16 septembre 2004 sur le personnel (LPers ; RSB 153.01). Cette motion chargeait le Conseil-exécutif du canton de Berne de présenter d'ici à fin 2016 un rapport comparant les principales conditions d'engagement du corps enseignant de l'école obligatoire et du degré secondaire II dans différents cantons. Le but de cette étude comparative était de déterminer dans quelle mesure les conditions d'engagement du corps enseignant du canton de Berne étaient compétitives par rapport aux autres cantons.

Afin de remplir ce mandat, la Direction de l'instruction publique du canton de Berne a réalisé, au premier trimestre 2015, une enquête écrite sur les principales conditions d'engagement du corps enseignant auprès de 13 cantons et de leurs caisses de pension respectives : Argovie, Bâle-Campagne, Bâle-Ville, Fribourg, Genève, Jura, Lucerne, Neuchâtel, Saint-Gall, Soleure, Valais, Vaud et Zurich. Les principaux thèmes de cette enquête couvraient des aspects relatifs aux salaires, au temps de travail, au mandat professionnel, aux prestations sociales et complémentaires de l'employeur ainsi qu'à la prévoyance professionnelle.

Le présent rapport porte sur les conditions d'engagement du corps enseignant mais pas sur celles des directions d'école. Le personnel administratif cantonal ne fait pas non plus l'objet du rapport car les demandes formulées dans la motion ne concernent que le corps enseignant.

La date de référence des données collectées était le 1^{er} août 2015. Dans certains cantons et certaines caisses de pension cantonales, certaines conditions d'engagement ont été modifiées depuis cette date. La présente comparaison reflète par conséquent la situation à un moment donné.

Les principaux résultats de la comparaison intercantonale sont les suivants :

- Les conditions d'engagement proposées par le canton de Berne sont très compétitives dans certains domaines, notamment les mesures de décharge liées à l'âge, l'attribution d'échelons supplémentaires aux personnes ayant suivi des formations continues qualifiantes ainsi que le congé de paternité.
- Dans d'autres domaines, le statut du corps enseignant bernois est comparable à celui des autres cantons ayant participé à l'évaluation. Sont en particulier compétitives les mesures permettant de décharger les enseignants et enseignantes qui assument une fonction de maîtrise de classe, les dispositions relatives à la gestion de classes à degrés multiples ou à effectifs élevés ainsi que les dispositions concernant les primes de fidélité ou les gratifications d'ancienneté. Les prestations sociales et complémentaires de l'employeur proposées par le canton de Berne sont elles aussi comparables à celles des autres cantons (droit au versement du traitement en cas de maladie ou d'accident, durée du congé de maternité, allocations familiales et allocations d'entretien).

Le Conseil-exécutif tient à conserver ces prestations fondamentales.

Cependant, il ressort également de l'étude réalisée que le statut du corps enseignant bernois présente des lacunes dans certains domaines importants. Le canton de Berne se doit de prendre des mesures pour combler celles-ci.

- La compétitivité intercantonale des traitements bernois laisse à désirer à plusieurs niveaux : quand ils ne se retrouvent pas en fin de classement, comme au degré secon-

daire I (classes secondaires)¹, les traitements de départ des enseignants et enseignantes bernois sont relativement bas (degré primaire). Par ailleurs, les traitements perçus après plusieurs années de service se situent généralement dans le dernier tiers du classement, voire en queue de peloton, et ce à tous les degrés scolaires.

L'ajustement des traitements sur la base de la courbe salariale introduite dans le cadre de la révision partielle de la LSE au 1^{er} août 2014 permettra, à moyen terme, d'améliorer légèrement les traitements à tous les degrés scolaires et niveaux d'ancienneté. Les traitements de départ ne sont toutefois pas concernés. La courbe salariale visée peut être atteinte dans un délai d'environ sept ans si, au cours des prochaines années, le canton parvient à affecter 1,8 pour cent de la masse salariale à la progression individuelle des traitements et si les mesures visant à supprimer les retards salariaux vis-à-vis des autres cantons sont appliquées. Ces retards seront comblés moins rapidement si les moyens qui y sont consacrés n'équivalent qu'à 1,5 pour cent de la masse salariale. Même si les salaires atteignent la courbe salariale visée, les salaires des enseignants et enseignantes des degrés primaire et secondaire I resteront inférieurs à ceux des autres cantons et en particulier pour les traitements de départ.

- Le canton de Berne se montre également peu compétitif dans les deux domaines suivants : l'horaire de travail annuel et le nombre de leçons obligatoires par an. L'horaire de travail annuel du corps enseignant bernois (1930 heures) est le plus élevé de tous les cantons ayant participé à l'enquête. Le nombre de leçons obligatoires par an (standardisées à 45 minutes) est également supérieur à la moyenne intercantonale au degré secondaire I ainsi que dans les écoles professionnelles et les gymnases. Au degré gymnasial, la valeur bernoise est la plus élevée (compte tenu de la moyenne du nombre de leçons obligatoires de la première (Quarta) à la dernière année de gymnase (Prima))². Dans les écoles professionnelles et les gymnases, cette valeur est même supérieure à la médiane.
- En ce qui concerne la prévoyance professionnelle, les prestations de la Caisse d'assurance du corps enseignant bernois (CACEB) sont plutôt inférieures à celles des autres caisses de pension cantonales. Le montant des rentes de vieillesse à l'âge de départ à la retraite de 65 ans est bien inférieur à la moyenne des autres cantons ; en outre, les cotisations des employés non destinées à l'épargne³ sont relativement élevées, ce qui est surtout imputable aux cotisations de financement qui doivent être versées. Quant au taux de conversion actuel de la CACEB, il s'agit du taux le plus bas. Il existe donc un décalage défavorable aux employés entre les prestations servies et les coûts à leur charge.

Afin de pouvoir recruter et fidéliser suffisamment d'enseignants et d'enseignantes motivés et qualifiés, le Conseil-exécutif estime qu'il faut réexaminer les conditions d'engagement qui se révèlent être peu compétitives.

¹ Dans tout le rapport, les données relatives au degré secondaire I concernent les conditions d'engagement s'appliquant aux enseignants et enseignantes des classes secondaires. Dans certains cantons, on note des différences entre les classes secondaires et les classes générales. Nous avons renoncé à la précision « classes secondaires » dans le reste du rapport.

² En première année de gymnase, le nombre de leçons obligatoires s'élève à 28 par semaine d'école (pour 39 semaines d'école) et en deuxième, troisième et quatrième années de gymnase à 23 leçons par semaine d'école (pour 39 semaines d'école), soit une moyenne de 24,25 leçons (arrondies à 24 leçons). Il s'agit de la valeur comparative qui doit être utilisée dans l'enquête.

³ Dans le présent rapport, on appelle « cotisations de l'employé non destinées à l'épargne » les primes de risque et les coûts administratifs ordinaires ainsi que les éventuelles cotisations d'assainissement ou de financement devant être versées par l'employé.

Il tire de la comparaison intercantonale les enseignements suivants :

- Les changements nécessaires apportés au système salarial lors de l'adoption de la révision de la LSE et de la LPers en septembre 2013 ont contribué à améliorer substantiellement les conditions d'engagement du corps enseignant dans le canton de Berne. La politique bernoise a posé les fondements permettant d'améliorer l'évolution salariale, dont l'insuffisance s'était traduite par des retards salariaux. La planification actuelle (budget 2016 et plan intégré mission-financement 2017-2019) prévoit de consacrer chaque année 1,5 pour cent de la masse salariale à la progression individuelle des traitements. L'évolution salariale ainsi garantie permet en principe d'atteindre le plafond d'une classe de traitement au bout de 27 années de carrière environ. Par ailleurs, une disposition introduite dans le cadre de cette révision législative prévoit que le Conseil-exécutif peut réserver des moyens dans le but de combler des retards salariaux.

Une des tâches prioritaires de la politique éducative et financière des prochaines années sera donc de garantir en toutes circonstances (donc même en cas de difficultés financières) cette évolution salariale dans le processus de planification. A moyen et à long termes, cela permettra aussi de combler progressivement les retards accumulés par le passé. Les moyens prévus devraient par ailleurs permettre d'atteindre à moyen terme la nouvelle courbe salariale. La poursuite de cette mesure salariale est donc prioritaire pour le Conseil-exécutif, qui espère même pouvoir continuer à consacrer au moins 0,3 pour cent de la masse salariale au comblement des retards salariaux, ce qui permettrait de consacrer 1,8 pour cent de la masse salariale à la progression individuelle des traitements. Cette mesure est d'autant plus décisive que la prévoyance professionnelle du corps enseignant bernois est plutôt médiocre en comparaison intercantonale.

- Dans une deuxième étape, il s'agira d'évaluer et de prioriser d'autres mesures visant à améliorer les conditions d'engagement du corps enseignant. Le présent rapport constitue *un* des fondements permettant de réaliser ce travail, mais il conviendra aussi de prendre en compte les objectifs fixés dans la Stratégie de la formation et dans la Stratégie relative au personnel du canton de Berne, de même que les souhaits et revendications des associations syndicales et professionnelles, l'évolution des exigences liées à la profession enseignante et la situation financière du canton. La présente comparaison intercantonale met surtout en évidence la nécessité de réexaminer l'échelle des traitements dans le domaine de l'école obligatoire ainsi que les mesures visant à réduire la charge de travail des membres du corps enseignant. Bien que le nombre de leçons obligatoires au degré secondaire II, en particulier au gymnase, soit élevé, une réduction n'est pas prévue. A moyen terme, il faudra toutefois envisager de revoir le nombre de leçons obligatoires au niveau de la Quarta. Par ailleurs, il conviendra de faciliter l'entrée dans la vie active des nouveaux enseignants et enseignantes, en optimisant notamment leur phase d'initiation.
- Compte tenu de l'entrée en vigueur récente de la nouvelle loi sur les caisses de pension et des changements qu'elle entraîne (nouveau système de primauté, ajustement des cotisations et des prestations, introduction d'une capitalisation partielle avec recapitalisation sur 20 ans, etc.), du contexte défavorable dans lequel évoluent les caisses de pension en général (taux d'intérêt au plus bas, augmentation de l'espérance de vie) ainsi que de la situation financière actuelle du canton de Berne, des améliorations dans le domaine de la prévoyance professionnelle sont pour le moment improbables.

1 Introduction

1.1 Mandat

En janvier 2014, le Grand Conseil a adopté la motion 216-2013 LSERev12 (Kropf, Berne) *Conditions d'engagement du corps enseignant en comparaison intercantonale*. Celle-ci avait été déposée à la session de septembre 2013 par la commission consultative compétente à l'occasion de la deuxième lecture de la modification de la loi du 20 janvier 1993 sur le statut du corps enseignant (LSE ; RSB 430.250), qui comprenait aussi une modification indirecte de la loi du 16 septembre 2004 sur le personnel (LPers ; RSB 153.01).

La motion Kropf charge le Conseil-exécutif du canton de Berne de présenter d'ici à fin 2016 au Grand Conseil un rapport comparant les principales conditions d'engagement du corps enseignant de l'école obligatoire et du degré secondaire II. Il porte en particulier sur des aspects tels que les traitements et la progression salariale, le temps de travail (nombre de leçons obligatoires p. ex.), les mesures de décharge (décharge horaire liée à l'âge p. ex.), l'indemnisation des tâches supplémentaires (fonction de maître ou de maîtresse de classe p. ex.), etc. La comparaison intercantonale porte également sur les aspects liés à la prévoyance professionnelle. Elle se limite aux cantons voisins, c'est-à-dire à ceux qui sont en concurrence directe avec le canton de Berne. Pour des raisons de temps et de coûts, il n'a pas été effectué d'enquête complète auprès de l'ensemble des cantons.

Les conclusions de l'étude comparative permettront de déterminer si le statut du corps enseignant bernois est compétitif par rapport aux autres cantons, c'est-à-dire si les conditions d'engagement actuelles sont plutôt attractives ou non. L'enquête porte sur des aspects quantitatifs (p. ex. les salaires annuels) et qualitatifs (p. ex. le mandat du corps enseignant). Les conclusions qui seront tirées de cette enquête serviront à réexaminer et à faire évoluer les conditions d'engagement du corps enseignant dans le canton de Berne. Cet objectif s'inscrit dans la droite ligne de la Stratégie de la formation 2016.

La comparaison intercantonale est également liée à la motion 152-2013 PLR (Schmidhauser, Bremgarten) *Prestations salariales complémentaires*, qui charge le Conseil-exécutif, aux chiffres 1 et 2, de réexaminer le nombre de leçons obligatoires et d'adapter à la moyenne suisse l'indemnité de maître ou maîtresse de classe ainsi que la décharge horaire.

1.2 Organisation et déroulement du projet

Pour réaliser la comparaison intercantonale, la Direction de l'instruction publique a lancé un projet placé sous la direction de l'Unité Gestion des ressources humaines Corps enseignant. Un comité de pilotage, organe de pilotage politique, a été institué pour suivre les travaux de comparaison ainsi que les résultats de l'enquête et pour adopter les mesures à prendre à l'intention du Conseil-exécutif. Etaient représentés dans ce comité le Directeur de l'instruction publique, le Secrétaire général, le Secrétaire général adjoint francophone ainsi que divers chefs d'offices de la Direction de l'instruction publique. Une personne représentant l'association professionnelle Formation Berne (anciennement Enseignantes et enseignants Berne [LEBE]) en faisait également partie.

La réalisation de l'enquête a fait l'objet d'un suivi par des représentants et représentantes de la Direction de l'instruction publique ainsi que d'associations syndicales et professionnelles (Formation Berne, Syndicat des enseignantes et enseignants du Jura Bernois [SEJB], Syndicat suisse des services publics [SSP]).

1.2.1 Choix des conditions d'engagement à évaluer

Les conditions d'engagement à évaluer ont été définies entre juillet et novembre 2014. Compte tenu de la grande diversité des conditions d'engagement actuelles, qui ne contribuent pas toutes dans la même mesure à améliorer l'attractivité d'un employeur ou sur lesquelles un employeur n'a pas forcément d'influence, une sélection a été opérée pour l'enquête. Pour déterminer les aspects à évaluer, le travail était fondé :

- sur les objectifs fixés par le Grand Conseil (cf. motion 216-2013) pour définir les priorités ;
- sur un modèle de base reposant sur une étude bibliographique pour définir les conditions d'engagement permettant de mesurer l'attractivité d'un employeur.

C'est sur la base de ces éléments que les principaux thèmes de l'enquête ont été définis. L'étape suivante a consisté à répartir ces thèmes dans les catégories « traitement », « temps de travail et mesures de décharge », « mandat professionnel », « prestations sociales et complémentaires de l'employeur » ainsi que « caisse de pension ». Le tableau 1 récapitule les conditions d'engagement sur lesquelles porte l'enquête :

Tableau 1 Thèmes de l'enquête

Thème	Conditions d'engagement
Traitement	- Montant du traitement - Nombre d'années de service nécessaire pour atteindre le plafond d'une classe de traitement - Effets sur le traitement des titres sanctionnant une formation continue - Primes à la performance - Primes de fidélité et gratifications d'ancienneté - Enseignants et enseignantes non titulaires d'un diplôme d'enseignement correspondant au degré d'enseignement et/ou à la discipline enseignée
Temps de travail et mesures de décharge	- Nombre de leçons par année scolaire et traitement par leçon - Temps de travail annuel en heures - Saisie obligatoire du temps de travail - Obligations de présence - Possibilité pour les communes ou les autorités d'engagement d'autoriser la fermeture des écoles pendant des demi-journées supplémentaires - Mesures de décharge pour les enseignant-e-s plus âgés (décharge horaire liée à l'âge) - Mesures de décharge pour les enseignant-e-s débutants - Reconnaissance et valorisation de fonctions spéciales - Congés payés de courte durée
Mandat professionnel	- Mandat professionnel
Prestations sociales et complémentaires de l'employeur	- Versement du traitement en cas de maladie ou d'accident et assurance indemnités journalières - Assurances - Congé de maternité et congé de paternité - Allocation de naissance - Allocations familiales et allocations d'entretien
Prévoyance professionnelle	- Cotisations de l'employeur et de l'employé - Capital-vieillesse (départ à la retraite à 65 ans) - Taux de conversion (départ à la retraite à 65 ans) - Rentes de vieillesse (départ à la retraite à 65 ans) - Autres aspects tels que la situation financière, l'âge de la retraite et la rente de rattachement

Le présent rapport porte sur les conditions d'engagement du corps enseignant mais pas sur celles des directions d'école. Le personnel administratif cantonal ne fait pas non plus l'objet du rapport car les demandes formulées dans la motion ne concernent que le corps enseignant. Par conséquent, les données concernant les directions et le personnel cantonal n'ont pas été relevées auprès des cantons ayant participé à l'enquête.

1.2.2 Réalisation de l'enquête

L'étape suivante (de janvier à mars 2015) a été consacrée à la réalisation de l'enquête. Compte tenu de l'ampleur des données à évaluer, celles-ci ont été relevées par écrit. Le formulaire d'enquête conçu à cet effet comprenait à la fois des questions standardisées et des questions semi-standardisées. Ces dernières sont des questions dont la formulation est uniforme mais auxquelles les personnes interrogées peuvent répondre librement. Dans les questions standardisées, les personnes interrogées doivent sélectionner une ou plusieurs des réponses données.

1.2.3 Cantons et caisses de pension invités à participer à l'enquête

Treize cantons et leurs caisses de pension respectives ont été invités à participer à l'enquête. Conformément aux réponses données par le Conseil-exécutif à la motion 216-2013, il s'agissait avant tout de cantons en concurrence directe avec le canton de Berne en matière de recrutement du corps enseignant. Les cantons membres de la Conférence des directeurs de l'instruction publique du Nord-Ouest de la Suisse (CDIP Nord-Ouest), dont le canton de Berne est aussi membre, ont également été conviés à participer à l'enquête. Tout comme le canton de Saint-Gall, qui n'est ni canton voisin, ni membre de la CDIP Nord-Ouest, mais présente des structures comparables à celles du canton de Berne. On compte également parmi les cantons participants les quatre cantons francophones. Etant donné que la Haute école pédagogique BEJUNE est commune aux cantons de Berne, du Jura et de Neuchâtel, ces deux derniers cantons sont en concurrence directe avec le canton de Berne. Mais le marché du travail francophone étant plus limité que le marché du travail germanophone, les deux autres cantons francophones (Genève et Vaud) ont également été invités à participer à l'enquête. Celle-ci a donc été adressée aux cantons d'Argovie, de Bâle-Campagne, de Bâle-Ville, de Fribourg, de Genève, du Jura, de Lucerne, de Neuchâtel, de Saint-Gall, de Soleure, du Valais, de Vaud et de Zurich.

1.2.4 Date de référence de l'enquête

La date de référence des données à relever était le 1^{er} août 2015.

1.2.5 Evaluation de l'enquête

Les 13 directions de la formation et caisses de pension invitées à participer ont rempli et retourné les formulaires d'enquête. Le taux de retour s'élève donc à 100 pour cent. Toutefois, certains cantons et caisses de pension n'ont pas répondu à toutes les questions, ce qui signifie que les données fournies ne sont pas exhaustives pour tous les thèmes abordés.

Les données relevées ont été évaluées d'avril à juillet 2015. L'analyse présentée dans le présent rapport repose essentiellement sur des valeurs statistiques (fréquences de réponses selon des critères choisis) et des commentaires explicatifs. Il faut tenir compte du fait que la taille des cantons n'a pas été prise en compte dans l'étude bien que les cantons fortement peuplés aient plus de poids sur le marché de l'emploi du corps enseignant que les cantons faiblement peuplés.

Une fois l'évaluation réalisée, les cantons ont eu la possibilité de contrôler à nouveau leurs données. Celles-ci ayant été fournies par les cantons eux-mêmes, la Direction de l'instruction publique ne garantit pas leur exactitude.

1.2.6 Définition de champs d'action

D'août à décembre 2015, les résultats de l'évaluation ont été analysés par le comité de pilotage puis des champs d'action ont été définis. Lors de cette étape, l'influence des données relevées sur l'attractivité de l'employeur a également été prise en compte. A cet égard, un certain nombre d'aspects ont été considérés comme particulièrement déterminants : progression salariale et montant du traitement, mesures visant à fidéliser le personnel, nombre de leçons par semaine et par année scolaire, mesures de décharge, rétribution de la fonction de maîtrise de classe, mandat professionnel, prestations sociales (p. ex. droit au versement du traitement en cas de maladie ou d'accident, allocations familiales et allocations d'entretien) ainsi que prévoyance professionnelle.

1.3 Des conditions d'engagement en mutation

De nombreux cantons examinent régulièrement la compétitivité de leurs conditions d'engagement et les adaptent le cas échéant. Depuis la réalisation de l'enquête à la date de référence du 1^{er} août 2015, certaines conditions d'engagement ont été adaptées dans plusieurs cantons.

Ces changements touchent essentiellement la prévoyance professionnelle. Les faibles taux d'intérêts et la hausse de l'espérance de vie ont considérablement modifié l'environnement économique du deuxième pilier depuis le passage à l'an 2000. Les institutions de prévoyance se trouvent actuellement dans un processus d'ajustement qui, bien que toutes les institutions soient exposées aux mêmes risques, évolue très différemment d'une institution à l'autre.

Les conclusions de la présente étude sont par conséquent le reflet d'une situation à un moment donné. Les classements ci-après sont susceptibles d'évoluer dans les années à venir.

1.4 Structure du rapport

Le chapitre 1 du rapport porte sur le contexte dans lequel s'inscrit l'enquête et sur la méthodologie utilisée. Le chapitre 2 résume les principaux résultats de la comparaison intercantonale en rapport avec les thèmes figurant dans le tableau 1. Pour chacun de ces thèmes, un bilan de la situation est tiré pour le canton de Berne. Le chapitre 3 est consacré aux différences cantonales en matière de coût de la vie. Enfin, le chapitre 4 résume les principaux résultats et indique la position du canton de Berne et le chapitre 5 présente l'avis du Conseil-exécutif concernant les champs d'action et leur ordre de priorité.

2 Résultats

La présentation des résultats reprend l'ordre du tableau 1.

2.1 Traitement

2.1.1 Montant du traitement

Le traitement perçu est un aspect important des conditions d'engagement qui se répercute tant sur la capacité à recruter que sur la fidélisation du personnel.

Afin d'obtenir des renseignements sur le niveau des traitements et leur évolution dans les différents cantons, différentes données ont été analysées dans le cadre de l'étude comparative :

- **Traitements annuels**⁴ : ont été relevés le traitement annuel des enseignants et enseignantes se trouvant dans leurs 1^{re}, 5^e, 11^e et 21^e années de service ainsi que le traitement maximal (sur la base d'un poste à temps plein et d'exigences de formation remplies). Ceux-ci tiennent compte d'un éventuel 13^e mois de traitement ou d'un traitement mensuel d'une autre nature (hors déductions faites au titre des assurances sociales). En revanche, certaines prestations comme les allocations familiales et les allocations d'entretien ne sont pas prises en compte. Signalons que les retenues sur les salaires au titre des assurances sociales peuvent légèrement modifier le classement des cantons.

Les données du canton de Berne reposent sur l'échelle des traitements en vigueur au 1^{er} août 2015 ainsi que sur les tableaux de calcul de l'expérience professionnelle pour les nouveaux classements. Elles correspondent par conséquent au classement effectué à cette date : traitement perçu pour 13 échelons de traitement au cours de la 5^e année de service (soit quatre années complètes d'expérience professionnelle), pour 22 échelons de traitement au cours de la 11^e année de service (dix années complètes d'expérience professionnelle) et pour 47 échelons de traitement au cours de la 21^e année de service (20 années complètes d'expérience professionnelle).

Pour le canton de Berne, nous avons également indiqué le montant du traitement annuel qui sera perçu à l'occasion des 5^e, 11^e et 21^e années de service lorsque la courbe salariale visée aura été atteinte (dans sept à dix ans). Cette courbe a été introduite à la suite de l'entrée en vigueur de la révision partielle de la LSE au 1^{er} août 2014 et se base sur une progression salariale dégressive⁵.

La nouvelle courbe salariale prévoit la progression individuelle des traitements suivante : les enseignants et enseignantes qui, à la rentrée scolaire, n'ont pas encore atteint le trai-

⁴ Concernant les traitements annuels, les précisions suivantes nous ont été fournies par les cantons :

- AG : seul l'âge est déterminant pour le classement.
- FR : en raison des mesures structurelles et économiques prises par le canton de Fribourg en 2013, une contribution de solidarité de un pour cent a été prélevée sur tous les traitements de base supérieurs à 39 000 francs par an pour un poste à temps plein pour l'année 2015.
- GE : au cours de la première année de service, les membres du corps enseignant du degré secondaire I, des écoles professionnelles et des gymnases disposent d'un titre dans la discipline d'enseignement considérée mais pas d'un titre pédagogique. Ils sont par conséquent engagés deux classes de traitement au-dessous du degré de fonction le plus élevé.
- NE : les traitements varient selon la fonction et le titre académique ou pédagogique. Seuls les traitements les plus représentatifs sont pris en compte ici.

⁵ Lorsque la progression salariale est dégressive, elle est plus forte en début de carrière et ralentit avec l'âge.

tement maximal prévu par leur classe de traitement et ont une année de pratique supplémentaire à leur actif se voient octroyer quatre échelons supplémentaires s'ils ont entre un et sept ans d'expérience professionnelle. Trois échelons supplémentaires sont octroyés pour 8 à 17 ans d'expérience professionnelle et deux échelons pour 18 ans d'expérience professionnelle ou plus, le maximum pouvant être atteint s'élevant à 77 échelons, ce qui correspond au plafond de la classe de traitement. Après avoir atteint la courbe salariale visée, les enseignants et enseignantes se trouvant dans leur 5^e, 11^e ou 21^e année de service se verraient attribuer les échelons de traitement suivants : 16 pour la 5^e année, 37 pour la 11^e année et 64 pour la 21^e année de service. Les montants indiqués en francs se rapportent également à l'échelle des traitements valable au 1^{er} août 2015.

Les personnes qui enseignent depuis longtemps dans les écoles publiques bernoises mais qui n'ont pas encore atteint la courbe salariale visée bénéficient d'un ajustement progressif de leur salaire : un délai de sept à dix ans à partir de l'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation est prévu pour atteindre la nouvelle courbe. Cette mesure de rattrapage permet de compenser les retards salariaux accumulés par le passé faute de moyens suffisants pour la progression individuelle des traitements.

La représentation graphique des données ci-après repose sur une méthode de classement en trois groupes : l'attractivité et la compétitivité sont bonnes dans le premier tiers, moyennes dans le deuxième tiers et insuffisantes dans le troisième tiers. Cette méthode présente toutefois l'inconvénient que les données ne peuvent pas être analysées en détail au sein de chaque groupe.

- **Moyenne arithmétique⁶** : la moyenne des traitements a été calculée sur la base des données fournies et ce pour chacune des années de service considérées.

Les données présentées ci-dessus sont présentées pour les degrés scolaires suivants : école enfantine, degré primaire, degré secondaire I⁷, écoles professionnelles et gymnases⁸.

⁶ La moyenne arithmétique (ou moyenne) est la somme de toutes les valeurs étudiées divisée par le nombre de valeurs. D'éventuelles valeurs très élevées ou très basses sont donc aussi prises en compte dans le calcul. Celles-ci peuvent influencer les résultats, mais elles ne sont pas corrigées dans le cadre de la présente étude. Compte tenu de la mobilité croissante du corps enseignant, il est peu judicieux de désigner les cantons qui devraient être contrôlés sur le plan méthodologique. Par contre, il serait pertinent d'un point de vue statistique de pondérer les traitements en fonction de la taille des cantons (nombre d'enseignants et d'enseignantes p. ex.) et d'en tenir compte lors du calcul des moyennes. De telles données n'ont toutefois pas été relevées dans le cadre de la présente étude. En revanche, une analyse de marché incluant le canton de Berne étant effectuée, les données du canton de Berne sont prises en compte dans le calcul de la moyenne arithmétique. Pour tous les degrés scolaires, la moyenne arithmétique a donc été calculée comme suit : tous les cantons (BE inclus) divisés par le nombre de cantons qui ont répondu. La valeur-cible « BE cible » n'est pas incluse.

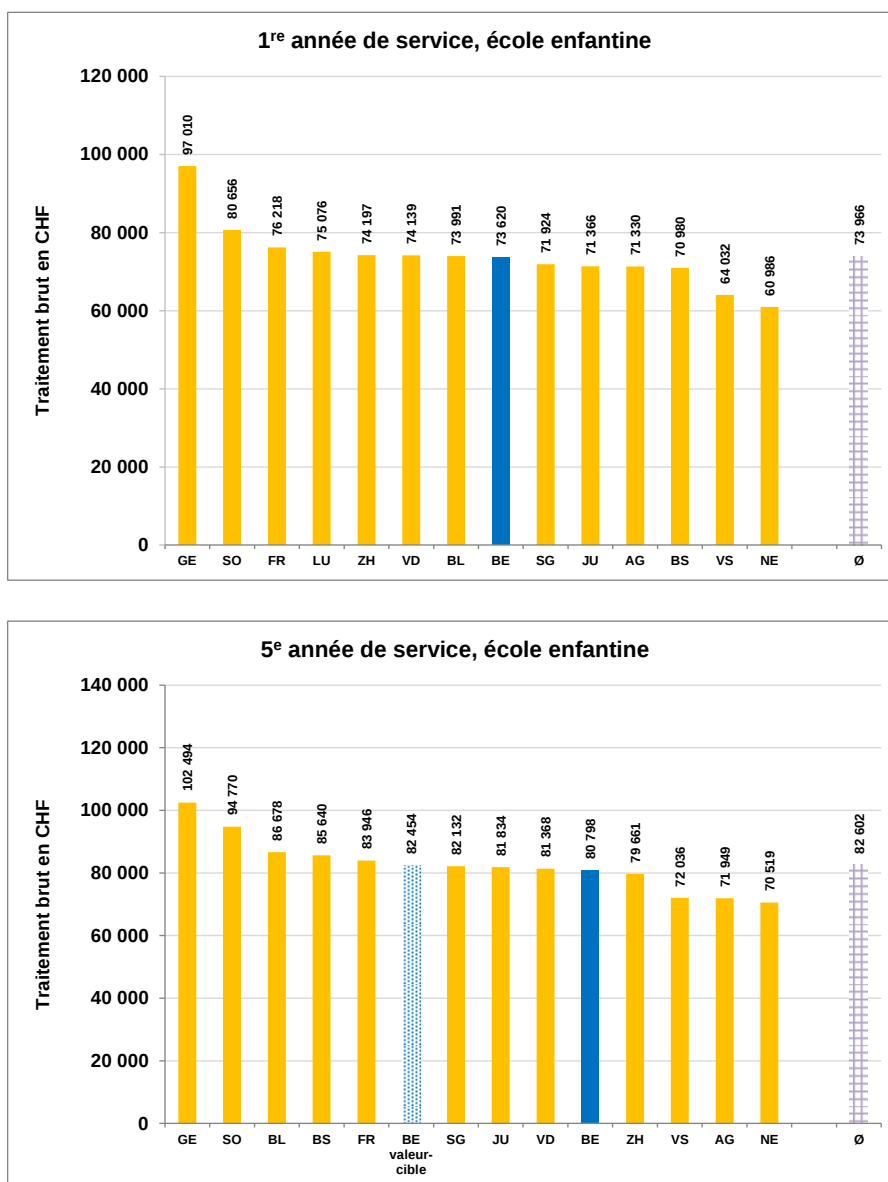
⁷ Dans tout le rapport, les données relatives au degré secondaire I concernent les conditions d'engagement s'appliquant aux enseignants et enseignantes des classes secondaires. Dans certains cantons, on note des différences entre les classes secondaires et les classes générales. Nous avons renoncé à la précision « classes secondaires » dans le reste du rapport.

⁸ En ce qui concerne les écoles professionnelles, les données portent essentiellement sur la formation professionnelle initiale et les cours de culture générale, c'est-à-dire sur les personnes titulaires d'un diplôme fédéral d'enseignant ou d'enseignante de la formation professionnelle. En ce qui concerne les gymnases, les données concernent la scolarité postobligatoire.

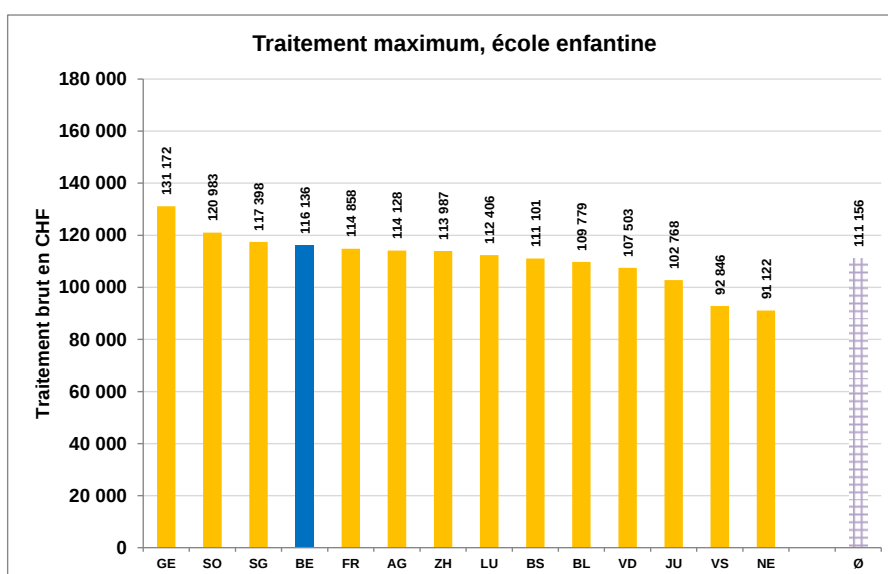
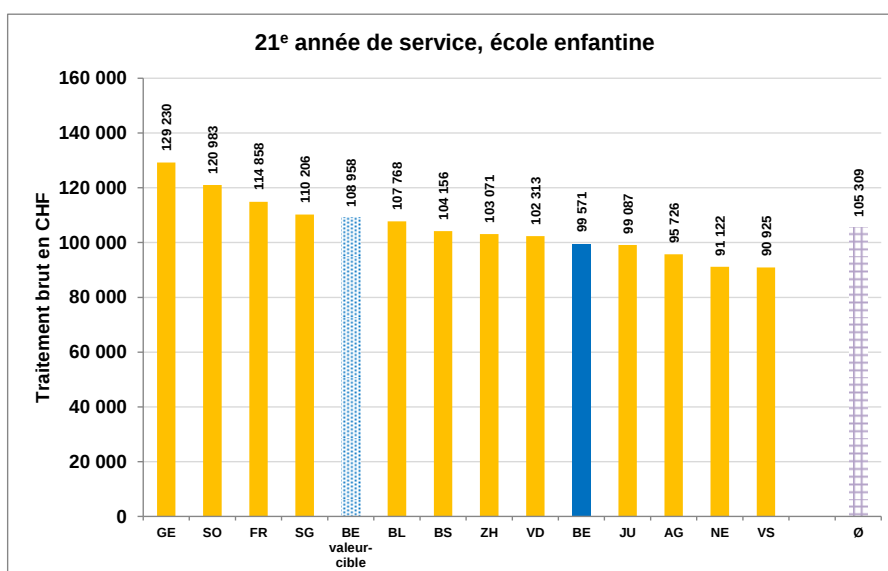
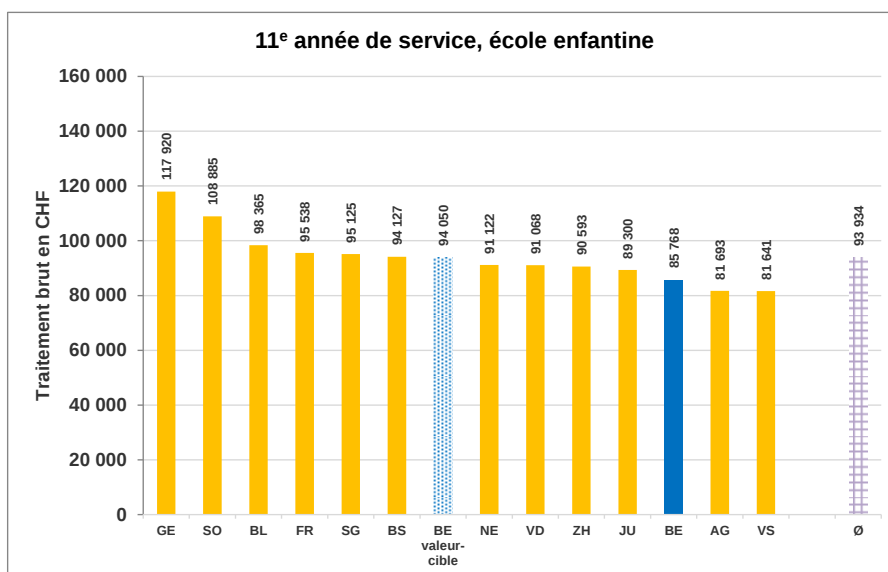
2.1.1.1 Classement des traitements annuels à l'école enfantine par année de service et valeurs moyennes

Selon les résultats de l'enquête, les traitements de départ à l'école enfantine se situent dans le deuxième tiers et sont relativement élevés. En revanche, les traitements des enseignants et enseignantes étant dans leur 5^e, 11^e ou 21^e année de service se situent dans la deuxième moitié ou dans le dernier tiers et sont bien inférieurs à la moyenne arithmétique des cantons ayant participé à l'enquête. Les traitements maximaux sont en revanche supérieurs à la moyenne (cf. fig. 1).

Figure 1 Classement des traitements annuels (en CHF) à l'école enfantine par année de service et valeurs moyennes⁹



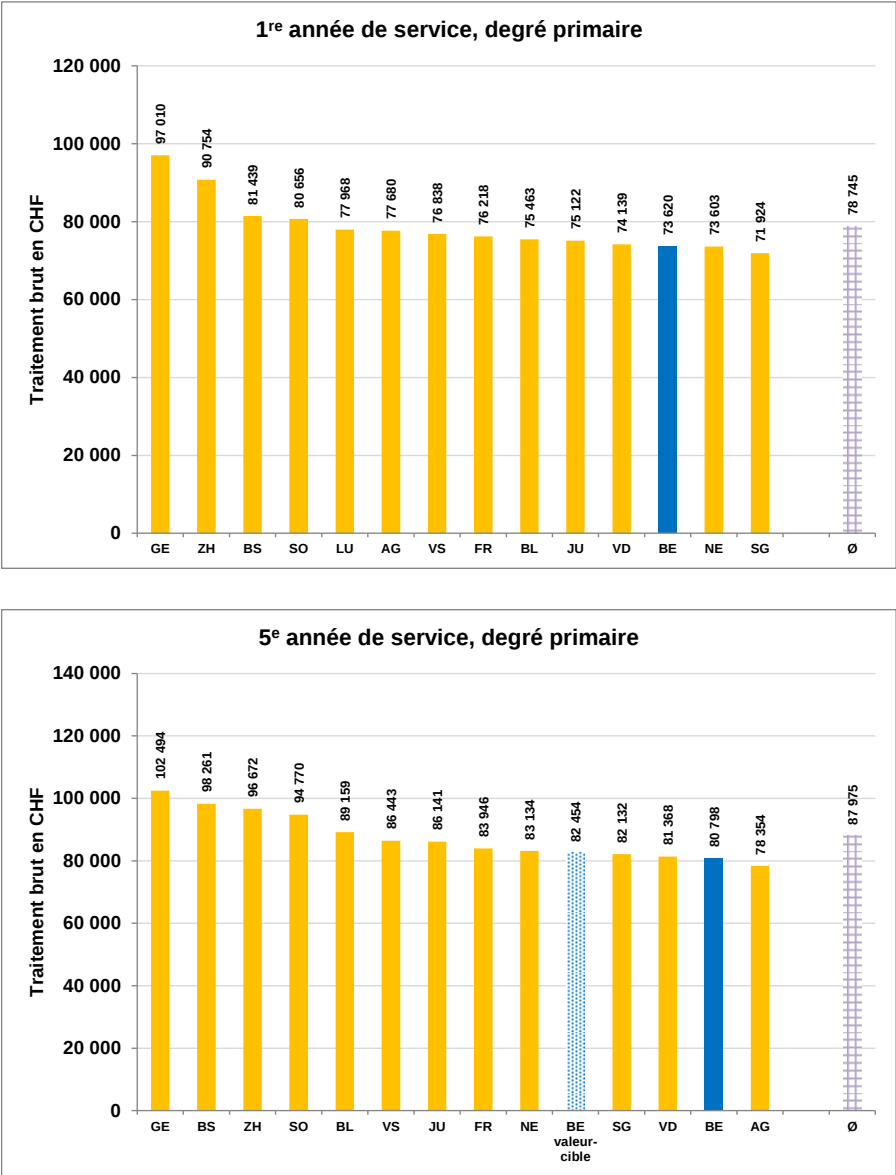
⁹ Données relatives aux 5^e, 11^e et 21^e années de service à l'exclusion du canton de Lucerne.



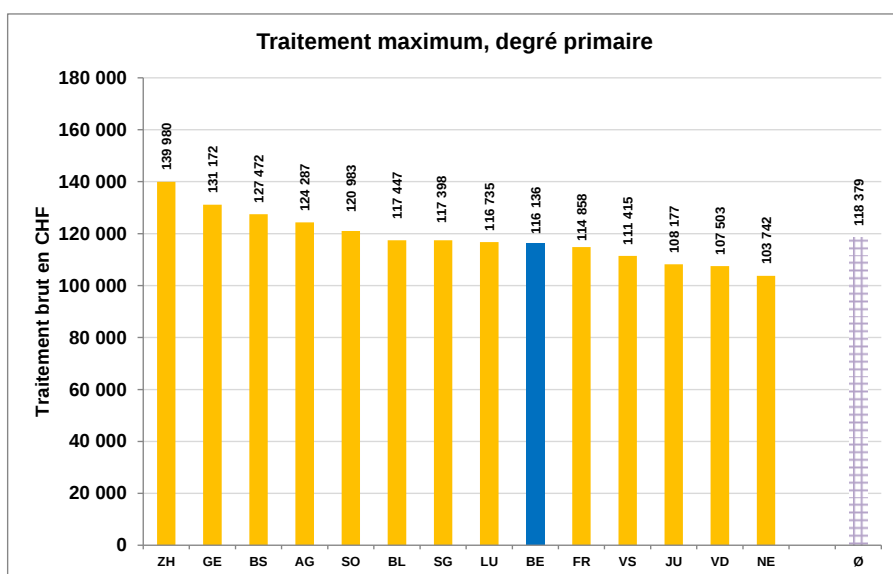
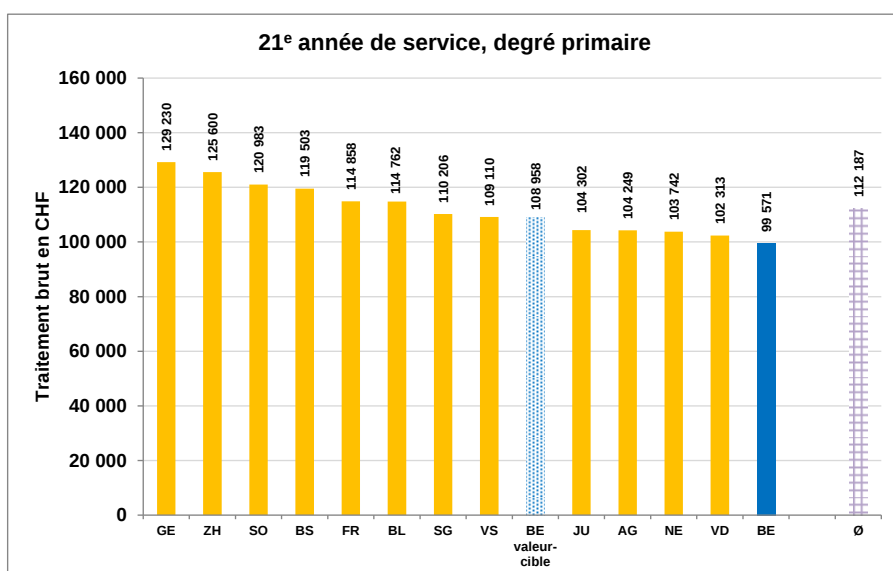
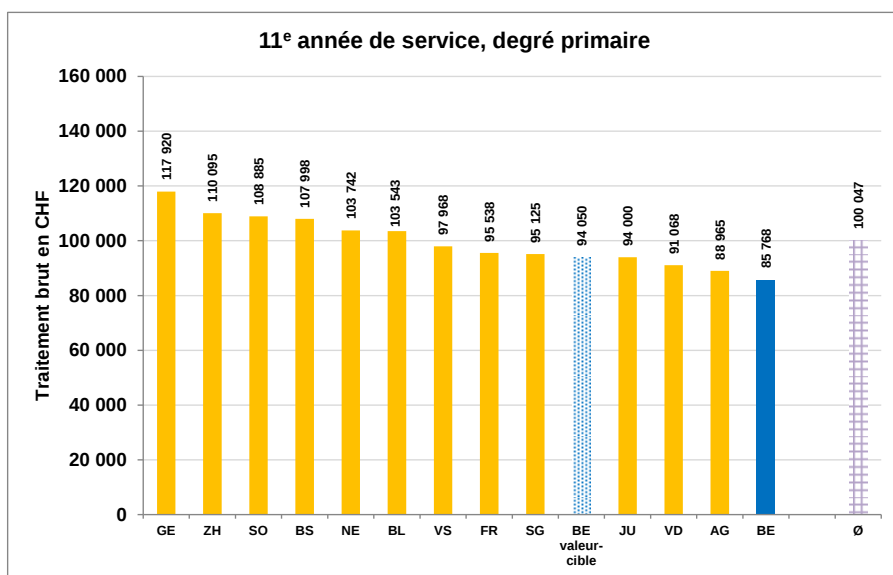
2.1.1.2 Classement des traitements annuels au degré primaire par année de service et valeurs moyennes

Au degré primaire, les traitements de départ bernois ainsi que les traitements des enseignants et enseignantes se trouvant dans leur 5^e, 11^e ou 21^e année de service se situent dans le dernier tiers par rapport aux autres cantons, voire occupent la dernière place du classement. Ils se situent bien en dessous de la moyenne intercantonale. Le canton de Berne se situe en milieu de terrain pour les traitements maximaux (cf. fig. 2).

Figure 2 Classement des traitements annuels (en CHF) au degré primaire par année de service et valeurs moyennes¹⁰



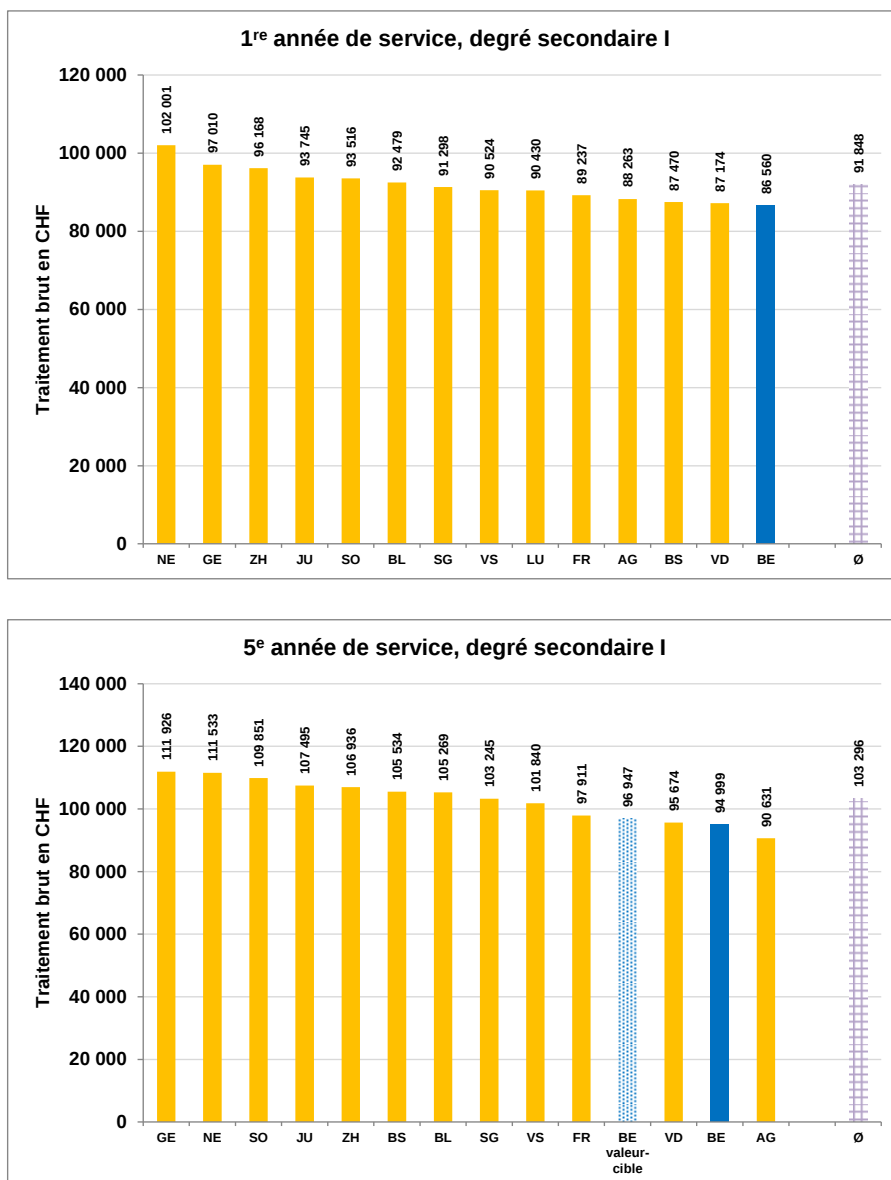
¹⁰ Données relatives aux 5^e, 11^e et 21^e années de service à l'exclusion du canton de Lucerne.



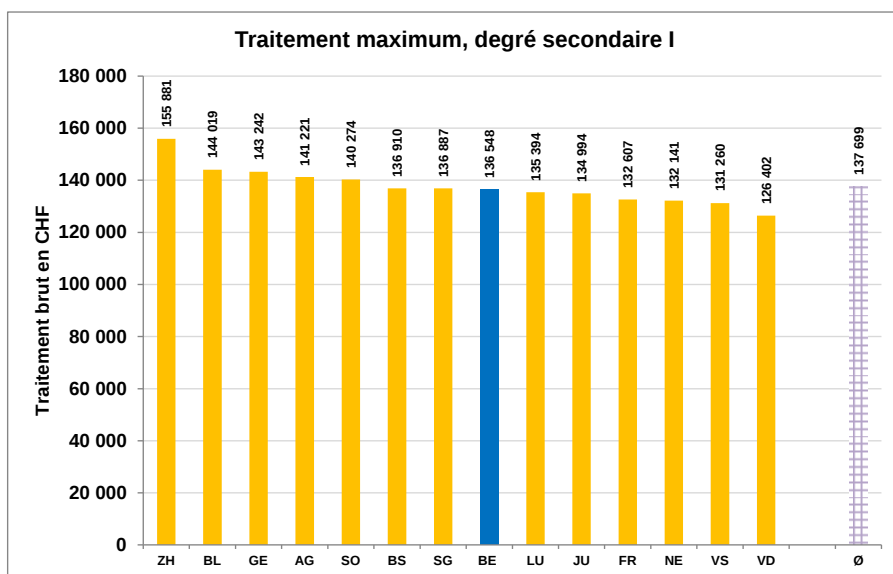
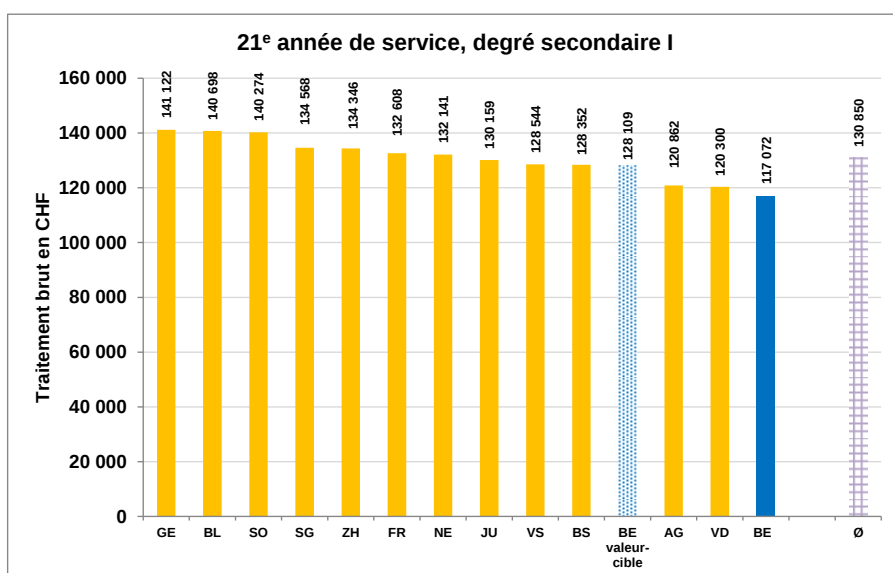
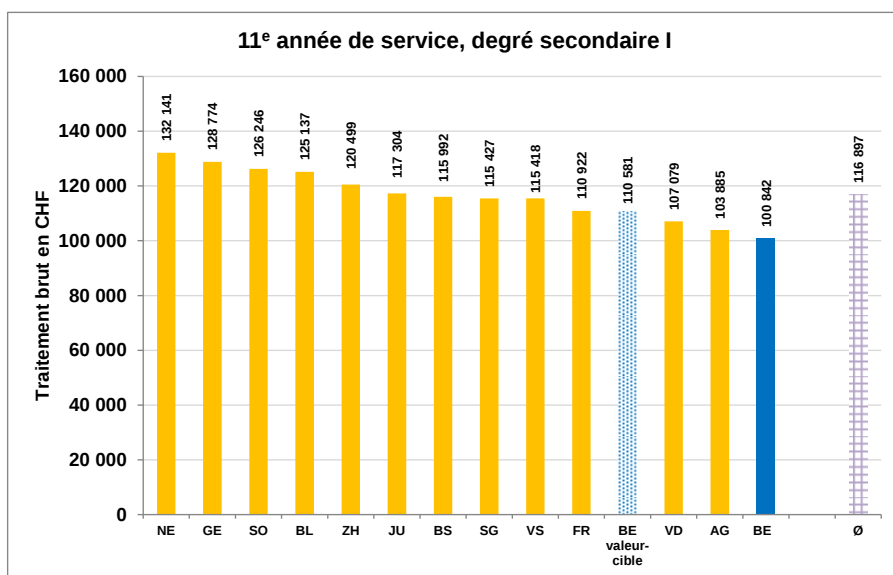
2.1.1.3 Classement des traitements annuels au degré secondaire I par année de service et valeurs moyennes

Au degré secondaire I, les traitements de départ bernois ainsi que les traitements en 5^e, 11^e et 21^e années de service se situent, à l'instar du degré primaire, dans le dernier tiers et occupent même, à une exception près, la dernière place. Ils sont bien inférieurs à la moyenne intercantonale. En revanche, les traitements maximaux se situent en milieu de classement et ne sont que légèrement inférieurs à la moyenne (cf. fig. 3).

Figure 3 Classement des traitements annuels (en CHF) au degré secondaire I par année de service et valeurs moyennes¹¹



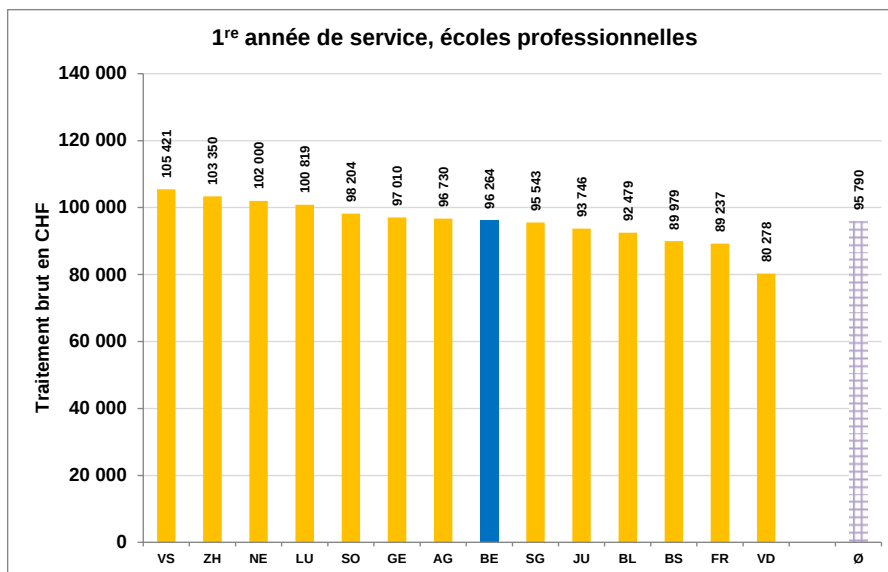
¹¹ Données relatives aux 5^e, 11^e et 21^e années de service à l'exclusion du canton de Lucerne.



2.1.1.4 Classement des traitements annuels dans les écoles professionnelles par année de service et valeurs moyennes

Les résultats de l'enquête montrent que les traitements de départ du corps enseignant des écoles professionnelles se situent à la fois en milieu de classement et légèrement au-dessus de la moyenne intercantonale. En revanche, les traitements en 5^e, 11^e et 21^e années de service sont en dessous de la moyenne. Ils se situent dans le dernier tiers, voire occupent la dernière place du classement. Les traitements maximaux sont au-dessus de la moyenne (cf. fig. 4).

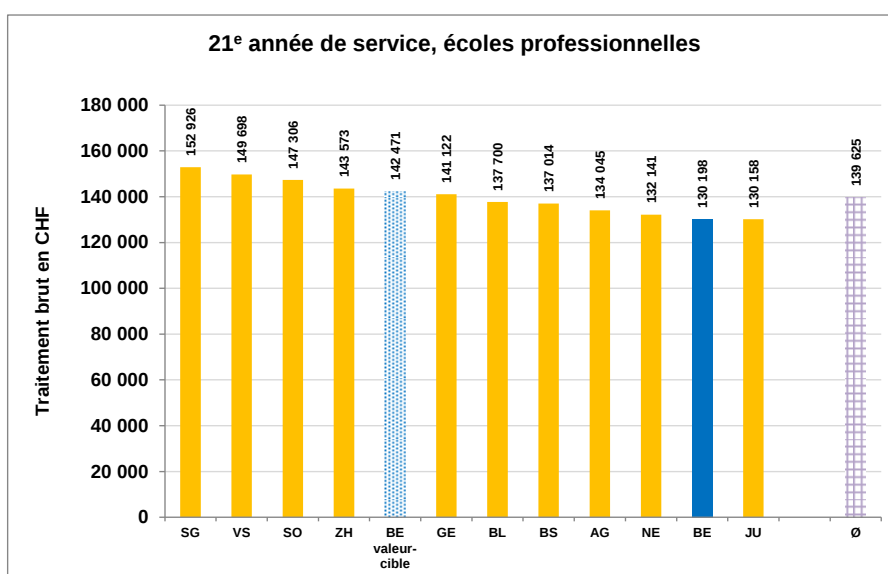
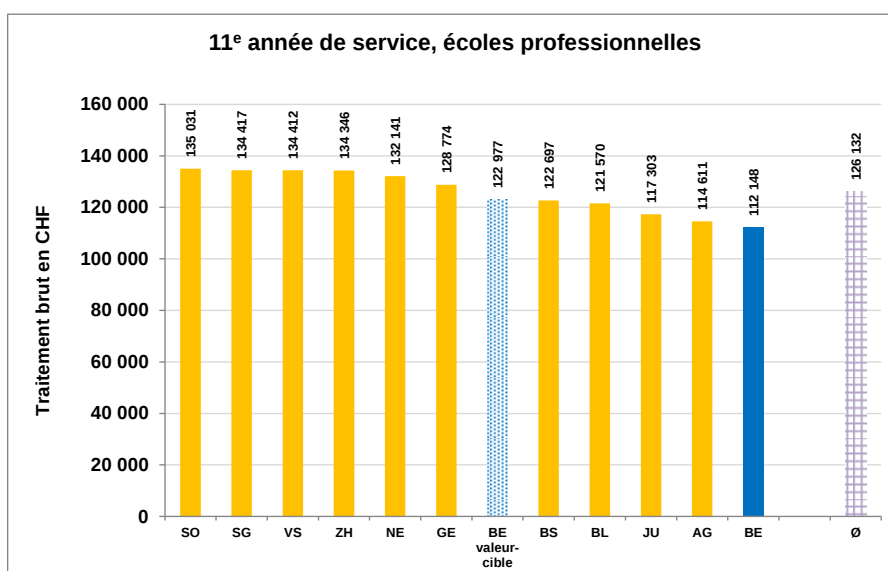
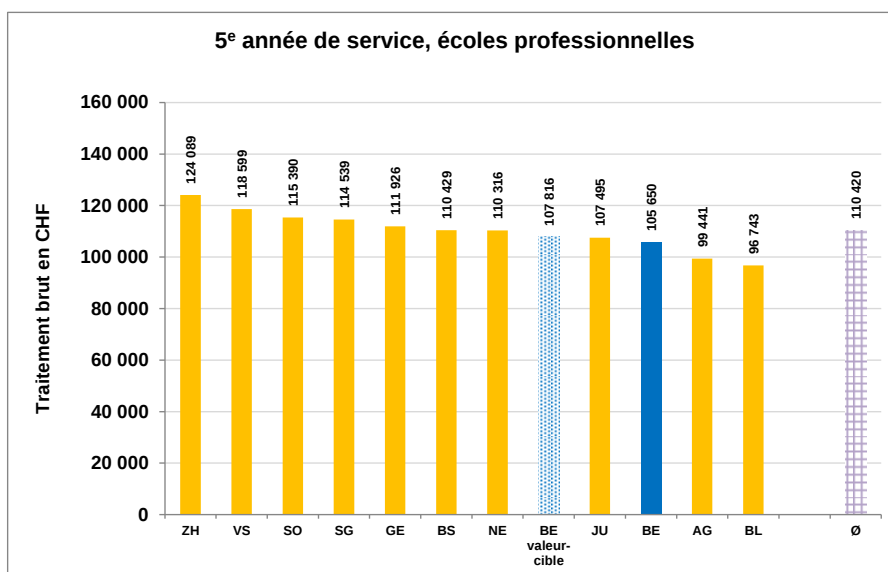
Figure 4 Classement des traitements annuels (en CHF) dans les écoles professionnelles par année de service et valeurs moyennes^{12 13}

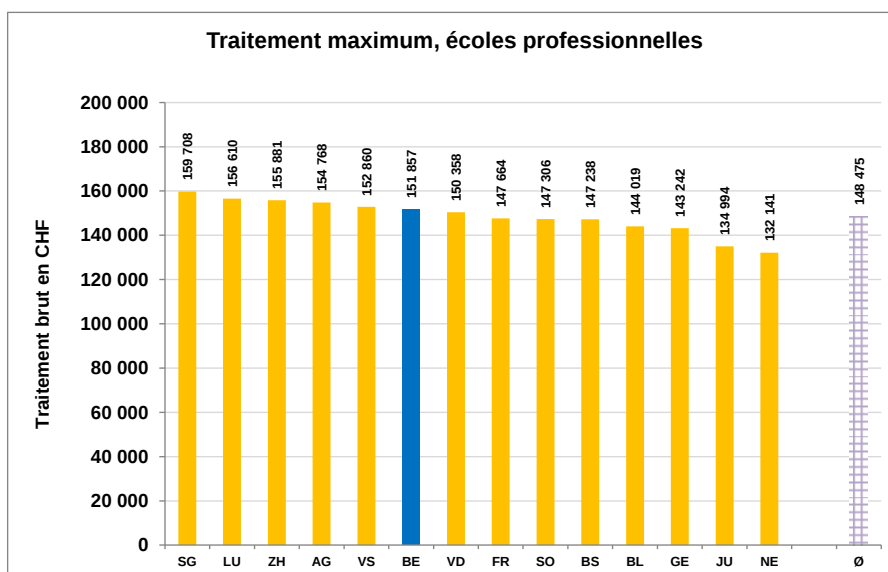


¹² En ce qui concerne les écoles professionnelles, les données portent essentiellement sur la formation professionnelle initiale et les cours de culture générale, c'est-à-dire sur les personnes titulaires d'un diplôme fédéral d'enseignant ou d'enseignante de la formation professionnelle.

- BE : les données se réfèrent aux traitements versés dans les écoles professionnelles commerciales, artisanales et industrielles (classe de traitement 13).
- VD : ce canton a indiqué le minimum de la classe de traitement inférieure et le maximum de la classe de traitement supérieure.
- VS : les données correspondent aux traitements se rapportant aux titres de formation les plus élevés.

¹³ Données relatives aux 5^e, 11^e et 21^e années de service à l'exclusion des cantons de Fribourg, de Lucerne et de Vaud.

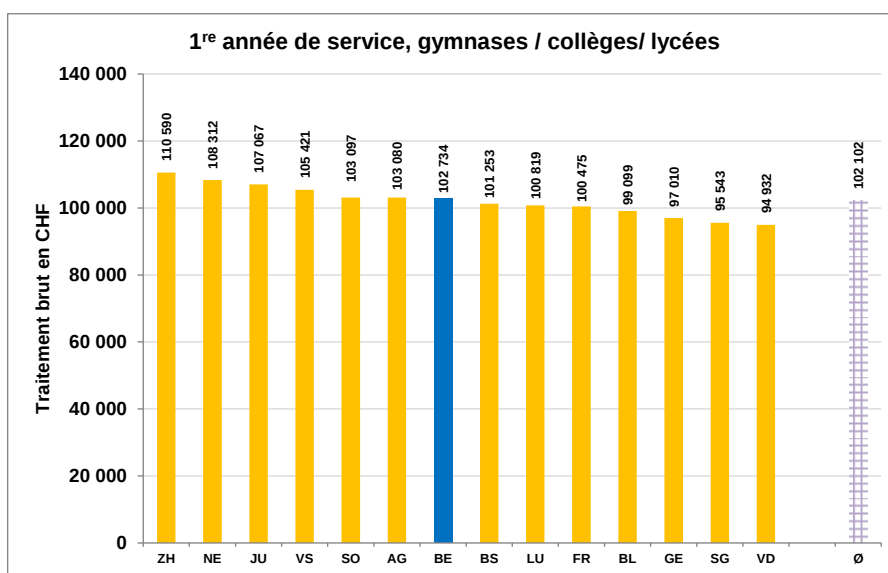




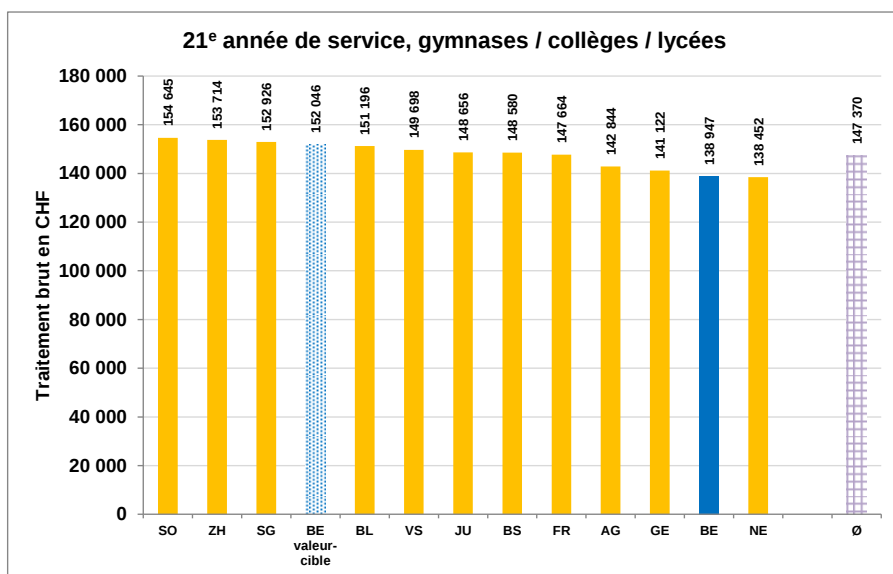
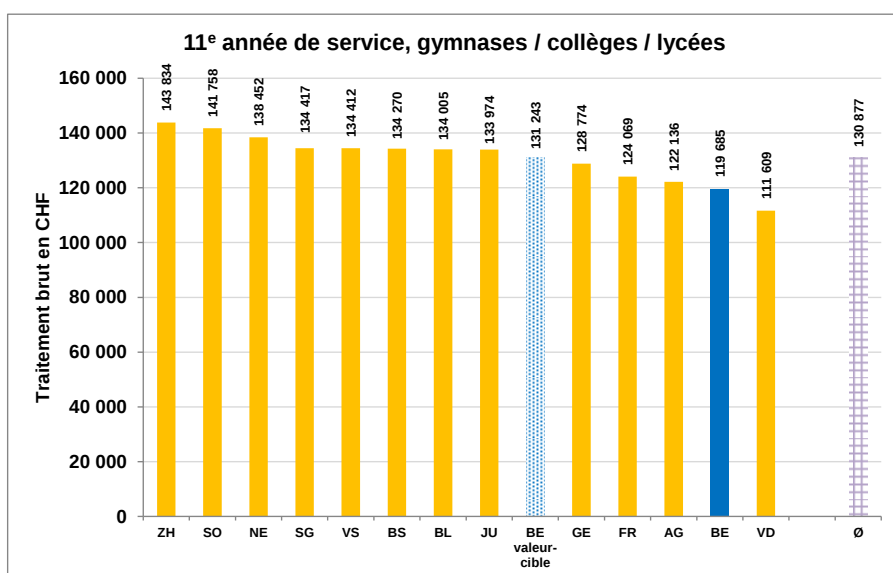
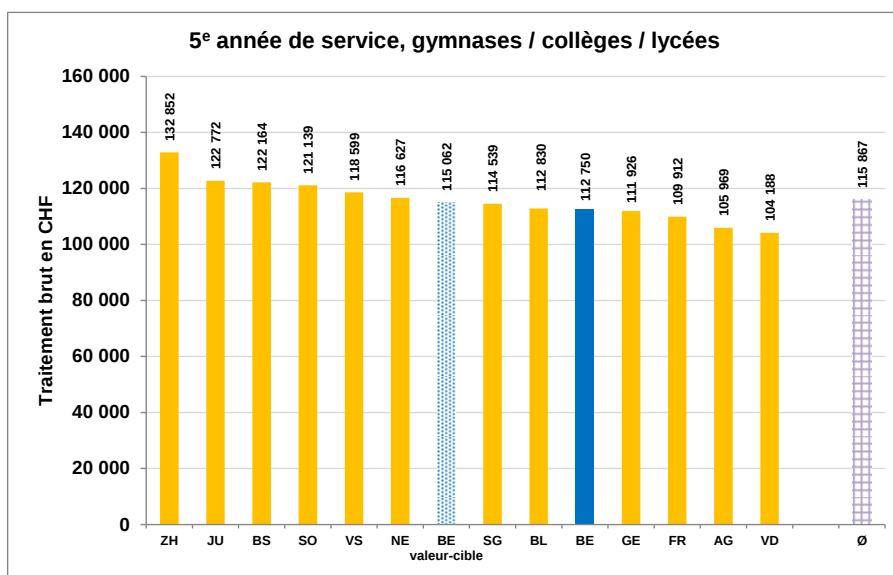
2.1.1.5 Classement des traitements annuels dans les gymnases par année de service et valeurs moyennes

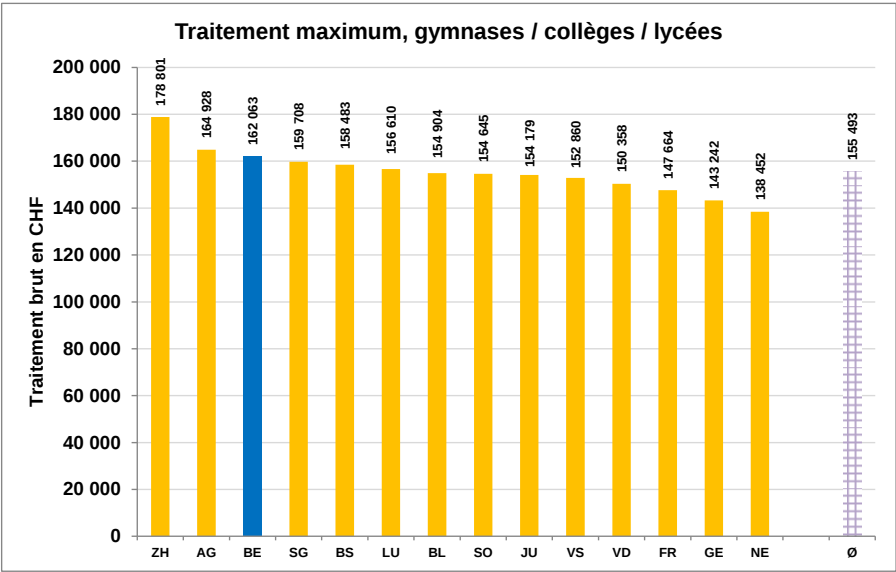
Dans les gymnases bernois, les traitements annuels occupent des places différentes en fonction des années de service : les traitements de départ se situent en milieu de classement et sont légèrement plus élevés que la moyenne intercantonale ; les traitements en 5^e, 11^e et 21^e années de service se situent dans la deuxième moitié ou dans le dernier tiers. En revanche, les traitements maximaux sont supérieurs à la moyenne (cf. fig. 5).

Figure 5 Classement des traitements annuels (en CHF) dans les gymnases par année de service et valeurs moyennes¹⁴



¹⁴ Données relatives aux 5^e et 11^e années de service à l'exclusion du canton de Lucerne et à la 21^e année de service à l'exclusion des cantons de Lucerne et de Vaud.





2.1.1.6 Nombre d'années de service nécessaire pour atteindre le plafond d'une classe de traitement

Dans le canton de Berne, il faut actuellement accomplir 32 années de service avant d'atteindre le plafond d'une classe de traitement. Ce nombre se situe donc dans le premier tiers du classement pour tous les degrés scolaires (cf. tab. 2).

Un nombre élevé d'années de service avant d'atteindre le plafond d'une classe de traitement influence le montant des traitements accumulés sur toute une vie. Les cantons n'ayant pas fourni de données détaillées pour chaque année de service, il est cependant impossible de faire un calcul exact du montant accumulé sur toute une vie. Par ailleurs, ce montant dépend aussi d'aspects comme la durée de la formation et l'âge d'entrée dans l'enseignement. Les traitements annuels relevés pour les 1^{re}, 5^e, 11^e et 21 années de service et le traitement maximum ainsi que les données concernant le nombre d'années de service nécessaires pour atteindre le plafond d'une classe de traitement indiquent cependant que les salaires perçus dans le canton de Berne au cours d'une carrière sont plutôt en dessous de la moyenne. Lorsque la nouvelle courbe des traitements aura été atteinte, ce sont surtout les salaires (mesurés sur toute une carrière) des enseignants et enseignantes d'école enfantine et du degré secondaire II qui s'amélioreront. Ceux des enseignants et enseignantes du degré primaire et du degré secondaire I progresseront dans une moindre mesure.

Tableau 2 Nombre d'années de service nécessaire pour atteindre le plafond d'une classe de traitement¹⁵

Canton	Ecole enfantine	Degré primaire	Degré secon- daire I	Ecoles profes- sionnelles	Gymnases
AG	40	40	38	36	36
BE	32	32	32	32	32
BL	29	30	31	33	31
BS	33	33	33	34	33

¹⁵ Dans le canton de Berne, si la nouvelle courbe des traitements est atteinte, il devrait être possible à partir de 2024 environ d'atteindre le plafond d'une classe de traitement après 27 années de service.

Canton	Ecole enfantine	Degré primaire	Degré secondaire I	Ecoles professionnelles	Gymnases
FR	21	21	21	-- ¹⁶	21
GE	22	22	22	22	22
JU	25	25	25	25	25
LU	--	--	--	--	--
NE	11	11	11	11	11
SG	27	27	25	25	25
SO	16	16	16	16	16
VD	26	26	26	26	26
VS	24	24	24	24	24
ZH	40	39	38	35	35

2.1.2 Evolution du traitement après obtention d'un diplôme sanctionnant une formation continue

Seul le canton de Berne prévoit l'octroi d'une récompense financière aux personnes obtenant une qualification complémentaire comme un *Certificate of advanced Studies* ; elle se traduit par l'attribution d'un certain nombre d'échelons supplémentaires.

2.1.3 Primes à la performance

Les primes à la performance sont délivrées pour des performances exceptionnelles. Près de 86 pour cent des cantons interrogés disposent d'un tel instrument (cf. tab. 3) et les primes accordées sont comprises entre 2000 et 8000 francs. Une telle prime n'est pas versée dans le canton de Berne.

Tableau 3 Primes à la performance

	Canton	Nombre
Oui : membres du corps enseignant à titre individuel	JU, SO (seulement degré secondaire II), ZH	3
Oui : membres du corps enseignant à titre individuel ou équipes	AG, BL, SG	3
Non	BE, BS, FR, GE, LU, NE, VD, VS	8

¹⁶ Les tirets indiquent qu'aucune donnée n'a été fournie.

2.1.4 Primes de fidélité et gratifications d'ancienneté

Les primes de fidélité et les gratifications d'ancienneté sont des instruments importants qui permettent aux employeurs de récompenser un collaborateur ou une collaboratrice pour sa fidélité. Dans les professions à caractère monopolistique, comme l'enseignement, ces instruments ont surtout une valeur symbolique.

Tous les cantons interrogés disposent d'un instrument permettant d'attribuer des primes de fidélité ou des gratifications d'ancienneté. Les dispositions cantonales régissant le versement des primes de fidélité (ancienneté, fréquence d'attribution) sont comparables. Dans la majorité des cas (cf. tab. 4), la prime est versée tous les cinq ou dix ans à partir de dix ou de 15 années de service.

Dans de nombreux cantons, les primes de fidélité et les gratifications d'ancienneté sont octroyées soit sous forme de jours de congé soit sous forme d'indemnité financière. Dans certains cantons toutefois (Berne notamment), ces deux éléments peuvent être combinés.

Certains cantons ont indiqué que le montant de la prime de fidélité était calculé sur la base du taux d'activité moyen sur une durée spécifique. Dans le canton de Berne, c'est le taux d'activité moyen des cinq années précédentes qui est déterminant.

En ce qui concerne le début, la fréquence et le montant des primes de fidélité ou des cadeaux d'ancienneté, le canton de Berne est compétitif par rapport aux autres cantons.

Tableau 4 Etendue de la prime de fidélité ou des gratifications d'ancienneté

	Ancienneté (en années)	Fréquence	Etendue et forme	
			En jours de congé	En CHF
AG	15	tous les 5 ans	- 10 jours - (exception : 15 ^e et 30 ^e années de service : 20 jours)	- ½ mois de salaire - (exception : 15 ^e et 30 ^e année de service : 1 mois de salaire)
BE	10	tous les 5 ans	- 11 jours	- ½ mois de salaire
BL	10	tous les 5 ans	--	- 10 ^e année de service : CHF 1500 - 15 ^e année de service : CHF 2000 - 20 ^e année de service : CHF 3000 - 25 ^e année de service : CHF 4000 - dès la 30 ^e année de ser- vice : CHF 5000
BS	10	tous les 5 ans	- La prime de fidélité peut être transformée en jours de congé.	- 10 ^e année de service : ¼ de mois de salaire - 15 ^e année de service : ¼ de mois de salaire - 20 ^e année de service : ½ mois de salaire - de la 25 ^e à la 35 ^e année de service : 1 mois de sa- laire - 40 ^e année de service : 2 mois de salaire

	Ancienneté (en années)	Fréquence	Etendue et forme	
			En jours de congé	En CHF
FR	15		- 15 ^e année de service : 10 jours - 25 ^e et 35 ^e années de service : 20 jours	- 25 ^e et 35 ^e années de service : 1 mois de salaire
GE	25 ^e et 30 ^e années de service	--	--	- 25 ^e et 30 ^e années de service : CHF 2000
JU	20	tous les 10 ans	- La prime de fidélité peut être partiellement ou entièrement transformée en jours de congé (2 ou 4 semaines).	- CHF 7960
LU	10	tous les 10 ans	- 10 jours	--
NE	20 ^e et 30 ^e années de service		--	- 20 ^e et 30 ^e années de service : 1 mois de salaire (sur la base du taux d'activité moyen des dix dernières années)
SG école obligatoire	10 ^e et 20 ^e années de service		--	- 10 ^e et 20 ^e années de service : ½ mois de salaire
SG secondaire II	10 ^e , 15 ^e et 25 ^e années de service		--	- 10 ^e et 15 ^e années de service : ½ mois de salaire - 25 ^e année de service : 1 mois de salaire
SO	15	tous les 5 ans	- 15 ^e année de service : 5 jours - 20 ^e année de service : 15 jours - dès la 25 ^e année de service : 20 jours	--
VD	10	tous les 5 ans	--	- Après 10 ans de service : CHF 500 - Après 15 ans de service : CHF 600 - Après 20 ans de service : CHF 700 - Après 25 ans de service : CHF 800 - Après 30 ans de service : CHF 900 - Après 35 ans de service : CHF 1000 - Après 40 ans de service : CHF 1100 La gratification est versée en entier aux collaborateurs et collaboratrices dont le taux d'activité est supérieur à 50 %. La moitié du montant prévu est versée aux collabo-

	Ancienneté (en années)	Fréquence	Etendue et forme	
			En jours de congé	En CHF
				rateurs et collaboratrices dont le taux d'activité est inférieur ou égal à 50 %.
VS	5	tous les 5 ans	- La prime de fidélité peut être convertie pour tout ou partie en jours de congé.	- 5^e année de service : CHF 200 - 10^e année de service : CHF 500 - 15^e année de service : CHF 500 - 20^e année de service : CHF 500 - 25^e année de service : CHF 3000 - 30^e année de service : CHF 500 - 35^e année de service : CHF 500 - 40^e année de service : CHF 500 (La prime est accordée proportionnellement au taux d'activité au moment de la date anniversaire. Si ce taux est supérieur à 50 %, la prime de fidélité est versée en totalité. S'il est inférieur ou égal à 50 %, seule la moitié de la prime est versée.)
ZH	10	tous les 5 ans	- 15 jours - (exceptions : 25^e année de service : 22 jours ; 40^e année de service : 30 jours)	--

2.1.5 Enseignants et enseignantes non titulaires d'un diplôme d'enseignement correspondant au degré d'enseignement et/ou à la discipline enseignée

Dans certaines situations, en particulier lorsqu'il est difficile de recruter du personnel, il arrive de faire appel à des enseignants ou enseignantes qui ne sont pas titulaires du diplôme d'enseignement requis pour la discipline considérée. Le tableau 5 montre dans quelles circonstances et de quelle manière un engagement est possible.

Dans la plupart des cantons, les personnes qui n'ont pas les diplômes requis peuvent être recrutées pour une durée déterminée. Dans le canton de Berne en revanche, il est possible depuis le 1^{er} août 2014 d'engager pour une durée indéterminée et sous certaines conditions des personnes qui ne disposent pas du diplôme correspondant au degré d'enseignement

et/ou à la discipline enseignée. Les bases légales correspondantes ont été créées dans le cadre de la révision partielle de la LSE au 1^{er} août 2014.

Tableau 5 Engagement des personnes non titulaires d'un diplôme d'enseignement correspondant au degré d'enseignement et/ou à la discipline enseignée

Diplôme	Engagement possible	Engagement impossible	Engagement possible pour une durée déterminée
Diplôme d'enseignement dans la/les discipline(s) enseignée(s) mais pour un autre degré d'enseignement	AG, BE, LU		BL, BS, FR, GE, JU, NE, SG, SO, VD, VS, ZH
Aucun diplôme d'enseignement mais formation dans la/les discipline(s) enseignée(s)	AG, BE, LU	ZH (degrés primaire et sec. I)	BL, BS, FR, GE, JU, NE, SO, SG, VD, VS, ZH (sec. II)
Aucun diplôme d'enseignement ni aucune formation dans la/les discipline(s) enseignée(s)	AG, BE, LU	SO (possible pour une durée déterminée dans des cas exceptionnels), VD, ZH (degrés primaire et sec. I ; engagement possible dans des cas exceptionnels)	BL, BS, FR, GE (si pénurie d'enseignant-e-s), JU, NE, SG, VS, ZH (sec. II)

Enseigner sans les diplômes requis entraîne une réduction du traitement dans tous les cantons. Les réglementations en la matière varient d'un canton à l'autre : une affectation à une classe de traitement inférieure, une réduction du traitement de départ, une réduction du nombre d'échelons accordés ou une combinaison de ces variantes sont en particulier possibles. Le tableau 6 illustre les différentes mesures possibles.

Les déductions opérées sur le traitement lorsque les personnes disposent du diplôme d'enseignement pour un autre degré que le degré considéré ou dans une autre discipline peuvent aller de 3,5 à 25 pour cent. S'élevant de 10 à 20 pour cent dans le canton de Berne, ces déductions ont été réduites au 1^{er} août 2015 pour des raisons inhérentes à la politique du personnel dans le cadre de la révision partielle de l'ordonnance du 28 mars 2007 sur le statut du corps enseignant (OSE ; RSB 430.251.0).

Tableau 6 Montant des déductions en cas d'exercice sans diplôme d'enseignement correspondant au degré d'enseignement et/ou à la discipline enseignée¹⁷

Canton	Diplôme d'enseignement dans la/les discipline(s) considérée(s) mais pour un autre degré d'enseignement	Aucun diplôme d'enseignement, mais formation dans la/les discipline(s) considérée(s)	Aucun diplôme d'enseignement ni aucune formation dans la/les discipline(s) considérée(s)
AG	Déduction de 10 % au max.	Déduction de 10 % au max.	Déduction de 10 % au max.
BE	Déduction de 10 ou 20 %	Déduction de 10 ou 20 %	Déduction de 10 ou 20 %
BL	1 classe de traitement plus	Au minimum 1 classe de	3 classes de traitement plus

¹⁷ Les cantons de Bâle-Ville, Saint-Gall, Vaud et Zurich n'ont pas fourni de données en pour cent.

Canton	Diplôme d'enseignement dans la/les discipline(s) considérée(s) mais pour un autre degré d'enseignement	Aucun diplôme d'enseignement, mais formation dans la/les discipline(s) considérée(s)	Aucun diplôme d'enseignement ni aucune formation dans la/les discipline(s) considérée(s)
	basse (-6,5 à -7,0 %)	traitement plus basse (-6 à -7,0 %)	basses au max. (environ -20 % au max.)
BS	1 classe de traitement plus basse	2 classes de traitement plus basses	4 classes de traitement plus basses
FR	3 classes de traitement plus basses (-10 % environ)	3 classes de traitement plus basses (-10 % environ)	6 classes de traitement plus basses (-20 % environ)
GE	2 classes de traitement plus basses (-7,0 à -8,0 %)	2 classes de traitement plus basses (7,0 à -8,0 %)	2 ou 4 classes de traitement plus basses (-14,0 à -16,0 %)
JU	3 classes de traitement plus basses (-13,5 % environ)	3 classes de traitement plus basses (-13,5 % environ)	6 classes de traitement plus basses (-27,0 %)
LU	1 classe de traitement plus basse (-3,5 % environ)	1 classe de traitement plus basse (-3,5 % environ)	3 classes de traitement plus basses (-10,5 % environ)
NE	Déduction de 15 %	Déduction de 15 %	Déduction de 15 %
SG	Traitement de la classe de traitement 1 pour l'enseignement dispensé ou traitement correspondant au diplôme d'enseignement reconnu pour le degré considéré ou à une qualification équivalente pour le degré considéré si le diplôme est supérieur.	75 % du traitement de la classe de traitement 1 pour l'enseignement dispensé. Sur demande, possibilité de relèvement jusqu'à la classe de traitement 13 (75 % du traitement de la classe considérée).	75 % du traitement de la classe de traitement 1 pour l'enseignement dispensé. Sur demande, possibilité de relèvement jusqu'à la classe de traitement 13 (75 % du traitement de la classe considérée).
SO	3 classes de traitement plus basses (-13,0 % environ)	3 à 6 classes de traitement plus basses (-13,0 à -25,0 % environ)	Aucune indication
VD	1 classe de traitement plus basse	2 classes de traitement plus basses	Aucune indication car engagement impossible
VS	Déduction de 25 % au max.	Déduction de 25 % au max.	Déduction de 25 % au max.
ZH degrés primaire et secondaire I	Classement inférieur au sein de la classe de traitement mais classe de traitement identique	Aucune indication car engagement impossible	En principe, engagement impossible, mais si le poste doit quand même être pourvu, déduction de 20 %
ZH degré secondaire II	Classe de traitement plus basse	Classe de traitement plus basse	Classe de traitement plus basse

Dans la plupart des cantons, les déductions sont définitives et ne peuvent pas être réduites ou supprimées au motif de l'acquisition d'expérience professionnelle au bout d'une certaine période d'enseignement (cf. tab. 7) :

Tableau 7 Pénalité levée (classe de traitement plus basse ou déduction du traitement de base) si le diplôme correspondant au degré d'enseignement et/ou à la discipline enseignée n'est toujours pas acquis

	Canton	Nombre
Oui	AG (après 5 ans), LU (après 10 ans, passage à la classe de traitement supérieure), SG (partiellement)	3
Non	BE, BL, BS, FR, GE, JU, NE, SO, VD, VS, ZH	11

2.2 Temps de travail et décharge

Une des caractéristiques de la profession enseignante est la difficulté à saisir les horaires de travail. Dans la plupart des cas, le temps de travail est indirectement défini par l'intermédiaire du nombre de leçons et de semaines d'école par année scolaire ou par le temps de travail annualisé.

2.2.1 Nombre de leçons par année scolaire (standardisées à 45 minutes)

Compte tenu du fait que le nombre de semaines d'école varie dans le canton de Berne, on obtient un tableau disparate du nombre de leçons dispensées par année scolaire (cf. fig. 6). La durée d'une leçon pouvant varier d'un canton à l'autre, les valeurs ont été standardisées à une durée de 45 minutes.

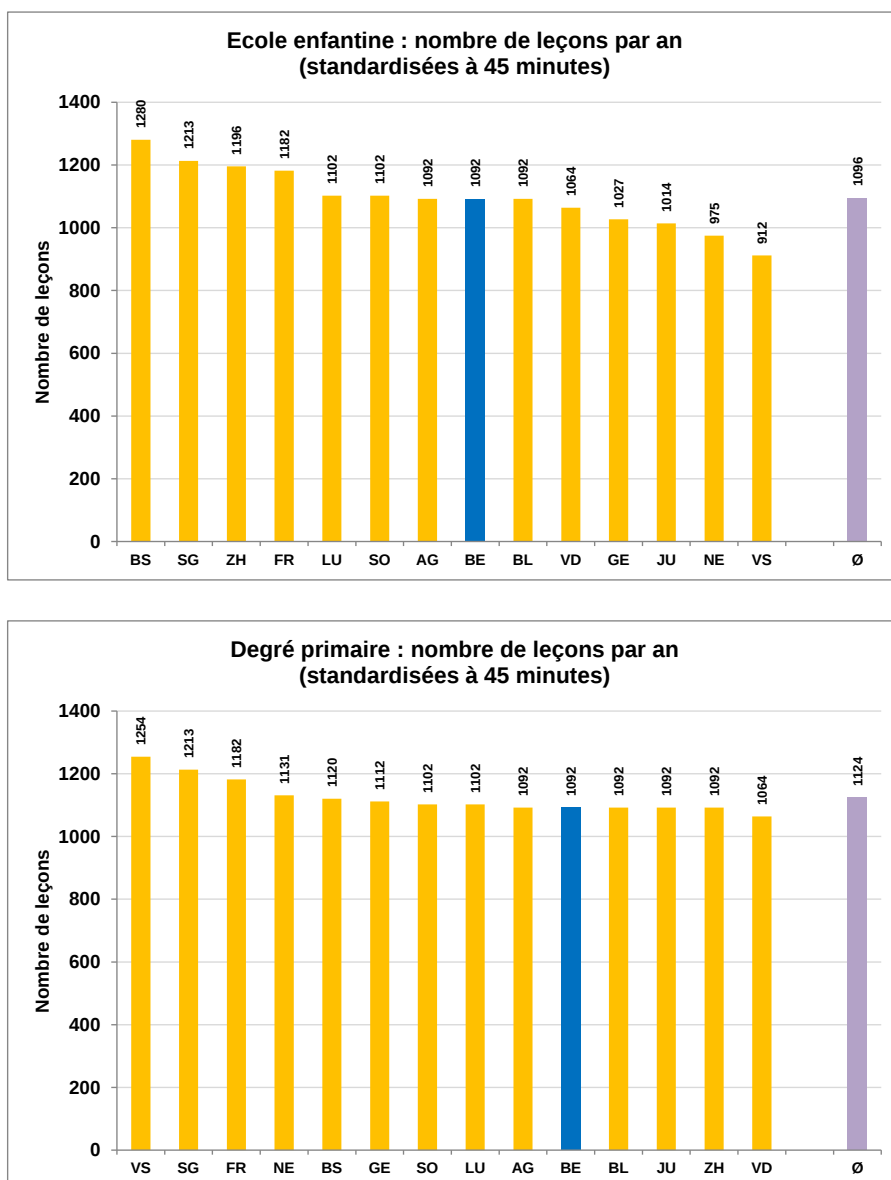
- Tant à l'école enfantine qu'au degré primaire, la valeur du canton de Berne se situe en dessous de la moyenne intercantonale (1092 leçons par année scolaire pour 39 semaines d'école) et correspond à la médiane (école enfantine) ou est inférieure (degré primaire)¹⁸.
- En revanche, les valeurs du canton de Berne au degré secondaire I, dans les écoles professionnelles¹⁹ (pour 38 semaines d'école) et dans les gymnases (pour 39 semaines d'école) sont supérieures à la moyenne intercantonale. Le nombre de leçons obligatoires au degré gymnasial est même le plus élevé (936 leçons par année scolaire)²⁰. La valeur moyenne (881 leçons) est bien inférieure à la valeur bernoise. Si on tient compte de la valeur médiane, la valeur bernoise correspond à la médiane pour le degré secondaire I. En revanche, le nombre de leçons obligatoires par an est supérieur à la médiane pour les gymnases et les écoles professionnelles.

¹⁸ La médiane est la valeur qui permet de séparer une échelle de valeurs en deux parties égales.

¹⁹ Concernant le nombre de leçons obligatoires dans les écoles professionnelles du canton de Berne, signalons qu'il est le même pour toutes les disciplines dispensées dans les écoles professionnelles artisanales et industrielles et dans les écoles professionnelles commerciales. Dans les autres cantons, il peut varier en fonction du diplôme obtenu ou des disciplines enseignées.

²⁰ Les données concernant les gymnases bernois reposent sur un programme obligatoire de 24 leçons par semaine d'école pour un poste à temps plein et 39 semaines d'école. Le nombre de leçons obligatoires par semaine est de 28 en première année de formation gymnasiale et de 23 en deuxième, troisième et quatrième années de formation gymnasiale (pour 39 semaines d'école), soit une moyenne de 24,25 leçons (arrondies à 24 leçons) pour toute la durée de la formation gymnasiale. Comme de nombreux enseignants et enseignantes de gymnase travaillent aussi bien au niveau de la scolarité obligatoire (11^e HarmoS) qu'au niveau de la scolarité postobligatoire, le chiffre de 24 leçons a été choisi comme valeur de référence. Dans les gymnases bernois, le nombre de leçons obligatoires pour un poste à temps plein est, à l'exception des leçons dispensées à titre individuel et en petits groupes, invariable quelle que soit la discipline enseignée. Dans certains cantons, ce nombre varie en revanche en partie en fonction de la discipline enseignée. Les valeurs indiquées dans le présent rapport se rapportent souvent au nombre de leçons obligatoires le plus bas possible.

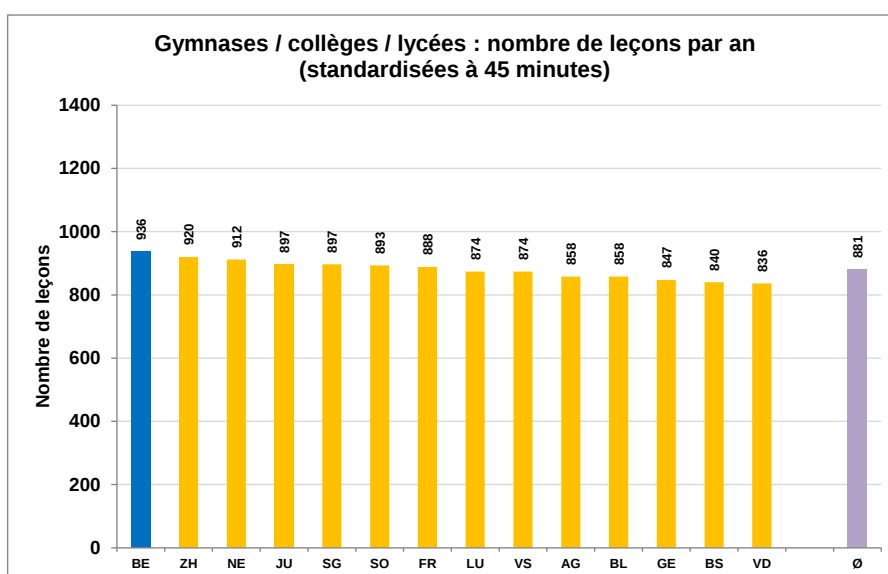
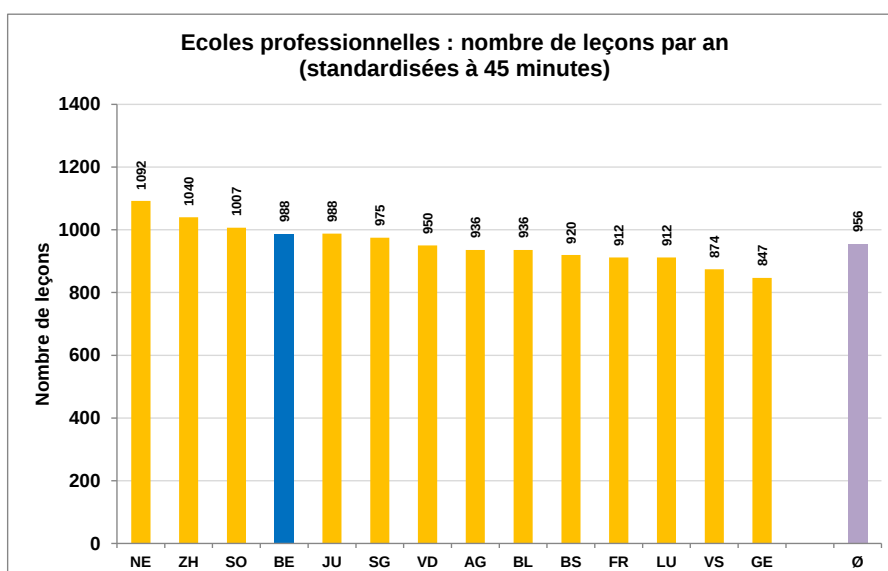
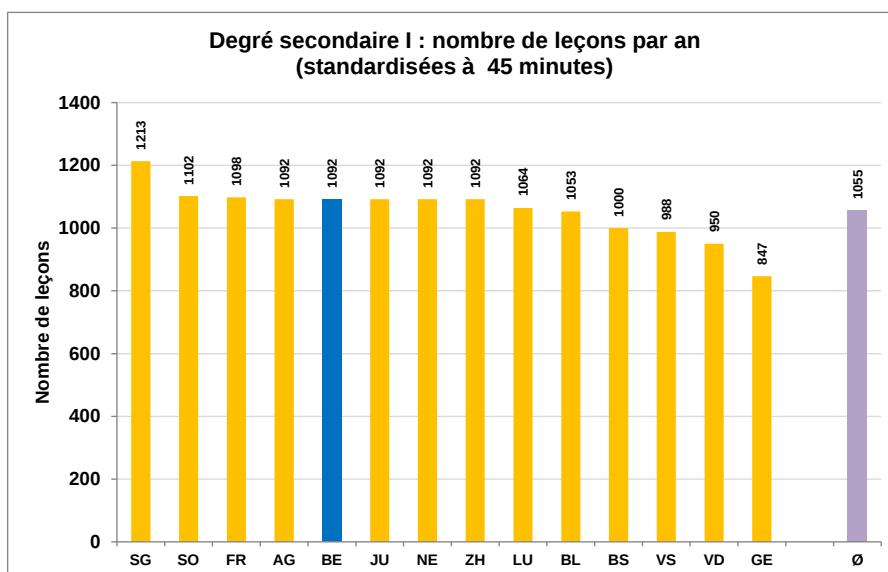
Figure 6 Nombre de leçons par année scolaire (standardisées à 45 minutes)²¹



²¹

La durée d'une leçon a été standardisée sur la base des données suivantes :

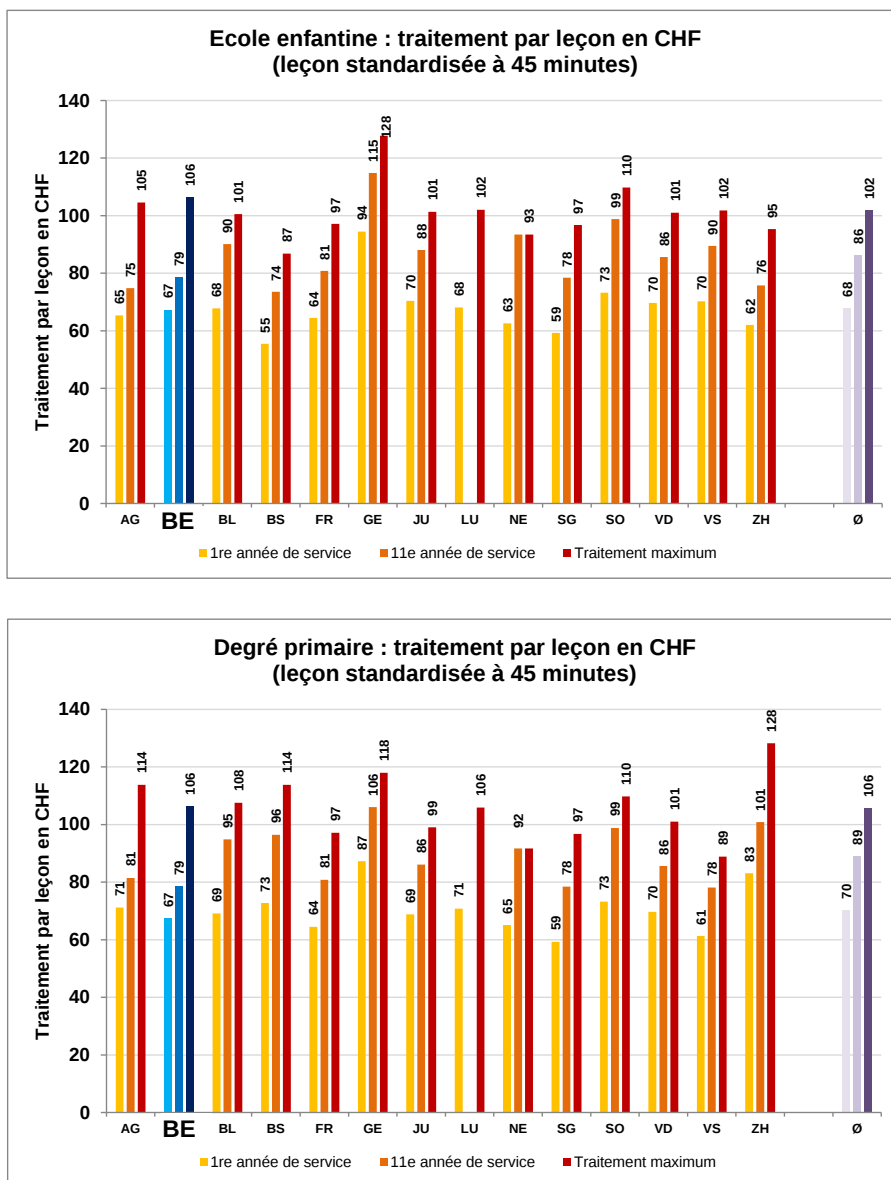
- GE : école enfantine : 24 leçons de 45 minutes et 4 leçons de 30 minutes ; degré primaire (pour ce degré, seules les années 5 à 8 HarmoS ont été prises en compte) : 20 leçons de 45 minutes et 8 leçons de 50 minutes ; degré secondaire I : 22 leçons de 45 minutes
- NE : degré primaire : 29 leçons ; degré secondaire I : 28 leçons
- VS : degré primaire : les valeurs indiquées reposent sur 33 leçons mais le programme obligatoire est passé à 32 leçons le 1^{er} août 2015.
- VD : école professionnelle : 25 leçons, gymnase : 22 leçons
- ZH : école professionnelle : 26 leçons



2.2.2 Traitement par leçon

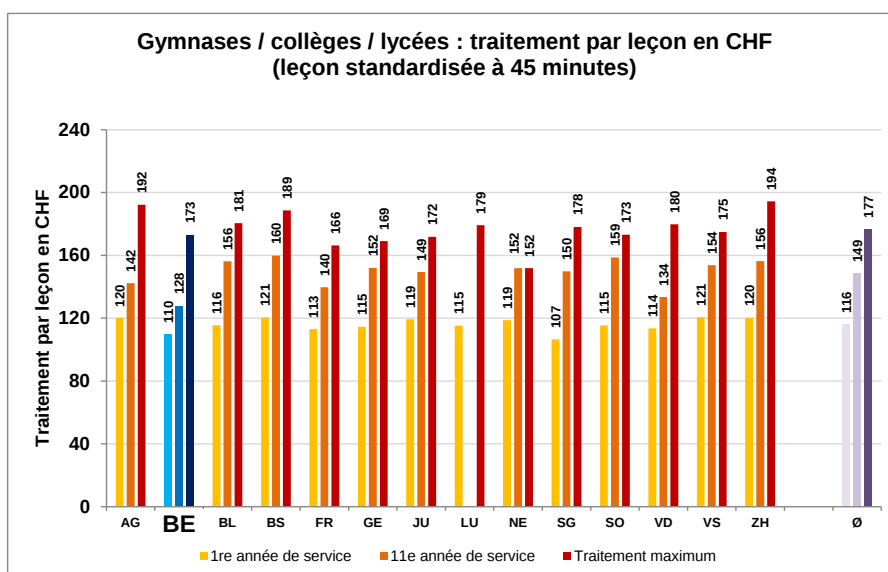
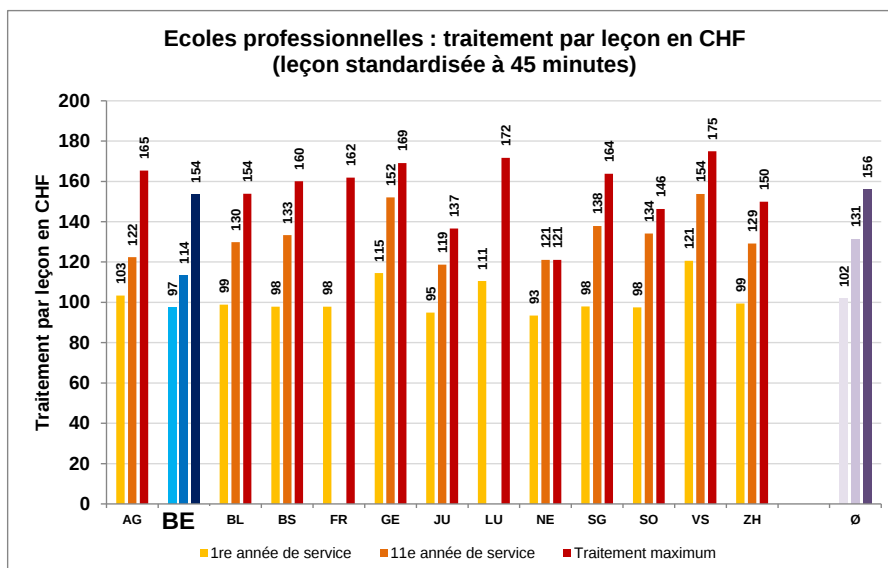
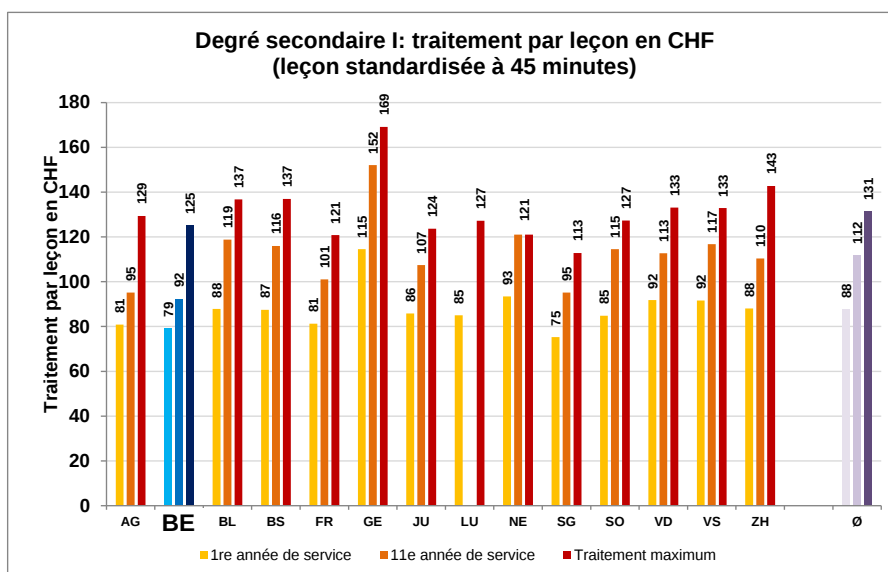
Afin de comparer le nombre de leçons obligatoires par semaine avec le traitement annuel, les traitements cantonaux par leçon (leçon standardisée d'une durée de 45 min.) durant la 1^{re} année et durant la 11^e année de service ainsi que le traitement maximum ont été calculés (cf. fig. 7) :

Figure 7 Traitement par leçon en CHF (leçon standardisée à 45 minutes)²²



²² Remarques :

- Ecoles professionnelles : à l'exclusion du canton de Vaud et, pour la 11^e année de service, à l'exclusion du canton de Fribourg.
- Pour tous les degrés scolaires : pour la 11^e année de service, à l'exclusion du canton de Lucerne.
- Pour tous les degrés d'enseignement, la moyenne arithmétique a été calculée comme suit : nombre total de cantons (Berne inclus) divisé par le nombre de cantons ayant indiqué une valeur.



En ce qui concerne les 1^{re} et 11^e années de service ainsi que le traitement maximal, on peut en conclure ce qui suit pour le canton de Berne :

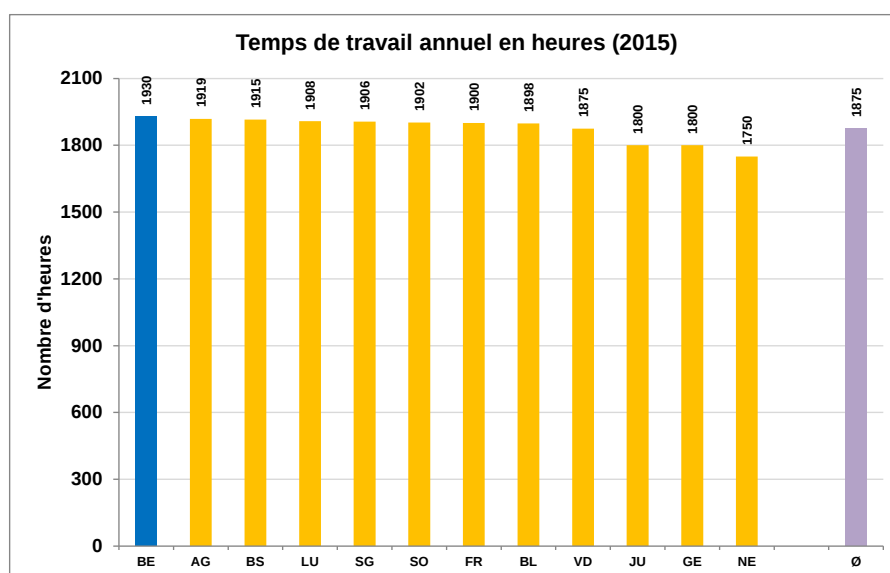
Pour la grande majorité des résultats, la situation est comparable à celle du classement des salaires annuels. Seule exception : le traitement par leçon des enseignants et enseignantes d'école professionnelle et de gymnase en début de carrière. Bien que les traitements de départ présentés dans les figures 4 et 5 pour les gymnases se situent dans la moyenne, les traitements par leçon sont en dessous de la moyenne en raison du nombre élevé de leçons obligatoires (cf. fig. 6).

2.2.3 Temps de travail annuel en heures

Le taux d'activité d'un membre du corps enseignant est généralement fixé sur la base du nombre de leçons qu'il doit dispenser. Toutefois, le mandat professionnel tel qu'il est analysé au chapitre 2.3 ne se limite pas seulement aux leçons effectivement dispensées mais comprend également d'autres tâches. Ainsi, les enseignants et enseignantes sont tenus d'assister aux séances du collège de discipline, de travailler en équipe et de suivre des formations continues internes. Par conséquent, le temps de travail d'un enseignant ou d'une enseignante ne doit pas être fixé sur la seule base du nombre de leçons par année scolaire mais aussi sur celle d'un temps de travail annuel préalablement défini.

La majorité des cantons interrogés (près de 86 %, dont le canton de Berne) a indiqué que le temps de travail annuel était défini. Celui-ci est soit fixé par voie d'ordonnance (comme dans le canton de Berne), soit recalculé chaque année. Selon les valeurs indiquées pour l'année 2015, le canton de Berne se révèle être l'employeur qui prévoit le temps de travail annuel le plus élevé (cf. fig. 8). La valeur bernoise est bien supérieure à la moyenne intercantonale.

Figure 8 Temps de travail annuel en heures pour l'année 2015²³



²³ Le canton de Neuchâtel a indiqué un temps de travail annuel compris entre 1700 et 1800 heures. Le graphique se base sur la moyenne de ces deux valeurs. Pour le canton de Soleure, la valeur indiquée concerne l'école obligatoire (aucune indication concernant le degré secondaire II). Les cantons du Valais et de Zurich ne figurent pas dans le graphique.

2.2.4 Description des autres aspects liés au temps de travail

En ce qui concerne le temps de travail, des facteurs autres que le nombre de leçons et le temps de travail annuel mais présentant un caractère instrumental ont été étudiés dans le cadre de l'enquête. Ils permettent en particulier aux autorités d'engagement et aux directions d'école d'avoir une certaine liberté dans l'aménagement du temps de travail du corps enseignant. Il s'agit notamment de la saisie du temps de travail, de l'obligation de présence pour certains jours ou certaines périodes / vacances scolaires et de l'octroi de demi-journées libres.

a. Saisie du temps de travail

Aucun des cantons interrogés n'oblige le corps enseignant à saisir ses horaires de travail.

b. Obligation de présence

Dans quelque 71 pour cent des cantons interrogés, les autorités d'engagement et les directions d'école ont la possibilité d'obliger les enseignants et les enseignantes à être présents certains jours ou pendant les vacances scolaires (cf. tab. 8).

Tableau 8 Obligation de présence pour certains jours ou certaines périodes / vacances scolaires

	Canton	Nombre
Oui	AG, BE, BL, BS, FR, GE, JU, LU, SG, VD	10
Non	NE, SO, VS (les dispositions légales prévoient que les enseignant-e-s se tiennent à la disposition de la direction d'école durant la semaine suivant la fin de l'année scolaire ainsi que durant la semaine précédant la rentrée scolaire), ZH	3

L'étendue de cette obligation de présence varie selon les cantons et peut aller de plusieurs jours à 190 heures par année scolaire. Dans le canton de Berne, les directions d'école peuvent faire appel aux membres du corps enseignant pendant les vacances scolaires ou les samedis jusqu'à concurrence de cinq jours ouvrés par année scolaire, pour la planification de l'enseignement et la collaboration au développement de l'enseignement, de l'école et de la qualité ainsi que pour la formation continue.

c. Octroi de demi-journées libres supplémentaires par la commune et l'autorité d'engagement

Dans près de 79 pour cent des cantons interrogés, les communes et les autorités d'engagement peuvent octroyer des demi-journées libres supplémentaires. Dans certains cantons, la réglementation peut toutefois varier en fonction des degrés scolaires (cf. tab. 9). Avec l'octroi de dix demi-journées par an aux établissements de la scolarité obligatoire et aux gymnases, le canton de Berne est compétitif en la matière.

Tableau 9 Possibilité pour les communes et les autorités d'engagement d'autoriser la fermeture des écoles pendant des demi-journées supplémentaires

	Canton	Nombre
Oui	AG (école obligatoire), BE (école obligatoire, gymnases), BL, BS, FR (école obligatoire), JU, NE, SG (école obligatoire), SO (école obligatoire), VD, ZH (école obligatoire)	11
Non	GE, LU, VS	3

2.2.5 Décharge horaire liée à l'âge

A l'exception du canton du Valais, tous les cantons interrogés ont mis en place une décharge horaire liée à l'âge (cf. tab. 10).

Tableau 10 Etendue et forme de la décharge liée à l'âge

Canton	Début de la décharge liée à l'âge	Etendue de la décharge liée à l'âge
AG	Dès 50 ans	1 leçon par semaine
	Dès 60 ans	2 leçons par semaine
BE	Dès 50 ans	4 % du taux d'activité individuel
	Dès 54 ans	8 % du taux d'activité individuel
	Dès 58 ans	12 % du taux d'activité individuel
BL	Dès 55 ans	2 leçons par semaine, mais seulement pour les postes à temps plein ou les postes comprenant 3 leçons en moins au maximum par rapport au poste à temps plein
BS	Dès 55 ans	2 leçons par semaine pour les postes à temps plein, 1 leçon par semaine pour un taux d'activité compris entre 50 et 99 %
FR	Dès 50 ans	2 leçons par semaine pour un taux d'activité de 100 % (temps partiel : décharge proportionnelle au taux d'activité)
GE (école infantine et degré primaire)	Dès 57 ans	Une demi-journée de travail toutes les deux semaines durant les huit premières années pour les enseignant-e-s du degré primaire et les enseignant-e-s spécialisé-e-s
JU	Dès 50 ans	2 leçons en fonction du taux d'activité, qui doit être supérieur à 25 %
LU	Dès 50 ans	2,20 % (soit une semaine du temps de travail réglementaire)
	Dès 60 ans	4,40 % (soit deux semaines du temps de travail réglementaire)
NE	Dès 55 ans	1 leçon par semaine pour un poste à temps plein
	Dès 60 ans	3 leçons par semaine pour un poste à temps plein
SG	Dès 56 ans	6,286 % du temps de travail annuel
	Dès 61 ans	9,429 % du temps de travail annuel
	Ecoles moyennes et écoles professionnelles	Poste à temps plein dès 60 ans : décharge de 12 % de la charge d'enseignement durant cinq ans au maximum.
SO	Dès 58 ans	3 leçons par semaine pour un taux d'activité supérieur à 80 %

Canton	Début de la décharge liée à l'âge	Etendue de la décharge liée à l'âge
VD	3 ans avant le départ à la retraite	6 leçons réparties sur trois ans au plus pour un poste à temps plein
VS	Pas de décharge liée à l'âge	
ZH	Dès 57 ans	Réduction de la charge d'enseignement de 2 leçons par semaine pour un poste à temps plein

En ce qui concerne la décharge horaire liée à l'âge, le canton de Berne est compétitif.

- Comme d'autres cantons, il accorde une décharge horaire dès l'âge de 50 ans. Ailleurs, la décharge est parfois accordée à un âge plus avancé.
- Dans plusieurs cantons, la décharge horaire n'est accordée qu'à partir d'une certaine charge d'enseignement, ce qui n'est pas le cas du canton de Berne, qui ne lie pas l'attribution de la décharge au taux d'activité.
- La plupart des cantons interrogés disposent d'un système de décharge sous forme de leçons attribuées. Par contre, le canton de Berne attribue une décharge correspondant à un pourcentage déterminé du degré d'occupation individuel : celle-ci est de 4 pour cent du taux d'activité individuel dès l'âge de 50 ans (soit une leçon environ pour un poste à temps plein), de 8 pour cent dès l'âge de 54 ans (soit deux leçons environ) et de 12 pour cent dès l'âge de 58 ans. Globalement, la décharge attribuée pour un poste à temps plein est donc importante.

Dans la plupart des cantons (y compris le canton de Berne), la décharge horaire liée à l'âge entraîne une réduction du temps de travail annuel.

2.2.6 Décharges prévues pour les membres du corps enseignant débutants

Comme on peut le voir dans le tableau 11, la majorité des cantons ne proposent pas de décharge directe pour les enseignants et enseignantes débutants. Le canton de Fribourg, quant à lui, dispose d'un certain nombre de demi-journées qui peuvent être attribuées aux enseignants et enseignantes qui débutent pour analyser l'enseignement et participer à des journées de réflexion. Dans le canton de Saint-Gall, les enseignants et enseignantes débutants bénéficient d'une décharge d'une leçon entière ou d'une demi-leçon. Dans le canton de Zurich, les enseignants et enseignantes débutants obtiennent un congé payé de trois semaines pour une formation continue obligatoire.

Tableau 11 Décharges prévues pour les membres du corps enseignant débutants

	Canton	Nombre
Oui	FR (degré primaire) : 5 demi-journées pour analyser l'enseignement et une matinée pour participer à une journée de réflexion)	3
	SG (école obligatoire) : une leçon ou une demi-leçon accordée aux enseignant-e-s qui débutent	
	ZH : congé payé pour une formation continue	

	Canton	Nombre
	obligatoire (3 semaines)	
Non	AG, BE, BL, BS, GE, FR (sec. I et sec. II), JU, LU, NE, SO, VD, VS	12

Plusieurs cantons ont toutefois indiqué dans le cadre de l'enquête qu'ils pouvaient mettre à la disposition des enseignants et enseignantes débutants un mentor.

Cette possibilité existe aussi dans le canton de Berne. Les mentors y sont financés par l'intermédiaire d'un pool consacré aux tâches spéciales dans une école (p. ex. développement de l'école et de la qualité, planification horaire, etc.). Compte tenu des moyens réduits de ce pool, le soutien des enseignants et enseignantes débutants est donc en concurrence avec les autres tâches également financées via ce pool.

2.2.7 Reconnaissance et valorisation de certaines fonctions

Outre la rémunération de l'activité d'enseignement et des tâches qui y sont liées, de nombreux cantons disposent de réglementations complémentaires qui permettent de reconnaître et valoriser des fonctions spécifiques comme la fonction de maître ou maîtresse de classe ou la gestion d'une classe à degrés multiples. Ces aspects ne concernent en général qu'une partie du corps enseignant, mais ils permettent d'évoluer sur le plan professionnel.

a. Fonction de maîtrise de classe

Comme le montre le tableau 12 la fonction de maître ou de maîtresse de classe est valorisée dans près de 86 pour cent des cantons interrogés (dont le canton de Berne).

Tableau 12 Fonction de maître ou de maîtresse de classe

	Canton	Nombre
Oui	AG (école obligatoire), BE, BL, FR (degrés secondaires I et II), GE, JU (sec. I), LU, NE, SG, SO (école obligatoire), VD, VS	12
Non	BS, ZH	2

Cette valorisation a lieu sous forme de décharge horaire (leçons ou part du taux d'activité) dans la plupart des cantons. Dans le canton de Berne, les maîtres et maîtresses de classe des établissements de la scolarité obligatoire et des gymnases obtiennent une leçon supplémentaire par semaine pour l'exercice de cette fonction, ceux des écoles professionnelles une demi-leçon s'ils exercent cette fonction dans une classe duale et une leçon entière s'ils exercent dans une classe à plein temps.

b. Gestion de classes à effectifs élevés

Le tableau 13 montre qu'à peine 29 pour cent des cantons interrogés (canton de Berne inclus) prévoient des mesures pour indemniser la gestion de classes à effectifs élevés. Là aussi, ces mesures peuvent varier en fonction du degré d'enseignement. Dans les cantons qui ont décrit

en détail les mesures appliquées, l'indemnisation ne se fait pas à l'échelle individuelle mais se traduit par un ajustement du cadre structurel : des leçons supplémentaires sont attribuées aux classes concernées en fonction des effectifs. Cela permet notamment de scinder les classes en deux ou de faire appel à un enseignant ou une enseignante supplémentaire. C'est notamment le cas dans le canton de Berne, dans lequel ces leçons supplémentaires peuvent être octroyées par les inspecteurs et inspectrices scolaires dans les établissements de la scolarité obligatoire.

Tableau 13 Gestion de classes à effectifs élevés

	Canton	Nombre
Oui	AG (école obligatoire, écoles professionnelles), BE (école obligatoire), SG, ZH (école obligatoire)	4
Non	BL, BS, FR, GE, JU, LU, NE, SO, VD, VS	10

c. Encadrement de classes à degrés multiples

A peine 29 pour cent des cantons interrogés (dont le canton de Berne) prévoient des dispositions permettant de valoriser l'encadrement de classes à degrés multiples (cf. tab. 14). Celles-ci consistent notamment à attribuer des leçons supplémentaires aux classes concernées ou à ajuster la taille des classes. Dans le canton de Berne, des leçons supplémentaires sont octroyées aux classes à degrés multiples.

Tableau 14 Encadrement de classes à degrés multiples

	Canton	Nombre
Oui	AG, BE, BL, SG	4
Non	BS, FR, GE, JU, LU, NE, SO, VD, VS, ZH	10

2.2.8 Congés payés de courte durée

En ce qui concerne la possibilité d'octroyer des congés payés de courte durée, les dispositions appliquées varient fortement d'un canton à l'autre. Ces congés ne sont toutefois pas toujours comparables car certains congés peuvent recouvrir des réalités très différentes. Une sélection de congés payés de courte durée figure à l'annexe 1.

2.3 Mandat professionnel

Le mandat professionnel décrit les tâches et les obligations des membres du corps enseignant. Il s'agit donc d'un précieux instrument de conduite pour les autorités d'engagement et les directions d'école. Pour les enseignants et enseignantes, il s'agit d'une aide pour définir les activités devant être réalisées.

a. Prescription d'un mandat professionnel par le canton

Dans tous les cantons interrogés, le travail des membres du corps enseignant repose sur un mandat professionnel défini. La description des champs d'activité varie d'un canton à l'autre. Dans tous les cantons, le mandat professionnel prévoit toutefois une mission d'enseignement

et d'éducation pour les enseignants et enseignantes. En règle générale, ce volet comprend le temps de préparation et de suivi des leçons ainsi que la planification et l'organisation des manifestations scolaires. Par ailleurs, les membres du corps enseignant sont tenus de suivre des formations continues. Le mandat professionnel prévoit parfois des tâches supplémentaires, notamment dans le domaine de la collaboration avec les parents et les autorités, de la participation à des projets de développement scolaire et du travail en équipe.

b. Temps consacré aux différents volets du mandat professionnel

Comme le montre le tableau 15, le temps devant être consacré aux différents volets du mandat professionnel a été défini dans environ 71 pour cent des cantons interrogés. Dans ces cantons, les dispositions prévues sont généralement semblables. Le volet le plus important est l'activité d'enseignement, qui représente entre 80 et 88 pour cent du temps de travail annuel dans ces cantons. Dans le canton de Berne, cette valeur s'élève à 85 pour cent.

Tableau 15 Prescriptions concernant le temps qui doit être consacré à chaque volet du mandat

	Canton	Nombre
Oui	AG, BE, BL, FR, JU, LU, SG, SO, VD, VS	10
Non	GE, NE, ZH	3
Aucune indication	BS	1

2.4 Prestations sociales et prestations complémentaires de l'employeur

Les prestations sociales et les prestations complémentaires allouées par l'employeur jouent un rôle important dans les conditions d'engagement. Bon nombre de ces prestations sont régies par la loi, notamment la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité, la protection en cas d'accident ou de maladie, les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité, l'assurance-chômage ainsi que les allocations familiales. On compte notamment parmi les prestations sociales complémentaires allouées sur une base facultative les indemnités de repas.

Certains thèmes comme l'assurance vieillesse et survivants, l'assurance invalidité et l'assurance chômage ne figurent pas dans le tableau 1 (thèmes de l'enquête). Ils ne font pas l'objet de l'enquête car les prestations de ces assurances sociales et les cotisations qui doivent être versées par les employeurs et les employés sont régies par le droit fédéral. Elles ne diffèrent donc pas d'un canton à l'autre. Il en va de même pour les allocations pour perte de gain en cas de service. La prévoyance professionnelle est développée dans le chapitre 2.5.

Il existe toutefois des différences cantonales dans certains domaines tels que le droit au traitement en cas de maladie ou d'accident, les congés de maternité ainsi que les allocations familiales. Ces différences sont présentées ci-après.

2.4.1 Versement du traitement en cas de maladie ou d'accident et assurance indemnités journalières

Si une personne se trouve dans l'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident, le versement du traitement est garanti pendant un certain temps par l'employeur.

L'analyse des résultats montre que le versement du traitement est maintenu pendant 24 mois au maximum dans près de 86 pour cent des cantons interrogés (cf. annexe 2). Le canton de Berne en fait également partie. Dans certains cantons, cette durée est plus courte.

Durant les premiers mois, la plupart des cantons versent la totalité du salaire. Dans les mois qui suivent, le traitement versé correspond généralement à un certain pourcentage du traitement ordinaire (entre 75 et 90 pour cent). Dans le canton de Berne, le traitement versé en cas de maladie ou d'accident représente 100 pour cent du traitement initial pendant les douze premiers mois et 90 pour cent entre le 13^e et le 24^e mois.

Le droit au traitement doit être étudié en relation avec une éventuelle assurance indemnités journalières souscrite par l'employeur. La souscription d'une telle assurance n'est pas prescrite par la loi mais est souvent prévue par l'employeur. Selon le tableau 16, quelque 57 pour cent des cantons interrogés ont conclu une telle assurance. Il n'est pas possible de tirer des conclusions définitives sur l'assurance indemnités journalières car on ne connaît ni les prestations couvertes par les primes, ni les éventuels délais de carence (période qui démarre au jour de la date d'effet du contrat et pendant laquelle certaines prestations d'assurance ne sont pas fournies).

Tableau 16 Assurance indemnités journalières²⁴

Canton	Possibilité de souscrire une assurance indemnités journalières?	Prime en pour-cent (les valeurs indiquées peuvent se référer au salaire brut ou au salaire net)	
		à la charge de l'employé-e	à la charge de l'employeur
AG	Oui	0,270	0,270
BE	Oui	0,183	0,183
BL*	Oui	0,000	0,442
BS	Oui	0,000	0,035
FR	Oui	0,150	0,000
GE	Oui	0,100	0,000
JU	Oui	0,000	0,940
LU	Non	--	--
NE	Non	--	--
SG (sec. II)	Non	--	--
SO	Oui	Aucune indication (répartition : 50/50)	Aucune indication (répartition : 50/50)
VD	Non	--	--
VS	Non	--	--
ZH	Non	--	--

²⁴ Dans les cantons de Bâle-Campagne et de Saint-Gall, les enseignants et enseignantes engagés par la commune peuvent être soumis à une réglementation différente.

2.4.2 Assurances

a. Assurance accidents non professionnels

Tous les cantons interrogés ont conclu une assurance couvrant les accidents non professionnels. Celle-ci n'est pas obligatoire. Comme on peut le voir dans le tableau 17 le canton de Berne prend à sa charge la moitié des primes. Globalement, la somme des primes versées dans le canton de Berne pour l'assurance accidents non professionnels est basse en comparaison d'autres cantons. Les différentes prestations fournies (p. ex. hospitalisation en division commune, semi-privée ou privée) ne peuvent pas être évaluées dans le cadre de l'enquête.

Tableau 17 Assurance accidents non professionnels

	Prime à la charge de l'employé-e	Prime à la charge de l'employeur	Total de la part de la prime au titre de l'assurance accidents non professionnels
AG	0,790	0,000	0,790
BE	0,330	0,330	0,660
BL	0,840	0,000	0,840
BS	0,470	1,400	1,870
FR	0,703 (1,30 pour les enseignant-e-s des écoles professionnelles)	0,000	0,703 (1,30 pour les enseignant-e-s des écoles professionnelles)
GE	0,900	0,000	0,900
JU	1,030	0,000	1,030
LU	0,870	0,000	0,870
NE	0,770	0,080	0,850
SG (sec. II) ²⁵	0,800	0,100	0,900
SO	Valeur non indiquée, mais prime entièrement à la charge de l'employé-e	--	--
VD	0,860	0,000	0,860
VS	1,060	0,270	1,330
ZH	0,380	0,380	0,760

b. Assurance complémentaire LAA

Une assurance accident complémentaire aide à financer les frais médicaux, les prestations d'indemnités journalières, l'invalidité, etc. La moitié des cantons interrogés a souscrit une assurance complémentaire, 30 pour cent n'en a souscrit aucune et 20 pour cent n'ont pas répondu (cf. tab. 18). Les données fournies étant incomplètes, il n'est pas possible de faire d'autres comparaisons.

²⁵ Les enseignants et enseignantes engagés par la commune peuvent être soumis à une réglementation différente.

Tableau 18 Assurance complémentaire LAA

	Canton	Nombre
Oui	BE, BL, BS, JU, SO, SG, ZH	7
Non	AG, GE, LU, NE, VD, VS	6
Aucune indication	FR	1

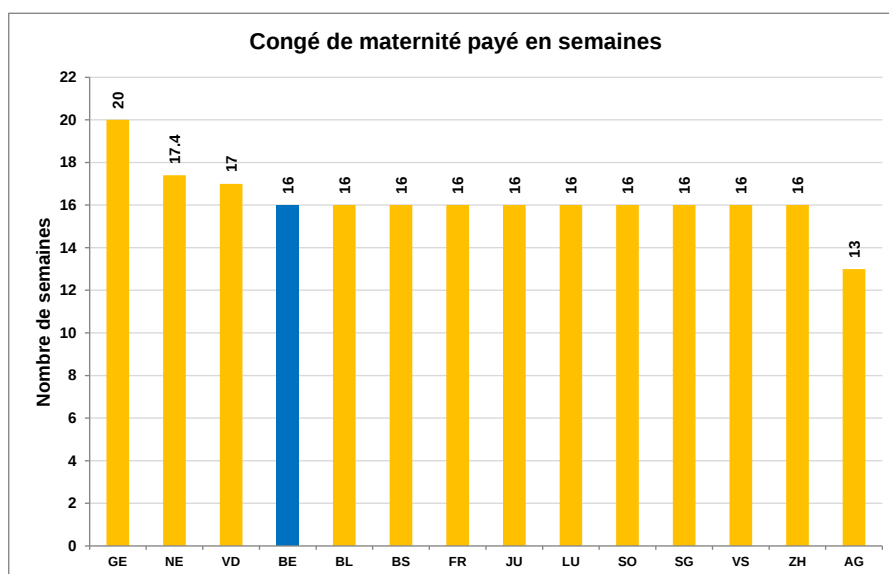
2.4.3 Congé de maternité et congé de paternité

a. Congé de maternité

Les conditions régissant la durée du congé de maternité sont compétitives dans le canton de Berne. Le congé de maternité dure 16 semaines, comme dans la plupart des autres cantons évalués (cf. fig. 9).

Dans ce contexte, il serait également pertinent de comparer le montant du traitement versé pendant le congé de maternité mais les données correspondantes n'ont pas été relevées dans le cadre de l'enquête.

Figure 9 Congé de maternité payé (en semaines)²⁶

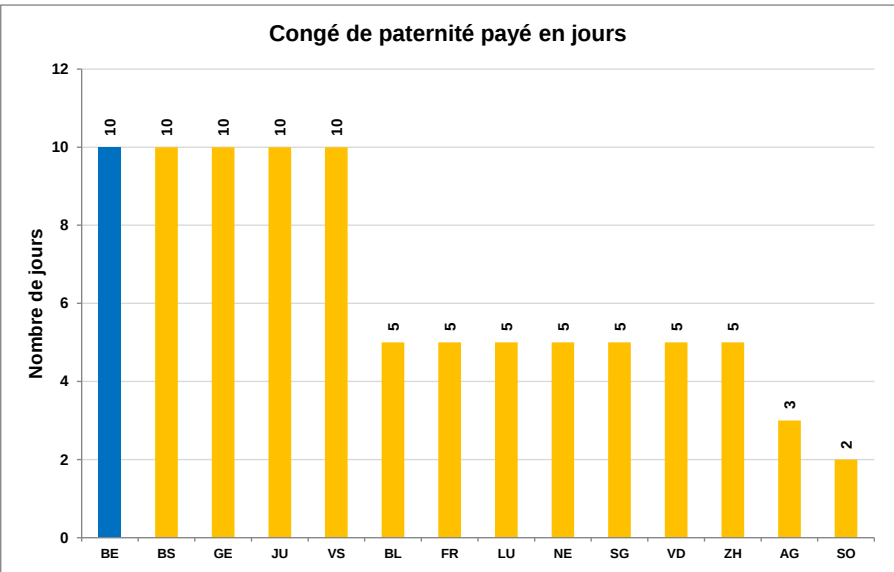


b. Congé de paternité

Le canton de Berne prévoit, comme d'autres cantons, un congé de paternité de dix jours. C'est la durée la plus élevée parmi les cantons ayant participé à l'enquête (cf. fig. 10). En faisant passer ce nombre de deux à dix au 1^{er} janvier 2015, le canton de Berne a considérablement amélioré ses conditions d'engagement.

²⁶ Le chiffre indiqué pour le canton d'Argovie correspond à 13 semaines d'école ; les vacances scolaires (durant lesquelles l'enseignante ne doit pas travailler) tombant durant le congé s'ajoutent à celui-ci.

Figure 10 Congé de paternité (en jours)



2.4.4 Allocation de naissance

Contrairement à quelque 57 pour cent des cantons interrogés, le canton de Berne n’octroie aucune allocation de naissance (cf. tab. 19). Cette allocation se situe entre 500 et 2000 francs (moyenne arithmétique : CHF 1250). Certains cantons versent une allocation plus importante en cas de naissance multiple.

Tableau 19 Allocation de naissance

	Canton	Nombre
Oui	FR, GE, JU, LU, NE, SG, VD, VS	8
Non	AG, BE, BL, BS, SO, ZH	6

2.4.5 Allocations familiales et allocations d’entretien

a. Allocations familiales

En vertu de la loi fédérale du 24 mars 2006 sur les allocations familiales (loi sur les allocations familiales, LAFam ; RS 836.2), tout enfant donne droit à des allocations familiales mensuelles. En vertu de la LAFam, ces allocations comprennent l’allocation pour enfant²⁷ ainsi que l’allocation de formation professionnelle²⁸.

La LAFam fixe le montant minimum des allocations. Les cantons fixent le montant des allocations familiales pour tous les employeurs installés dans le canton ; il correspond au moins au montant minimum prévu par le droit fédéral.

²⁷ L’allocation pour enfant est octroyée dès la naissance de celui-ci, jusqu’à la fin du mois au cours duquel il atteint l’âge de 16 ans. Si l’enfant est incapable d’exercer une activité lucrative, l’allocation est versée jusqu’à l’âge de 20 ans..

²⁸ L’allocation de formation professionnelle est octroyée à partir du mois qui suit celui au cours duquel l’enfant atteint l’âge de 16 ans jusqu’à la fin de sa formation, mais au plus tard jusqu’à la fin du mois au cours duquel il atteint l’âge de 25 ans.

Le tableau 20 fait état du montant des allocations familiales versées dans les cantons. Dans le canton de Berne, les allocations familiales s'élèvent à 230 francs par mois et l'allocation de formation professionnelle à 290 francs par mois. Ces montants relevés en 2014 sont moyens, voire élevés par rapport aux montants pratiqués dans les autres cantons.

Tableau 20 Allocations familiales (allocation pour enfant et allocation de formation professionnelle) en francs

	Allocation pour enfant	Allocation de formation professionnelle
LAFam	200	250
AG	200	250
BE	230	290
BL	200	250
BS	200	250
FR	245 (dès le 3 ^e enfant : 265)	305 (dès le 3 ^e enfant : 325)
GE	300 (dès le 3 ^e enfant : 400)	400 (dès le 3 ^e enfant : 500)
JU	250	300
LU	200 (dès 12 ans : 210)	250
NE	220 (dès le 3 ^e enfant : 250)	300 (dès le 3 ^e enfant : 330)
SG	200	250
SO	200	250
VD	230 (dès le 3 ^e enfant : 370)	300 (dès le 3 ^e enfant : 440)
VS	275 (dès le 3 ^e enfant : 375)	425 (dès le 3 ^e enfant : 525)
ZH	200 (dès 12 ans : 250)	250

b. Allocation d'entretien

Le versement d'une allocation d'entretien n'est pas obligatoire. Il s'agit d'une prestation de l'employeur qui peut être versée en complément des allocations familiales. Près de 43 pour cent des cantons ayant participé à l'enquête versent une telle allocation et quelque 14 pour cent n'en versent pas. Les autres cantons n'ont pas fourni d'indications à ce sujet (cf. tab. 21).

Tableau 21 Allocation d'entretien

	Canton	Nombre
Oui	BE, BL, BS, FR, LU, NE	6
Non	GE, JU	2
Aucune indication	AG, SG, SO, VD, VS, ZH	6

Les montants des allocations d'entretien indiqués par les cantons figurent dans le tableau 212.

Tableau 22 Montant de l'allocation d'entretien²⁹

	Allocation d'entretien en CHF, indépendamment du nombre d'enfants	Allocation d'entretien en fonction du nombre d'enfants en CHF			
		1 enfant	2 enfants	3 enfants	4 enfants
BE	--	3000 (par an) 250 (par mois)	2160 (par an) 180 (par mois)	1320 (par an) 110 (par mois)	480 (par an) 40 (par mois)
BL	De 329 à 428 (par mois)	--	--	--	--
BS	--	4932 (par an) 411 (par mois)	6033 (par an) 503 (par mois)	6456 (par an) 538 (par mois)	6792 (par an) 566 (par mois)
FR	--	L'allocation se monte à 150 francs pour chacun des deux enfants les plus âgés et à 75 francs pour les autres.			
LU	3000 (par an) 250 (par mois)	--			
NE	--	1620 (par an et par enfant) 135 (par mois et par enfant)			

2.5 Prévoyance professionnelle

2.5.1 Importance de la prévoyance professionnelle

La prévoyance professionnelle constitue, à l'instar des prestations sociales et des prestations complémentaires abordées au chapitre précédent, une mesure essentielle d'assurance sociale. Elle peut être considérée comme la plus importante des prestations salariales complémentaires versées par l'employeur. Les cantons interrogés lui consacrent en moyenne plus de 10 pour cent du salaire AVS.

Complément du premier pilier, la prévoyance professionnelle vise, en tant que deuxième pilier, à permettre aux assurés de maintenir leur niveau de vie de manière appropriée. Elle propose en outre une couverture financière pour la vieillesse et en cas d'invalidité et de décès.

La loi fédérale du 25 juin 1982 sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP ; RS 831.40) définit les prestations minimales qu'une institution de prévoyance doit fournir en matière de prévoyance professionnelle mais ne donne que très peu d'indications quant aux cotisations à prélever. Les données les plus importantes concernant ces dernières sont fournies à l'article 66 LPP, stipulant que l'employeur doit prendre en charge au moins la moitié de l'ensemble des cotisations versées à la caisse de pension.

Il existe en Suisse de nombreux modèles de gestion d'une caisse de pension, qui s'appuient sur la primauté des prestations ou celle des cotisations. Toutefois, toutes les institutions cantonales de prévoyance ont en commun le fait que les prestations fournies dépassent largement les prestations minimales définies par la LPP.

²⁹ Dans certains cantons, l'allocation est versée proportionnellement au taux d'activité de l'employé-e.

2.5.2 Etude comparative

La présente étude ne vise pas à établir un classement des différentes caisses de pension. Il s'agit davantage de répondre à la question suivante : la prévoyance professionnelle du corps enseignant bernois (assurance auprès de la Caisse d'assurance du corps enseignant bernois [CACEB])³⁰ est-elle concurrentielle par rapport aux autres cantons ? Pour y répondre, des critères quantitatifs et qualitatifs ont été examinés et commentés. Le deuxième pilier se trouvant actuellement dans une période charnière, il est important de rappeler que les résultats de la comparaison ainsi que les conclusions qui en sont tirées reflètent une situation à un instant t. Ainsi, les classements des différentes institutions cantonales de prévoyance établis ci-après peuvent changer dans quelques années³¹.

Les critères quantitatifs examinés (chap. 2.5.3) sont les cotisations de l'employeur et de l'employé ainsi que les prestations de vieillesse extrapolées. Pour ce qui concerne les cotisations, notre approche consiste à considérer qu'il est plus attractif pour l'employé que les cotisations de l'employeur soient plus élevées que celles de l'employé. Pour chaque institution cantonale de prévoyance, les cotisations et les prestations de vieillesse sont calculées pour trois profils types selon une même échelle de mesure.

Les aspects qualitatifs relatifs aux caisses de pension (chap. 2.5.4) sont des éléments qui jouent un rôle indirect sur l'attractivité des conditions d'engagement. Il s'agit de la primauté des prestations de vieillesse, l'âge ordinaire de la retraite et une éventuelle participation du canton au financement d'une rente de raccordement.

2.5.3 Aspects quantitatifs

2.5.3.1 Hypothèse de calcul et données relevées

a. Hypothèse de calcul

Pour chaque institution cantonale de prévoyance, la comparaison des cotisations et des prestations de vieillesse est réalisée selon une même échelle de mesure pour les trois profils suivants :

- Personne A avec un salaire AVS de 50 000 francs (degré d'occupation de 50 %)
- Personne B avec un salaire AVS de 80 000 francs (degré d'occupation de 70 %)
- Personne C avec un salaire AVS de 120 000 francs (degré d'occupation de 100 %)

Pour permettre une comparaison des données, des hypothèses de calcul identiques ont été posées pour les trois profils (personne A, B et C), à savoir :

³⁰ La plupart des enseignants et enseignantes bernois sont assurés auprès de la CACEB. Pour des raisons historiques, les autres sont assurés auprès de la Caisse de pension bernoise (CPB).

³¹ Le canton de Berne est conscient que, depuis que cette comparaison a été menée avec comme date de référence le 1^{er} août 2015, certaines caisses de pension ont adapté leur plan de prévoyance ou ont déjà décidé et annoncé des modifications. Ainsi, la caisse de pension du canton de Bâle-Ville est passée à la primauté des cotisations au 1^{er} janvier 2016 et la caisse de pension du canton de Zurich va augmenter considérablement les cotisations d'épargne à compter du 1^{er} janvier 2017 et, dans le même temps, réduire le taux de conversion pour un départ à la retraite à 65 ans (de 6,20 à 4,87 %).

- Carrière professionnelle avec entrée dans la prévoyance professionnelle à l'âge de 25 ans et départ à la retraite à 65 ans, sans lacune de cotisation (soit 40 années de cotisation)
- Taux d'intérêt de projection de 0 pour cent
- Progression salariale de 0 pour cent

Pour pouvoir tenir compte des différents montants de coordination, l'ensemble des cotisations et des prestations sont converties en pourcentage du salaire AVS. Les cotisations indiquées en pourcentage expriment la moyenne des cotisations sur toute la durée de la carrière professionnelle supposée, soit entre 25 et 65 ans.

b. Données relevées au 1^{er} août 2015

Les calculs se basent sur les données transmises à la Direction de l'instruction publique par les institutions de prévoyance. Certaines informations publiques ont également été ponctuellement utilisées, à titre complémentaire. Dans le domaine de la prévoyance professionnelle également, le 1^{er} août 2015 vaut comme date de référence pour les bases légales. Dans les cas où plusieurs plans d'épargne étaient proposés, c'est le plan standard qui a été retenu.

c. Institutions de prévoyance participantes

La comparaison porte sur les institutions cantonales de prévoyance des cantons ayant participé à l'enquête. Au moment de l'enquête, le système de primauté des prestations était appliqué par les caisses de pension de cinq cantons (Bâle-Ville, Fribourg, Genève, Neuchâtel, Vaud), tandis que la primauté des cotisations prévalait dans les neuf autres cantons interrogés (Argovie, Berne, Bâle-Campagne, Jura, Lucerne, Saint-Gall, Soleure, Valais, Zurich).

Dans le système de primauté des prestations, la rente de vieillesse est un pourcentage fixe du salaire annuel assuré. Dans le système de primauté des cotisations, le montant de la rente de vieillesse s'obtient en multipliant le capital de prévoyance à disposition lors du départ à la retraite par le taux de conversion réglementaire.

Etant donné que les institutions de prévoyance appliquant le système de primauté des prestations prélèvent en règle général un montant total unique et que la part des différentes catégories de cotisation (cotisations d'épargne, primes de risque, coûts administratifs, etc.) ne fait généralement pas partie des informations accessibles au public, les caisses de pension appliquant le système de primauté des prestations ne sont prises en compte dans les comparaisons suivantes que si cela est pertinent et ne fausse pas les résultats. La CACEB est la seule caisse de pension, parmi les institutions ayant participé à l'enquête, dont les assurés sont exclusivement des enseignants et enseignantes.

2.5.3.2 Cotisations totales de l'employeur

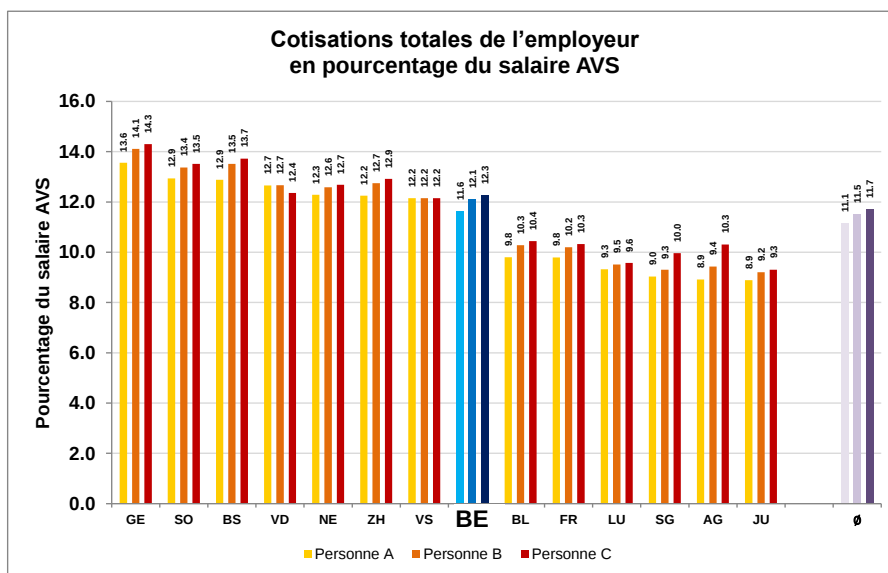
Les cotisations totales de l'employeur correspondent à la moyenne de toutes les cotisations versées par l'employeur calculée en tenant compte de l'échelle de mesure unique pour les trois profils. Elles englobent :

- les cotisations d'épargne et les primes de risque pour le financement des prestations de prévoyance en cas de vieillesse, d'invalidité et de décès (il s'agit de la part la plus importante des cotisations totales) ;
- les cotisations destinées à couvrir les coûts administratifs ;

- les cotisations d'assainissement ou de financement éventuelles si l'institution de prévoyance est soumise à un programme d'assainissement ou doit atteindre le taux de couverture visé dans le système de la capitalisation partielle.

La figure 11 présente les valeurs correspondantes pour les différentes caisses de pension : comme on peut le voir, les employeurs investissent entre 9 et 14 pour cent du salaire AVS pour la caisse de pension. S'agissant de la CACEB, ce taux gravite autour des 12 pour cent pour les trois profils, une valeur légèrement supérieure à la moyenne.

Figure 11 Cotisations totales de l'employeur, en pourcentage du salaire AVS

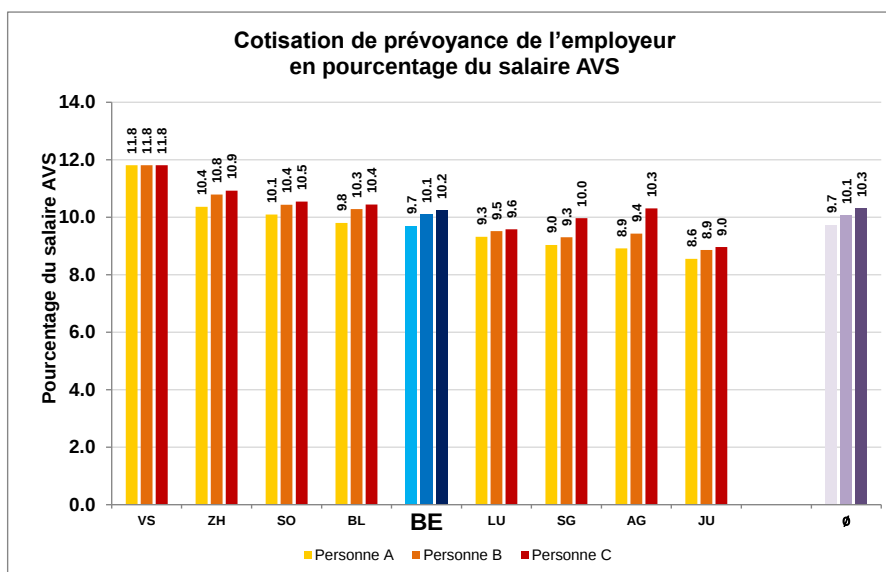


Cependant, même si, d'une manière générale, les assurés profitent d'une valeur élevée des cotisations totales de l'employeur, cette constatation doit être relativisée dans la mesure où les cotisations totales de l'employeur comprennent aussi des parts de cotisations qui ne sont pas directement utiles aux assurés à titre individuel. C'est notamment le cas des cotisations d'assainissement et de financement. Les cotisations de financement de l'employeur consacrées à l'amélioration du taux de couverture représentent 2 pour cent du salaire AVS dans le cas de la CACEB, soit un sixième des cotisations totales de l'employeur.

2.5.3.3 Cotisations de prévoyance de l'employeur

On entend par cotisations de prévoyance de l'employeur les cotisations d'épargne et les primes de risque. Ces cotisations permettent de financer les prestations de prévoyance et exercent une influence directe sur le niveau de prestations d'une caisse de pension. Etant donné que les caisses de pension appliquant le système de primauté des prestations n'indiquent souvent qu'un montant total, conformément à leur réglementation, la figure 12 ci-après porte uniquement sur les caisses de pension avec système de primauté des cotisations.

Figure 12 Cotisations de prévoyance de l'employeur, en pourcentage du salaire AVS



Avec des cotisations de prévoyance s'élevant à 10 pour cent du salaire AVS, la CACEB est dans la moyenne des caisses de pension avec système de primauté des cotisations. Il convient de souligner que, dans les cinq caisses de pension qui appliquent le système de primauté des prestations, les prestations de prévoyance de l'employeur sont en moyenne plus élevées.

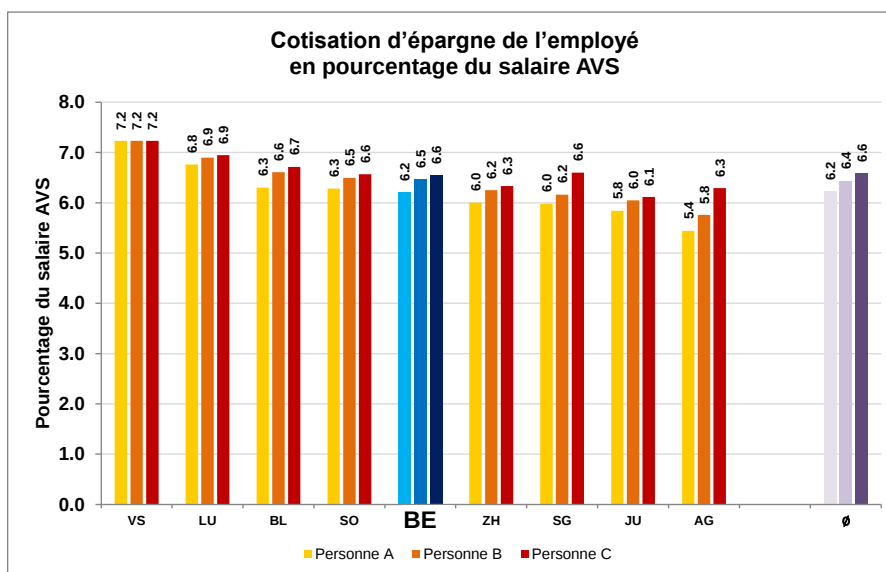
2.5.3.4 Cotisations d'épargne de l'employé

Dans le système de primauté des cotisations, les cotisations d'épargne de l'employeur et de l'employé sont créditées sur le compte d'épargne individuel³². Bien qu'il soit toujours intéressant pour l'employé que son employeur verse des cotisations d'épargne élevées, des cotisations élevées pour l'employé peuvent être considérées comme avantageuses (crédit plus important sur le compte d'épargne) ou désavantageuses (déductions salariales plus élevées), selon le point de vue adopté. Par conséquent, il est important de nuancer les résultats d'une comparaison des cotisations d'épargne de l'employé. Il faut également tenir compte du fait que les employés peuvent en règle générale effectuer des versements facultatifs. Une autre possibilité est de plus en plus répandue : celle de choisir parmi plusieurs plans d'épargne prévoyant des cotisations d'épargne différentes. Si l'employé estime que ses cotisations d'épargne sont trop basses, il peut généralement améliorer sa propre prévoyance au moyen de cotisations facultatives.

La figure 13 présente les cotisations d'épargne de l'employé. Pour les trois profils, la CACEB se situe dans la moyenne des caisses de pension avec système de primauté des cotisations. Pour cette comparaison également, les cotisations dues au cours d'une carrière professionnelle de 40 ans sont exprimées en pourcentage du salaire AVS.

³² Parmi les caisses de pension qui ont participé à l'enquête et appliquent le système de primauté des cotisations, seule la caisse de pension du canton de Soleure pratique des redistributions entre les différents groupes d'âge (financement collectif) au cours du processus d'épargne. Dans les autres caisses de pension avec système de primauté des cotisations, les cotisations d'épargne sont intégralement créditées au capital-épargne pour toutes les catégories d'âge. Par ailleurs, le terme de « capital-épargne » est employé dans la présente étude pour désigner une prestation de libre passage, ce à des fins d'harmonisation et de simplification (il est assimilable au capital de prévoyance et à la valeur actuelle des prestations acquises [primauté des prestations] de l'assuré).

Figure 13 Cotisations d'épargne de l'employé, en pourcentage du salaire AVS



2.5.3.5 Cotisations de l'employé hors épargne

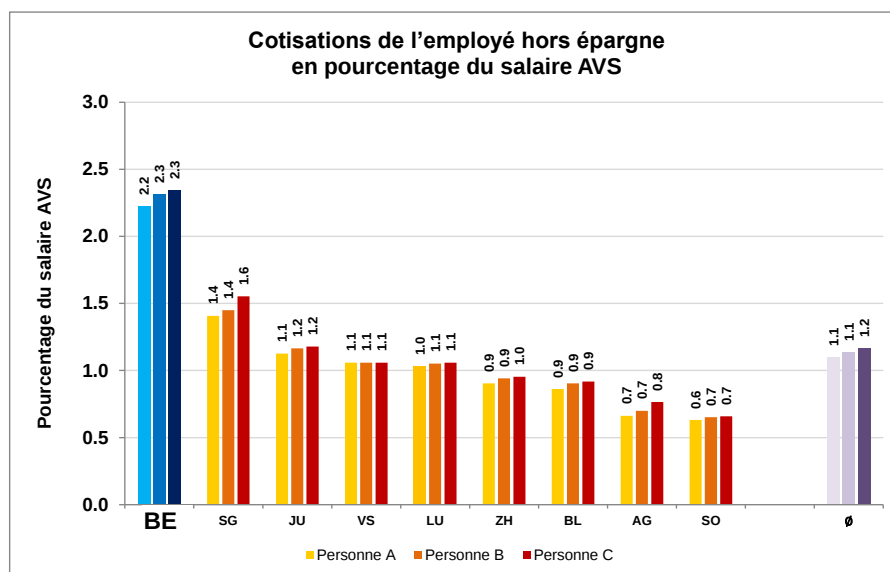
On entend par « cotisations de l'employé hors épargne » les primes de risque et les coûts administratifs ordinaires ainsi que les éventuelles cotisations d'assainissement ou de financement devant être versées par l'employé. De telles cotisations, qui ne sont pas reversées à l'employé, peuvent être perçues comme désavantageuses par ce dernier dans la mesure où elles se traduisent par des déductions de salaire sans avantage immédiat³³.

Le fait que la CACEB obtienne le plus mauvais résultat, avec 2 pour cent de cotisations de l'employé hors épargne, est imputable principalement aux cotisations de financement, qui reviennent à 1,3 à 1,4 pour cent du salaire AVS (cf. fig. 14). La CACEB prélève de telles cotisations à l'employeur et à l'assuré afin d'atteindre d'ici 2034 un taux de couverture de 100 pour cent.

Il convient toutefois de relever que la figure ci-dessous ne prend en compte que les cotisations et n'inclut donc pas les taux de rémunération ni les éventuelles réductions du taux de rémunération du capital-épargne. En 2015, la CACEB a appliqué au capital-épargne un taux de rémunération de 2 pour cent, taux plus élevé que celui d'autres institutions de prévoyance. Si l'on convertissait en cotisations les différentes rémunérations pratiquées par les institutions de prévoyance, les résultats de la comparaison seraient probablement plus avantageux pour la CACEB car la figure 14 ne prend pas en compte les baisses de rémunération en tant que moyen d'assainissement financé par les assurés.

³³ Les « cotisations de solidarité » régulièrement versées par les jeunes assurés en faveur des assurés plus âgés dans le cadre d'un financement collectif (en particulier dans le cas d'une primauté des prestations) ne sont pas prises en compte car elles s'équilibrent entre les employés au cours d'une carrière professionnelle de 40 ans.

Figure 14 Cotisations de l'employé hors épargne, en pourcentage du salaire AVS



Soulignons également qu'au 1^{er} août 2015, date de référence pour les données relevées, la caisse de pension du Jura était la seule, avec la CACEB, à prélever aux employés des cotisations de financement. Or cette situation pourrait changer dans les années à venir : le risque d'assainissement est à considérer comme élevé chez certaines institutions de prévoyance. Il faut donc s'attendre à ce que d'autres institutions de prévoyance prélèvent également des cotisations d'assainissement et/ou baissent leur taux de rémunération.

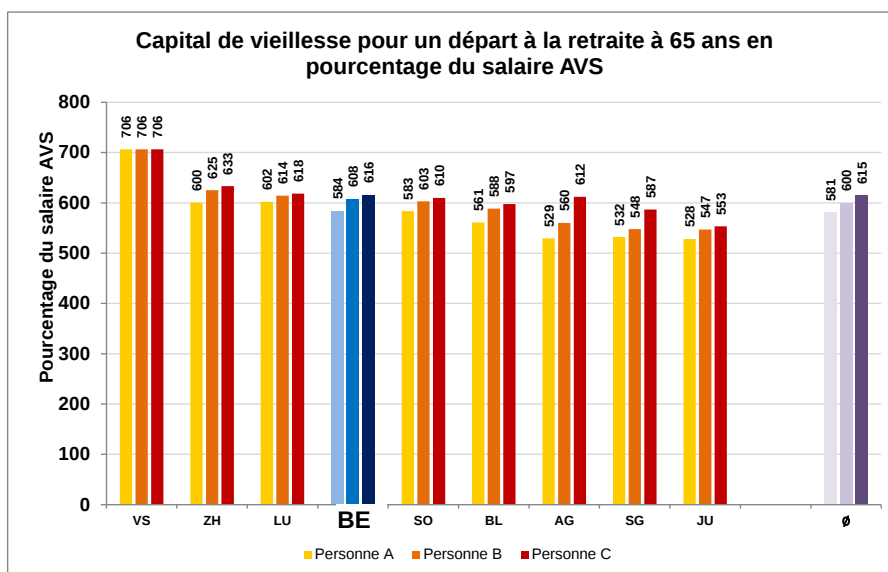
2.5.3.6 Capital de vieillesse pour un départ à la retraite à 65 ans

Le montant du capital de vieillesse accumulé jusqu'au départ à la retraite constitue une donnée centrale pour l'évaluation d'une caisse de pension (base de calcul : départ à la retraite à 65 ans, 40 années de cotisation, pas d'intérêts et pas de progression salariale). Pour la comparaison du capital de vieillesse, la présente étude n'inclut que les caisses de pension avec primauté des cotisations car aucune des caisses de pension interrogées appliquant le système de primauté des prestations ne propose l'option capital intégrale. Dans les caisses de pension avec système de primauté des prestations, il arrive souvent que seule une part nettement inférieure à la moitié de la prestation de vieillesse puisse être perçue sous forme de capital.

En faisant abstraction du fait que certaines caisses de pension qui appliquent le système de primauté des cotisations fixent l'âge ordinaire de la retraite à 64 ans pour les femmes, les autres se basent sur un départ à la retraite à l'âge de 65 ans, à l'exception du canton de Lucerne (63 ans) et du Valais (62 ans). Toutefois, les caisses de pension de ces deux cantons prévoient la possibilité de continuer à travailler et donc d'épargner jusqu'à l'âge de 65 ans. Cela a été pris en compte dans les calculs, ce qui permet d'assurer la comparabilité des pourcentages relevés.

Comme le montre la figure 15, la CACEB occupe une position moyenne dans cette comparaison. Le capital de vieillesse des assurés de la CACEB, qui se situe dans la moyenne, reflète les cotisations d'épargne, qui sont moyennes elles aussi.

Figure 15 Capital de vieillesse pour un départ à la retraite à 65 ans, en pourcentage du salaire AVS



2.5.3.7 Taux de conversion pour un départ à la retraite à 65 ans

Dans le système de primauté des cotisations, le taux de conversion correspond au pourcentage utilisé pour convertir le capital-épargne au moment du départ à la retraite en une rente de vieillesse annuelle. Les taux de conversion ci-après ont été relevés au 1^{er} août 2015 pour un départ à la retraite à l'âge de 65 ans (cf. fig. 16)³⁴.

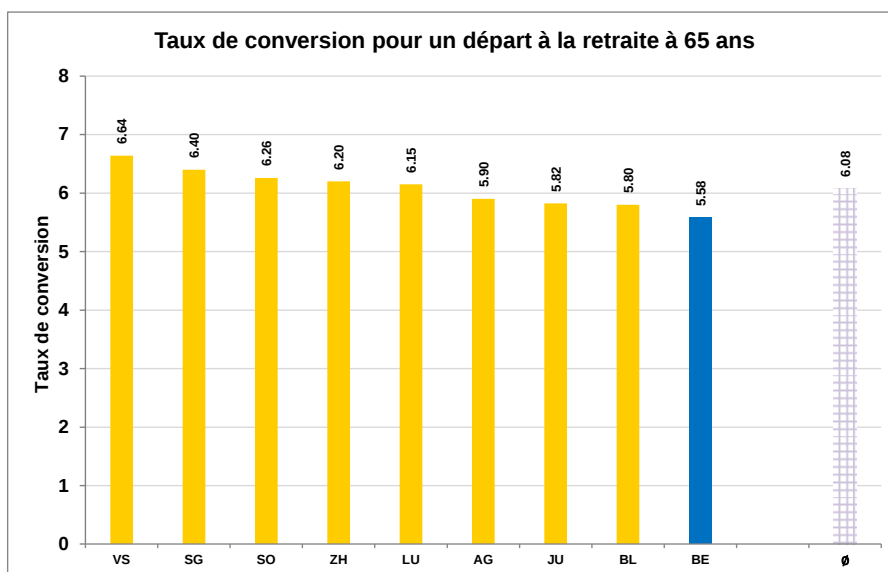
A la date de référence fixée pour le relevé des données et pour un départ à la retraite à 65 ans, le taux de conversion moyen s'élève à 6,08 pour cent dans les institutions de prévoyance ayant participé à l'enquête. Le taux de 5,58 pour cent affiché par la CACEB, taux peu élevé par rapport aux autres institutions participantes, s'explique notamment par l'espérance de vie plus élevée chez les retraités et retraitées affiliés à la CACEB (enseignants et enseignantes uniquement). Etant donné que, pour ces personnes, la rente est versée plus longtemps en moyenne en raison de leur espérance de vie plus élevée, la CACEB a adapté le taux de conversion en conséquence, le capital de vieillesse étant distribué sous forme de tranches annuelles.

Toutefois, cette comparaison des taux de conversion doit être interprétée avec la plus grande précaution. Les taux de conversion baissent fortement, ce qui explique pourquoi les taux actuels ne sont désormais parlants que pour les assurés et assurées les plus âgés. En d'autres termes, plus le taux de conversion d'une institution de prévoyance est élevé, plus celle-ci est incitée à baisser son taux.

La baisse des taux de conversion est imputable à la dégradation des perspectives de rendement, découlant du niveau des taux d'intérêts plus bas que jamais, mais aussi à l'allongement de l'espérance de vie.

³⁴ S'agissant de la caisse de pension du canton du Jura, le taux de conversion pour les femmes (5,943 %) et celui pour les hommes (5,706 %) ont été pris en compte à raison de 50 pour cent chacun.

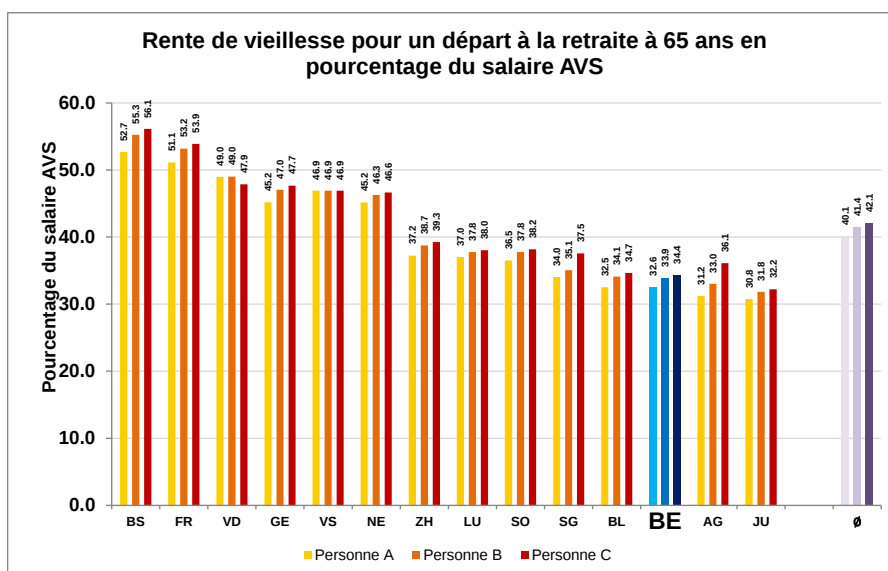
Figure 16 Taux de conversion pour un départ à la retraite à 65 ans



2.5.3.8 Rente de vieillesse pour un départ à la retraite à 65 ans

La figure 17 fait état du montant de la rente de vieillesse, en pourcentage du salaire AVS, au moment du départ à la retraite à 65 ans et après 40 années de cotisation. Les caisses de pension avec primauté des prestations ont également été prises en compte dans la comparaison.

Figure 17 Rente de vieillesse pour un départ à la retraite à 65 ans, en pourcentage du salaire AVS



S'agissant de la rente de vieillesse, la CACEB affiche une valeur inférieure à la moyenne malgré un capital de vieillesse relativement élevé (cf. fig. 15). Ce résultat s'explique principalement par le taux de conversion relativement bas du fait de l'espérance de vie des assurés et assurées de la CACEB, supérieure à la moyenne selon les statistiques. On peut constater que ce sont les caisses de pension avec système de primauté des prestations qui occupent le haut du tableau, à l'exception de la caisse de pension valaisanne. Cependant, les résultats de

cette comparaison sont à rapprocher du niveau de cotisations d'une caisse de pension et non de son système de primauté.

Enfin, cette comparaison révèle aussi que la plupart des caisses de pension révisent leurs plans de prévoyance en raison de la situation délicate en matière de taux d'intérêt et de l'allongement de l'espérance de vie. Selon la forme que prendront les systèmes de primauté des cotisations et des prestations, les résultats de cette comparaison devraient évoluer dans les années à venir.

2.5.4 Aspects qualitatifs

Ce chapitre est consacré à une description détaillée des aspects qualitatifs, qui ont des répercussions plutôt indirectes sur l'attractivité des conditions d'engagement. La situation financière, la primauté des prestations de vieillesse, l'âge ordinaire de la retraite ainsi qu'une participation éventuelle de l'employeur au financement des rentes de raccordement sont commentés plus loin dans le rapport.

2.5.4.1 Situation financière

Le taux de couverture est la variable prescrite par le droit fédéral pour mesurer la situation financière d'une institution de prévoyance, tout en étant la variable la plus connue pour effectuer ce calcul. Un taux de couverture de 100 pour cent signifie que les engagements contractés sont couverts à 100 pour cent par le patrimoine. Plus le taux de couverture est élevé, meilleure est la situation financière d'une institution de prévoyance.

Néanmoins, une comparaison des taux de couverture des différentes institutions de prévoyance ne donne des indications que partiellement pertinentes. D'une part, les institutions n'appliquent pas les mêmes principes comptables. D'autre part, la plupart des caisses de pension de Suisse occidentale ont pour objectif un taux de couverture de « seulement » 80 pour cent, tandis que les caisses de pension de la Suisse alémanique visent en principe un taux de 100 pour cent au minimum.

Pour la personne assurée, le taux de couverture est relativement peu important. Il n'a des effets positifs que s'il atteint une certaine valeur et si une revalorisation du taux de rémunération du capital de prévoyance est possible. A l'inverse, il a des effets négatifs si les assurés versent des cotisations d'assainissement (déduction salariale) et/ou doivent accepter une dévalorisation du taux de rémunération.

2.5.4.2 Primauté des prestations de vieillesse

Le 1^{er} janvier 2015, la CACEB est passée de la primauté des prestations à la primauté des cotisations. La caisse de pension de Bâle-Ville a opéré le même changement au 1^{er} janvier 2016. Au moment de l'enquête, on ne savait pas si d'autres institutions cantonales de prévoyance envisageaient aussi un changement de primauté.

Aucun des deux systèmes n'est supérieur à l'autre dans la mesure où, sur le long terme et quel que soit le système appliqué, les prestations versées par une institution de prévoyance dépendent des cotisations perçues et des revenus sur la fortune accumulés. La principale différence tient au fait que, dans le système de primauté des prestations, la rente de vieillesse est définie selon un pourcentage fixe du salaire annuel assuré, tandis qu'elle est calculée en multipliant le capital-épargne par le taux de conversion dans le système de primauté des cotisations. Ainsi, une caisse de pension avec primauté des prestations garantit de fait un taux de rémunération « fixe », à hauteur du taux d'intérêt technique, alors qu'une caisse de pension

avec primauté des cotisations détermine le taux de rémunération du capital-épargne sur une base annuelle en fonction de la situation financière.

Par rapport au système de primauté des prestations, le système de primauté des cotisations comporte globalement plus de risques pour les employés, mais aussi des opportunités. Les progressions salariales étant assurées dans le système de primauté des prestations, celui-ci tend à être plus attractif pour les personnes dont la progression salariale est supérieure à la moyenne, tandis que le système de primauté des cotisations est plutôt plus intéressant pour les personnes dont la progression salariale est inférieure à la moyenne. D'une manière générale, la question du système de primauté ne permet pas de conclure que les enseignants bernois sont avantagés ou défavorisés par rapport aux assurés des autres institutions de prévoyance.

2.5.4.3 Age ordinaire de la retraite

Dans la moitié des institutions de prévoyance interrogées, l'âge ordinaire de la retraite est fixé à 65 ans (parfois 64 ans pour les femmes). Dans les autres institutions, le départ à la retraite se fait plus tôt (cf. tab. 23) :

Tableau 23 Age ordinaire de la retraite

Age ordinaire de la retraite	Canton	Nombre de caisses de pension
62 (femmes et hommes)	FR, VS	2
63 (femmes et hommes)	BS, LU, VD	3
64 (femmes et hommes)	GE, NE	2
65 (femmes et hommes)	AG, BE, BL, SG, ZH	5
65 (hommes) / 64 (femmes)	JU, SO	2

Les conditions de départ à la retraite étant cependant de plus en plus flexibles, l'âge ordinaire de départ à la retraite n'est plus aussi décisif. Dans la plupart des institutions de prévoyance, les assurés peuvent choisir de partir à la retraite entre 58 et 70 ans. En cas de départ anticipé, les prestations de vieillesse sont la plupart du temps réduites proportionnellement ; si, à l'inverse, la retraite est reportée, ces prestations sont encore parfois augmentées.

Un âge ordinaire de la retraite relativement bas peut paraître avantageux mais suppose, pour pouvoir atteindre un certain niveau de prestations, le versement de cotisations plus élevées au cours de la vie active. A l'inverse, un âge ordinaire élevé pour la retraite peut sembler désavantageux alors qu'il permet d'améliorer la prévoyance professionnelle. En effet, chaque année de cotisation supplémentaire augmente d'environ sept pour cent en moyenne la rente de vieillesse, qui sera perçue toute la vie.

Avec un âge ordinaire de la retraite situé à 65 ans, la CACEB se situe légèrement au-dessus de la moyenne mais offre une flexibilité intéressante : le départ à la retraite peut s'effectuer entre 58 et 70 ans. La CACEB exploite ainsi entièrement la marge de manœuvre offerte par le droit fédéral.

2.5.4.4 Participation de l'employeur à la rente de rattachement

La rente de rattachement a pour vocation de compenser la perte de revenus qui fait suite à un départ à la retraite anticipé. Dans la mesure où le versement anticipé de la rente AVS est

limité à deux ans et s'accompagne nécessairement d'une réduction permanente de la rente, la perte générée est souvent importante jusqu'au départ à la retraite. Celle-ci peut-être (partiellement) compensé à l'aide de la rente de rattachement.

De nombreuses caisses de pension prévoient une rente de rattachement dans leur règlement. C'est en effet le cas dans tous les cantons ayant participé à la présente enquête, à l'exception du canton de Genève, qui ne finance pas la rente de rattachement par le biais de la caisse de pension. Comme le montre le tableau 24 ci-après, la moitié des cantons interrogés participent au financement d'une rente de rattachement.

Tableau 24 **Financement partiel de la rente de rattachement par l'employeur**

	Canton	Nombre de caisses de pension
Oui	BS, FR, LU, SO, VD, VS, ZH	7
Non	AG, BE, BL, GE, JU, NE, SG	7

3 Coût de la vie

Toute comparaison de salaires nécessite la prise en compte des différents niveaux de coût de la vie. Lorsqu'on compare les salaires à l'échelle internationale, il est habituel d'inclure ce paramètre car le coût de la vie varie fortement d'un pays à l'autre. A l'intérieur même de la Suisse, il est également avéré que ces frais fluctuent entre les régions.

S'agissant du coût de la vie, tous les éléments de coût ne divergent pas d'une région à l'autre. Les impôts fédéraux, les assurances sociales et autres assurances, la nourriture ou encore les vêtements ont une valeur comparable ou représentent une part peu significative dans les coûts totaux.

Les grandes disparités régionales portent sur les impôts cantonaux et communaux, l'assurance obligatoire des soins, les coûts de logement, les frais de mobilité, mais aussi les autres prélèvements ératiques et coûts fixés par l'Etat pour des prestations publiques.

Pour ce qui est des éléments de coûts proportionnellement importants, on constate souvent qu'ils se compensent mutuellement. En règle générale, lorsque les impôts sont bas dans un canton, les logements sont onéreux et inversement.

Le relevé du coût de la vie régionaux est par ailleurs difficile à réaliser car les coûts ne sont pas les mêmes selon la situation salariale et patrimoniale. Ainsi, il arrive dans certains cantons que les impôts soient comparativement bas pour les personnes disposant de petits revenus mais que, dans le même temps, les impôts soient particulièrement élevés pour les gros revenus. De plus, la situation au sein d'un même canton peut considérablement varier d'une commune à l'autre. Dans certains cantons, le taux d'imposition communal peut osciller entre 75 et 150 pour cent de l'impôt cantonal selon la commune. Les frais de logement varient également entre les communes.

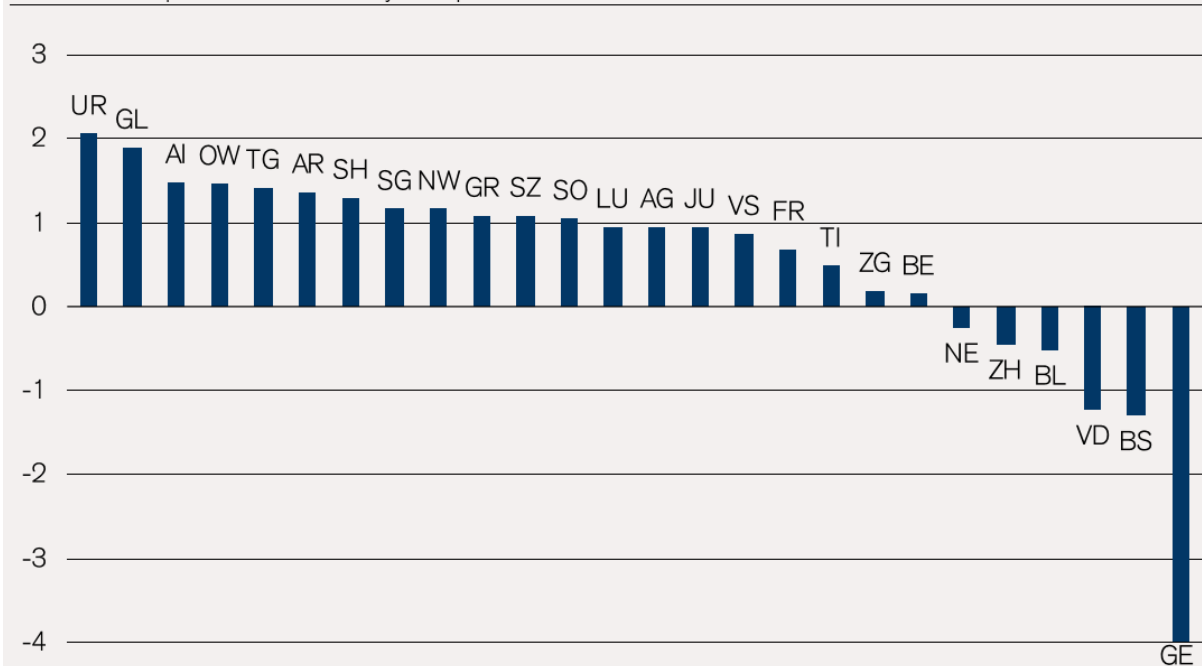
Par conséquent, une comparaison du coût de la vie doit s'appuyer sur une hypothèse de modélisation (basée sur une même situation en termes de revenus et de fortune, sur des comportements identiques en matière de mobilité, etc.) et être développée en fonction des communes. Une ancienne comparaison des chefs-lieux cantonaux a révélé des différences de 6 pour cent dans les niveaux de coût de la vie en Suisse. En revanche, le fait que les chefs-lieux cantonaux soient difficilement comparables d'un point de vue structurel s'avère problématique (p. ex. la ville de Zurich compte près de 400 000 habitants et celle de Glarus 6000 environ).

Le Crédit Suisse a élaboré un modèle de calcul qui permet de comparer les cantons. Mais celui-ci ne s'appuie pas sur une hypothèse fixe de revenu : il se base sur un relevé des revenus réels, qui sont indiqués et placés en corrélation avec le coût de la vie pour chaque canton. Il en résulte un classement des cantons présentant dans quelle mesure les revenus disponibles diffèrent les uns des autres (cf. fig. 18).

Figure 18 Revenu librement disponible dans les cantons suisses (indicateur RDI) en 2011

Revenu librement disponible dans les cantons suisses (indicateur RDI), 2011

Sans frais de déplacement; indicateur synthétique, CH = 0



Source : Credit Suisse Economic Research, *Mobilité résidentielle et mobilité pendulaire: où la vie est-elle la moins chère ? Le revenu disponible en Suisse, 2011*

L'indicateur RDI (*Regional Disposable Income*) donne des indications sur les revenus librement disponibles d'une large palette de ménages. Pour la Suisse, la valeur de référence est 0.

Des données parlantes sont recueillies en observant le positionnement des cantons en fonction des frais fixes et des prélèvements obligatoires ainsi que l'évolution de ce positionnement dans le temps. La figure 19 révèle que lorsque les prélèvements obligatoires sont bas (en particulier les impôts), les frais fixes sont élevés (en particulier le logement) et inversement. Toutefois, certains cantons présentent à la fois des prélèvements obligatoires bas et des frais fixes bas ou, à l'inverse, des prélèvements obligatoires et des frais fixes tous deux élevés. Par ailleurs, les évolutions entre 2008 et 2011 montrent que les structures peuvent considérablement changer en peu de temps (p. ex. Uri et Bâle-Ville).

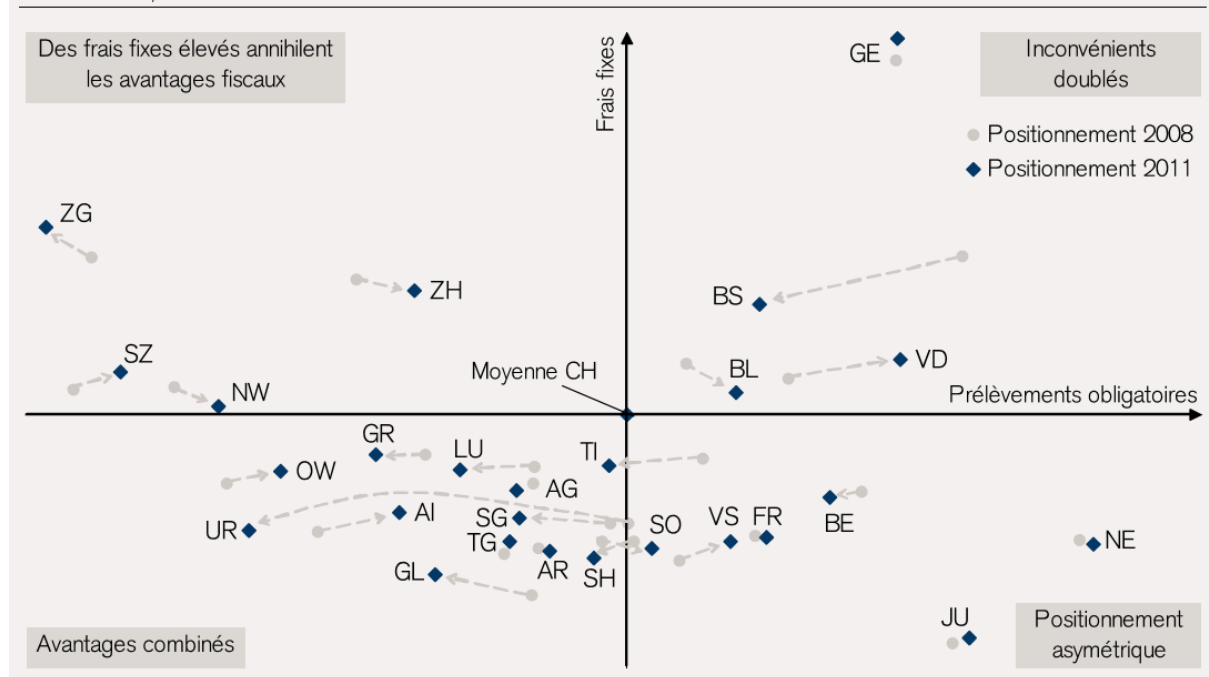
Sur la base des constatations faites, on peut conclure que le coût de la vie ne peut pas constituer un élément pertinent de la politique salariale d'un employeur. Les coûts varient déjà trop fortement d'une commune à l'autre. La comparaison des différents niveaux de coût de la vie est d'autant moins parlante que les employés peuvent décider librement de leur lieu d'habitation et du trajet séparant ce dernier de leur lieu de travail, et par là même de leur situation de coûts. La situation dépend donc du revenu et des conditions de vie. De fait, les comparaisons de salaires et de conditions d'engagement devraient elles aussi exclure les différences dans le coût de la vie.

Figure 19 Modification des composantes de dépenses dans les cantons suisses 2008–2011

Modification des composantes de dépenses dans les cantons suisses 2008–2011

Prélèvements obligatoires: impôts sur le revenu et la fortune, charges sociales, assurance maladie obligatoire

Frais fixes: logement, frais accessoires, coûts de l'énergie, de l'eau, de la gestion des eaux usées et des déchets; valeurs standardisées, CH = 0



Source : Credit Suisse Economic Research, *Mobilité résidentielle et mobilité pendulaire: où la vie est-elle la moins chère ? Le revenu disponible en Suisse, 2011*

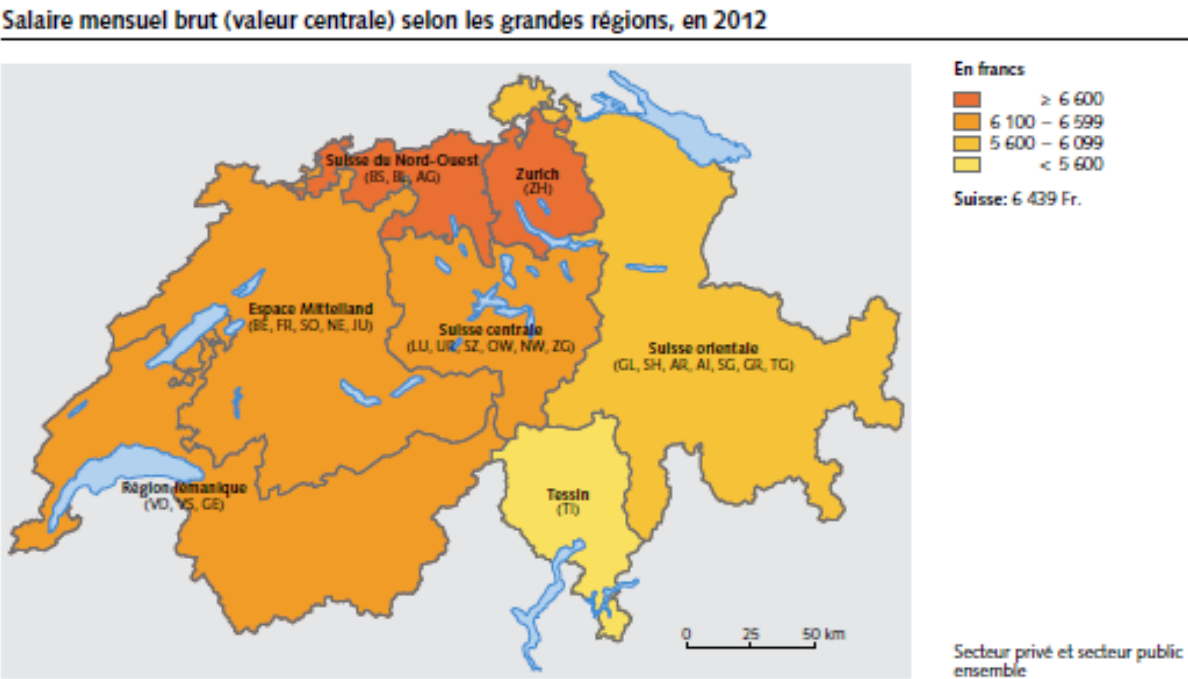
S'agissant des salaires, il convient toutefois de prendre en compte les différences régionales affectant le niveau de salaire, qui dépendent non pas du coût de la vie mais de la structure économique et de la conjoncture locales. Chaque année, l'Office fédéral de la statistique (OFS) procède, dans le cadre de l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS), au relevé de quelque 1,7 million de salaires auprès de 35 000 entreprises privées et publiques et d'administrations. On dispose actuellement des données relatives à l'année 2012 (cf. fig. 20).

Comme le montre la figure 20, c'est dans les grandes régions du Tessin et de la Suisse orientale que le niveau de salaire est le plus bas et à Zurich et dans la Suisse occidentale qu'il est le plus élevé. Les salaires ont donc tendance à être plus élevés à Zurich que dans la Suisse orientale, par exemple. Dès lors, il serait plus pertinent pour les employeurs de tenir compte, dans leur politique salariale, des différences régionales en matière de salaires que des écarts de niveau de vie.

Il faut par ailleurs prendre en considération le fait que le niveau de salaire d'une région entière est trop peu parlant. Ainsi, comme le révèlent les valeurs de la carte, le niveau salarial du Grand Zurich équivaut au niveau salarial national pour ce qui concerne les activités les plus simples mais il s'en écarte plus fortement s'agissant des activités pointues.

Etant donné la difficulté de tenir compte des disparités régionales, le coût de la vie ne fera l'objet d'aucune autre étude ni remarque.

Figure 20 Salaire mensuel brut (valeur centrale) selon les grandes régions, en 2012



Source : OFS – Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS), 2012

4 Principaux résultats pour le canton de Berne

La présente comparaison intercantonale constitue une base importante pour apprécier les conditions d'engagement du corps enseignant dans le canton de Berne par rapport aux autres cantons.

Nous présentons ci-après une synthèse des résultats les plus importants, pour le canton de Berne, de cette comparaison intercantonale ainsi qu'une évaluation de l'attractivité des différentes conditions d'engagement du corps enseignant bernois.

4.1 Forte compétitivité du canton de Berne

Le canton de Berne propose des conditions particulièrement attrayantes dans les domaines suivants :

- **Incitations financières pour la reconnaissance de formations continues** : Berne est le seul canton qui offre la possibilité aux enseignants et enseignantes d'obtenir des échelons de traitement supplémentaires s'ils achèvent une formation continue qualifiante, par exemple un *Certificate of Advanced Studies*.
- **Décharge horaire liée à l'âge** : l'enquête a montré que les mesures de soutien des employés plus âgés étaient des instruments très utilisés, y compris dans le domaine de l'enseignement. Comme dans les autres cantons participants, à l'exception d'un seul, il existe dans le canton de Berne des prescriptions relatives à la décharge des enseignants et enseignantes plus âgés (décharge horaire liée à l'âge). Les dispositions cantonales en la matière sont similaires d'un canton à l'autre. Le canton de Berne propose des conditions relativement avantageuses : la décharge liée à l'âge est octroyée aux membres du corps enseignant dès l'âge de 50 ans, et ce quel que soit le degré d'occupation. S'élevant à 4 pour cent du degré d'occupation individuel à partir de 50 ans, 8 pour cent à partir de 54 ans et 12 pour cent à partir de 58 ans, la décharge horaire liée à l'âge constitue une mesure attrayante pour les employés.
- **Congé de paternité** : avec un congé de paternité de dix jours, le canton de Berne propose, avec quelques autres cantons, la durée de congé de paternité la plus élevée.

4.2 Compétitivité moyenne du canton de Berne

Dans les domaines ci-après, en particulier, les conditions d'engagement du canton de Berne sont comparables à celles des autres cantons ayant participé à l'enquête :

- **Prime de fidélité et gratifications d'ancienneté** : à l'instar des autres cantons ayant participé à l'enquête, le canton de Berne récompense la fidélité de ses collaborateurs et collaboratrices au moyen de primes ou de gratifications. Dans les différents cantons, les dispositions relatives au premier octroi et à la fréquence d'octroi des primes de fidélité sont comparables. En règle générale, une prime est accordée tous les cinq ans à partir de 10 ou 15 ans d'ancienneté (canton de Berne : tous les cinq ans à partir de 10 années de service). Celle-ci prend la forme de jours de congés supplémentaires et/ou d'indemnité financière ; dans le canton de Berne, les deux possibilités existent. S'agissant du montant versé ou du nombre de jours octroyés, le canton de Berne se situe dans la moyenne.
- **Mesures de reconnaissance et de valorisation de certaines fonctions** : le canton de Berne déploie différentes mesures :

- Comme dans la majorité des cantons participants, la fonction de maître ou maîtresse de classe fait l'objet d'une indemnité. Pour la plupart des degrés scolaires, les maîtres et maîtresses de classe bernois se voient attribuer une leçon par semaine pour cette activité.
 - Près de 29 pour cent des cantons interrogés, dont le canton de Berne, prévoient au niveau de la scolarité obligatoire l'octroi d'une indemnité pour l'exercice de fonctions spéciales telles que l'encadrement de classes à degrés multiples ou à effectif élevé. Dans le canton de Berne, cette indemnité n'est pas attribuée à l'échelle de chaque enseignant ou enseignante mais par le biais d'une adaptation de l'organisation structurelle (autorisation de leçons supplémentaires pour une classe).
- **Prestations sociales et complémentaires de l'employeur :** dans ce domaine également, le canton de Berne propose des conditions comparables à celles des autres cantons :
- Le versement du traitement en cas de maladie ou d'accident fait partie des mesures déployées. La plupart des cantons, y compris Berne, appliquent cette mesure pendant une durée maximale de 24 mois. Pendant cette période, le niveau salarial est maintenu à hauteur de 75 à 100 pour cent selon les cantons (les données relevées ne précisent pas si ces valeurs se rapportent au salaire net ou brut). Dans le canton de Berne, le traitement est versé à hauteur de 100 pour cent du traitement la première année, puis de 90 pour cent la deuxième année. C'est en 2007, après l'introduction de l'assurance d'indemnités journalières, que le droit au versement du traitement en cas d'incapacité de travail est passé d'une à deux années.
 - Les allocations familiales et les allocations d'entretien sont elles aussi compétitives.
 - La durée du congé de maternité dans le canton de Berne est la même que dans la plupart des autres cantons interrogés, à savoir 16 semaines.

4.3 Faible compétitivité du canton de Berne

D'après les résultats de l'enquête intercantonale, le canton de Berne affiche un retard dans les domaines suivants :

- **Traitements :** les traitements accordés aux enseignants et enseignantes bernois restent peu attractifs :
- Pour les enseignants et enseignantes des degrés primaire et secondaire I, les traitements de départ occupent le dernier tiers du classement (degré primaire) voire la dernière place (degré secondaire I). Selon les résultats de l'enquête, les traitements de départ des enseignants et enseignantes du degré primaire oscillent entre 71 924 et 97 010 francs dans les différents cantons alors qu'ils s'élèvent à 73 620 francs dans le canton de Berne, un résultat proche de la valeur minimale et nettement en dessous de la moyenne. Au degré secondaire I, les traitements de départ vont de 86 560 (Berne) à 102 001 francs (les traitements de départ des enseignants et enseignantes d'école enfantine et du degré secondaire II sont relativement élevés).
 - Après cinq années de service, les traitements du canton de Berne se situent, par rapport aux autres cantons, en milieu de classement (école enfantine, gymnases)

ou dans le dernier tiers du classement (degrés primaire et secondaire I, écoles professionnelles).

- Après 11 et 21 années de service, les traitements se situent soit dans la deuxième moitié, soit dans le dernier tiers. Au degré primaire, au degré secondaire I et dans les écoles professionnelles, le canton de Berne obtient même les plus mauvais résultats durant la 11^e année de service.
 - Comparaison avec la courbe salariale visée : en atteignant la courbe salariale à laquelle le canton de Berne aspire depuis le 1^{er} août 2014 (révisions de la LSE et de la LPers), les traitements vont, à moyen terme, présenter une légère amélioration (à l'exception des traitements de départ) à tous les degrés scolaires et toutes les années de service comparées. S'il est possible dans les prochaines années de consacrer comme prévu 1,8 pour cent de la masse salariale chaque année à la progression individuelle des traitements et au rattrapage des retards accumulés (« correction »), la courbe visée pourra être atteinte dans sept ans environ. Avec des fonds à hauteur de 1,5 pour cent de la masse salariale, il faudra plus de temps pour rattraper les retards. Malgré tout, atteindre la courbe salariale préconisée ne permettra pas de gommer entièrement l'écart entre le canton de Berne et les autres cantons ayant pris part à l'enquête, notamment pour ce qui concerne les traitements des enseignants et enseignantes des degrés primaire et secondaire I et en particulier pour les traitements de départ.
- **Temps de travail** : le canton de Berne manque également de compétitivité à l'égard du temps de travail et du nombre de leçons obligatoires dans certains degrés scolaires :
- Avec 1930 heures par an, le canton de Berne affiche le temps de travail le plus élevé parmi tous les cantons participants.
 - Au degré secondaire I, le nombre de leçons obligatoires par an (standardisé à 45 minutes) est, dans le canton de Berne, supérieur à la moyenne intercantonale mais correspond à la médiane. Pour ce qui est des écoles professionnelles et des gymnases, ce nombre est supérieur à la moyenne intercantonale et à la médiane. La valeur bernoise est la plus élevée en ce qui concerne les gymnases (valeur de référence : nombre moyen de leçons obligatoires de la première à la quatrième année de gymnase [Quarta à Prima])³⁵.

4.4 Prévoyance professionnelle

Les taux d'intérêt se maintenant à un niveau très bas, toutes les institutions de prévoyance sont contraintes d'adapter leurs plans de cotisations et de prestations. La baisse du rendement des placements se traduit par des prestations revues à la baisse et/ou des cotisations plus élevées. Cela explique pourquoi, dans la présente enquête, une institution de prévoyance n'ayant pas encore mis en œuvre les changements nécessaires fait pour l'instant meilleure figure qu'une institution de prévoyance ayant déjà initié ces changements. Mais il se peut que la comparaison intercantonale donne des résultats tout autres dans quelques années.

³⁵ Le nombre de leçons obligatoire par semaine d'école s'élève à 28 en première année de formation gymnasiale (Quarta) et à 23 de la deuxième à la dernière année (pour 39 semaines d'école). Cela revient à une moyenne de 24,25 leçons, valeur retenue pour la comparaison intercantonale.

Sur la base des valeurs relevées dans la présente enquête, on peut conclure que, en comparaison intercantonale, la prévoyance professionnelle proposée par la CACEB obtient globalement des résultats plutôt inférieurs à la moyenne pour les enseignants et enseignantes qui y sont affiliés. Même si les cotisations de prévoyance versées par les employeurs à la CACEB se situent dans la moyenne et peuvent être considérées comme compétitives, la CACEB offre par rapport à ses homologues des prestations relativement peu attrayantes dans les deux domaines suivants :

- les rentes de vieillesse, dont les valeurs sont nettement inférieures à la moyenne intercantonale pour un départ à la retraite à 65 ans, ce en raison du taux de conversion relativement bas ;
- les cotisations de l'employé hors épargne, qui sont élevées à la CACEB à cause notamment des cotisations de financement devant être versées. Il convient toutefois ici de souligner que d'autres institutions cantonales de prévoyance sont exposées à un risque d'assainissement dans les années à venir et que celles-ci devront certainement prendre des mesures d'assainissement et prévoir des cotisations supplémentaires.

En vertu du droit fédéral en matière de prévoyance professionnelle, la fixation des prestations de prévoyance incombe non pas à l'employeur, c'est-à-dire au canton de Berne, mais à l'organe supérieur de la caisse de pension, soit sa commission administrative. Cette dernière doit définir les prestations de façon à ce que l'équilibre de la CACEB puisse être maintenu durablement. Sur le long terme, le niveau de prestations sera directement lié au niveau de cotisations. Ainsi, la CACEB ne pourra garantir des prestations plus élevées que si l'employeur et les assurés versent à la caisse de pension des cotisations plus élevées.

5 Evaluation, conclusion et définition des priorités du Conseil-exécutif

Le canton de Berne entend se positionner en tant qu'employeur attrayant en proposant des conditions d'engagement compétitives ; il souhaite que le fait d'être engagé dans une école bernoise soit intéressant pour les enseignants et enseignantes et les directeurs et directrices d'école, toutes catégories d'âge confondues. Il doit proposer des perspectives variées. Ces objectifs se fondent sur la constatation qu'un système de formation efficace repose, au-delà des conditions stables, sur l'engagement et la motivation du corps enseignant et des directions d'école. Le Programme gouvernemental de législature pour les années 2015 à 2018, de même que la Stratégie de la formation 2016 du Conseil-exécutif, visent une amélioration des conditions d'engagement des enseignants et enseignantes bernois.

Les enseignements tirés de la présente comparaison intercantonale constituent, selon le Conseil-exécutif, *un* fondement essentiel pour l'évaluation des conditions d'engagement. Toutefois, pour pouvoir évaluer et prioriser des mesures d'amélioration des conditions d'engagement du corps enseignant, il convient aussi de prendre en compte les objectifs fixés dans la Stratégie de la formation et dans la Stratégie relative au personnel du canton de Berne, de même que les souhaits et revendications des associations syndicales et professionnelles, l'évolution des exigences liées à la profession enseignante et la situation financière du canton.

Sur la base des résultats de la présente étude, le Conseil-exécutif constate que le canton de Berne propose des conditions d'engagement compétitives dans certains domaines. Cela concerne en particulier les mesures de décharge accordées pour certaines fonctions ou à certains groupes de personnes (p. ex. décharge horaire liée à l'âge, congé de paternité, prime de fidélité) ainsi que les prestations sociales et les prestations complémentaires de l'employeur (p. ex. versement du traitement en cas de maladie ou d'accident).

Néanmoins, il ressort clairement de la comparaison intercantonale que certains aspects essentiels des conditions d'engagement présentent des inconvénients et donc un besoin d'amélioration dans le canton de Berne par rapport aux autres cantons. Ils sont détaillés dans le chapitre suivant.

5.1 Conditions d'engagement présentant un besoin d'amélioration urgent

Sur la base des résultats de l'enquête intercantonale, le Conseil-exécutif a identifié la nécessité d'intervenir dans les domaines suivants :

- **Traitements** : l'analyse des résultats de la comparaison intercantonale a conforté le Conseil-exécutif dans l'idée que les traitements bernois n'étaient pas encore compétitifs. Ceux-ci accusent un retard évident dans le domaine de la scolarité obligatoire, en particulier les traitements de départ aux degrés primaire et secondaire I. Même lorsque le canton de Berne aura atteint la nouvelle courbe salariale visée, qui a été introduite en août 2014 à la suite de la révision des législations sur le statut du corps enseignant et sur le personnel en septembre 2013, les traitements resteront plutôt inférieurs à la moyenne dans le domaine de la scolarité obligatoire (surtout ceux des degrés primaire et secondaire I) et se situeront dans la moitié inférieure, voire dans le dernier tiers du classement (en particulier les traitements de départ).
- **Temps de travail** : le Conseil-exécutif a également constaté que le nombre de leçons obligatoires par an était élevé, plus particulièrement au degré secondaire II (gymnases et écoles professionnelles). Le fait que ce soit le canton de Berne qui possède le nombre de

leçons obligatoires le plus élevé parmi tous les cantons ayant pris part à l'étude met en évidence la nécessité de réexaminer les dispositions en la matière.

5.2 Champs d'action identifiés et priorités définies

Afin de pouvoir recruter et fidéliser suffisamment d'enseignants et enseignantes motivés et qualifiés, le Conseil-exécutif estime qu'il faut réexaminer les conditions d'engagement qui se révèlent être peu compétitives, c'est-à-dire les traitements et le temps de travail, et établir des champs d'action possibles. Pour pouvoir valider ou non les mesures correspondantes proposées, d'autres aspects sont toutefois aussi à prendre en compte, notamment la faisabilité, le temps à disposition, les ressources financières ou encore la comparabilité avec le personnel administratif. Les mesures éventuelles doivent être replacées dans le contexte présenté au chapitre 5 et priorisées en conséquence.

Au vu des résultats de la comparaison intercantonale, le Conseil-exécutif définit les champs d'action ci-après.

5.2.1 Champs d'action de première priorité

Comme le montrent les résultats de la comparaison intercantonale, les modifications relatives aux conditions d'engagement mises en œuvre en septembre 2013 avec l'entrée en vigueur de la législation révisée sur le statut du corps enseignant et sur le personnel étaient une étape importante et urgente dans l'amélioration de la position du canton au regard de la politique du personnel. Le cercle politique bernois a alors posé les fondements qui permettraient d'améliorer la progression salariale, qui était jusqu'alors insuffisante et avait entraîné les retards actuels par rapport aux autres cantons.

La planification actuelle (budget 2016 et plan intégré mission-financement 2017-2019) prévoit de consacrer chaque année 1,5 pour cent de la masse salariale à la progression individuelle des traitements. Cette mesure offre une progression salariale qui permet en règle générale d'atteindre l'échelon maximum d'une classe de traitement en l'espace de 27 années de service. Dans le même temps, il a été décidé dans le cadre de la révision de la loi que le Conseil-exécutif pourrait réserver des moyens dans le but de combler des retards salariaux. Les moyens prévus pour la compensation du renchérissement ont pu être recyclés à cette fin depuis 2014 puisqu'il n'y a actuellement aucun renchérissement.

Pour les prochaines années, la priorité du point de vue de la politique de la formation et de la politique financière sera d'intégrer la progression salariale prévue au processus de planification et de garantir sa mise en œuvre même si les conditions financières redeviennent critiques. Cela permettra par la même occasion, à court et moyen termes, de supprimer progressivement les retards accumulés par le passé. Les ressources prévues doivent permettre d'atteindre la nouvelle courbe salariale visée à moyen terme. Par conséquent, le Conseil-exécutif se fixe comme première priorité de poursuivre ces mesures salariales. L'objectif doit être de consacrer des moyens supplémentaires en quantité au moins équivalente à ce qui se pratiquait jusqu'à présent (+ 0,3 %) afin de supprimer les retards salariaux et ainsi de consacrer en tout 1,8 pour cent de la masse salariale aux mesures salariales. Cette mesure salariale est d'autant plus décisive que la compétitivité de la prévoyance professionnelle n'est pas non plus satisfaisante.

5.2.2 Champs d'action de deuxième priorité

Dans un deuxième temps, le Conseil-exécutif souhaite examiner la faisabilité des mesures découlant des autres champs d'action identifiés à la suite de la comparaison intercantonale.

Cela concerne l'examen des classes de traitement dans le domaine de la scolarité obligatoire ainsi que des décharges horaires ciblées pour les enseignants et enseignantes. L'étape suivante consistera à examiner si ces mesures sont réalistes sur le plan financier.

a. Examen des classes de traitement du corps enseignant de l'école obligatoire

L'amélioration de la progression salariale ne permet pas encore, à elle seule, de rétablir à un niveau moyen les traitements des enseignants et enseignantes bernois de l'école obligatoire. C'est ce qui ressort clairement de la comparaison intercantonale, en particulier pour ce qui concerne les bas salaires de départ des enseignants et enseignantes des degrés primaire et secondaire I. Les moyens mis à disposition pour la progression individuelle des traitements ne prévoient pas l'augmentation des traitements de départ bernois. Cette situation est surtout un handicap vis-à-vis des cantons représentant une concurrence directe pour Berne en raison de leur proximité géographique, notamment les cantons de Fribourg et de Soleure.

A moyen terme, le Conseil-exécutif a donc l'intention d'examiner si l'affectation du corps enseignant de l'école obligatoire (école enfantine, degrés primaire et secondaire I) à une classe de traitement plus élevée permettrait d'améliorer la compétitivité du canton de Berne et si une telle mesure pourrait accroître l'attrait de la profession et du profil professionnel des enseignants et enseignantes. Un tel examen se justifie d'autant plus que les exigences professionnelles et sociales posées aux enseignants et enseignantes de la scolarité obligatoire ont évolué. Le poids qui pèse sur leurs épaules est important au regard des défis auxquels ils seront confrontés à l'école obligatoire.

A cet égard, l'écart de quatre classes de traitement qui subsiste entre l'école enfantine et le degré primaire d'une part et le degré secondaire I d'autre part est également considéré comme trop élevé et plus vraiment adapté à la réalité du terrain (école enfantine et degré primaire : classe de traitement 6 / secondaire I : classe de traitement 10). Depuis longtemps déjà, on note un rapprochement des exigences professionnelles entre ces degrés scolaires, comme en témoigne notamment le rattachement au degré tertiaire de la filière actuelle visant à former les enseignants et enseignantes d'école enfantine et de primaire. Ces derniers étaient auparavant formés au niveau secondaire II (à l'école normale). Selon le Conseil-exécutif, la nécessité d'agir provient aussi du fait que la part de femmes enseignantes est très élevée à l'école enfantine et au degré primaire (respectivement 99 % et 80 %). Le risque d'une discrimination salariale liée au genre n'est donc pas exclu.

Une éventuelle revalorisation de la classe de traitement à l'école enfantine et au degré primaire permettrait par ailleurs au Conseil-exécutif de concrétiser une mesure qui aurait déjà dû être mise en œuvre dans les années 1990. L'évaluation des places de travail effectuée alors, qui a conduit à l'affectation des classes de traitement aux différentes catégories d'enseignement que l'on connaît aujourd'hui, avait montré qu'il aurait été pertinent d'affecter les enseignants et enseignantes du degré primaire à la classe de traitement supérieure (voir à ce sujet les explications contenues dans le rapport accompagnant le décret du 8 septembre 1994 sur le statut du personnel enseignant [DES ; RSB 430.250.1])) mais cela n'avait pas pu se faire à l'époque en raison du contexte financier.

b. Examen du temps de travail

L'enquête a révélé la nécessité d'agir non seulement dans le domaine des traitements, mais aussi dans celui du temps de travail. La comparaison intercantonale fait surtout ressortir le temps de travail annuel particulièrement élevé pour le corps enseignant bernois (valeur la plus haute) ainsi que le nombre élevé de leçons obligatoires par an au degré secondaire II (gymnases et écoles professionnelles). Le canton de Berne obtient même la valeur la plus élevée pour ce qui concerne les gymnases, en raison du grand nombre de leçons obligatoire en pre-

mière année de formation gymnasiale (Quarta). Ces résultats entravent eux aussi la compétitivité des conditions d'engagement du canton de Berne.

Malgré le nombre élevé de leçons obligatoires au degré secondaire II, en particulier dans les gymnases, un allègement général du nombre de leçons obligatoires dans les gymnases et les écoles professionnelles n'est pas à l'ordre du jour. Si une telle mesure entraînerait bel et bien une réduction du temps de travail à consacrer à l'enseignement, il est difficile d'estimer les répercussions qu'elle aurait sur la charge de travail globale des enseignants et enseignantes. Le risque serait de ne pas obtenir l'effet escompté malgré le déploiement de moyens financiers importants. Il convient toutefois d'examiner spécifiquement, à moyen terme, une réduction du nombre de leçons obligatoires en Quarta. Aucun autre canton ne fait une distinction, en termes de programme d'enseignement, entre la première année de formation gymnasiale et les années qui suivent.

Au lieu d'appliquer une réduction globale du nombre de leçons obligatoires, le Conseil-exécutif souhaite étudier différentes solutions de décharge à court terme, en particulier dans le domaine des tâches parallèles à l'enseignement. La charge de travail étant considérée comme élevée à tous les degrés scolaires, une telle démarche serait très bien accueillie par l'ensemble des enseignants et enseignantes. Des demandes allant dans ce sens ont d'ailleurs été formulées par Formation Berne et par d'autres entités dans le cadre du projet « Be- und Entlastung von Lehrpersonen » (Charge et décharge du corps enseignant). Ces revendications doivent également être examinées.

Une solution visant à décharger le corps enseignant peut consister à augmenter le pool consacré aux tâches spéciales, ce qui permettrait une réaction rapide et ciblée en cas de surcharge du corps enseignant. En outre, une décharge des enseignants et enseignantes débutants doit être envisagée. Bien que la comparaison intercantonale n'ait pas explicitement révélé le besoin d'offrir une décharge directe aux enseignants et enseignantes qui démarrent dans la profession, le monde politique et l'école expriment régulièrement le souhait d'optimiser les conditions dans ce domaine (voir p. ex. à ce sujet la motion 047-2011 Baltensperger *Améliorer le cadre légal du commencement dans l'enseignement*). Le canton de Berne, comme certains autres cantons, aimerait soutenir davantage cette phase d'initiation afin d'augmenter son attrait en tant qu'employeur. Avec la révision partielle de l'OSE au 1^{er} août 2014, le Grand Conseil a déjà créé une norme de délégation qui permettrait au Conseil-exécutif de mettre en place par voie d'ordonnance des décharges pour les enseignants et enseignantes débutants. Aucune mesure concrète n'a jusqu'à présent été formulée ; la pratique consiste à renvoyer aux possibilités existantes telles que le recours au mentorat, sur une base volontaire, ou les offres facultatives des hautes écoles pédagogiques pour traverser cette période.

Il reste à savoir si une réduction du temps de travail annuel s'avère également nécessaire. Cet aspect doit être examiné en tenant compte de l'efficacité d'autres mesures de décharge.

5.2.3 Prévoyance professionnelle

Il est difficile pour le Conseil-exécutif de porter un avis arrêté sur la prévoyance professionnelle. D'après l'enquête menée, la CACEB obtient globalement des résultats plutôt inférieurs à la moyenne intercantonale. Le montant des rentes de vieillesse pour un départ à la retraite à l'âge de 65 ans se situe en dessous de la moyenne intercantonale. Ce résultat s'explique essentiellement par le taux de conversion. En effet, celui-ci est relativement bas car il a été fixé sur la base de l'espérance de vie des assurés et des retraités affiliés à la CACEB, laquelle est supérieure à la moyenne. Les cotisations de l'employé hors épargne sont elles aussi comparativement élevées, en raison principalement des cotisations de financement devant être versées. En conséquence, le rapport entre les prestations qui en résultent pour les employés et les coûts qu'ils doivent assumer est plutôt médiocre, et ce principalement en raison de leur espérance de vie, significativement plus élevée.

Cependant, les données relevées correspondent à une période donnée. Plusieurs cantons ont réalisé des ajustements depuis cette comparaison intercantonale, de sorte qu'une nouvelle comparaison pourrait donner des résultats différents dans quelques années.

Il convient par ailleurs de rappeler que la nouvelle loi sur les caisses de pension, récemment entrée en vigueur, et les changements qu'elle a entraînés (nouveau système de primauté, ajustement des cotisations et des prestations, introduction d'une capitalisation partielle avec recapitalisation sur 20 ans, etc.) ont permis d'élaborer une solution aussi équilibrée que possible pour toutes les parties concernées (assurés, canton et autres employeurs). Compte tenu du contexte défavorable dans lequel évoluent les caisses de pension en général (taux d'intérêt au plus bas, augmentation de l'espérance de vie) et de la situation financière actuelle du canton de Berne, des améliorations dans le domaine de la prévoyance professionnelle sont pour le moment improbables.

5.3 Lien avec la motion 152-2013

Comme évoqué au chapitre 1.1, ce rapport fait également suite à la motion 152-2013 PLR (Schmidhauser, Bremgarten) *Prestations salariales complémentaires*, par laquelle le Conseil-exécutif a été chargé de réexaminer le nombre de leçons obligatoires et d'adapter à la moyenne suisse l'indemnité de maître ou maîtresse de classe ainsi que la décharge horaire. Les chiffres correspondants de la motion ont été adoptés sous forme de postulat. La présente étude a montré que le nombre de leçons obligatoires par an à l'école enfantine et au degré primaire se situait légèrement en dessous de la moyenne des cantons participants, mais qu'il correspondait à la médiane. Un ajustement est donc exclu. Au degré secondaire I, dans les écoles professionnelles et dans les gymnases, cette valeur est en revanche supérieure à la moyenne et même supérieure à la médiane dans les écoles professionnelles et les gymnases. Comme expliqué au chapitre 5.2.2, le Conseil-exécutif souhaite par conséquent envisager des mesures de décharge pour les tâches assumées parallèlement à l'enseignement ainsi qu'une éventuelle diminution du nombre de leçons obligatoires en première année de gymnase (Quarta). De plus, il ressort de l'enquête que le canton de Berne se situe dans la moyenne intercantonale en matière de décharge liée à la fonction de maître ou maîtresse de classe et qu'il propose des conditions générales comparables à celles des autres cantons ayant participé à l'enquête.

Les chiffres 1 et 2 de la motion 152-2013, qui avaient été adoptés sous forme de postulat, sont donc considérés comme examinés et classés.

Annexes

1 Congés payés de courte durée

Canton	AG	BE	BL	BS	FR	GE	JU	LU	NE	SG	SO	VD	VS	ZH
Propre mariage / partenariat enregistré	3	2	3	2	3	5	3	3	3	2	5	4	6	3
Mariage dans la famille (parents, frère, sœur, etc.)	1	Temps jugé nécessaire pour les obligations familiales ou personnelles urgentes dont l'enseignant ou l'enseignante ne peut s'acquitter en dehors des heures de classe	1	1	1	1	0	1	--	1	1	0	1	1
Propre dé-	1	2	1	1	1	2	1 à 3	1	1	1	1	2	1	1

Canton	AG	BE	BL	BS	FR	GE	JU	LU	NE	SG	SO	VD	VS	ZH
ménagement														
Décès du conjoint, du partenaire enregistré	3	4	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	2
Décès du père, de la mère	3	4	3	5	3	5	3	1	3	3	3	3	3	2
Prise en charge de ses enfants, de ses parents ou de personnes vivant dans le même ménage en cas de maladie	2	4	3	6	3	15	3 jours par cas de maladie et max. 5 jours par an	1	1 à 3 jours (pour la prise en charge de ses propres enfants uniquement)	2	2	max. 5 jours par an	5 jours ouvrés par cas de maladie et max. 10 jours ouvrés par an	5
Pour le père : naissance d'un enfant	3	--	--	--	--	--	2	--	--	--	2	--	--	--
Participation aux événements des associations professionnelles	--	2	2	--	1	--	1 à 15	--	--	--	--	--	--	--
Exercice d'une charge publique ou politique	--	15	15	--	15	--	1 à 15	--	15	--	10	--	--	--

2 Versement du traitement en cas de maladie ou d'accident

Canton	Durée du versement du traitement	Etendue du versement du traitement			
		1 ^{re} phase		2 ^e phase	
		Mois	Pourcentage	Mois	Pourcentage
AG	24 mois (730 jours)	6 mois	100 %	18 mois à hauteur du traitement net moyen au cours des 12 derniers mois en pleine capacité de travail (via l'assurance des indemnités journalières pour maladie ou accident)	
BE	24 mois (730 jours)	12 mois	100 %	12 mois	90 %
BL	24 mois (730 jours)	24 mois	100 %	--	--
BS	24 mois (730 jours)	16 mois	100 %	8 mois	80 %
FR	24 mois (730 jours)	24 mois	100 %	--	--
GE	24 mois (730 jours)	24 mois	100 %	--	--
JU	24 mois (730 jours)	1 mois	100 %	23 mois	90 %
LU	24 mois (730 jours)	24 mois	100 %	--	--
NE	24 mois (730 jours)	6 mois	100 %	18 mois	80 %
SG	24 mois (730 jours)	12 mois	100 %	12 mois	80 %
SO	24 mois (730 jours)	12 mois	100 %	12 mois	80 % des indemnités journalières
VD	15 mois (457 jours)	12 mois	100 %	3 mois	80 %

Canton	Durée du versement du traitement	Etendue du versement du traitement			
		1 ^{re} phase		2 ^e phase	
		Mois	Pourcentage	Mois	Pourcentage
VS	- Pendant la première année de service : 6 mois à 100 % du taux d'activité - Pendant la deuxième année de service : 8 mois à 100 % du taux d'activité - Pendant la troisième année de service : 12 mois à 100 % du taux d'activité - A partir de la quatrième année de service : 405 jours à 100 % du taux d'activité				
ZH	24 mois (730 jours)	12 mois	100 %	12 mois	75 %