



ARRÊTÉ

relatif au recours de A_____

3 décembre 2025

LE CONSEIL D'ÉTAT

Vu le recours n° 8138-2023, interjeté le 13 décembre 2023 par A_____ (ci-après également : la recourante), domiciliée au _____(GE), mais élisant domicile en l'Etude B_____, _____(GE), et comparant par Me C_____, avocate, contre la décision de la direction générale de l'office médico-pédagogique (ci-après : l'OMP), du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (ci-après : le DIP ou le département), rendue le 13 novembre 2023 ;

Considérant ce qui suit,

I. EN FAIT

1. A_____ exerce une activité au sein du DIP depuis 2008 et au sein de l'OMP depuis la rentrée scolaire 2020 au taux de 60 %. Dès la rentrée scolaire 2021, elle a rejoint l'École de pédagogie spécialisée D_____ (ci-après : l'ECPS D_____) en qualité d'enseignante spécialisée au taux de 70 %.
2. Lors de la rentrée scolaire 2021-2022, la recourante et ses collègues ont reçu leur horaire de travail respectif. Après examen de ces documents, la recourante et deux de ses collègues, dont E_____, ont interpellé F_____, directeur de l'ECPS D_____ par courriel du 5 septembre 2021, via l'adresse de messagerie de E_____, pour se plaindre du calcul de leurs heures de travail, considérant que leurs horaires avaient été calculées de manière erronée. Ils attendaient une clarification et une rectification de leurs heures de travail en fonction des taux d'activités, mais également en tenant compte des besoins et particularités des enfants de l'ECPS D_____ et de leur réelle action sur le terrain.

3. A la suite de ce courriel, la recourante et ses collègues se sont vus remettre un document intitulé « ECPS D_____ - Temps de travail équipe pédagogique 2021-2022 », dans lequel figurent des tableaux des « [h]eures hebdomadaires à effectuer » pour chacun des membres de l'équipe pédagogique de l'établissement. Ces heures étaient réparties comme suit :

$70 \% > 1'260 \text{ h par années divisées par } 38.5 \text{ semaines} = 32\text{h par semaines}$

Heures hebdomadaires à effectuer

<i>Temps enfants</i>	<i>17:00</i>
<i>Temps réunions (ttc mardi matin, ttc jeudi après-midi)</i>	<i>0:45 + 2:15 = 3:00</i>
<i>temps équipe matin</i>	<i>0:15 + 0:15 = 0:30</i>
Sous - Total	20:30
<i>Temps préparation, rangement, prise en charge élèves après horaire scolaire si besoin, réunion mensuelle, entretiens parents et réseaux, pei, 2 repas enfants par semaine de 12h-13h</i>	<i>11:30</i>
Total	32:00

4. Par courriel du 10 novembre 2021 adressé à F_____ au nom de la recourante, de E_____ et d'une troisième personne, G_____, présidente de la Société pédagogique genevoise (SPG), a relevé que malgré les modifications qui avaient été apportées aux horaires de ces derniers et l'effort qui avait été fourni pour respecter leurs taux partiels, la dernière version des horaires telle qu'elle leur avait été transmise soulevait encore des questions. Le règlement et les taux de travail de ces derniers n'étaient pas respectés, dans la mesure où l'encadrement des repas devait être compris dans les 24 heures de temps de travail en présence des élèves, et la présence des postes à temps partiels devait être proportionnelle à celle des postes à temps complets. Or, selon le nouvel horaire transmis, les enseignantes et enseignants devaient encadrer deux repas quel que soit leur taux d'activité, ainsi qu'à toutes les réunions, toutes les synthèses, des références chargées (PEI, entretiens de parents, discussions avec les thérapeutes...), quasi toutes les récréations. La proportion entre les taux partiels et la charge générale de travail global semblait donc peu respectée, et il paraissait indispensable d'établir ce qui était attendu des enseignantes et enseignants travaillant à 100 % à l'ECPS D_____ afin de pouvoir calculer ce qui pouvait proportionnellement être attendu de celles et ceux à temps partiel.
5. Par courriel du 12 novembre 2021, F_____ a indiqué que la modification de l'horaire initialement élaboré avait été assurée en concertation avec la responsable pédagogique concernée pour trouver la juste mesure entre la base réglementaire en vigueur et les enjeux d'organisation interne propre au fonctionnement de cet ECPS. Il reviendrait avec des précisions.
6. Par courriel du 27 janvier 2022, G_____ a interpellé une nouvelle fois F_____, n'ayant pas reçu les précisions annoncées. Elle proposait d'agender une rencontre en présence du service des ressources humaines afin d'échanger les points de vue au sujet de ces horaires, et trouver, le cas échéant, un arrangement qui permette de respecter le règlement et le taux d'activité de la recourante, de E_____ et d'une de leurs collègues.
7. Par courriel du même jour, F_____ a indiqué que G_____ avait adressé, le 18 octobre précédent au secrétariat général du DIP, une demande de modification de l'article 7 du règlement fixant le statut des membres du corps enseignant primaire, secondaire et tertiaire

B, du 12 juin 2002 (B 5 10.04; RStCE), de sorte que la question de l'encadrement des repas serait abordée dans le cadre prévu à cet effet, notamment la commission paritaire du statut B 5 10.04. Même s'il ne partageait pas l'analyse de G_____ s'agissant d'heures effectuées qui ne seraient pas valorisées salarialement, il souscrivait à la proposition de rencontre.

8. Le 11 novembre 2022, la recourante et deux de ses collègues ont participé à un entretien en présence de G_____, F_____ et H_____, directrice des ressources humaines de l'OMP. Les heures de travail et leur comptabilisation ont été abordées à cette occasion.
9. Par courriel du 7 février 2023, G_____, a interpellé F_____, en mettant en copie la recourante, ses collègues et H_____, indiquant qu'ils étaient toujours dans l'attente d'une réponse quant aux demandes formulées depuis près de 17 mois et discutées lors de la séance du 11 novembre 2022. Elle souhaitait savoir dans quelle temporalité F_____ prévoyait d'apporter les réponses attendues auxdites demandes.
10. Par courriel du 10 mars 2023 à l'attention de G_____, la recourante et ses collègues, avec copie à H_____, F_____ a précisé qu'il n'avait pas été acté que la recourante et ses collègues avaient effectivement travaillé plus qu'ils ne l'auraient dû. Les participantes et participants à la réunion du 11 novembre 2021 s'étaient entendu sur le fait que « *si la réanalyse des horaires démontrait une somme d'heures excédentaires effectivement réalisée en regard du cadre réglementaire, cela devrait conduire à une reconnaissance et valorisation a posteriori, qu'elle soit sous forme de récupération d'heures ou de rétribution salariale, et à convenir individuellement avec chacun de intéressés* ». Il joignait une analyse récapitulative des horaires s'agissant de l'année 2021-2022 qui détaillait ce qui avait été validé en deuxième instance au mois de septembre 2021 après la première prise de position du corps enseignant. Ce document démontrait que l'organisation horaire était conforme aux bases légales et réglementaire en vigueur.

Les temps de présences face aux élèves étaient calculés dans le ratio correspondant aux taux d'activités des trois enseignants. Les réunions TTC et synthèse hebdomadaire avaient été organisées en tenant compte des jours de présence effective des enseignants sur le terrain, et leur participation était conforme à l'instruction métier sur les modalités organisationnelle des structures de l'enseignement spécialisé qui précisait que « *les synthèses et TTC sont organisés de manière à ce que tous les collaborateurs, y compris les temps partiels, y participent tout en garantissant un taux d'encadrement adéquat sur tous les moments de la semaine* ». Il confirmait que, de ce fait, l'organisation horaire des enseignants de l'ECPS D_____ pour l'année scolaire 2021-2022 était conforme. Il proposait des séances collectives ou individuelles pour en discuter avec la recourante et ses collègues.

F_____ souhaitait également remettre en exergue la prise de position confirmée cette année-là sur l'ECPS D_____, dans l'intervalle de la validation d'une directive concernant la comptabilisation ou non des repas enseignants comme faisant partie des 24 heures hebdomadaires d'enseignement pour un temps plein, et qui consistait en la reconnaissance d'un repas hebdomadaire effectué par le corps enseignant comme faisant partie du temps de présence élève, preuve de leur volonté d'apaisement. La question du repas comme faisant partie des 24 heures hebdomadaires d'enseignement pour un temps plein faisait l'objet d'une attention particulière dans les dossiers qui étaient traités actuellement conjointement entre la direction générale de l'autorité intimée et les représentants syndicaux et ils avaient bon espoir d'aboutir prochainement à une solution pérenne. Il lui semblait donc que la seule divergence qui demeurait était celle de la reconnaissance des repas assurés par la recourante et ses collègues sur l'année scolaire dernière comme faisant partie du temps d'enseignement comptabilisé. Il ne pouvait pas se positionner sur ce point en tant que directeur de l'ECPS D_____, considérant que cette revendication dépassait le cadre strict du fonctionnement de cet ECPS.

Ce courriel était accompagné en pièce jointe d'un document intitulé « *ECPS D_____ – Temps de travail enseignants : année scolaire 2021-2022* », et dans lequel l'horaire de la recourante y est détaillé comme suit :

« **A_____**

70 % > 1'260 h par années divisées par 38.5 semaines = **32h hebdomadaire**

24 h hebdo présence élèves pour un 100 % = 17h hebdo présence élève à 70 %

Heures hebdomadaires à effectuer

Temps d'enseignement en présence des élèves	17:00
Temps réunions (ttc mardi matin, synthèse jeudi après-midi) temps équipe matin	0:45 + 2:15 = 3:00
	0:15 + 0:15 = 0:30
Sous - Total	20:30
Autre temps : préparation, rangement, prise en charge élèves avant ou après l'horaire scolaire si besoin (accueil/départ bus par exemple), réunion mensuelle, entretiens parents et réseaux, PEI, 2 repas enfants par semaine de 12h-13h	11:30
Total	32:00

Lundi : 9h30-15h30 = 6h dont :

1 heure de repas, présence comptabilisée sur "autre temps"

30 minutes de pause de 13h30 à 14h non déduite de l'horaire

= **5h** comptabilisées sur temps d'enseignement en présence des élèves

Mardi : 9h-15h00 = 6h dont :

1 heure de repas, présence comptabilisée sur "autre temps"

30 minutes de pause de 13h30 à 14h non déduite de l'horaire

= **5h** comptabilisées sur temps d'enseignement en présence des élèves

Mercredi : 9h-11h = **2h** comptabilisées sur temps d'enseignement en présence des élèves

Jeudi : 9h30-15h30 = 6h dont

1h hors accompagnement de 12h à 13h déductible de l'horaire

= **5h** comptabilisées sur temps d'enseignement en présence des élèves

Vendredi : pas d'enseignement planifié

Total : 5 + 5 + 2 + 5 = 17h comptabilisées sur temps d'enseignement en présence des élèves ».

Ce document mentionne également que « [l]es 2 repas hebdomadaires assurés en lien avec les besoins institutionnels sont comptabilisés sur la rubrique autre temps » et que « [l]es 30 minutes de pause du lundi et mardi ont quant à elles été comptabilisées dans le temps d'enseignement en présence des élèves ».

11. Par courrier recommandé du 9 mai 2023, la recourante a interpellé l_____, directeur général *ad interim* de l'OMP. Elle a rappelé que sur la base de son taux d'activité, elle devait effectuer 32 heures de travail hebdomadaires, dont 17 heures en présence des élèves. Les 15 heures de travail restantes, hors présence des élèves, étaient dévolues à la préparation des cours, aux réunions et colloques, au rangement, à la préparation de divers

documents administratifs (PEI, synthèses, procès-verbaux, etc.), aux entretiens avec les thérapeutes externes à l'institution, ainsi qu'aux entretiens parents. Or, dans les faits, le temps qu'elle consacrait aux activités hors présence des élèves était très important et à tout le moins égal à celui de ses collègues engagés à un taux d'activité supérieur au sien. A titre d'exemple, elle était tenue d'assister à l'ensemble des réunions, colloques et entretiens et avait le même nombre (parfois même plus) d'élèves en référence que ses collègues occupés à un taux supérieur. De plus, de par le fait qu'elle était tenue d'assurer l'encadrement des repas des élèves deux fois par semaine durant une heure et de s'occuper de l'hygiène des enfants (changement des habits et des couches, etc.), de l'organisation du temps de sieste, ainsi que de s'assurer, de manière générale, de leur prise en charge, elle devait effectuer non pas 17 heures, mais 19 heures de travail hebdomadaires en présence des élèves.

La recourante explique par ailleurs s'être vue remettre un document censé détailler les horaires de l'équipe pédagogique au sein de l'établissement par la direction de l'ECPS D_____, qui comptabilisait les heures d'encadrement des repas dans le temps de travail hors présence des élèves. Or, si la surveillance des récréations était comprise dans le temps de travail en présence des élèves, la surveillance des repas, qui impliquait, une véritable prise en charge des élèves, devait l'être également. Malgré l'interpellation de F_____ et de nombreuses relances de ce dernier aucune mesure n'avait été prise. Il en allait de même s'agissant de H_____, qui avait reconnu, lors d'un entretien au mois de novembre 2021, que la recourante et ses collègues effectuaient un nombre d'heures hebdomadaires supérieur à ce que prévoyait le RStCE et qu'une compensation leur était due à ce titre.

La recourante souligne également que, depuis la rentrée scolaire 2022-2023, une des deux heures qu'elle consacrait chaque semaine à l'encadrement des repas était comptabilisée par la direction comme du temps de travail en présence des élèves, alors que la seconde restait, de manière inexplicable, comprise dans le temps de travail hors présence des élèves. Elle effectuait donc désormais 18 heures de travail hebdomadaires en présence des élèves, ce qui consacrait un dépassement d'une heure du temps de travail en présence des élèves prévu par l'article 7C RStCE. Quant à son temps de travail hors présence des élèves, celui-ci n'avait pas été réduit et continuait d'être, dans les faits, à tout le moins égal à celui de ses collègues engagés à un taux d'activité supérieur. Sur cette base, et le fait que F_____ estimait qu'il ne pouvait se prononcer sur cette question, dans la mesure où elle dépassait le cadre du fonctionnement de l'ECPS D_____, la recourante concluait à ce que l'OMP statue, sous 30 jours, sur le taux d'activité qu'elle avait effectivement assumé depuis son engagement, ainsi que sur le montant qui lui était dû au titre de rétroactif salarial. A défaut, le prononcé d'une décision sujette à recours était requis.

12. Par courrier recommandé du 28 juin 2023, la recourante a interpellé une nouvelle fois la direction générale de l'OMP, dans la mesure où son courrier du 9 mai 2023 était resté sans réponse. La recourante indiquait que, si aucune suite n'était donnée audit courrier, elle n'aurait d'autre choix que d'interjeter un recours en déni de justice.
13. Par courrier du 17 juillet 2023, la direction générale de l'OMP a répondu au courrier de la recourante du 9 mai 2023. Elle confirmait à la recourante que son taux d'activité depuis la rentrée scolaire 2021-2022 était bien de 70 %, et qu'elle bénéficiait d'un horaire de travail annualisé et à la confiance, pour les activités hors présence des élèves, ce qui était la règle pour le personnel enseignant et ressortait du cahier des charges relatif à sa fonction, à savoir un horaire tenant compte des variations de l'activité liée en particulier au calendrier scolaire, ce qui impliquait la réalisation d'un total de 1'800 heures sur l'année civile (équivalent à 40 heures par semaine et 5 semaines de vacances), au prorata de son taux d'activité, soit en l'espèce 1'260 heures par année civile.

Elle rappelait également que le temps de travail du personnel enseignant se composait du temps d'enseignement et du temps consacré aux autres tâches fixées par le mandat

professionnel défini dans le cahier des charges, et que le taux d'occupation, et donc également le salaire, était déterminé exclusivement par le nombre de leçons hebdomadaires, à savoir, à l'OMP, 28 périodes d'enseignement pour 24 heures hebdomadaires en présence d'élèves.

Il ressortait par ailleurs du cahier des charges des maîtres généralistes de l'enseignement spécialisé que le temps de travail en présence des élèves était de 24 heures hebdomadaires pleines pour un temps plein, durant les 38.5 semaines d'enseignement prévues au calendrier scolaire. Les 1'800 heures pour un équivalent plein temps, à effectuer par an avaient pour conséquence que l'enseignant devait s'impliquer, en sus de l'activité d'enseignement *stricto sensu*, dans tous les autres domaines du fonctionnement de l'école, comme la planification et le déroulement de l'enseignement lui-même, la participation aux travaux administratifs et au développement scolaire, la collaboration avec les parents et les collègues ainsi que la formation continue, et, à l'OMP l'encadrement des repas.

Le personnel enseignant récupérait les heures qu'il aurait effectuées en plus pendant les périodes scolaires pendant les périodes de vacances scolaires, ne saisissait pas son temps de travail et ne pouvait faire valoir un solde d'heures. Cette gestion, basée en grande partie sur l'autonomie et la confiance conférées à l'enseignant relativement à son temps de travail, garantissait qu'il ne travaille ni plus ni moins le nombre d'heures correspondant à son taux d'engagement.

Dans le cadre de la gestion annualisée, tout travail durant une journée planifiée, planifiable ou prévue dans le cadre habituel de travail, notamment du cahier des charges, était considéré comme heures complémentaires. Cette période constituait simplement un reliquat positif d'heures sans majoration. Les heures supplémentaires accomplies dans le cadre d'une gestion annualisée des horaires de travail constituaient une exception ; ne pouvaient être considérées comme telles que les heures non définies dans les heures complémentaires, soit que celles qui dépassent le nombre d'heures de travail annualisé.

La direction générale de l'OMP confirmait en outre que, selon la pratique interne à l'office qui avait prévalu jusque-là, seuls les membres du personnel à un taux d'activité de 80 % ou plus devaient se charger de l'encadrement de deux repas par semaine, les taux d'activité inférieurs ne devant en encadrer qu'un. En ce sens, en lien avec l'encadrement, par la recourante, d'un repas de plus par semaine durant l'année 2021-2022, elle pouvait entrer en matière sur une dispense de l'encadrement d'un certain nombre de repas à planifier sur l'année scolaire 2023-2024 avec la direction d'établissement de la recourante, étant précisé qu'il s'agissait uniquement de compenser le principe de l'activité d'encadrement des repas de midi, et non pas du temps de travail y relatif, en ce sens qu'elle resterait tenue d'effectuer son horaire de travail annualisé complet. En effet, quand bien même l'encadrement de ces repas aurait engendré un temps de travail en présence des élèves, mais non d'enseignement, plus élevé que celui prévu par le RStCE, au pro rata de son taux d'activité, cela ne signifiait pas pour autant que les heures de travail y relatives auraient engendré un dépassement des 1'260 heures de travail totales qui étaient requises dans le cadre de l'annualisation, et qu'en conséquence, la recourante aurait réalisé des heures supplémentaires sujettes à compensation. Au demeurant, le membre du personnel qui entendait se prévaloir de la réalisation d'heures supplémentaires portait le fardeau de la preuve quant à la réalisation de celles-ci, ce qui impliquait la production de décomptes d'heures précis permettant de déterminer le nombre d'heures réalisées effectivement sur l'année scolaire, lesquels n'avaient pas été fournis en l'espèce.

Par ailleurs, H_____ avait uniquement confirmé le principe qu'un dépassement des heures de travail contractuelles donnaient lieu à compensation, et que cela devait être étudié, sans se déterminer sur l'existence effective d'un tel dépassement et sa quotité. Ainsi, faute de disposer en l'état des éléments utiles permettant cette objectivation quant à un éventuel dépassement de l'horaire de travail annualisé de la recourante, la direction

générale de l'OMP considérait qu'aucune compensation n'était due en raison du temps consacré à l'encadrement des repas ; il appartenait à la recourante de démontrer que l'encadrement de ces repas avait généré un dépassement des 1'260 heures de travail annualisées, peu importe qu'il s'agisse du temps de travail en ou hors présence des élèves.

14. Par courrier du 14 septembre 2023, la recourante a répondu à la direction générale de l'OMP que les prétentions qu'elle faisait valoir ne concernaient pas une problématique d'heures supplémentaires, mais de taux d'activité, dans la mesure où les heures supplémentaires étaient les périodes de travail en dehors de l'horaire hebdomadaire normal des maîtresses et maîtres et qui n'étaient pas incluses dans leur cahier des charges, et qu'en l'occurrence, l'activité d'encadrement des repas (et les différentes tâches que celle-ci impliquait) était incluse dans les horaires qui lui avaient été soumis pour les années scolaires 2021-2022 et 2022-2023.

Cette activité ayant toujours fait partie de son horaire de travail, elle ne pouvait pas correspondre à des heures supplémentaires. La question qui se posait donc était bien celle du taux d'activité effectivement assumé depuis son engagement et de la rémunération y relative. A cet égard, la recourante comprenait du courrier de l'OMP qu'il n'était pas contesté que l'activité d'encadrement des repas qu'elle avait assumée avait engendré un temps de travail en présence des élèves plus élevé que celui prévu par le RStCE au pro rata de son taux d'activité. Malgré cela, l'OMP considérait qu'il lui appartenait de démontrer que les heures relatives à l'encadrement des repas avaient engendré un dépassement de la durée annuelle totale du travail, y compris du temps de travail hors présence des élèves. Or, ce raisonnement était erroné, dès lors que le RStCE distinguait clairement le temps de travail en présence des élèves, lequel ne pouvait excéder 24 heures hebdomadaires pour un temps plein du temps de travail hors présence des élèves, pour lequel les maîtresses et maîtres s'organisent librement. De ce fait, le dépassement du temps de travail en présence des élèves devait être constaté et indemnisé indépendamment de la question de la durée annuelle totale du temps de travail. Cela était d'autant plus vrai qu'au vu de l'autonomie laissée aux maîtresses et maîtres dans le cadre de l'organisation de leur travail en présence des élèves et de l'absence de saisie du temps de travail, il ne pouvait être exigé de ces derniers qu'ils apportent la preuve de chaque heure effectuée pour démontrer un dépassement de la durée annuelle du travail. Au demeurant, l'activité qu'elle déployait hors présence des élèves depuis son engagement était très conséquente et vraisemblablement équivalente à celle de ses collègues qui avaient un taux d'activité supérieur, de sorte que le dépassement du temps de travail en présence des élèves consacrait nécessairement un dépassement de la durée annuelle totale du temps de travail, et elle avait fourni de multiples documents et explications circonstanciées à ce sujet à H_____.

Pour ces motifs, la proposition de l'OMP visant à lui octroyer une dispense de l'encadrement d'un certain nombre de repas à planifier sur l'année scolaire 2023-2024 en invoquant une prétendue pratique interne n'était pas suffisante ; la question n'était en effet pas de se conformer à une éventuelle pratique interne, mais d'assurer le respect du règlement applicable. Partant, elle persistait à solliciter la notification d'une décision formelle relative à la rémunération qui lui était rétroactivement due compte tenu du taux d'activité qu'elle avait effectivement assumé depuis son engagement.

Pour l'année 2021-2022, cela correspondait à un taux d'activité de 78.2 %, dès lors qu'un taux d'activité de 70 % correspondait à 17 heures d'activité en présence des élèves par semaine et qu'elle avait en réalité effectué 19 heures d'activité en présence des élèves par semaine ; la rémunération qui lui était due à ce titre s'élevait donc à 7'271.75 francs (69'347.65 (salaire annuel à 78.2 %) – 62'075.90 (salaire annuel à 70 %)), avec intérêts à 5 % l'an dès le 31 décembre 2021 (date moyenne). Pour l'année 2022-2023, cela correspondait à un taux d'activité de 74.1 %, dès lors qu'un taux d'activité de 70 % correspondait à 17 heures d'activité en présence des élèves par semaine et qu'elle avait en réalité effectué 18 heures d'activité en présence des élèves par semaine ; la rémunération

qui lui était due à ce titre s'élevait donc à 3'886.10 francs (70'234.05 (salaire annuel à 74.1 %) – 66'347.95 (salaire annuel à 70 %)), avec intérêts à 5 % l'an dès le 31 décembre 2022 (date moyenne).

La recourante précisait que si le courrier de la direction générale de l'OMP du 17 juillet 2023 devait déjà constituer une décision, son courrier du 14 septembre 2023 devait alors être traité comme un recours et, ce faisant, être transmis à l'autorité compétente. Elle avait joint à son courrier une liste des tâches qu'elle exécutait hors présence des élèves, ainsi qu'un tableau récapitulatif, pour chaque mois, les salaires bruts qu'elle avait perçus au cours de l'année scolaire 2021-2022, respectivement l'année scolaire 2022-2023, avec les totaux annuels, pour un taux d'activité à 70 %, puis proportionnellement pour un taux d'activité à 100 %. Enfin, elle avait joint les décomptes de salaire afférents aux mois de septembre 2021 à août 2023 inclus.

15. Par courrier du 2 novembre 2023, la recourante a relancé la direction générale de l'OMP, son courrier du 14 septembre 2023 étant resté sans réponse.
16. La direction générale de l'OMP a répondu le 13 novembre 2023 sous la signature de J_____, directeur général, par le biais d'un courrier A Plus intitulé « *Votre courrier du 14 septembre 2023 – Décision relative à votre demande de rémunération d'heures de travail supplémentaires liées à l'encadrement des repas – ECPS D_____* ».

Ce courrier précisait qu'il constituait une « *décision relative à votre demande de rémunération d'heures de travail liées à l'encadrement de repas au sein de l'école de pédagogie spécialisée (ECPSD_____ pour les années scolaires 2021-2022 et 2022-2023* ». Il rappelait que la recourante exerçait ses fonctions « *en qualité de maître généraliste de l'enseignement spécialisé* » au sein de l'OMP à un taux d'activité de 70 % depuis le 1^{er} septembre 2021, l'affectation étant à l'ECPSD_____ et reprenait l'argumentation contenue dans le courrier de la direction générale de l'OMP du 17 juillet 2023.

Il soulignait de plus que le Conseil d'Etat, en adoptant le RStCE, avait précisément tenu compte du fait qu'il existait des spécificités au sein de l'enseignement spécialisé, avec pour conséquence de ne pas appliquer l'article 7C, alinéa 1 RStCE – qui prévalait surtout pour les membres du corps enseignant exerçant au sein de l'enseignement régulier – avec formalisme. Or, l'encadrement des repas était précisément une spécificité de l'enseignement spécialisé, et en particulier de la prestation déployée en ECPS, qui n'existait pas au sein de l'enseignement régulier où celui-ci était organisé par le Groupement intercommunal pour l'animation parascolaire (ci-après : le GIAP), respectivement par les communes non-membres.

L'OMP rejetait ainsi la demande d'indemnisation d'heures de travail de la recourante totalisant 7'271.75 francs pour l'année scolaire 2021-2022 et 3'886.10 francs pour l'année scolaire 2022-2023. En tant que décision, le courrier de l'OMP pouvait faire l'objet d'un recours auprès du Conseil d'Etat dans un délai de 30 jours suivant sa notification.

17. Par acte du 13 décembre 2023, la recourante a saisi le Conseil d'Etat d'un recours contre le courrier de la direction générale de l'OMP du 13 novembre 2023. A la forme et à titre préalable, elle concluait à ce que son recours soit déclaré recevable, et à ce qu'une audience de comparution personnelle des parties soit diligentée, de même qu'à l'audition de témoins dont l'identité devait être communiquée ultérieurement. Sur le fond, elle concluait à l'admission du recours, à l'annulation de la décision de l'OMP du 13 novembre 2023, à ce que l'Etat de Genève soit condamné à lui payer un montant brut de 7'271.75 francs, avec intérêts à 5 % l'an dès le 31 décembre 2021 (date moyenne) et un montant brut de 2'843.50 francs, avec intérêts à 5 % l'an dès le 31 décembre 2022 (date moyenne), et que les frais soient mis à la charge de l'Etat de Genève et à ce qu'une indemnité équitable valant participation à ses honoraires d'avocat lui soit octroyée.

La recourante indiquait faire valoir des prétentions pour la différence entre le traitement qu'elle a effectivement perçu et le traitement qu'elle aurait dû percevoir durant les années scolaires 2021-2022 et 2022-2023, son temps de travail en présence des élèves ayant dépassé la durée maximale prévue par le RStCE, proportionnellement à son taux d'activité. En effet, elle devait effectuer 32 heures de travail hebdomadaires, dont 17 heures en présence des élèves (plus précisément 16 heures et 45 minutes), les 15 heures restantes étant dévolues à des tâches hors présence des élèves (par exemple : élaboration et réalisation des activités, ateliers et cours, réunions et colloques, briefings, rangement, ménage, entretiens avec les parents et avec des personnes externes à l'institution etc.). Or, l'activité d'encadrement des repas des élèves et les tâches que celle-ci impliquait à raison d'une heure deux fois par semaine avaient été indûment considérées par l'autorité intimée comme faisant partie de l'activité hors présence des élèves, alors même que cette activité impliquait tout autant – voire plus – d'interactions avec les élèves que la tâche de surveillance des récréations, qui était prise en compte à juste titre par l'autorité intimée dans le temps de travail en présence des élèves. Les tâches liées à l'encadrement des repas impliquaient de s'occuper de l'hygiène des enfants (changement des habits et des couches, etc.), d'organiser le temps de sieste et d'assurer leur prise en charge générale.

De fait, durant l'année scolaire 2021-2022, son activité en présence des élèves avait été de 19 heures et non de 17 heures, contrairement à ce qu'alléguait l'autorité intimée. Au demeurant, cette dernière ne contestait pas véritablement la position de la recourante à cet égard, étant rappelé que, durant l'année scolaire 2022-2023, une des deux heures consacrées par la recourante à l'encadrement des repas avait été comptabilisée par l'autorité intimée comme du temps de travail en présence des élèves. L'autorité intimée soutenait toutefois, à tort, qu'il appartiendrait à la recourante, pour pouvoir prétendre à un rétroactif salarial, de démontrer que les heures relatives à l'encadrement des repas avaient engendré un dépassement de la durée annuelle totale du travail, y compris du temps de travail hors présence des élèves. Or, vu l'autonomie laissée aux maîtresses et maîtres dans le cadre de l'organisation de leur travail hors présence des élèves et de l'absence de saisie du temps de travail, il ne saurait être exigé de ces derniers qu'ils apportent la preuve de chaque heure effectuée pour démontrer un dépassement de la durée annuelle totale du travail.

La recourante offrait de prouver que son temps de travail hors présence des élèves était à tout le moins égal à celui de ses collègues engagés à un taux d'activité supérieur au sien, de sorte qu'il y avait quoi qu'il en soit un dépassement de la durée totale du travail et que le taux d'activité effectivement assumé était supérieur au taux de 70 % auquel elle avait été engagée. La recourante relevait enfin que, dès la rentrée scolaire 2023-2024, son horaire ne comprenait plus l'activité d'encadrement des repas.

18. Par courrier du 18 décembre 2023, la section des recours au Conseil d'Etat a imparti un délai au 31 janvier 2024 à la recourante pour verser une avance de frais de 1'000.- francs ; l'avance a été versée dans le délai imparti. Par courrier du 25 janvier 2024, elle a invité la direction générale de l'OMP à se déterminer sur le recours d'ici au 19 février 2024. Par courrier du 19 février 2024, la direction générale de l'OMP a requis une prolongation de délai pour se déterminer.
19. Dans le délai prolongé au 18 mars 2024, l'autorité intimée a fait part de ses déterminations. Elle sollicitait l'audition de témoins, s'en rapportait à justice quant à la recevabilité du recours et concluait au rejet du recours. Elle relevait que la recourante n'apportait toujours pas la preuve de la réalisation d'heures supplémentaires, ce qui impliquait à tout le moins la production de décomptes d'heures précis permettant de déterminer le nombre d'heures réalisées effectivement sur l'année scolaire. De même, la recourante n'expliquait pas les raisons pour lesquelles les heures qu'elle alléguait effectuer seraient à tout le moins égales à celles de ses collègues à temps plein. Les tâches étaient réparties entre les divers intervenants selon les horaires qui figuraient au dossier et qui prenaient en compte leur

taux de travail respectif. Les tâches d'un enseignant spécialisé œuvrant dans le cadre d'une classe intégrée n'étaient manifestement pas identiques à celles d'un collègue se trouvant dans un ECPS, notamment sur la question des repas de midi, mais également sur bien d'autres aspects de l'accompagnement d'un élève, étant précisé que même dans le groupe des ECPS, il existait une grande variété de typologie de structures qui impliquaient des suivis différenciés. L'encadrement des repas en ECPS était une des spécificités dont il fallait tenir compte.

20. Par courrier du 8 mai 2024, dans le délai qui lui avait été imparti à cette fin, la recourante a fait part de sa détermination. Elle a indiqué que, contrairement à ce que prétendait l'autorité intimée, il ne lui revenait pas de démontrer pourquoi il ne fallait pas tenir compte des spécificités de l'enseignement spécialisé, respectivement de la structure au sein de laquelle elle exerçait. Le RStCE distinguait clairement le temps de travail en présence des élèves de celui accompli hors la présence de ces derniers, et listait les activités relevant du temps de travail en présence des élèves sans mentionner qu'il s'agirait d'une liste exhaustive. Ainsi, l'activité d'encadrement des repas, qui supposait de prendre activement en charge les élèves, relevait aussi du temps de travail en présence des élèves. Par ailleurs, l'article 7C, alinéa 2 RStCE prévoyait que les spécificités de la durée du travail dans l'enseignement spécialisé devaient être réglées dans une directive négociée entre les organisations représentatives du personnel et le département. Une telle directive n'existait pas, ce que le département ne contestait pas. Partant, ni le DIP ni un établissement scolaire ne pouvait déroger à la réglementation sur la durée du travail et l'horaire réglementaire. Le fait que, dans le cas d'espèce, l'intimé avait comptabilisé l'une des deux heures d'encadrement des repas durant l'année 2022-2023 comme du temps de travail en présence des élèves, puis avait libéré la recourante de cette tâche durant l'année 2023-2024, démontrait que le DIP était « *conscient que la pratique de l'établissement scolaire concerné était illégale* ».

En outre, la recourante a invité le Conseil d'Etat à auditionner trois collègues qui pouvaient attester du fait que l'activité d'encadrement des repas se déroulait en présence des élèves et impliquait une véritable prise en charge de ces derniers. Ils pouvaient également confirmer que l'activité de la recourante hors présence des élèves était très importante et, sur de nombreux volets, comparable à celle de ses collègues qui avaient un taux d'activité supérieur au sien. L'audition de G_____ était aussi requise aux fins de confirmation de l'inexistence d'une « *directive négociée* » avec le DIP. Enfin, la recourante a proposé que sa cause soit jointe avec le recours n° 8137-2023, lequel concernait la même problématique.

21. Par courriers du 17 septembre 2024, les parties ont été informées que l'instruction de la procédure était jointe, pour l'audience de comparution personnelle qui était fixée au 7 octobre 2024, à celle du recours n° 8137-2023 déposé par E_____. En outre, un délai au 30 septembre 2024 était imparti à l'autorité intimée pour produire le cahier des charges complet de la recourante.
22. L'autorité intimée a transmis, par courriel du 2 octobre 2024, un document établi par la direction des ressources humaines de la direction générale de l'OMP (DGOMP-DRH), intitulé « *Cahier des charges* », créé le 12 avril 2013, modifié le 18 décembre 2014, signé par la conseillère d'Etat en charge du DIP et concernant le poste de « *[m]aître-sse généraliste de l'enseignement spécialisé* » (ci-après : le cahier des charges). Ce document prévoit notamment, s'agissant des missions d'éducation et de transmission des valeurs sociales assumée dans le cadre du cahier des charges, que la maîtresse ou le maître « *assure la surveillance des récréations en régulant, le cas échéant, les comportements des élèves, pour favoriser la construction du vivre ensemble, et, si nécessaire, leur intégrité psychique et physique* ». Il ne régit pas expressément l'encadrement des repas des élèves, ni ne se prononce sur les responsabilités et tâches à assumer à ce moment-là.

Le cahier des charges prévoit également que la maîtresse ou le maître doit instaurer, dans le cadre du suivi du parcours de ses élèves, des collaborations avec différents partenaires, notamment s'agissant de la coordination régulière de la prise en charge des élèves avec le personnel du GIAP et avec les collaboratrices et collaborateurs chargés et chargées des devoirs surveillés. Il indique par ailleurs notamment, s'agissant des « *autres exigences* » du poste, que les heures de présence pour les postes à temps partiel sont proportionnelles à celles des postes à temps complet. Les temps d'accueil, les périodes d'enseignement et la surveillance des récréations sont compris dans ces 24 heures hebdomadaires. Etant donné les spécificités de l'enseignement spécialisé dans les centres médico-pédagogiques, la durée de travail est définie en référence à l'alinéa 1 par une directive négociée entre les organisations représentatives du personnel et le département.

23. L'audience de comparution personnelle des parties a eu lieu le 7 octobre 2024. Outre la recourante, étaient présents E_____ et le DIP, représenté par K_____, juriste à la direction générale de l'OMP, et L_____, directrice des ressources humaines du département.

Un exemplaire du cahier des charges a été remis à la recourante et à E_____, à cette occasion. Ces derniers ont versé pour leur part un document, préparé par leurs soins, intitulé « *Les repas à l'ECPSD_____* ».

L_____ a expliqué que le cahier des charges, signé par la magistrate, est remis aux enseignants, en principe lors de leur engagement ; ces derniers ne le signent pas, et « *[c]ela fait plus de 30 ans que les enseignants de l'enseignement spécialisé encadrent les repas. 24 heures d'enseignement, plus récréations et temps d'accueil représentent 28 périodes d'enseignement, ce que prévoit le plan romand. Dans le 15 % supplémentaire entrent les autres activités, dont le fonctionnement de l'école et l'encadrement des repas* ». Elle a ajouté que, « *[d]ans les 24 heures en présence des élèves, il y a le temps d'enseignement avec le temps d'accueil et les récréations. Il y a du temps en présence des élèves qui n'entre pas dans ces 24 heures, comme les entretiens avec les parents et l'élève. Les temps d'encadrement des repas n'entrent pas dans les 24 heures en présence des élèves au sens de l'article 7C, alinéa 1 RStCE* ». Elle a aussi expliqué que « *[l]e mode opératoire, que nous transmettons, est déjà en vigueur. La directive doit être validée prochainement, après passage devant la commission paritaire* ». En outre, « *[l]'encadrement des repas a des assistants sociaux-éducatifs et des éducateurs, qui se chargent prioritairement des repas. Les enseignants ne sont pas là seuls, contrairement à l'enseignement en classe. Pour le département, ce n'est pas de l'enseignement pédagogique, aussi parce que sinon les élèves auraient plus d'heures d'enseignement que ce qui est prévu. Les éducateurs sont payé[s] comme le sont également les enseignants, ce nombre d'heures étant comptabilisé dans leur temps de travail* ». E_____ a dit connaître le cahier des charges. S'agissant de l'encadrement des repas, il a relevé qu'« *[o]n parle d'accompagnement de repas mais il n'y a pas seulement le repas. Il y a aussi l'hygiène (aller aux toilettes, changer les couches, etc.) et la gestion des crises. Il s'agit d'enfants de 4 à 7 ans, avec des problèmes de socialisation, de communication et sensoriels notamment. Durant ces temps de « repas », on va travailler la communication et la socialisation. Il y a plusieurs objectifs à traiter, qui sont définis en amont, car, pour les personnes autistes, il y a deux grands problèmes, à savoir le sommeil et l'alimentation. Il n'y a pas de grande différence entre le travail en classe et le travail d'encadrement des repas ; ils poursuivent les mêmes objectifs liés au projet éducatif individualisé (PEI)* ».

E_____ a aussi expliqué qu'alors qu'il travaillait dans « *l'école ordinaire* » de 2009 à 2012, il lui avait été demandé de faire « *deux ou trois repas par semaine, de mémoire, et c'était compté dans les 24 heures en présence des enfants* ». Indépendamment du taux d'activité, les enseignants devaient faire les « *heures administratives communes* », par exemple lors de la semaine de la rentrée scolaire. Il y avait un glissement du temps sur les 1'800 heures. Pour un temps partiel, cela se matérialisait uniquement sur le temps de présence

avec les enfants, le reste étant accompli au même titre qu'un enseignant occupé à plein temps. Il n'avait jamais noté ses heures mais pouvait affirmer faire « *toutes les mêmes choses que [s]es collègues, comme les séances, les formations, etc.* ». Questionné sur l'évolution de son taux d'activité et des repas encadrés, il a répondu : « *En 2021-2022, j'avais deux heures de repas, à un taux de 65 %. En 2022-2023, j'avais un repas, à un taux de 65 %. En 2023-2024, je n'en avais pas, à un taux de 78 %. Aujourd'hui, en 2024-2025, je suis à nouveau à 65 %, sans repas* ».

La recourante connaissait le cahier des charges. S'agissant de l'évolution de son taux d'activité et du nombre de repas des élèves qu'elle a encadrés, elle a expliqué : « *En 2021-2022, j'avais deux repas, à un taux de 70 %. En 2022-2023, j'avais un repas comptabilisé dans mes heures d'enseignement et une heure en-dehors, à un taux de 70 %. En 2023-2024, il n'y avait pas de repas, à un taux de 78 %. En 2024-2025, je suis revenue à 70 %, sans repas* ».

K_____ a indiqué que l'on ne « *p[ouvai]t pas comparer le travail entre l'enseignement spécialisé et le travail dans les autres écoles, dans la mesure où l'enseignement spécialisé a justement ses spécificités* ». S'agissant des prétentions de la recourante et de E_____, le problème résidait dans « *la charge de la preuve* ». Enfin, l'évolution du nombre de repas des élèves encadrés par la recourante et par E_____ était la démonstration de ce que le DIP « *prend en compte les situations particulières* ».

La recourante et E_____ ont relevé que l'OMP était « *en train de faire une directive parce que le règlement l'exige* ».

A l'issue de l'audience, un délai au 17 octobre 2024 a été imparti au DIP pour produire la liste des personnes qui encadraient les repas par catégorie de personnel, le « *mode opératoire* », la directive (quand elle serait adoptée) et un récapitulatif du nombre d'heures et les activités qu'il contenait pour les enseignants de l'enseignement spécialisé. Dans le même délai, la recourante et E_____ ont été invités à produire leurs horaires, à savoir « *leur pièce 10 clarifiée ainsi que les horaires 2023-2024 et 2024-2025* ». Enfin, le DIP, la recourante et E_____ ont été invités à présenter leurs observations finales, dans chacune des deux procédures de recours, dans un délai au 15 novembre 2024.

24. Par courriel du 8 octobre 2024 K_____, a transmis un rapport du Service de la recherche en éducation (ci-après : le SRED) intitulé « *Analyse de la charge de travail des enseignant-e-s de l'enseignement spécialisé (ATE IV)* » (ci-après : le rapport du SRED). Ce rapport a été demandé par le DIP en janvier 2013. Il lui a été remis en juin 2013 et publié en janvier 2014. Il consistait dans le résultat d'une enquête adressée aux maîtresses et maîtres généralistes de l'enseignement spécialisé, se centrait sur leur temps de travail hebdomadaire selon différents contextes d'intervention et d'affectation des collaboratrices et collaborateurs (centres médico-pédagogiques ; regroupements de classes spécialisées ; écoles de formation préprofessionnelles ; classes intégrées). Il devait permettre au DIP de s'appuyer sur des éléments chiffrés pour mener à bien la révision du cahier des charges qui devrait mieux tenir compte des réalités de travail en vigueur chez les maîtresses et maîtres généralistes de l'enseignement spécialisé. Il précise que le cahier des charges des enseignantes et enseignants par la direction générale de l'enseignement primaire (DGEP) se composait en cinq temps distincts, soit 1) un temps d'enseignement en présence des élèves, 2) un temps de gestion et planification du travail, 3) un temps d'entretiens avec les parents, 4) un temps de concertation avec les enseignantes et enseignants et les autres partenaires de l'école, et 5) un temps de réflexion et discussion avec l'autorité et/ou toute personne mandatée. Des discussions visant à clarifier ces éléments avaient eu lieu entre les autorités scolaires et les associations professionnelles. Un accord entre le Conseil d'Etat et les syndicats d'enseignantes et enseignants devait être signé en octobre 2013, et se traduire ensuite, le cas échéant, par des modifications réglementaires. Ce rapport identifie notamment deux catégories de tâches accomplies par les enseignants spécialisés, soit, les « *tâches pédagogiques* » (notamment, l'enseignement en classe et les ateliers

ainsi que l'accueil scolaire), et les « *tâches d'organisation et de gestion* » (notamment des temps de synthèse en équipe et du temps de travail en commun, des plages de concertation à l'interne de l'institution ou avec des tiers, des entretiens avec les parents d'élèves ou avec les élèves (hors du temps d'enseignement), la surveillance des récréations, et les repas de midi).

Il ressort de l'étude qu'entre autres tâches, 39.1 % du temps de travail hebdomadaire des enseignantes et enseignants spécialisés est consacré à l'enseignement en classe et aux ateliers, 2.1 % à l'accueil scolaire, 2.9 % à l'encadrement et à l'animation d'activités éducatives, 2.9 % à la surveillance des récréations et 4.1 % aux repas de midi.

L'étude a aussi comparé ces pourcentages en fonction du taux d'activité des enseignants spécialisés. En reprenant les mêmes tâches que celles mises en évidence ci-dessus, l'on constate ainsi que :

- un enseignant spécialisé engagé à 100 % consacre en moyenne 42.1 % de son temps de travail hebdomadaire à l'enseignement en classe et aux ateliers, 1.3 % à l'accueil scolaire, 2.4 % à l'encadrement et à l'animation d'activités éducatives, 2.5 % à la surveillance des récréations et 3.8 % aux repas de midi ;
- un enseignant spécialisé engagé à 75 % consacre en moyenne 34.1 % de son temps de travail hebdomadaire à l'enseignement en classe et aux ateliers, 5.4 % à l'accueil scolaire, 4.3 % à l'encadrement et à l'animation d'activités éducatives, 3.9 % à la surveillance des récréations et 5.8 % aux repas de midi ;
- un enseignant spécialisé engagé à 50 % consacre en moyenne 34.8 % de son temps de travail hebdomadaire à l'enseignement en classe et aux ateliers, 0.9 % à l'accueil scolaire et 3.2 % à l'encadrement et à l'animation d'activités éducatives, 3.4 % à la surveillance des récréations et 3 % aux repas de midi.

L'étude relève également que les enseignantes et enseignants exerçant en centres médico-pédagogiques accordent proportionnellement plus de temps aux tâches de surveillance des récréations et des repas de midi (11.5 %) que leurs homologues des classes spécialisées (1.2 %). Cette nette différence relève du fait que les enseignantes et enseignants de classes spécialisées ne partagent pas le repas de midi avec leurs élèves.

Le rapport met également en évidence que le temps qu'une enseignante ou un enseignant consacre aux différentes tâches devrait être proportionnel à son taux d'activité, ce qui ne semble pas être le cas dans la réalité, dans la mesure où plus le taux d'activité de l'enseignante ou de l'enseignant diminue, plus les tâches de type collaboratif, organisationnel et administratif prennent de l'importance au détriment de celles de type pédagogique.

25. Par courrier du 17 octobre 2024, la recourante a produit ses horaires pour les années scolaires 2021 à 2025, son contrat d'engagement signé en 2020, dont l'une des annexes était le cahier des charges, un document récapitulant le nombre de repas effectués par elle-même et par E_____ entre 2021 et 2025, un document qu'elle avait rédigé avec E_____ démontrant – sur la base de deux cas individuels mais transposables à la situation de tous les autres éducateurs de l'ECPS D_____ – que l'encadrement des repas des élèves était comptabilisé, s'agissant des éducateurs de l'ECPS D_____, comme du temps de travail en présence des élèves et, enfin, un nouveau tirage du document « *Les repas à l'ECPS D_____* », dans une teneur légèrement différente de celle déposée lors de l'audience du 7 octobre 2024.
26. Par courrier du 17 octobre 2024 aussi, dans la cause n° 8137-2023, E_____ a relevé une erreur dans le procès-verbal de l'audience du 7 octobre 2024 : les deux ou trois repas par semaine avec les élèves dont il se chargeait de 2009 à 2012 et qui étaient comptés dans les 24 heures en présence des enfants ne s'étaient pas déroulés dans « *l'école ordinaire* » mais au sein de « *l'Ecole de pédagogie spécialisée M_____, laquelle dépend de l'OMP* ».

27. Le même jour, l'autorité intimée a produit un tableau de recensement pour l'encadrement des repas (état au 16 octobre 2024) ainsi qu'une instruction métier de l'OMP, sous la responsabilité de la « *Direction pédagogique et service des ressources humaines* », intitulée « *Modalités organisationnelles des structures de l'enseignement spécialisé – Année scolaire 2022/2023* », mise à jour le 8 juillet 2022 et entrée en vigueur le 15 août 2022 (ci-après : l'instruction métier).

28. D'après le tableau de recensement pour l'encadrement des repas, l'ECPD _____ comptait, au 16 octobre 2024, 3 enseignants spécialisés (ENS) et 5 éducateurs (EDUC). L'encadrement des repas était assuré les lundis, mardis, jeudis et vendredis par 3 éducateurs à chaque fois, le tableau précisant également que « *5 personnes supplémentaires, notamment civiliste et forces non pérennes, sont présentes à tous les repas* ». Il ressort également de ce tableau que dans presque tous les ECPS qui y figurent, un ou des enseignants spécialisés sont chargés d'un ou plusieurs repas.

L'instruction métier a pour objectif définir le cadre organisationnel des dispositifs de l'enseignement spécialisé à la rentrée scolaire 2022, plus spécifiquement, les éléments du cadre relatifs aux différents types de séances, de réunions, ainsi qu'aux horaires des dispositifs et de collaborateurs. Elle s'applique à tous les collaborateurs des structures et des dispositifs de l'enseignement spécialisé et permet de clarifier et d'harmoniser les principaux paramètres organisationnels de l'ensemble des dispositifs de l'enseignement spécialisé. Elle s'appuie sur la loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015 (C 1 10 ; LIP), le règlement sur la pédagogie spécialisée, du 23 juin 2021 (C 1 12.05 ; RPSpéc), le RStCE, la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997 (B 5.05 ; LPAC), le règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 24 février 1999 (B 5 05.01 ; RPAC), le memento des instructions de l'OPE (MIOPE), notamment la partie sur la gestion du temps de travail (03), le cahier des charges de maître généraliste de l'enseignement spécialisé, le cahier des charges d'éducateur social, et enfin, sur les horaires-cadres par typologie de dispositifs de l'enseignement spécialisé. L'instruction métier détermine les éléments du cadre relatifs aux différents types de séances, de réunions, ainsi qu'aux horaires des dispositifs et des collaborateurs ; elle est valable pour l'année scolaire 2022-2023 et peut être complétée ultérieurement selon l'évolution des besoins institutionnels ou réglementaires.

S'agissant de l'horaire des enseignants spécialisés, l'instruction métier prévoit notamment :

« Eléments réglementaires :

- *La durée de travail pour un emploi à plein temps est en moyenne de 1'800 heures, ce qui correspond à un temps plein de 40 heures par semaine pendant 45 semaines. Cette durée comprend un temps de travail avec les élèves et un temps de travail hors de présence des élèves.*
- *L'enseignement s'étend sur 38.5 semaines, pendant lesquelles, hors des activités décrites dans le cahier des charges, les maîtresses et maîtres organisent librement leur travail, à l'exception de la semaine qui précède la rentrée scolaire où les enseignants peuvent être convoqués pour préparer la rentrée, participer à l'évaluation d'élèves en vue de leur admission ou participer à des séances organisées par l'établissement ou l'autorité scolaire.*
- *Le temps de travail en présence des élèves est de 24 heures hebdomadaires pleines, pour un temps plein, durant les 38.5 semaines d'enseignement. Il comprend le temps d'accueil, les périodes d'enseignement et la surveillance des récréations.*
- *Les heures de présence pour les postes à temps partiel sont proportionnelles à celles des postes à temps complet.*

Conformément à l'instruction métier, les modalités suivantes sont appliquées s'agissant des heures hors temps d'enseignement :

En fonction des besoins institutionnels liés à ceux de l'encadrement des élèves selon les typologies de dispositifs, les enseignants sont amenés à assurer l'encadrement des élèves hors temps d'enseignement, notamment dans les situations suivantes :

- *à l'accueil de l'arrivée des bus ;*
- *durant le temps du repas de midi ;*
- *lors de l'interruption de travail après le repas pour permettre aux collaborateurs ayant assuré l'encadrement de prendre la pause réglementaire avant les activités de l'après-midi ».*

L'instruction métier prévoit notamment, s'agissant des horaires des éducateurs :

Dans l'attente d'une formalisation de la répartition des heures de travail des éducateurs tenant compte de l'horaire cadre du dispositif et des besoins par typologie de structure, et d'une instruction qui en précise les principes, les modalités suivantes sont appliquées :

- *L'éducateur à 100 % est présent face aux élèves sur l'entier du temps d'ouverture du dispositif selon l'horaire cadre, y compris les 15 minutes de présence pour l'accueil des minibus ; et déduction faite de l'interruption de travail réglementaire obligatoire si la journée de travail dépasse un cumul de 7 heures.*
- *L'éducateur assure en priorité les temps d'encadrement du temps de midi, repas inclus. Les enseignants sont sollicités afin de compléter cet encadrement selon les besoins institutionnels et afin d'assurer les pauses réglementaires pour les éducateurs.*
- *Tous les autres temps hors présence élèves sont également comptés dans l'horaire global annualisé ».*

29. Par courriers du 6 novembre 2024, la section des recours au Conseil d'Etat a demandé aux parties de détailler, jour par jour, comment elles calculent les heures de travail figurant sur les grilles horaires. Selon sa compréhension de ces pièces, la recourante tenait également compte de plages figurant en blanc dans les grilles horaires remises, comme le lundi entre 13h30 et 14h00 en 2021-2022 ou le jeudi de 11h30 à 13h00 en 2022-2023.

30. Dans le délai prolongé au 5 décembre 2024, l'autorité intimée, se fondant sur l'instruction métier, a indiqué que la comparaison entre le personnel enseignant et les éducateurs, telle qu'effectuée par la recourante dans son courrier du 17 octobre 2024, n'était pas pertinente, dès lors que la mission de ces deux catégories de personnel est différente et s'accomplit de façon différente. S'agissant des grilles horaires de la recourante, en particulier les plages visées par le courrier de la section des recours au Conseil d'Etat du 6 novembre 2024, elle a expliqué qu'elles correspondaient à du temps de préparation (temps de travail à la confiance, géré par le membre du personnel), respectivement du temps hors de la présence des élèves, compris dans les 1'800 heures annualisées. Par ailleurs, comme cela ressortait de l'instruction métier et du tableau de recensement pour l'encadrement des repas, les enseignants spécialisés encadrent les repas de midi et cette activité est comprise dans leur horaire annualisé.

31. Dans le délai prolongé au 16 décembre 2024, la recourante a produit le détail des calculs de ses horaires pour les années scolaires 2021-2022 et 2022-2023 ainsi que les explications y relatives, en indiquant que les seules divergences sur les horaires qui sont apparues avec l'autorité intimée concernant ces calculs portaient sur l'activité d'encadrement des repas. La recourante a mis en exergue le fait que l'autorité intimée n'avait pas contesté la teneur du document « *Les repas à l'ECPSD_____* », dont il ressortait que l'activité d'encadrement des repas ne différait quasiment pas du travail en classe, au vu des spécificités et des besoins des élèves de l'enseignement spécialisé et

qu'elle avait admis qu'aucune directive négociée entre les organisations représentatives du personnel et le département au sens de l'article 7C, alinéa 2 RStCE n'était actuellement en vigueur (et encore moins pour les périodes concernées par la présente procédure). La recourante a également indiqué que l'autorité intimée n'avait apporté aucun éclairage quant au fait que, durant l'année 2022-2023, une des deux heures d'encadrement des repas assurées de manière hebdomadaire par la recourante avait été comptabilisée comme du temps de travail en présence des élèves alors que l'autre heure a été comptabilisée comme du temps de travail hors présence des élèves. Par ailleurs, l'autorité intimée n'avait pas contesté la teneur de la pièce intitulée « *Comment l'OMP considère et comptabilise les moments de "repas" pour les éducateurs* » annexée au courrier du 17 octobre 2024 de la recourante à la section des recours au Conseil d'Etat, dont il ressort que, pour les éducateurs, l'activité d'encadrement des repas est comptabilisée comme du temps de travail en présence des élèves.

La recourante a contesté la position de l'OMP selon laquelle l'encadrement des repas ne relèverait pas du temps de travail en présence des élèves, respectivement l'argument selon lequel il appartiendrait à la recourante de démontrer un dépassement de la durée totale de ses heures de travail. En effet, selon elle, il était clairement établi que l'activité d'encadrement des repas relevait du temps de travail en présence des élèves (étant précisé qu'elle était comptabilisée comme telle pour les éducateurs), et que dans la mesure où il n'était pas exigé des enseignants qu'ils tiennent un décompte d'heures pour l'activité hors présence des élèves pour laquelle ils pouvaient s'organiser librement, toute activité supplémentaire qui serait imposée aux enseignants, à l'instar de l'activité d'encadrement des repas, devrait consacrer un dépassement de la durée totale du travail. Un raisonnement inverse impliquerait que l'autorité intimée pourrait imposer à sa guise aux enseignants d'encadrer chaque jour des repas, au motif qu'ils ne parviendraient pas à prouver que cette activité génère un dépassement de la durée totale du travail.

Le fait que l'activité d'encadrement des repas n'apparaisse pas dans le cahier des charges de la recourante ne signifiait pas que cette activité relèverait d'un régime d'heures supplémentaires. En effet, l'activité d'encadrement des repas figurait non seulement dans l'horaire hebdomadaire de la recourante et celui de ses collègues, mais le rapport du SRED auquel l'autorité intimée avait fait référence, lequel avait été réalisé au mois de juin 2013, relevait déjà que « *les enseignant-e-s spécialisé-e-s passent aussi 2.9 % de leur temps à surveiller les récréations et 4.1 % de leur temps à accompagner les élèves durant le repas de midi* ». Cette activité était ainsi connue de longue date par l'autorité intimée, comme en témoignait encore le tableau « *Encadrement des repas – recensement* » qu'elle avait elle-même produit et il était inexplicable que celle-ci ne figure pas dans le cahier des charges de la fonction de maître généraliste de l'enseignement spécialisé.

En annexe à son courrier du 16 décembre 2024, la recourante a produit deux pièces – réalisées par elle-même et E_____ – détaillant la nature des activités qu'elle a déployées, durant chaque tranche horaire, pour les années scolaires 2021-2022 et 2022-2023. Elle a précisé, s'agissant de l'année scolaire 2021-2022, qu'elle avait encadré deux repas d'une heure chacun par semaine qui avaient été comptabilisés par l'autorité intimée comme faisant partie du temps hors présence des enfants. S'agissant de l'année scolaire 2022-2023, elle avait réalisé deux « *repas* » par semaine, qui n'avaient pas été comptabilisés de la même manière par l'autorité intimée alors que l'activité professionnelle était identique, dans la mesure où une des deux heures dédiées à cette tâche avait été comptabilisée comme faisant partie du temps hors présence enfants, la seconde heure étant en revanche comptabilisée comme ayant été réalisée en présence des enfants.

32. Par courrier du 16 janvier 2025, l'autorité intimée s'est spontanément déterminée sur le courrier du 16 décembre 2024 de la recourante. Elle considérait que la recourante ne démontrait pas pourquoi l'activité d'encadrement des repas ne différait quasiment pas du travail en classe, ni pourquoi, pour la prise en charge des repas, il ne devrait pas être tenu

compte des spécificités en lien avec l'enseignement spécialisé, respectivement de celles de la structure au sein de laquelle la recourante exerçait, la prise en charge d'un élève en ECPS variant notablement par rapport à celle d'un enfant en classe intégrée, par exemple.

Au sujet de l'absence de directive négociée, l'OMP a indiqué que la recourante ne se prononçait pas sur les pièces apportées par l'autorité intimée, notamment sur l'instruction métier.

Elle a par ailleurs souligné qu'il ressortait clairement de cette instruction métier que le nombre de repas encadrés répondait aux « *spécificités de l'enseignement spécialisé* », ainsi qu'aux « *besoins institutionnels liés à ceux de l'encadrement des élèves selon les typologies de dispositifs* ». Elle a également précisé qu'il ressortait notamment pour l'année 2021-2022 que la recourante comptabilisait tous les « *turnus récréation* » (deux récréations par jour) alors que selon l'horaire de la structure, elle n'avait en charge qu'une récréation les lundis, mardis et jeudis.

33. Par courrier du 27 janvier 2025, la section des recours au Conseil d'Etat a invité la recourante à déposer ses observations finales d'ici au 11 février 2025.
34. Dans le délai imparti, la recourante a souligné que les heures consacrées au tournus de récréation pouvaient revêtir différentes appellations selon la pratique des directions d'établissement et des responsables au sein de ces établissements, qu'elle devait quoi qu'il en soit être disponible pour les élèves durant ces heures, et que celles-ci avaient toujours été comptabilisées comme du temps de travail en présence des élèves, ce point n'ayant jamais été litigieux.
35. Le 13 février 2025, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.
36. Par courrier du 22 avril 2025, l'autorité intimée a spontanément transmis à la section des recours au Conseil d'Etat trois nouvelles pièces, à savoir un tirage de la « *Directive départementale D.RH.00.32 Temps de travail des enseignantes et enseignants* » (ci-après : la directive départementale), le communiqué de presse du DIP du 9 avril 2025 y relatif (ci-après : le communiqué de presse), ainsi qu'une publication dans la Feuille d'avis officielle de la République et canton de Genève (ci-après : la FAO), du 15 avril 2025, portant sur le règlement modifiant le RStCE, du 9 avril 2025. Selon l'autorité intimée, la directive départementale et la modification du RStCE avaient « *pour objectif de clarifier le cadre du temps de travail du personnel enseignant régulier et spécialisé* », sans toutefois avoir d'impact sur le temps de travail du personnel enseignant régulier et spécialisé, et sans modifier l'organisation des repas à l'OMP. L'autorité intimée a souligné que sa position avait toujours été constante sur la question de la prise en charge des repas par le personnel enseignant spécialisé, à savoir qu'elle était comprise dans les heures annualisées à effectuer par la recourante.
37. Datée du 7 avril 2025 et approuvée le 9 avril 2025, la directive départementale, qui s'applique à l'ensemble des membres du personnel enseignant du DIP, vise trois objectifs :
 - « *Préciser les droits et les devoirs de l'autorité d'engagement, respectivement des membres du personnel enseignant, en termes de temps de travail, en tenant compte des besoins de l'administration et des attentes en termes d'équilibre entre la vie privée et professionnelle du personnel* » ;
 - « *Clarifier le temps des périodes d'enseignement (FEA) et les attentes en termes d'estimation du temps à consacrer aux différents temps de travail hors enseignement (à l'école ou ailleurs) liés au mandat professionnel (cahier des charges), pour les temps pleins et les temps partiels* » ;
 - « *Préciser les règles de conversion des périodes en heures de décharges administratives* ».

Elle relève que selon le cadre défini par la Conférence des directrices et directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP), les cantons déterminent le temps de travail annuel des enseignantes et enseignants. Ce temps de travail se compose du temps d'enseignement (nombre de leçons ou de cours dispensés) et du temps consacré aux autres tâches fixées dans le cahier des charges, effectuées auprès des élèves ou au service de la mission scolaire. Le taux d'occupation, et donc également le salaire, d'un membre du corps enseignant est exprimé en nombre de leçons hebdomadaires (périodes d'enseignement), indiquées à la feuille annuelle d'engagement (ci-après : la FEA).

Elle précise également que les heures habituelles de travail pour les enseignantes et enseignants comprennent notamment toutes les activités liées à la fonction, en présence ou non des élèves, et que dans le canton de Genève, conformément à l'article 7 du RStCE, lequel précise la durée du travail et l'horaire réglementaire du personnel enseignant, la durée normale de travail équivaut à 1'800 heures par année. Il s'agissait du nombre d'heures effectives (ou nettes) à travailler chaque année, en présence ou hors présence des élèves. En tenant compte des vacances et des jours fériés, cela correspondait à 8 heures de travail par jour pour un taux d'activité de 100 %, soit 40 heures de travail par semaine.

La directive départementale souligne par ailleurs que le temps de travail en présence des élèves est plus large que le temps d'enseignement *stricto sensu* et comprend notamment, outre les périodes d'enseignement (leçons), la surveillance de la récréation et la surveillance de repas et des élèves jusqu'au départ des bus (à l'OMP), étant précisé que la mission du personnel enseignant est composée de 5 activités principales, soit : 1) les périodes d'enseignement, 2) la planification et le suivi de l'enseignement, 3) le suivi des élèves, le lien avec les parents, 4) la participation à la vie de l'établissement, et enfin, 5) la formation continue et le développement personnel. Le cahier des charges définit de façon plus concrète et précise les tâches du personnel enseignant entrant dans ces cinq champs d'activité.

Selon la directive départementale, l'horaire d'enseignement est réparti comme suit :

Type de part horaire	Nature des activités
Horaire fixe	• Périodes d'enseignement face aux élèves (cours, leçons), décrites dans la FEA.
Horaire à la confiance	• Planification et correction des cours, formation continue en volontaire, entretiens individuels de parents, gestion des courriels, des bulletins scolaires, etc.
Horaire variable	• Activités fixées par la hiérarchie (activités pédagogiques collectives nécessaires, fonctionnement de l'établissement, surveillances de récréations, surveillance de repas à l'OMP, séances d'équipe, réunions de parents, formations continues obligatoires, etc.). • Activités gérées par le personnel (sortie de classe, camps, etc.). • Activités faisant l'objet d'une décharge/d'un dégrèvement.

S'agissant de la gestion du temps de travail, des décharges, des heures à la facture et des heures dues, la directive départementale indique que le personnel enseignant n'enregistre pas son temps de travail ni ses vacances, et ne peut faire valoir de solde en la matière, exception faite des activités particulières ou ponctuelles supplémentaires, qui ne peuvent dépasser de deux heures (77 heures annuelles) l'horaire hebdomadaire normal et qui ne sont pas incluses dans leur cahier des charges. Seul le nombre de périodes d'enseignement (de cours) est indiqué dans la FEA, ainsi que les éventuelles périodes d'enseignement dédiées à l'activité faisant l'objet d'une décharge. Les autres activités requises par le cahier des charges font partie des quatre autres temps de travail décrits dans la directive départementale.

La directive départementale précise qu'une heure à la facture/au cachet, rétribue une prestation ponctuelle ou particulière, qui n'entre pas dans le cadre habituel de travail, notamment du cahier des charges, et dépasse donc les attributions usuelles de la fonction d'enseignante ou d'enseignant, et qui ne saurait être ni effectuée ni récupérée dans le cadre des 1'800 heures dues par année scolaire. Les cas dans lesquels une tâche particulière peut donner lieu à une décharge d'enseignement, dûment notifiée à la FEA, ou au paiement d'heures à la facture/au cachet relèvent de la compétence de chaque direction générale. S'agissant des temps partiels, la directive départementale précise que, vu l'article 7 RStCE, les périodes d'enseignement pour les postes à temps partiel sont proportionnelles à celles des postes à temps complet. Ainsi, le nombre de périodes d'enseignement en classe, le temps à consacrer à la planification et au suivi de l'enseignement ainsi qu'au suivi des élèves est proportionnel au taux d'activité. Enfin, la participation aux activités liées au fonctionnement de l'école, aux autres activités organisées par ou placées sous la responsabilité de l'école, aux réunions et formations non obligatoires doit également pouvoir être effectué en tenant compte du taux d'activité et de l'investissement du membre du personnel dans le cadre des autres activités incompressibles.

38. Le communiqué de presse accompagnant la directive départementale annonce la publication de deux directives internes sur le temps de travail du personnel enseignant et sur les congés du personnel enseignant, et la validation, par le Conseil d'Etat, du cahier des charges des maîtresses adjointes et des maîtres adjoints du primaire ainsi que la modification de plusieurs articles relatifs au règlement sur le statut du personnel enseignant. Il rappelle que 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, étant précisé que jusqu'alors, seul le temps d'enseignement des enseignants du secondaire était exprimé en périodes dans le règlement.

Le communiqué indique que la directive départementale n'entraînait aucune augmentation de la charge de travail exigée, le nombre de périodes d'enseignement restant inchangé, ainsi que le nombre d'heures de travail dues annuellement. Pour le personnel à temps partiel la participation aux activités collectives pouvait être proportionnée au taux d'activité ou compensée par la réduction d'autres activités non obligatoires, ce qui assurait une plus grande équité. Il souligne qu'aucune modification n'était prévue s'agissant de l'organisation des repas à l'OMP et de la gestion des récréations, déjà incluse dans le temps de travail (accompagnement des élèves). Il précise que le DIP avait 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 pouvaient être du temps avec ou sans la présence des élèves, mais qui n'étaient pas des cours en tant que tels, et que le travail des enseignantes spécialisées et des enseignants spécialisés serait aussi défini en périodes d'enseignement.

Le communiqué mentionne enfin que pour tous les degrés d'enseignement régulier et spécialisé – primaire, cycle d'orientation, enseignement secondaire II – la durée du travail et l'horaire réglementaire des maîtresses et maîtres étaient désormais définis en périodes d'enseignement déterminant le taux d'activité. Cette modification réglementaire ne correspondait qu'à une mise à jour de la situation actuelle et correspondait à ce qui figurait dans les contrats (feuilles d'engagement) du corps enseignant.

39. Par courriers du 28 avril 2025, la section des recours au Conseil d'Etat a informé les parties que la cause était gardée à juger.

II. EN DROIT

A. Préambule

1. La décision querellée fait référence à l'ancienne version du RStCE (ci-après : aRStCE), plus spécifiquement à l'article 7C dudit règlement.
2. Or, le Conseil d'Etat a adopté, le 9 avril 2025, des modifications qui sont entrées en vigueur le 16 avril 2025, concernant notamment les articles 7 à 7C de l'aRStCE.
3. Conformément aux principes généraux du droit intertemporel, lorsqu'un changement de droit intervient au cours d'une procédure administrative contentieuse ou non contentieuse, la question de savoir si le cas doit être tranché sous l'angle du nouveau ou de l'ancien droit se pose. En l'absence de dispositions transitoires s'il s'agit de tirer les conséquences juridiques d'un événement passé constituant le fondement de la naissance d'un droit ou d'une obligation, le droit applicable est en principe celui en vigueur au moment dudit événement. Dès lors, la législation applicable reste en principe celle qui était en vigueur lors de la réalisation de l'état de fait qui doit être apprécié juridiquement ou qui a des conséquences juridiques (arrêt du Tribunal fédéral 2C_195/2016 du 26 septembre 2016, consid. 2.2.2. ; ATA/1532/2017 du 28 novembre 2017, consid. 13a ; ATA/1052/2017 du 4 juillet 2017, consid. 4 et les réf. cit.).
4. En l'occurrence, selon l'article 2 des modifications du RStCE, du 9 avril 2025, le règlement modifié entre en vigueur le lendemain de sa publication dans la FAO. Les faits visés par la présente procédure étant antérieurs aux modifications du RStCE, du 9 avril 2025, c'est la version antérieure dudit règlement qui s'applique au cas d'espèce. Les dispositions dudit règlement citées ci-après se réfèrent donc à la version en vigueur du 25 août 2014 au 9 avril 2025, à savoir l'aRStCE.

B. Recevabilité

5. Aux termes de l'article 11, alinéa 2 de la loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985 (E 5 10 ; LPA), l'autorité saisie examine d'office sa compétence. Selon l'article 6, alinéa 1, lettre e LPA, le Conseil d'Etat est autorisé de recours de première instance lorsque le droit fédéral ou cantonal le prévoit.
6. L'article 146 LIP, prévoit que le Conseil d'Etat peut instaurer un recours préalable hiérarchique pour les décisions concernant les membres du personnel soumis à cette loi.
7. L'aRStCE – tout comme l'actuel RStCE d'ailleurs – comprend des dispositions générales applicables à toutes les catégories de personnel enseignant (cf. art. 1 aRStCE) et des dispositions spécifiques à chaque catégorie. Les voies de droit contre les décisions concernant les fonctionnaires (cf. art. 1, let. a aRStCE) se trouvent à l'article 65 aRStCE, lequel n'a pas été modifié dans le RStCE.
8. L'article 65, alinéa 5 aRStCE précise que les décisions du département autres que celles citées aux alinéas 1 et 4 de cet article peuvent faire l'objet d'un recours au Conseil d'Etat, la procédure étant régie par la LPA (art. 65, al. 3 aRStCE).
9. Selon l'article 65, alinéa 1 aRStCE, dans les cas prévus par les articles 139, 140, 141, 142, alinéa 1, lettres b et c, et 144, alinéa 1 LIP (respectivement les articles 63, 62, 64, 56, alinéa 1, lettres b et c, et 58, alinéa 1, dudit règlement) et à l'article 35 dudit règlement, le fonctionnaire intéressé a le droit de recourir auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la CJCA). Il s'agit des cas concernant la fin des rapports de service pour des motifs d'invalidité, la suppression d'un poste, la résiliation des services pour motif fondé, des sanctions disciplinaires relatives au traitement (suspension d'augmentation de traitement ou la réduction de traitement), la fin des rapports de service avec effet immédiat en cas de violation grave des devoirs de service ou de fonction, une suspension pour enquête et le certificat de travail.

10. L'article 65, alinéa 4, phrase 1 aRStCE énonce, quant à lui, que le membre du personnel enseignant qui fait l'objet d'un blâme peut porter l'affaire, dans un délai de 10 jours, devant la conseillère ou le conseiller d'Etat chargé du département.
11. Le même mécanisme de voies de droit existe à l'égard des chargées et chargés d'enseignement (cf. art. 1, let. b aRStCE) à l'article 80 aRStCE.
12. En l'espèce, la recourante exerce une activité au sein du DIP depuis 2008 et au sein de l'OMP en qualité d'enseignante spécialisée depuis 2020. Par ailleurs, le courrier du 13 novembre 2023 de la direction générale de l'OMP porte sur le rejet de la demande d'indemnisation d'heures de travail émise par la recourante. Partant, il n'entre dans aucune des catégories pour lesquelles l'aRStCE prévoit la compétence de la CJCA.
13. Le recours relève ainsi de la compétence du Conseil d'Etat, à l'exclusion de la CJCA.
14. Selon l'article 4, alinéa 1, lettre a LPA, sont considérées comme des décisions les mesures individuelles et concrètes prises par l'autorité fondées sur le droit public fédéral, cantonal ou communal et ayant pour objet de rejeter ou de déclarer irrecevables des demandes tendant à créer, modifier, annuler ou constater des droits ou obligations.
15. En application de l'article 62, alinéa 1, lettre a LPA, le délai de recours est de 30 jours s'agissant d'une décision finale. Le délai commence à courir le lendemain de la notification de la décision (art. 62, al. 3 LPA). Lorsque le dernier jour du délai tombe un samedi, un dimanche ou sur un jour légalement férié, le délai expire le premier jour utile (art. 17, al. 3 LPA). Les délais sont par ailleurs réputés observés lorsque l'acte de recours est parvenu à l'autorité ou a été remis à son adresse à un bureau de poste suisse ou à une représentation diplomatique ou consulaire suisse au plus tard le dernier jour du délai avant minuit (art. 17, al. 4 LPA).
16. Dans le cas d'espèce, le courrier du 13 novembre 2023 de la direction générale de l'OMP, informant la recourante du rejet de sa demande d'indemnisation d'heures de travail, porte ainsi sur une situation individuelle et concrète, tout en mettant fin à la procédure, de sorte qu'il s'agit d'une décision finale. La décision querellée est datée du 13 novembre 2023 et a donc été notifiée, dans la mesure où elle a été envoyée par courrier A+, au plus tôt le lendemain, soit le 14 novembre 2023, si bien que le délai a commencé à courir au plus tôt le 15 novembre 2023 et arrivait à échéance le 14 décembre 2023. Quant à l'acte de recours, il a été posté par pli recommandé le 13 décembre 2023.
17. Le recours a donc été déposé dans le délai légal.
18. L'avance de frais a été versée dans le délai imparti à cet effet (art. 86, al. 1 LPA).
19. Au vu de ce qui précède, le recours, interjeté dans les formes prescrites par la loi (art. 65, al. 1 LPA), sera déclaré recevable.

C. Au fond

20. Dans le cas d'espèce, est litigieuse la question de savoir si l'encadrement des repas des élèves, par des maîtresses et maîtres de l'enseignement spécialisé, doit être compris dans les 24 heures pleines de travail hebdomadaires en présence des élèves pour un temps plein. En d'autres termes, il faut déterminer si l'article 7C, alinéa 1, phrase 3 aRStCE dresse une liste exhaustive des tâches comprises dans les heures de travail hebdomadaires en présence des élèves.

Il convient donc de procéder à l'interprétation des normes pertinentes.

21. La loi s'interprète en premier lieu selon sa lettre (interprétation littérale). Le Tribunal fédéral ne se fonde cependant sur la compréhension littérale du texte que s'il en découle sans ambiguïté une solution matériellement juste. Il y a lieu de déroger au sens littéral d'un texte clair, lorsque des raisons objectives permettent de penser que le texte ne restitue pas le

sens véritable de la disposition en cause et conduit à des résultats que le législateur ne peut avoir voulus et qui heurtent le sentiment de la justice et le principe de l'égalité de traitement. De tels motifs peuvent découler des travaux préparatoires (interprétation historique), du but de la règle, de son esprit, ainsi que des valeurs sur lesquelles elle repose, singulièrement de l'intérêt protégé (interprétation téléologique) ou encore de sa relation avec d'autres dispositions légales (interprétation systématique). Le Tribunal fédéral ne privilégie aucune méthode d'interprétation, mais s'inspire d'un pluralisme pragmatique pour rechercher le sens véritable de la norme (ATF 140 V 458, consid. 5.1 et la réf. cit. ; ATA/1296/2023, consid. 7.3.2 et les réf. cit.).

22. Sous l'angle de l'interprétation téléologique, la volonté du législateur doit être dégagée de la loi elle-même, de son texte, de sa logique interne, du but qu'elle se propose. Ce qui importe, ce n'est pas le sens qu'a pu attribuer à une disposition le législateur historique, voire telle ou telle personne qui a été mêlée à l'élaboration de la loi ; c'est le sens qui résulte de tout le système de la loi, compte tenu des circonstances actuelles et de l'état de développement de la technique (ATF 78 I 14, consid. 4 et les réf. cit.).
23. Le but de l'interprétation est de rendre une décision juste d'un point de vue objectif, compte tenu de la structure normative, et d'aboutir à un résultat satisfaisant fondé sur la *ratio legis*. Ainsi, une norme dont le texte est à première vue clair peut être étendue par analogie à une situation qu'elle ne vise pas ou, au contraire, si sa teneur paraît trop large au regard de sa finalité, elle ne sera pas appliquée à une situation par interprétation téléologique restrictive (ATF 137 III 337, consid. 3.1 ; ATF 131 III 61, consid. 2.2 et les réf. cit.).
24. L'interprétation de la loi peut conduire à la constatation d'une lacune. Une lacune proprement dite suppose que le législateur s'est abstenu de régler un point qu'il aurait dû régler et qu'aucune solution ne se dégage du texte ou de l'interprétation de la loi. Une telle lacune peut être occulte. Tel est le cas lorsque le législateur a omis d'adjoindre, à une règle conçue de façon générale, la restriction ou la précision que le sens et le but de la règle considérée ou une autre règle légale imposent dans certains cas. En d'autres termes, il y a lacune occulte lorsque le silence de la loi est contraire à son économie. En revanche, si le législateur a renoncé volontairement à codifier une situation qui n'appelait pas nécessairement une intervention de sa part, son inaction équivaut à un silence qualifié. Quant à la lacune improprement dite, elle se caractérise par le fait que la loi offre certes une réponse, mais que celle-ci est insatisfaisante. D'après la jurisprudence, seule l'existence d'une lacune proprement dite (apparente ou occulte) appelle l'intervention du juge, tandis qu'il lui est en principe interdit, selon la conception traditionnelle qui découle notamment du principe de la séparation des pouvoirs, de corriger les lacunes improprement dites, à moins que le fait d'invoquer le sens réputé déterminé de la norme ne constitue un abus de droit ou ne viole la Constitution. Savoir si l'on est en présence d'une lacune proprement dite occulte, que le juge peut et doit combler en raison de l'économie de la loi, ou d'une lacune improprement dite relevant de considérations de politique législative qui sortent du champ de compétence du pouvoir judiciaire, est une question d'interprétation parfois délicate, car la frontière entre ces deux notions peut se révéler relativement ténue (ATF 139 I 57, consid. 5.2 et les réf. cit.).
25. On parle généralement de lacune « *proprement dite* » lorsque la loi reste, même après interprétation, muette sur un point qu'il est nécessaire de trancher pour pouvoir l'appliquer, autrement dit lorsque le législateur s'est abstenu de régler un point qu'il aurait dû régler. On évoque une « *lacune improprement dite* » lorsque la loi apporte une solution qui peut être considérée comme objectivement insoutenable, ou, comme le dit parfois la jurisprudence, lorsque la réponse qu'apporte la loi est insatisfaisante. La lacune proprement dite sera comblée non seulement par les juges, qui feront acte de législateur en s'inspirant des buts et valeurs qui sous-tendent la législation en cause, mais aussi par l'administration, chargée d'appliquer la loi en premier lieu. On peut certes imaginer que la lacune soit comblée par voie d'ordonnance législative. Cela étant, en l'absence d'une solution réglementaire,

l'administration devra bien se déterminer face à une lacune de la loi. La distinction entre lacune proprement dite et lacune improprement dite n'est pas claire et la jurisprudence ne s'y réfère pas toujours. Le Tribunal fédéral admet d'ailleurs qu'elle s'est légèrement estompée. Il faudrait donc simplement opposer la lacune, qui peut être comblée parce qu'elle représente une insuffisance inadmissible de la loi d'un point de vue téléologique (*planwidrige Unvollständigkeit*), et le silence qualifié, qui impose le respect de la volonté du législateur. Même s'il lui arrive de revenir aux notions de lacune authentique et de lacune improprement dite, le Tribunal fédéral s'est parfois approché de cette conception. Il en est de même, de manière plus marquée, du Tribunal administratif fédéral (TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2^{ème} éd., N 440, 442 et 445, p. 150 ss et les réf. cit.).

26. Il convient de distinguer les cas de lacunes (proprement dites ou non) de ceux où est prévue, dans un acte normatif, l'application subsidiaire d'un autre acte lorsque le premier ne règle pas une question donnée relevant de son champ d'application. Dans le cas d'application subsidiaire d'un autre acte, il faut certes se demander si la loi prioritairement applicable règle ou non la question, le cas échéant par un silence qualifié, mais si tel n'est pas le cas, il existe bel et bien, par renvoi, une règle légale applicable. On ne saurait donc parler de lacune (TANQUEREL, *op. cit.*, N 443, p. 151 s. et la réf. cit.).

27. L'article 7 aRStCE intitulé « *[d]urée du travail et horaire réglementaire – [p]rincipes généraux* » prévoit ce qui suit :

¹ La durée normale de travail équivaut, en moyenne, à 1'800 heures par année, ce qui correspond à 40 heures par semaine.

² Cette durée normale de travail comprend, d'une part, un temps de travail avec les élèves et, d'autre part, un temps de travail hors présence des élèves.

³ L'enseignement s'étend sur 38.5 semaines, pendant lesquelles, hors des activités décrites dans le cahier des charges, les maîtresses et maîtres organisent librement leur travail. Demeurent réservées, les dispositions prévues à l'article 25, alinéa 3 aRStCE.

⁴ Une fiche d'engagement annuel précise, pour l'année scolaire concernée, le taux d'activité de la maîtresse ou du maître, l'affectation et, le cas échéant, les périodes d'enseignement, les disciplines enseignées et les dégrèvements.

28. Il est suivi de l'article 7A aRStCE, qui réglemente la durée du travail et l'horaire réglementaire des maîtresses et maîtres de l'enseignement primaire. Il est libellé comme suit :

¹ Le temps de travail en présence des élèves est de 24 heures hebdomadaires pleines, pour un temps plein, durant les 38.5 semaines d'enseignement. Les heures de présence pour les postes à temps partiel sont proportionnelles à celles des postes à temps complet. Les temps d'accueil, les périodes d'enseignement et la surveillance des récréations sont compris dans ces 24 heures hebdomadaires.

² Le personnel enseignant ayant statut de fonctionnaire dans l'enseignement primaire peut bénéficier, dès l'âge de 57 ans, d'une décharge correspondant à une demi-journée de travail tous les 15 jours.

³ Cette décharge n'affecte pas le salaire de la maîtresse ou du maître.

⁴ Les modalités de cette décharge sont fixées d'entente avec la direction de l'enseignement primaire, en tenant compte des nécessités de l'enseignement.

29. Cette disposition est suivie de l'article 7B aRStCE, qui concerne la durée du travail et horaire réglementaire des maîtresses et maîtres de l'enseignement secondaire I et II. Cette disposition est rédigée de manière différente de l'article 7A aRStCE, ne contenant notamment pas de règle similaire à celle de l'article 7A aRStCE, et prévoyant une charge de travail selon le système des postes.

30. L'article 7C aRStCE, qui concerne la durée du travail et l'horaire réglementaire des maîtresses et maîtres de l'enseignement spécialisé, prévoit quant à lui ce qui suit :

¹ Pour les classes spécialisées, le temps de travail en présence des élèves est de 24 heures hebdomadaires pleines, pour un temps plein, durant les 38.5 semaines d'enseignement. Les heures de présence pour les postes à temps partiel sont proportionnelles à celles des postes à temps complet. Les temps d'accueil, les périodes d'enseignement et la surveillance des récréations sont compris dans ces 24 heures hebdomadaires.

² Etant donné les spécificités de l'enseignement spécialisé dans les centres médico-pédagogiques, la durée de travail est définie en référence à l'alinéa 1 par une directive négociée entre les organisations représentatives du personnel et le département.

³ Le personnel enseignant ayant statut de fonctionnaire peut bénéficier, dès l'âge de 57 ans, d'une décharge correspondant à une demi-journée de travail tous les 15 jours.

⁴ Cette décharge n'affecte pas le salaire de la maîtresse ou du maître.

⁵ Les modalités de cette décharge sont fixées d'entente avec la direction générale de l'office médico-pédagogique, en tenant compte des nécessités de l'enseignement spécialisé.

31. L'on constate que la 3^{ème} phrase de l'article 7C, alinéa 1 aRStCE liste les activités considérées comme étant comprises dans les 24 heures hebdomadaires, sans faire usage de termes permettant de conclure que cette liste est exemplative et non exhaustive, à savoir des mots comme « *tels que* », « *notamment* » ou « *en particulier* ».

32. Partant, sur la base de l'interprétation littérale, la liste des activités considérées comme étant comprises dans les 24 heures de travail hebdomadaires, telle qu'elle figure à l'article 7C, alinéa 1, phrase 3 aRStCE, paraît exhaustive.

33. D'un point de vue historique, il apparaît que les textes des articles 7 et 7C aRStCE, tels que mentionnés ci-dessus, ont été introduits suite à une modification adoptée le 27 novembre 2013, entrée en vigueur le 25 août 2014. Dans sa version antérieure à cette modification, le règlement prévoyait uniquement, aux articles 6 et 7, que les fonctions du maître ou de la maîtresse sont définies dans un cahier des charges et que la durée normale du travail et l'horaire réglementaire sont fixés par le cahier des charges.

34. L'interprétation historique laisse apparaître que, suite à la modification de 2013, ces dispositions ont été étoffées (s'agissant de la disposition relative au cahier des charges, art. 7C aRStCE) et complétées (s'agissant de celle relative à la durée normale du travail et de l'horaire réglementaire) par des dispositions *ad hoc* selon la catégorie d'enseignant concernée, soit les maîtresses et maîtres de l'école primaire (art. 7A aRStCE), ceux de l'enseignement secondaire I et II (art. 7B aRStCE), et enfin, ceux de l'enseignement spécialisé (art. 7C aRStCE).

35. La question du type d'activités comprises dans les 24 heures hebdomadaires en présence des élèves a été spécifiquement prévue pour les maîtresses et maîtres de l'école primaire, et ceux de l'enseignement spécialisé, mais pas pour ceux de l'enseignement secondaire I et II. Il en va de même s'agissant des heures de présence pour les postes à temps partiel proportionnelles à celles des postes à temps complet.

36. Cela donne à penser que ces dispositions ont été rédigées en tenant compte des particularités des différentes catégories d'enseignant, et que le choix des activités comprises dans les heures de travail hebdomadaires en présence des élèves (soit les temps d'accueil, les périodes d'enseignement et la surveillance des récréations), ont été choisies et mentionnées à dessein, tant pour les maîtresses et maîtres de l'école primaire que pour celles et ceux de l'enseignement spécialisé. Ce faisant, ce serait également à dessein que l'encadrement des repas n'aurait pas été mentionné dans ces dispositions.

37. L'interprétation historique va donc dans le sens de l'interprétation littérale.
38. Tel est également le cas du point de vue de l'interprétation systématique, vu les différences de rédaction entre les articles 7A et 7C et l'article 7B aRStCE.
39. A cet égard, il faut souligner que le cahier des charges de la recourante, établi en avril 2013 et modifié en décembre 2014, soit postérieurement à l'introduction des articles 7 à 7C aRStCE, ne fait aucune mention de l'encadrement des repas du midi dans les missions attendues d'une maîtresse généraliste de l'enseignement spécialisé, contrairement à l'activité de surveillance des récréations. En revanche, ce même cahier des charges exige du personnel enseignant spécialisé une coordination régulière de la prise en charge des élèves avec le personnel du GIAP. Or, l'autorité intimée avait indiqué que l'encadrement des repas était une spécificité de l'enseignement spécialisé qui n'existait pas au sein de l'enseignement régulier où celui-ci était précisément organisé par le GIAP. Cet élément va également dans le sens, de prime abord, que la situation des maîtresses et maîtres de l'enseignement primaire (art. 7A aRStCE) devait être identique à celle des maîtresses et maîtres de l'enseignement spécialisé (art. 7C aRStCE) en termes d'activités comprises dans les heures de travail hebdomadaires en présence des élèves, soit : les temps d'accueil, les périodes d'enseignement et la surveillance des récréations.
40. Or, force est de constater que l'instruction de la cause a démontré que cela fait 30 ans que les enseignants spécialisés encadrent des repas à midi, contrairement aux maîtresses et maîtres de l'enseignement primaire. Cet encadrement des repas – à hauteur, en moyenne de 4.1 % du temps du corps enseignant spécialisé – était d'ailleurs déjà mentionné dans le rapport du SRED, remis au DIP en juin 2013, et publié en janvier 2014, soit antérieurement à la modification du aRStCE mentionnée plus haut. De plus, l'encadrement des repas figurait expressément dans les horaires établis par l'autorité intimée pour la recourante.
41. Il convient également de relever dans ce cadre que l'article 7C, alinéa 2 aRStCE prévoyait que, vu les spécificités de l'enseignement spécialisé dans les centres médico-pédagogiques, la durée de travail devrait être définie, en référence à l'alinéa 1 de l'article 7C aRStCE, par une directive négociée entre les organisations représentatives du personnel et le département.
42. Or, une telle directive n'a pas pu être mise en place entre 2013 et 2025, date à laquelle les articles 7 à 7C (notamment) RStCE ont à nouveau été modifiés et une directive départementale sur le temps de travail a été adoptée.
43. A cet égard, et contrairement à ce que semble penser l'autorité intimée, on ne saurait assimiler l'instruction métier, établie unilatéralement par l'autorité intimée, avec une directive négociée entre cette dernière et les organisations représentatives du personnel.
44. En tout état de cause, l'on constate que cette instruction métier prévoit que les enseignants sont amenés à assurer l'encadrement des élèves durant le repas de midi, hors temps d'enseignement. Or, l'article 7C aRStCE ne fait pas référence au temps d'enseignement mais au temps de travail en présence des élèves. De même, selon cette même instruction métier, ce sont les éducateurs qui sont prioritairement sollicités pour l'encadrement des repas de midi, les enseignants étant sollicités afin de compléter cet encadrement selon les besoins institutionnels et afin d'assurer les pauses réglementaires pour les éducateurs. En outre, l'encadrement du repas constitue une activité en présence des élèves lorsqu'elle est assurée par les éducatrices et éducateurs.
45. S'agissant de la directive départementale, et même si elle n'est pas applicable à la présente cause, on peut constater que :
- l'encadrement des repas de midi à l'OMP est comptabilisé comme du temps de travail en présence des élèves, et ce, alors même que le DIP a indiqué, dans son communiqué de presse, que cette directive départementale ne modifiait rien à l'organisation des repas à l'OMP ;

- les prestations ponctuelles ou particulières qui n'entrent pas dans le cadre habituel de travail, notamment du cahier des charges, et dépassent donc les attributions usuelles de la fonction d'enseignante ou d'enseignant, et qui ne sauraient être ni effectuées ni récupérées dans le cadre des 1'800 heures dues par année scolaire font l'objet d'une rétribution horaire à la facture/au cachet ;
 - les prestations ponctuelles ou particulières ne peuvent dépasser de deux heures l'horaire hebdomadaire normal et qui ne sont pas incluses dans leur cahier des charges.
46. De plus, on peut relever que dès l'année scolaire 2022-2023, pour l'ECPSD_____, un repas hebdomadaire encadré par le corps enseignant a été considéré – à tout le moins pour la recourante – comme du temps de travail en présence des élèves, « *preuve de [la] volonté d'apaisement* » de l'autorité intimée. De même, dans son courrier du 17 juillet 2023 à la recourante, l'autorité intimée indiquait que, « *quand bien même l'encadrement de ces repas aurait engendré un temps de travail en présence des élèves, mais non d'enseignement, plus élevé que celui prévu à l'article 7C al. 1 [a]RStCE, au pro rata de [son] taux d'activité, cela ne signifi[ait] pas pour autant que les heures de travail y relatives auraient engendré un dépassement des 1'260 heures de travail totales qui [étaient] requises dans le cadre de [son] annualisation* ». Or, comme cela ressort très clairement des dispositions susmentionnées de l'aRStCE, le temps de travail mentionné à l'article 7C, alinéa 1 aRStCE n'est pas du temps d'enseignement, mais bien du temps de travail en présence des élèves.
47. Tous ces éléments amènent à la conclusion que les enseignants spécialisés, et plus spécifiquement la recourante, ont déployé, dans les faits, une activité qui n'était pas prévue dans leur cahier des charges, activité qui n'a pas pu être règlementée dans une directive négociée avec les organisations représentatives du personnel, une telle directive n'ayant pas pu être mise en place.
48. Or, vu tous les éléments qui précèdent (et notamment la façon dont l'encadrement des repas est comptabilisé pour les éducatrices et éducateurs, vu que l'autorité intimée indique que le Conseil d'Etat souhaitait tenir compte des différences existant entre l'enseignement régulier et l'enseignement spécialisé, et vu que la directive départementale ne change rien, à la situation s'agissant de l'organisation des repas à l'OMP, et prévoit que l'encadrement des repas est inclus dans les 24 heures de travail pleines en présence des élèves pour un temps plein, on peut légitimement se demander s'il ne s'agit pas, contrairement à ce que semble indiquer l'autorité intimée, d'une lacune proprement dite dans le texte-même de l'article 7C, alinéa 1 aRStCE, en ce sens que les heures d'encadrement des repas devaient être intégrées dans les heures de travail pleines en présence des élèves, le cas échéant par le biais d'une disposition réglementaire spécifique à l'autorité intimée.
49. En tout état de cause, dans la mesure où l'article 7C, alinéa 2 aRStCE prévoyait que la durée de travail au sens de l'alinéa 1 devait être définie par une directive négociée entre les organisations représentatives du personnel et le département, étant donné les spécificités de l'enseignement spécialisé dans les centres médico-pédagogiques, on peut également imaginer que la comptabilisation, respectivement, la rémunération de l'activité relative à l'encadrement des repas aurait dû figurer dans une telle directive.
50. A l'instar de ce qui est prévu dans la directive départementale pour les activités particulières hors cahier des charges, et dans la mesure où l'encadrement des repas ne figure pas dans le cahier des charges de la recourante, on peut légitimement considérer qu'une telle activité aurait dû faire l'objet d'un dédommagement *ad hoc* complémentaire au traitement de l'enseignante ou de l'enseignant. C'est d'ailleurs ce qui est prévu dans le cahier des charges d'une maîtresse ou d'un maître de l'enseignement spécialisé dans le canton de Vaud qui prévoit, dans le cadre d'astreintes particulières : « *Aux conditions de*

rémunération fixées par le département, il peut aussi être appelé à encadrer ses élèves lorsque ces derniers prennent leurs repas dans le réfectoire scolaire ».

51. Quoi qu'il en soit, on ne saurait suivre l'autorité intimée lorsqu'elle indique que l'enseignant devait s'impliquer, en sus de l'activité d'enseignement *stricto sensu*, dans tous les autres domaines du fonctionnement de l'école, dont l'encadrement des repas à l'OMP. En effet, comme indiqué, si l'autorité intimée a bel et bien exigé cette activité des maîtresses et maîtres de l'enseignement spécialisé dans les faits, cette même activité n'était nullement mentionnée dans leur cahier des charges et n'a, de surcroît, jamais fait l'objet d'une directive négociée, contrairement à l'invite en ce sens de l'aRStCE.
52. On ne peut pas non plus suivre l'autorité intimée quand elle estime que les heures d'encadrement des repas devraient être récupérées pendant les périodes de vacances scolaires. En effet, comme l'autorité intimée l'admet elle-même, dans le cadre de la gestion annualisée, tout travail durant une journée planifiée, planifiable ou prévue dans le cadre habituel de travail, notamment du cahier des charges, était considéré comme heures complémentaires. Toute heure de travail effectuée en dehors des heures complémentaires était considérée comme des heures supplémentaires.
53. Or, comme déjà indiqué, l'activité d'encadrement des repas, bien qu'effectivement imposée par l'autorité intimée, ne figure pas dans le cahier des charges de la recourante, ni n'a pu faire l'objet d'une directive négociée ; elle ne peut donc pas être considérée comme faisant l'objet d'heures complémentaires, mais bien d'heures supplémentaires. De plus, même si elle était hors cahier des charges, dans la mesure où cette activité était imposée par l'employeur, que ce soit le nombre de repas ou les jours où elle devrait avoir lieu, il n'est pas possible de considérer qu'elle est librement organisée au sens de l'article 7, alinéa 3 aRStCE.
54. Quant à l'argument de l'autorité intimée selon lequel le fardeau de la preuve des heures supplémentaires effectuées incombe au membre du personnel qui entend s'en prévaloir, il n'est pas possible non plus d'y adhérer. Il sera rappelé que l'autorité intimée a produit des tableaux horaires qui démontrent clairement le nombre d'heures effectuées par la recourante. Cette dernière n'a pas à apporter d'autre preuve, ce d'autant que, comme admis par l'autorité intimée, selon sa pratique, seuls les membres du personnel à un taux d'activité de 80 % ou plus devaient se charger de l'encadrement de deux repas par semaine, les taux d'activité inférieurs – comme la recourante avec un taux de 70 % – ne devaient en encadrer qu'un. Admettre le contraire reviendrait à autoriser l'autorité intimée à imposer librement de telles activités sans limite, en s'appuyant sur l'impossibilité pour le corps enseignant d'en prouver l'incidence horaire.
55. Ainsi, au vu des considérations qui précèdent et tant sous l'angle de l'interprétation systématique que téléologique, il faut constater l'existence d'une lacune s'agissant de la rémunération relative à l'activité d'encadrement des repas, qui doit être comblée conformément à l'article 1, alinéa 2 du Code civil suisse, du 10 décembre 1907 (CC ; RS 210), en ce sens que la recourante doit être rémunérée pour les heures effectuées à ce titre en 2021-2022 et 2022-2023.
56. En l'espèce, et vu l'absence d'une réglementation *ad hoc*, la lacune devra être comblée en ce sens que l'autorité intimée devra procéder à la rémunération complémentaire de 2 heures de travail hebdomadaires pour l'année 2021-2022 et d'une heure de travail hebdomadaire pour l'année 2022-2023, en appliquant par analogie les règles de rémunération prévalant pour le temps de travail en présence des élèves.
57. Au regard de ce qui précède, le recours sera ainsi partiellement admis, la décision querellée sera annulée et la cause sera renvoyée au DIP pour nouvelle décision sur le montant dû à la recourante au sens du considérant qui précède.

58. En vertu de l'article 87, alinéa 1, phrase 1 LPA, la juridiction administrative qui rend la décision statue sur les frais de procédure et émoluments. La juridiction administrative peut, sur requête, allouer à la partie ayant entièrement ou partiellement gain de cause, une indemnité pour les frais indispensables causés par le recours (art. 87, al. 2 LPA). La juridiction administrative statue dans les limites établies par règlement du Conseil d'Etat et cela conformément au principe de proportionnalité (art. 87, al. 3 LPA ; art. 6 du règlement sur les frais, émoluments et indemnités en procédure administrative, du 30 juillet 1986 (E 5 10.03 ; RFPA)).
59. En l'espèce, vu l'issue du litige, il ne sera pas perçu d'émolument. En outre, une indemnité de 800 francs sera allouée à la recourante pour les frais indispensables occasionnés par la procédure, à la charge de l'Etat de Genève.

Par ces motifs,

ARRÊTE :

Préalablement :

1. Il est pris acte de la récusation de la conseillère d'Etat chargée du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse.

A la forme :

2. Le recours n° 8138-2023 interjeté le 13 décembre 2023 par A_____ à l'encontre de la décision de l'office médico-pédagogique du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse du 13 novembre 2023 est déclaré recevable.

Au fond :

3. Le recours est partiellement admis.
4. La décision de l'office médico-pédagogique du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse du 13 novembre 2023 est annulée.
5. Il est constaté que A_____ a droit à une rémunération complémentaire correspondant à 2 heures de travail hebdomadaires pour l'année 2021-2022 et à une heure de travail hebdomadaire pour l'année 2022-2023 de travail hebdomadaire, comme s'il s'agissait de temps de travail en présence des élèves.
6. Le département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse est condamné, en tant que de besoin, à le lui verser.
7. La cause est renvoyée au département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse pour calcul du montant dû à A_____ au titre de rémunération pour les périodes précitées et nouvelle décision y relative, dans le sens des considérants.
8. Aucun émolument n'est perçu.
9. Une indemnité de 800 francs pour les frais indispensables occasionnés par la procédure est allouée à A_____, à charge de l'Etat de Genève.
10. Le recours est rejeté pour le surplus.

Conformément aux articles 132 de la loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 (E 2 05 ; LOJ), 17, alinéa 4, 62, alinéa 1, lettre a, 64 et 65 de la loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985 (E 5 10 ; LPA) et 65, alinéa 6 du règlement fixant le statut des membres du corps enseignant primaire, secondaire et tertiaire B, du 12 juin 2002 (B 5 10.04 ; RStCE), le présent arrêté est susceptible de faire l'objet d'un recours auprès de la chambre administrative de la Cour de Justice (rue Saint-Léger 10, case postale 1956, 1211 Genève 1) dans les **30 jours** qui suivent sa notification. Le délai est suspendu pendant les périodes prévues à l'article 63, alinéa 1 LPA. L'acte de recours doit être signé et parvenir à l'autorité ou être remis à son adresse à un bureau de poste suisse ou à une représentation diplomatique ou consulaire suisse au plus tard le dernier jour du délai avant minuit. Il doit contenir, sous peine d'irrecevabilité, la désignation de l'arrêté attaqué, les conclusions du recourant, un exposé des motifs ainsi que l'indication des moyens de preuve. Le présent arrêté et les pièces dont dispose le recourant doivent être joints à l'envoi.

Certifié conforme,

La chancelière d'Etat

Michèle Righetti-El Zayadi