



Genève, le 9 avril 2025
Aux représentantes et représentants
des médias

Communiqué de presse du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse

Modifications concernant le personnel enseignant

Dans une optique de précision et de clarification, le département a publié deux directives internes sur le temps de travail du personnel enseignant et sur les congés du personnel enseignant. Il a également validé le cahier des charges des maîtresses adjointes et des maîtres adjoints du primaire. En outre, le Conseil d'Etat a validé ce jour la modification de plusieurs articles relatifs au règlement sur le statut du personnel enseignant.

En Suisse, les cantons déterminent le temps de travail annuel des enseignantes et enseignants. Ce temps de travail se compose du temps d'enseignement et du temps consacré aux autres tâches fixées par le mandat professionnel. Le taux d'occupation, et donc également le salaire, est déterminé par le nombre de leçons hebdomadaires.

Les travaux conduits depuis juin 2023 par le DIP en vue de préciser les droits et les devoirs de l'autorité d'engagement, respectivement des membres du personnel enseignant en termes de temps de travail ont mis en évidence la nécessité de formaliser un certain nombre d'éléments par voie de directive et d'harmoniser dans le règlement le référentiel lié au temps d'enseignement, en périodes, pour le primaire, le secondaire et le spécialisé. Jusqu'à ce jour, seul le temps d'enseignement des enseignants du secondaire était exprimé en périodes dans le règlement.

Directive sur le temps de travail du personnel enseignant

Le DIP met en place une directive (D.RH. 00.32), qui **clarifie le cadre du temps de travail du personnel enseignant régulier et spécialisé**, tous degrés confondus: primaire, cycle d'orientation et secondaire II.

Cette directive explicite, illustre et exemplifie les principaux aspects du travail de l'enseignante et de l'enseignant, sans les figer, afin de tenir compte des particularités de ce métier. Elle précise les droits et les devoirs de l'employeur, respectivement du personnel concernant le temps de travail.

Pourquoi cette directive?

L'enquête de satisfaction sur le climat de travail 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. C'est en ce sens que les travaux ont été conduits. **L'absence de clarté** à ce propos peut être **une source d'incompréhension**, de mal-être, voire de stress professionnel.

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 pas formalisée, ni visible, ni formellement reconnue dans un document officiel. La directive vise donc à **mieux définir et reconnaître ce que comprend le temps de travail annuel (1800 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

Cette clarification s'inscrit dans une logique de **transparence et de reconnaissance du métier d'enseignant**, déjà adoptée dans plusieurs autres cantons.

Ce qui change et ce qui ne change pas

1. **Aucune augmentation de la charge de travail exigée:** le nombre de périodes d'enseignement reste inchangé, ainsi que le nombre d'heures de travail dues annuellement.
2. **Plus de clarté et de reconnaissance sur les tâches attendues:** la directive explicite ce que recouvre le temps de travail, les jours où l'enseignante ou l'enseignant doit être disponible pour l'enseignement ou pour d'autres tâches en lien avec son cahier des charges. Elle permet aussi d'identifier les tâches qui peuvent être rémunérées en supplément du travail usuel.
3. **Meilleure reconnaissance du travail du personnel à temps partiel:** la participation aux activités collectives pourra être proportionnée au taux d'activité ou compensée par la réduction d'autres activités non obligatoires, assurant une plus grande équité.
4. **Meilleure gestion de l'équilibre vie privée et vie professionnelle:** la directive explique les droits et devoirs en termes de temps de pause, de repos et de plages de déconnexion.
5. **Aucune modification n'est prévue** concernant:
 - l'organisation des repas à l'OMP
 - la gestion des récréations, déjà incluse dans le temps de travail (accompagnement des élèves).

Est-ce une augmentation de la charge de travail ?

Non. **Le nombre de périodes d'enseignement reste inchangé:** 28 au primaire, 22 au secondaire. Il ne s'agit pas d'ajouter des heures, mais de **mieux décrire et reconnaître ce que le temps de travail recouvre.**

Cela étant, en raison des exigences de **bonne gestion des deniers publics** et d'une recommandation du **rapport du service d'audit interne** (SAI) pour le collège, lorsque des cours seront annulés au secondaire, **les compensations de périodes d'enseignement non prestées** s'effectueront durant l'année scolaire en cours et plus uniquement sur la semaine. 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.

Et pour les enseignantes et enseignants à temps partiel?

La directive **améliore la reconnaissance de leurs droits**: leur participation aux activités collectives (réunions, événements scolaires, formations volontaires) doit pouvoir être **proportionnelle à leur taux d'activité**, pour garantir plus d'équité dans la charge de travail. La participation à des événements ou séances obligatoires pourra être compensée par la réduction d'autres activités non obligatoires.

Quel est l'intérêt de cette directive pour le public?

Elle permet de **lutter contre certaines idées reçues**, comme la croyance que les enseignants ne travailleraient que 22 ou 28 fois 45 minutes par semaine ou qu'ils bénéficieraient de 13 semaines et demie de vacances par année. En réalité, une grande partie de leur activité s'effectue **hors de la présence des élèves**, y compris pendant certaines périodes de vacances scolaires. La directive aide ainsi à **mieux comprendre et reconnaître la réalité du métier**. Il est également important que les professionnels comprennent ce qui est attendu d'eux, dans quelle proportion de leur activité et de poser des limites qui respectent le temps de repos.

24 heures – 28 périodes?

Le DIP a voulu clarifier la différence entre **le temps d'enseignement**, soit le nombre de leçons hebdomadaires, et **les autres activités** liées au cahier des charges, qui peuvent être du temps **avec ou sans la présence des élèves**, mais qui ne sont pas des cours en tant que tels.

Il n'y a pas de différence dans la rémunération des enseignants, qui continueront à enseigner exactement le même nombre de périodes par semaine, pour le même salaire mensuel.

Le travail des enseignantes spécialisées et des enseignants spécialisés sera aussi défini en **périodes d'enseignement**.

Directive sur les congés extraordinaires sans traitement

Les modalités d'octroi des congés extraordinaires sans traitement précisés dans la directive D.RH 00.17 ont été significativement assouplies et élargies, pour permettre au personnel enseignant de plus facilement bénéficier de cet avantage social.

Ce qui change

1. Il ne sera **plus nécessaire de motiver sa demande** de congé, sauf dans certains cas précis.

2. Le personnel pourra désormais prendre un congé sans traitement jusqu'à 15 jours, **une fois tous les 5 ans**, contre jusqu'à présent 3 fois dans la carrière à intervalle de 10 ans.
3. Le personnel n'aura plus **besoin d'être nommé depuis 1 an** pour formuler une demande de congé.
4. **Une fois tous les 15 ans**, le membre du personnel pourra prendre un congé extraordinaire sans traitement jusqu'à 15 jours de manière **contigüe aux vacances scolaires**.

Cahier des charges des maîtres et maîtresses adjoints (MA) du primaire

Le cahier des charges des MA du primaire a été mis à jour. Les ajustements proposés permettent de **mieux valoriser et reconnaître leur rôle**. Ce cahier de charges reconnaît qu'ils enseignaient tout en se voyant confier des **responsabilités déléguées par la direction**, notamment pour le **suivi des élèves**. Ces fonctions sont cruciales, surtout dans un contexte où le nombre de directions d'établissement a **diminué et le nombre d'élèves par établissement continue à croître** par effet de la démographie dans notre canton. Le Grand Conseil a d'ailleurs voté pour cette année 2025 la **création de postes supplémentaires** pour soutenir ces missions de soutien à la direction et aux équipes enseignantes.

Règlement sur le statut des membres du corps enseignant

Pour tous les degrés d'enseignement régulier et spécialisé - primaire, CO, ESII - **la durée du travail et l'horaire réglementaire des maîtresses et maîtres est maintenant définie en périodes d'enseignement** déterminant le taux d'activité. Cela permet au canton de Genève de s'aligner sur les usages dans la profession dans les autres cantons (articles 7, 7a et 7C). Cette modification réglementaire ne correspond en outre qu'à une mise à jour de la situation actuelle et correspond à ce qui figure dans les contrats (feuilles d'engagement) du corps enseignant.

Au secondaire, il est précisé que la **réserve individuelle** de carrière ne doit pas être supérieure à 4 périodes et que dans tous les cas, elle doit tendre vers zéro en particulier au moment du départ à la retraite, planifié (article 7b), et non pas tous les cinq ans, ce qui n'était pas réalisable. Cela laisse plus de souplesse dans la composition des postes, afin de tenir compte des vœux horaires des enseignantes et enseignants.

Au primaire et dans l'enseignement spécialisé, les dispositions relatives à l'engagement de **suppléantes et suppléants** ont été assouplies pour permettre à de jeunes professionnels se destinant à l'enseignement et en cours de formation, engagés jusqu'à lors sous statut de remplaçant, de bénéficier de **meilleures conditions d'emploi et de rémunération** (article 113).

Annexes:

- Communiqué hebdomadaire du Conseil d'Etat du 9 avril 2025
- Directive sur le temps de travail des enseignantes et enseignants
- Directive sur les congés extraordinaires sans traitement du personnel enseignant

Pour toute information complémentaire: Mme Lauranne Pemán-Bartolini, secrétaire générale adjointe chargée de la communication, DIP, T. +41 79 173 19 86, lauranne.peman-bartolini@etat.ge.ch.