



Date de dépôt : 21 mai 2025

Réponse du Conseil d'Etat **à la question écrite urgente de Laura Mach : Quelle école** **voulons-nous ? Les modifications du statut enseignant** **questionnent notre vision de l'éducation**

En date du 11 avril 2025, le Grand Conseil a renvoyé au Conseil d'Etat une question écrite urgente qui a la teneur suivante :

Dans un article « Anne Hiltbold met-elle le feu aux poudres ? », Le Courrier de ce jour fait état « d'un conflit social d'envergure » à prévoir à la suite des décisions prises par le Conseil d'Etat le 9 avril 2025 concernant le personnel enseignant. Les syndicats d'enseignants, tous degrés d'enseignement confondus, critiquent aussi bien la forme que le fond des changements réglementaires les concernant.

Sur la forme, les associations représentatives du personnel regrettent aussi bien l'absence de consultation réelle que le choix du calendrier de ces annonces. Sur le fond, les partenaires sociaux du DIP semblent avoir une tout autre lecture que celui-ci des nouvelles règles. En effet, si les modifications du DIP semblent consister surtout en la clarification du statu quo, comme le laisse entendre sa communication, l'ensemble des syndicats y voient une augmentation déguisée du temps de travail et une économie substantielle pour l'Etat.

Le point d'achoppement principal réside dans la vision réductrice de la mission éducative qui transparaît de ces modifications. Dans sa nouvelle conception, le département ne prendrait en compte que les leçons données en classe à l'exclusion des autres activités essentielles de la vie scolaire. Cette approche mécaniste de l'enseignement réduit les enseignant-e-s à de simples dispensateurs de savoirs, niant leur rôle fondamental dans la socialisation, l'accompagnement et le développement global des élèves.

Cette vision est particulièrement préoccupante dans le contexte actuel où les statistiques récentes démontrent une augmentation des troubles psychologiques chez les jeunes et une recrudescence des violences entre mineur-e-s. Est-ce vraiment le moment de dévaloriser les moments d'accueil, de participation aux repas et de surveillance des récréations, qui sont des espaces cruciaux pour le vivre-ensemble et la détection précoce des difficultés ?

Dans le cadre de l'enseignement primaire, exclure ces moments de la comptabilisation du temps de travail revient simplement à nier la réalité : dans certains cas, ce nombre d'heures qui ne seraient désormais plus comptabilisées peut représenter jusqu'à 29 périodes par semaine.

S'agissant de l'enseignement secondaire, cette redéfinition de l'enseignement centrée sur le nombre total de périodes à dispenser dans l'année scolaire viserait à augmenter le nombre de leçons dispensées par chaque membre du corps enseignant, puisque le calendrier scolaire actuel ne permettrait pas de l'atteindre. Selon la nouvelle directive départementale, ce personnel devra donc trouver un moyen de compenser les leçons non dispensées.

Enfin, la possibilité pour le corps enseignant de récupérer, avant le départ à la retraite, les périodes supplémentaires effectuées au cours de certaines années et comptabilisées en « réserve de carrière » serait supprimée, par manque de postes budgétés pour absorber celle-ci.

Vu ce qui précède, mes questions au Conseil d'Etat, que je remercie d'avance de ses réponses, sont les suivantes :

- 1. Quelle vision de l'école sous-tend ces modifications réglementaires ? Le Conseil d'Etat considère-t-il que le rôle des enseignant-e-s se limite à dispenser des heures de cours, ou reconnaît-il l'importance des autres dimensions éducatives, notamment l'accompagnement, la socialisation et la construction du vivre-ensemble ?***
- 2. A l'heure où les besoins des élèves se complexifient (augmentation des troubles psychologiques, violence entre pairs), comment le DIP justifie-t-il une réforme qui semble dévaloriser les activités d'encadrement hors enseignement strict, pourtant essentielles à la détection et à la prévention des difficultés ?***

3. *Le DIP peut-il garantir que ces changements ne déboucheront sur aucune augmentation du temps de travail pour l'ensemble des enseignant-e-s ? Si ce n'est pas le cas, comment justifie-t-il cette intensification de la charge de travail dans un contexte où la profession connaît déjà un taux d'épuisement professionnel préoccupant ?*
4. *Y a-t-il une économie escomptée ? De quel ordre ? Ces économies potentielles ont-elles été mises en balance avec le risque de détérioration du climat scolaire et de la qualité de l'accompagnement des élèves ?*
5. *Le département respecte-t-il ses obligations légales en se donnant le droit d'exiger des heures supplémentaires sur toute une carrière qu'il ne compenserait plus au moment du départ en retraite ?*
6. *Face à l'inquiétude légitime des enseignant-e-s et à l'approche des évaluations de fin d'année, le département envisage-t-il de suspendre ces modifications pour permettre une véritable concertation sur l'école que nous souhaitons pour nos enfants ?*

RÉPONSE DU CONSEIL D'ÉTAT

L'enquête de satisfaction sur le climat de travail au sein du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (DIP), menée au printemps dernier, a mis en évidence que les enseignantes et enseignants se montrent, de manière générale, très satisfaits de leur métier. Cette enquête a aussi permis d'identifier des pistes d'amélioration possibles, en particulier concernant la reconnaissance et le bien-être au travail.

Dans cette perspective, il est tout particulièrement de la responsabilité de l'employeur de clarifier les attentes, les droits et les devoirs envers les membres de son personnel, en ce qui concerne les heures de travail attendues, les tâches à effectuer et la charge de travail qui en découle. L'absence de clarté sur ces éléments peut en effet être une source d'incompréhension, de mal-être, voire de stress professionnel. C'est en ce sens que des travaux ont été conduits.

Enseigner ne se limite pas aux périodes de cours : plus de 50% du travail est effectué par les enseignantes et enseignants hors présence d'élèves, de manière autonome. Jusqu'ici, cette part importante du métier n'était ni formalisée, ni visible, ni formellement reconnue dans un document officiel. La directive sur le temps de travail des enseignantes et enseignants vise donc à reconnaître cette part et à mieux définir ce que comprend le temps de travail annuel (1 800 heures), en précisant les tâches attendues, notamment :

- les périodes d'enseignement;
- la planification et le suivi pédagogique;
- l'accompagnement des élèves;
- la participation à la vie de l'établissement et au travail collectif;
- le développement professionnel et la formation.

Définir ce que l'employeur attend de son personnel en matière d'organisation du temps de travail contribue au développement d'un cadre professionnel clair et serein. Il y a 2 ans, le DIP a entrepris, en collaboration avec les partenaires sociaux, un travail de rédaction de directives et de clarifications réglementaires visant à préciser le temps de travail du personnel enseignant régulier et spécialisé des degrés primaire, secondaire I (cycle d'orientation) et secondaire II, ainsi que du personnel éducatif de l'office médico-pédagogique (OMP). Le cadre actuel, sujet à interprétation, a fait l'objet de recommandations de la part des organes de contrôle (service d'audit interne de l'Etat de Genève (SAI)), qui s'imposent à nous.

Ces précisions ne visent en aucun cas à augmenter le nombre de périodes d'enseignement, qui reste stable. Elles permettent, en revanche, d'apporter une clarification sur l'organisation du travail durant les périodes scolaires et les vacances des élèves, les attentes des directions, ainsi que sur la part d'autonomie laissée aux enseignantes et enseignants dans la gestion de leur activité, sur la base d'un horaire à la confiance. La directive sur le temps de travail des enseignantes et enseignants définit aussi ce qui peut faire l'objet d'une rémunération supplémentaire.

Ces travaux ont également permis d'apporter des clarifications et des améliorations concernant les droits et les obligations des enseignantes et enseignants à temps partiel. Il est ainsi précisé que leur participation aux activités liées au fonctionnement de l'école, aux activités hors cadre (par exemple les journées sportives et les camps), aux réunions et aux formations non obligatoires doit être proportionnelle à leur taux d'activité. Ces dispositions formalisent également les limites à respecter en matière de congés et de périodes de repos. Elles permettent de mieux expliciter la composition du temps de travail aux professionnelles et professionnels, mais aussi de clarifier ces éléments pour les interlocutrices et interlocuteurs externes, afin d'éviter certaines perceptions erronées, comme le fait que les enseignantes et enseignants disposeraient de 13 semaines et demie de vacances par an et ne travailleraient que 28 fois 45 minutes par semaine. Finalement, ces dispositions s'inscrivent dans la lignée de la réglementation interne en vigueur dans d'autres cantons.

L'importance des autres dimensions éducatives, notamment l'accompagnement, la surveillance des récréations, la socialisation et la construction du vivre-ensemble, fait entièrement partie du cahier des charges du personnel enseignant et des missions confiées par le plan d'études romand. Elles se développent dans de multiples activités, avec les élèves, en leur présence, lors de périodes d'enseignement (leçons) ou d'autres activités scolaires organisées par l'école ou par la ou le titulaire de classe. Cette description des attentes envers le personnel enseignant valorise justement les différentes activités hors enseignement *stricto sensu*, en les formalisant dans un document de référence et en précisant une estimation du temps que le personnel doit pouvoir y consacrer.

Ce travail ainsi formalisé ne vise pas à instituer une augmentation de la charge de travail exigée : le nombre de périodes d'enseignement et leur durée reste inchangés, ainsi que le nombre d'heures de travail dues annuellement.

Il n'y a pas d'économies directement escomptées par la directive sur le temps de travail des enseignantes et enseignants. La gestion des récréations et des repas à l'OMP reste traitée comme actuellement, et depuis des années d'ailleurs. Par ailleurs, en raison des exigences de bonne gestion des deniers publics et d'une recommandation du rapport du SAI, lorsque des cours seront annulés uniquement au secondaire, les compensations de périodes d'enseignement non prestées s'effectueront durant l'année scolaire en cours et plus uniquement sur la semaine. De plus, les directions d'établissements scolaires devront veiller à faire compenser les périodes non prestées par d'autres heures d'enseignement (cours, remplacement) ou par d'autres activités particulières et ponctuelles, en compensation de ces heures dues, avant d'autoriser le paiement d'activités à la facture (heures au cachet). Sur le principe, cela est déjà le cas, mais la gestion des périodes d'enseignement non prestées est actuellement très variable d'un établissement scolaire à un autre. Il sied de préciser que le personnel enseignant n'enregistre pas son temps de travail ni ses vacances et ne peut faire valoir de solde en la matière.

Au niveau réglementaire, le DIP a souhaité formaliser le fait que le temps d'enseignement soit comptabilisé en périodes, à l'instar des pratiques qui prévalent dans l'organisation du temps de travail du personnel enseignant, d'une manière générale dans les cantons suisses. Le temps d'enseignement du personnel enseignant secondaire était indiqué en périodes au niveau du règlement et du contrat de travail, celui du primaire en périodes dans le contrat de travail, en heures dans un règlement (RStCE; rs/GE B 5 10.04) et en périodes dans un autre règlement (RTrEns; rs/GE B 5 15.10). Il s'exprime désormais systématiquement en périodes d'enseignement. Les 24 heures au primaire cumulaient 28 périodes d'enseignement et les récréations. Le

nombre de périodes d'enseignement reste donc strictement identique, toujours à 28 périodes à l'enseignement primaire. Il s'agit donc d'une modification avant tout technique, mais aussi symbolique, où l'on distingue le temps d'enseignement des autres activités à effectuer, la surveillance des récréations en étant une parmi d'autre.

Concernant la réserve de carrière au secondaire, le système des postes du personnel enseignant du secondaire comprend plusieurs niveaux, chacun correspondant à un taux d'activité, avec une charge d'enseignement variant selon des fourchettes de périodes hebdomadaires (par exemple un poste 20-24 pour un plein temps). La « moyenne » du poste correspond à la valeur moyenne se situant entre la fourchette basse et la fourchette haute (par exemple 22 pour un plein temps). Les heures dues ou à devoir sont gérées dans le cadre de la réserve de carrière, ce qui permet une variation de la charge de travail, sans modification de salaire, dans la fourchette du poste.

L'organisation d'une rentrée scolaire est complexe, aussi la réserve de carrière est une variable d'ajustement pour les directions d'établissement. Si la limite des 4 périodes est toujours respectée, il s'avèrerait impossible de remettre à zéro la réserve tous les 5 ans. En effet, pour les temps partiels par exemple, il est possible d'ajuster uniquement à raison d'une période par année, ce qui implique que la variable d'ajustement n'est en réalité que de 2 périodes. Cette contrainte allait par ailleurs très régulièrement à l'encontre des vœux d'organisation horaire des enseignantes et enseignants. Dès lors, la modification réglementaire a supprimé l'exigence de remise à zéro tous les 5 ans et indique qu'elle doit tendre vers zéro à l'âge légal de la retraite ou en cas de retraite planifiée. Un contrôle très strict est assuré chaque année par les services des ressources humaines pour garantir la bonne gestion de ces réserves de carrière et qu'elles sont résorbées au départ à la retraite du membre du personnel. Lors des 2 dernières années avant l'âge légal de la retraite, il est mis en place, si besoin, un plan spécifique d'aménagement de poste pour la fin de carrière, afin d'en permettre la mise à zéro de ladite réserve de carrière. De plus, également chaque année, les directions générales informent les partenaires sociaux de l'évolution des réserves de carrière et de la bonne résorption au départ à la retraite. Le DIP respecte donc ses obligations légales en veillant à ce que les heures d'enseignement supplémentaires, effectuées dans le cadre des fourchettes de postes sur toute une carrière, soient compensées régulièrement mais au plus tard au moment du départ en retraite.

Le Conseil d'Etat précise par ailleurs que la mise en place de la directive sur le temps de travail des enseignantes et enseignants a été accompagnée d'une modification de la directive sur les congés extraordinaires sans traitement du personnel enseignant qui, à la demande des enseignantes et enseignants et avec l'accord du DIP, a été fortement assouplie, permettant aux enseignantes et enseignants de prendre plus facilement des congés, sans justification systématique du motif, et même parfois de manière continue aux vacances scolaires. Il relève également que les partenaires sociaux ont été associés à ces travaux qui ont duré 2 ans.

Le DIP n'envisage pas de suspendre l'entrée en vigueur des 2 directives mentionnées ci-dessus, qui ne modifient pas la charge de travail du personnel mais permettent d'apporter une meilleure reconnaissance du métier enseignant et davantage d'équité en clarifiant les droits et les devoirs du personnel et de l'employeur en matière de temps de travail.

La directive sur le temps de travail des enseignantes et enseignants est accessible sur le site du DIP, ainsi que l'information complète qui a été adressée à tout le personnel enseignant en date du 9 avril 2025¹.

Au bénéfice de ces explications, le Conseil d'Etat vous invite à prendre acte de la présente réponse.

AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :
Michèle RIGHETTI-EL ZAYADI

La présidente :
Nathalie FONTANET

¹ <https://www.ge.ch/document/modifications-concernant-personnel-enseignant>.