

*Date de dépôt: 20 octobre 2004*

*Messagerie*

## **Réponse du Conseil d'Etat**

**à l'interpellation urgente écrite de M. Pierre Kunz : Personnel au service du DIP**

Mesdames et  
Messieurs les députés,

En date du 23 septembre 2004, le Grand Conseil a renvoyé au Conseil d'Etat l'interpellation urgente qui a la teneur suivante :

*Cette interpellation concerne Monsieur le Conseiller d'Etat Charles Beer. A l'occasion de la récente rentrée scolaire, vous vous êtes largement exprimé dans les médias au sujet des difficultés pédagogiques, structurelles et pratiques que rencontreraient vos collaborateurs à cause, selon vos dires, de l'insuffisance du personnel et des moyens disponibles.*

*Plusieurs citoyens m'ont interpellé suite à vos déclarations. Par mon intermédiaire, ils sont surtout désireux de connaître l'affectation et la répartition des ressources humaines dont dispose le DIP. Ils aimeraient en particulier disposer de certaines indications que ne fournit pas de manière précise le Rapport de gestion 2003 du Conseil d'Etat :*

- 1. Combien de postes, ramenés au critère des postes complets, recense-t-on au sein du DIP ?*
- 2. Combien parmi ces postes sont affectés aux services généraux du département ?*
- 3. Quel est le nombre de ces postes occupés par des maîtres responsables d'enseignement respectivement au primaire, au*

*secondaire obligatoire, au secondaire post-obligatoire et dans les écoles supérieures (HES, Université, etc.) ?*

4. *Quel est le nombre de ces postes occupés par du personnel non enseignant dans chacune des catégories sus-mentionnées ?*
5. *Comment se compare le ratio pers. adm. et tech./pers. Enseignant du canton de Genève avec celui des cantons de VD, BE et ZH.*

*Merci d'avance, Monsieur le Président, de vos réponses.*

## Réponse du Conseil d'Etat

Le Conseil d'Etat tient à préciser que les questions relevant de la gestion administrative et financière du DIP sont et doivent en toute logique être abordées dans les instances parlementaires dont la mission consiste notamment à exercer la surveillance de la gestion de l'administration publique chargée d'exécuter les lois et le budget. Il s'agit en premier lieu de la commission des finances (qui reçoit du seul DIP chaque année deux documents de référence - le "*Projet de budget du DIP*" et "*Ressources humaines et financières du DIP*", en plus, cela va de soi, du rapport de gestion de l'Etat) et de la commission de contrôle de gestion.

L'interpellation n'est donc sans doute pas la démarche appropriée pour demander au Conseil d'Etat de fournir des explications et des informations détaillées sur les enjeux cruciaux du point de vue de la gestion d'un département.

Dans le cadre de l'examen du projet de budget 2005, le DIP est désireux de fournir toutes les explications voulues relatives à sa gestion et aux améliorations qu'il entend encore apporter pour la rendre plus lisible et compréhensible.

### Données statistiques

Voici les chiffres demandés. Le Conseil d'Etat considère qu'ils méritent d'être lus et interprétés en tenant compte des observations qui les suivent, des réponses complémentaires qui seront apportées dans les commissions parlementaires et des nouveaux outils de description et d'analyse nécessaires à la compréhension du fonctionnement et de la gestion du DIP.

**Question 1 : "Combien de postes, ramenés au critère de postes complets, recense-t-on au sein du DIP ?"**

**Réponse 1 : Nombre de postes en équivalent plein temps au DIP selon le budget voté en 2004**

	Nombre de postes au budget 2004
<b>Total DIP (hors HES et Université)</b>	<b>7'015.65</b>
HES <sup>1)</sup>	522.56
Université <sup>2)</sup>	1'908.14
<b>Total DIP (y compris HES et Université)</b>	<b>9'446.35</b>

1) Sans les assistants.

2) Sans les maîtres-assistants, les assistants et les moniteurs. Les instituts en relation avec l'Université (IUHEI, IUED, CEO) ne sont pas inclus.

*Source: Services administratifs et financiers du Département de l'instruction publique*

**Question 2 : "Combien parmi ces postes sont affectés aux services généraux du département ?"**

**Réponse 2: Nombre de postes en équivalent plein temps des services généraux selon budget voté en 2004.**

	Nombre de postes au budget 2004
<b>Total SGX (hors SAEA et SAC)</b>	<b>116.35</b>

SGX : services généraux. Sont compris les postes des services suivants : secrétariat général, service de la recherche en éducation, service technique, service de l'enseignement privé, services administratifs et financiers (hors service des allocations d'études et d'apprentissage et service des affaires culturelles).

SAEA : service des allocations d'études et d'apprentissage

SAC : service des affaires culturelles

*Source: Services administratifs et financiers du Département de l'instruction publique*

Rappel : la loi générale relative au personnel délègue aussi des compétences de gestion particulières au DIP, notamment la gestion des ressources humaines et le paiement des traitements des collaborateurs et des collaboratrices. Ainsi, les services administratifs et financiers - qui constituent la très grande part des services généraux sont un "office payeur", au même titre que l'office du personnel de l'Etat (OPE), et offrent des prestations spécifiques dans ce domaine pour un nombre de personnes et de postes supérieurs à celui traité par l'OPE.

**Questions 3 et 4 : "Quel est le nombre des postes (postes complets au sein du DIP) occupés par des maîtres responsables d'enseignement respectivement au primaire, au secondaire obligatoire, au secondaire postobligatoire et dans les écoles supérieures (HES, Université, etc.)" ? Quel est le nombre de ces postes occupés par du personnel non enseignant dans chacune des catégories sus-mentionnées ?"**

**Réponses 3 et 4 : Nombre de postes en équivalent plein temps par des maîtres responsables d'enseignement (PE) selon budget voté en 2004 avec composition des postes du personnel par ordre d'enseignement.**

	Enseignement primaire			Cycle d'orientation (secondaire I)			Postobligatoire (secondaire II)		
	PE	PAT	Total EP	PE	PAT	Total CO	PE	PAT	Total PO
Postes selon budget voté en 2004	2'288.50	244.60	2'533.10	1'325.80	200.70	1'526.50	1'604.00	347.00	1'951.00
Structure par type de personnel en %	90.3%	9.7%	100.0%	86.9%	13.1%	100.0%	82.2%	17.8%	100.0%

Source: Budget de l'Etat 2004

La proportion plus élevée de personnel administratif et technique au postobligatoire est principalement due à la diversité des filières de formation, à la gestion des formations professionnelles (cours pratiques, ateliers,

laboratoires scientifiques, etc) et donc à la présence d'assistants techniques, à la gestion d'activités sportives et culturelles, etc.

Le classement usuel du personnel - celui que l'on retrouve dans les brochures d'exposé des motifs du budget - établit une distinction entre personnel enseignant (PE - rubrique 302), dont les statuts et les cahiers des charges dépendent de la loi sur l'instruction publique, et le personnel administratif et technique (PAT - rubrique 302), dont les statuts et cahiers des charges dépendent de la loi générale relative au personnel de l'Etat qui ne traduit pas ou mal les prestations fournies aux élèves

***Question 5: Comment se compare le ratio personnel administratif et technique / personnel enseignant du canton de Genève avec celui des cantons de VD, BE et ZH ?***

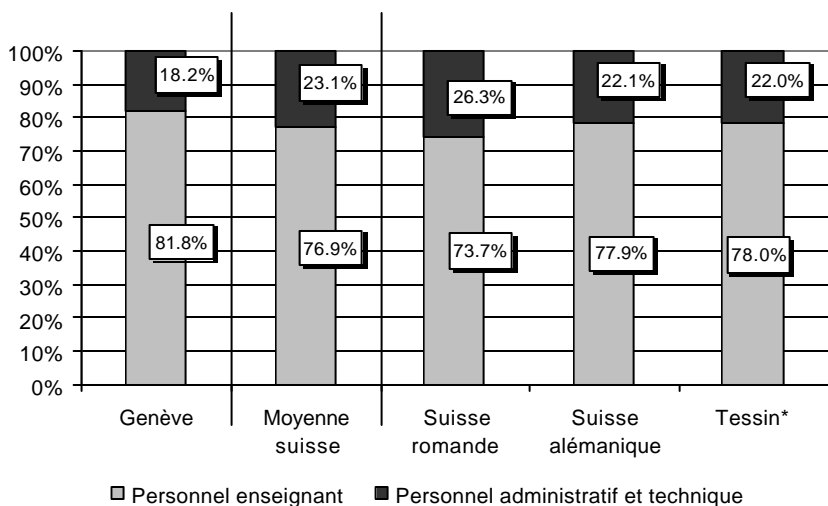
Il n'existe pas de statistiques suisses permettant des comparaisons intercantionales fiables du personnel enseignant et du personnel non enseignant, il n'est pas possible de répondre à cette question. En effet, l'office fédéral de la statistique qui a été sollicité dans le cadre de cette réponse signale que «*la statistique suisse des enseignants ne recense que le personnel enseignant et leurs activités à l'intérieur du système scolaire, ceci supposant encore que les cantons soient en mesure de livrer cette information, ce qui n'est pas toujours le cas*» (selon une communication écrite de la responsable de la statistique sur le personnel de l'enseignement). L'OFS n'a de ce fait aucune donnée sur le personnel non enseignant. Par conséquent, toute comparaison intercantonale à ce propos est impossible et sans fondements, du moins pour le moment.

**Complément à la réponse 5 : Résultats nationaux de l' « International Survey of Upper Secondary Schools, OCDE »: composition des postes du personnel du niveau secondaire II, 2001**

Source : CH : OFS, International Survey of Upper Secondary Schools (ISUSS), enquête suisse, 2001 ; GE : Rapport de gestion 2003

\* Ces données sont présentées à titre indicatif. Leur représentativité est sujette à caution.

Remarque OFS : Un poste correspond à un emploi exercé à temps complet. Ainsi, une personne qui travaille à 50% n'occupe qu'un demi-poste. Dans l'enquête ISUSS, la notion de poste repose sur une approximation. Les taux d'occupation du personnel ne sont pas connus. Dès lors, l'hypothèse de travail retenue est de considérer tout temps partiel comme un 50%.



La comparaison ci-dessus démontre que dans le système d'enseignement genevois, la part du personnel administratif et technique est inférieure à celle d'autres régions et cantons helvétiques et à la moyenne nationale.

Cette enquête a été effectuée en Suisse par l'Office fédéral de la statistique en 2001-2002 sur l'organisation et le fonctionnement des établissements de l'enseignement postobligatoire pour le compte de l'OCDE, dans le cadre du programme sur les indicateurs internationaux de l'enseignement. Les résultats de l'enquête pour l'ensemble de la Suisse et pour les trois régions linguistiques ne sont pas parfaitement comparables aux

données genevoises, car les définitions des catégories de personnel et les agrégations effectuées pour parvenir à obtenir deux macro-regroupements (le personnel enseignant et le personnel administratif et technique) ne sont pas tout à fait similaires. Néanmoins, les ordres de grandeur ne trahissent pas la réalité, dans le sens que les données ne sont pas sous-estimées par rapport à la situation réelle dans le système d'enseignement genevois ; au contraire elles sont probablement plus précises que les macro-données nationales.

## **La diversité des prestations du DIP**

Tout examen sérieux de la composition du personnel du DIP ne peut se faire qu'en prenant en considération le fait que le DIP n'a pas pour unique mission l'enseignement. Il exerce aussi d'autres missions, et non des moindres, auprès des jeunes et des adultes : au sein de l'office de la jeunesse (par exemple, le service de santé de la jeunesse ou le service du tuteur général, ou encore le SCARPA), au sein de l'office d'orientation et de formation professionnelle, au service des allocations d'études et d'apprentissage ou encore à celui des affaires culturelles.

Les prestations directes à la population assignées à ces unités (dans lesquelles il n'existe aucun poste de personnel enseignant) sont une composante essentielle et indissociable du DIP, comme les trois directions générales de l'enseignement obligatoire et postobligatoire, l'Université et les HES. Si l'on oublie ces missions et ces dimensions pour se focaliser uniquement sur les prestations d'enseignement, l'on s'expose à des erreurs d'appréciation considérables, en ce qui concerne la structure et la composition du personnel engagé au DIP, mais, au fond, à ce qui touche au principe de la démocratisation de l'accès et de la réussite d'une formation pour chacune et chacun.

En ne considérant que les prestations d'enseignement et en cherchant à les opposer à toutes celles qui sont assumées par les collaboratrices et collaborateurs du "personnel administratif et technique" dans les écoles et les services, l'on risque, surtout, à terme, de remettre en cause, par cette approche réductrice, la mise en œuvre des objectifs de la loi sur l'instruction publique qui ne se réduisent pas - à l'article 4 - à la seule transmission des connaissances. Depuis plus d'un siècle, de par la volonté du législateur, les missions de l'instruction publique genevoise ne s'arrêtent pas aux parois de la classe d'une école et à la fin du cours. Elles imposent aussi des prestations de soutien et de prise en charge sociale et éducative de la jeunesse, pour son



intégration, la protection et la prévention. La formation et l'orientation professionnelle durant toute la vie.

Du reste, dans bien d'autres cantons une partie des domaines de prestations d'éducation, d'orientation, de suivi et de soutien aux jeunes les plus fragiles et les plus exposés, offertes par le DIP à Genève sont exercées par d'autres départements, voire d'autres institutions publiques ou privées. De ce fait, toute comparaison intercantonale des effectifs du personnel est à prendre avec beaucoup de prudence (si l'on sait que l'office fédéral de la statistique n'est pas en mesure ne serait-ce que de récolter des données fiables dans ce domaine).

### **PAT et PE : réalités et représentations**

Une très grande partie des personnes qui occupent au sein du DIP des postes dits "administratifs" exercent en réalité, chaque jour, des prestations directes aux élèves dans les établissements scolaires et pour les jeunes sur les différents terrains d'intervention liés à la prévention et à la protection de la jeunesse. Les enseignants par ailleurs assument aussi des responsabilités et des charges hors enseignement pour contribuer au bon fonctionnement des écoles et à la cohérence sur le plan pédagogique.

Un-e assistant-e technique un-e secrétaire, les responsables d'écoles et les doyennes et doyens ont aussi un rôle éducatif à jouer. La même observation est valable pour un-e documentaliste ou un-e aide bibliothécaire. La qualité et la réussite de l'enseignement auquel chacun doit avoir accès se mesure aussi à l'entente et à la cohésion de toute une équipe pluridisciplinaire dans laquelle chaque personne joue sa partition. Or, il est vital pour la qualité de l'enseignement et celle du climat dans les écoles de préserver cette imbrication de prestations complémentaires aux élèves entre des catégories différentes de personnel qui sont distinguées avant tout pour des questions administratives et d'organisation statistique.

### **De nouveaux outils de description et d'analyse**

Les données des postes occupés selon les famille de fonctions sont publiées depuis plusieurs années dans la brochure annuelle « *Ressources humaines et financières du DIP* », qui est adressée aux députés de la commission des finances, de la commission de l'enseignement et de

l'éducation, et de la commission de l'enseignement supérieur. Le DIP publie chaque année des informations complètes sur la composition du personnel grâce au travail effectué au sein du groupe interne sur les indicateurs de ressources du DIP qui regroupe toutes les entités. En outre, le DIP a mis sur pied au sein du service de recherche en éducation (SRED) un modèle exemplaire de gestion prévisionnel des enseignants (GPE) qui est une réalisation à l'avant-garde en Suisse pour l'observation et l'analyse des flux des enseignants. Le dispositif GPE est le premier au sein de l'administration à utiliser un infocentre. Un instrument analogue est en voie de développement pour la gestion du PAT. C'est une nouvelle étape dans le développement de travaux qui permettront à l'avenir une meilleure connaissance et une lisibilité accrue des prestations fournies et des évolutions des personnels.

## **Conclusion**

En conclusion, les questions posées sont de première importance, car elles traduisent une préoccupation constante au DIP qui est liée aux objectifs de l'instruction publique et à l'équilibre au sein des établissements d'enseignement des rôles et des prestations de catégories différentes de personnel. Dans tous les systèmes publics contemporains de formation qui doivent rendre compte de l'usage des ressources mises à disposition par la collectivité, qui elle-même formule à juste titre, des attentes élevées en matière d'éducation, cet équilibre est indispensable. Dans ce contexte, marqué par une croissance considérable des effectifs scolaires, le DIP s'emploie à privilégier une allocation des ressources qui doit garantir au mieux l'équité des prestations à la jeunesse.

Pour information, les services de l'administration (PAT) ont consacré 15 heures à l'élaboration de la présente réponse.

Au bénéfice de ces explications, le Conseil d'Etat vous invite, Mesdames et Messieurs les députés, à prendre acte du présent rapport.

**AU NOM DU CONSEIL D'ETAT**

Le chancelier :  
Robert Hensler

Le président :  
Robert Cramer

**Secrétariat du Grand Conseil****IUE 118**

*Interpellation présentée par le député:*

*M. Pierre Kunz*

*Date de dépôt: 16 septembre 2004*

*Messagerie*

**Interpellation urgente écrite****Personnel au service du DIP**

*Cette interpellation concerne Monsieur le Conseiller d'Etat Charles Beer.*

Monsieur le Président,

A l'occasion de la récente rentrée scolaire, vous vous êtes largement exprimé dans les médias au sujet des difficultés pédagogiques, structurelles et pratiques que rencontreraient vos collaborateurs à cause, selon vos dires, de l'insuffisance du personnel et des moyens disponibles.

Plusieurs citoyens m'ont interpellé en suite à vos déclarations. Par mon intermédiaire ils sont surtout désireux de connaître l'affectation et la répartition des ressources humaines dont dispose le DIP. Ils aimeraient en particulier disposer de certaines indications que ne fournit pas de manière précise le Rapport de gestion 2003 du Conseil d'Etat :

1. Combien de postes, ramenés au critère des postes complets, recense-t-on au sein du DIP ?
2. Combien parmi ces postes sont affectés aux services généraux du département ?
3. Quel est le nombre de ces postes occupés par des maîtres responsables d'enseignement respectivement au primaire, au secondaire obligatoire, au secondaire post-obligatoire et dans les écoles supérieures (HES, Université, etc.) ?

4. Quel est le nombre de ces postes occupés par du personnel non enseignant dans chacune des catégories sus-mentionnées ?
5. Comment se compare le ratio pers. adm. et tech./pers. enseignant du canton de Genève avec celui des cantons de VD, BE et ZH

Merci d'avance, Monsieur le Président, de vos réponses.