

**CAHIER  
DES  
REVENDI-  
CATIONS**



**SOCIÉTÉ  
PÉDAGOGIQUE  
GENEVOISE**

Export du 06/11/24

Cahier des revendications établi par des membres de la SPG durant  
l'année scolaire 2023-2024.

Crédits

Graphisme: Gaëtan Bhend

Polices de caractère

Amiamie, par Mirat Masson





**CAHIER DES  
REVENDEICATIONS  
DE LA SOCIÉTÉ  
PÉDAGOGIQUE GENEVOISE**

Adopté à l'unanimité par  
l'Assemblée des délégués  
de la SPG le lundi 6 mai 2024

---

## **SOMMAIRE**

<b>ÉCOLE INCLUSIVE</b>	<b>P.11</b>
<b>EFFECTIFS DE CLASSE</b>	<b>P.17</b>
<b>ECSP</b>	<b>P.20</b>
<b>HORAIRE HEBDOMADAIRE</b>	<b>P.22</b>
<b>LOCAUX ET ACCÈS AUX LOCAUX</b>	<b>P.26</b>
<b>ÉVALUATION CERTIFICATIVE</b>	<b>P.29</b>
<b>ENTRÉE DANS LE MÉTIER</b>	<b>P.31</b>
<b>RESPECT DU TEMPS DE TRAVAIL ET DU TEMPS PARTIEL</b>	<b>P.33</b>
<b>REVALORISATION SALARIALE</b>	<b>P.35</b>
<b>FORMATION INITIALE</b>	<b>P.37</b>
<b>FORMATION CONTINUE</b>	<b>P.40</b>
<b>JOURNÉES ADMINISTRATIVES</b>	<b>P.42</b>
<b>COORDINATEUR·ES PÉDAGOGIQUES</b>	<b>P.43</b>
<b>MDAS</b>	<b>P.45</b>
<b>AUTONOMIE DES ÉQUIPES PÉDAGOGIQUES</b>	<b>P.46</b>

---

<b>RÉDUCTION DES TÂCHES</b>	
<b>NON PÉDAGOGIQUES</b>	<b>P.49</b>
<b>PAI</b>	<b>P.54</b>
<b>SEREP</b>	<b>P.55</b>
<b>GIAP</b>	<b>P.56</b>
<b>RESSOURCES INFORMATIQUES</b>	
<b>(ÉQUIPEMENT, FORMATION ET SERVICE)</b>	<b>P.58</b>
<b>SORTIES SCOLAIRES</b>	<b>P.61</b>
<b>COURS DE NATATION</b>	<b>P.64</b>
<b>CONSÉQUENCES DE LA PANDÉMIE</b>	<b>P.65</b>
<b>PARTENARIAT SOCIAL</b>	<b>P.67</b>
<b>ANNEXE 1 – PROJET D’ARTICLE 25</b>	
<b>DU RÈGLEMENT DE L’ÉCOLE PRIMAIRE</b>	<b>P.72</b>
<b>ANNEXE 2 – RAPPORT SUR L’ÉDUCATION</b>	
<b>EN SUISSE</b>	<b>P.74</b>
<b>GLOSSAIRE DES ACRONYMES</b>	<b>P.76</b>
<b>SOURCES</b>	<b>P.78</b>

# ***REVENDICATIONS DE LA SPG***

**Pour donner suite au dépôt d'un premier cahier de revendications en 2018, lors de son changement de présidence, la SPG a souhaité profiter de la nouvelle législature pour dresser un bilan.**

Elle constate que la situation de l'école primaire genevoise et de l'enseignement spécialisé ne s'est guère améliorée. Entre la pandémie de COVID et les vagues migratoires successives dues aux conflits armés, les six dernières années ont contraint les élèves et le corps enseignant à surmonter des crises sans précédent, mais qui sont malheureusement appelées à se reproduire. Selon la SPG, le rôle de l'institution est d'offrir des conditions d'apprentissage justes et équitables permettant de réduire les inégalités sociales et de lutter contre toutes les formes de discriminations. Toutefois, tant qu'elle se limite à n'être que le reflet de la société, elle sera condamnée à les reproduire.

Ainsi, si l'institution, comme l'ont démontré Bourdieu et Passeron il y a plus de cinquante ans, est le principal outil de cette reproduction sociale, elle est soumise aux contradic-

tions de ses intentions affichées et portées par ses agent<sup>s</sup>. En effet, un<sup>e</sup> enseignant<sup>e</sup> s'engageant dans l'enseignement public ne le fait généralement pas pour trier et sélectionner les élèves en légitimant la sélection par la sanction de l'évaluation, mais bien pour porter les valeurs que l'institution exige par ailleurs qu'il incarne. L'école est donc sclérosée par le paradoxe d'un système qu'elle est destinée à reproduire et les valeurs qu'elle porte dont les enjeux exigent qu'elle soit actrice du changement attendu. Ces injonctions contradictoires la vouent à un immobilisme qui la condamne à n'être que le reflet d'une société en crise.

Il n'est pas étonnant dans ce contexte que les structures accueillant les élèves les plus vulnérables du canton aient été les plus affectées.

**S'il faut évidemment plus de ressources pour l'école inclusive, il faut surtout des ressources pour l'école régulière afin de la rendre davantage inclusive.**

---

## ÉCOLE INCLUSIVE

- **Repenser l'enseignement régulier**
- **Anticiper les besoins, définir et augmenter les ressources**
- **Améliorer la coordination entre les différents services**
- **Généraliser un temps annuel de formation et de travail collectif sur temps scolaire**
- **Affiner et développer l'intermétier**
- **Répondre rapidement aux besoins de l'élève de manière adapté**
- **Introduire des temps de travail collectif sur temps scolaire**
- **Définir des espaces de régulation en situation de crise également sur temps scolaire**
- **Renforcer l'autonomie des équipes pédagogiques et valoriser leur expertise.**

La SPG considère que l'école inclusive commence par un renforcement de l'enseignement régulier. **Elle demande ainsi qu'un chantier soit ouvert pour repenser l'ensemble du système scolaire afin d'évi-**

## **ter d'exclure de nombreux élèves dès les premières années d'enseignement.**

Les moyens alloués actuellement ne permettent pas d'anticiper ou de prévenir les situations complexes, et se limitent trop souvent à des interventions d'urgence quand il est déjà trop tard. Une répartition des ressources trop linéaires et **le fait d'attendre que la situation soit déjà aiguë engage par ailleurs bien plus de moyens que si on avait pu intervenir en fonction des besoins et dès l'apparition de ses premières manifestations.**

Par ailleurs, lorsqu'un besoin est identifié, des mesures conservatoires doivent pouvoir être mises en place pour accompagner l'élève et les professionnels l'encadrant. Les moyens alloués sont en effet souvent limités dans le temps, pensés dans l'urgence et ont donc au mieux une année de retard sur les besoins. **Il faut donc anticiper et planifier les ressources nécessaires sur plusieurs années afin de permettre aux professionnels d'être proactives et de pouvoir inscrire leurs actions sur un temps long.**

Dans le souci et la volonté d'une cohérence et d'une communication efficace dans la prise en charge et le suivi des élèves, ainsi que dans le souci d'améliorer le quotidien des établissements et les interventions de tous les acteurs et actrices de l'école, **il est nécessaire d'améliorer la coordination et créer des canaux de communications respectueux et équilibrés entre le SSEJ, les DG de l'EO et de l'OMP** afin de donner la possibilité aux différent<sup>s</sup> professionnelles (infirmièr-res éducatrices, enseignant<sup>e</sup> spécialisé, etc.) d'intervenir auprès des élèves de l'établissement et de permettre de construire des projets communs.

Lors du déploiement des équipes pluri dans les REP en 2013, cinq jours de formations étaient planifiés pour poser les bases d'une collaboration entre les différent<sup>s</sup> professionnels et affiner l'intermétier. Bien qu'indispensables, ces cinq jours n'ont pas été généralisés. Toustes les profesionnelles concernés n'ont donc pas forcément bénéficié de ces formations et doivent apprendre à travailler ensemble sans y avoir été préparé. **La SPG exige ainsi qu'un temps annuel de formation et de travail collectif soit réintroduit sur temps sco-**

**laire en complément de la formation d'établissement** afin de clarifier les rôles et les attentes de chacun.

Par ailleurs, la SPG dénonce la dérive que peut représenter l'institutionnalisation des conseils de direction sous une forme où les DIR-E, les MA les CP et parfois les représentants des équipes pluri pensent et prennent toutes les décisions concernant les situations difficiles souvent sans concertation avec les équipes dépossédant ainsi les enseignants titulaires d'un temps précieux de recul et de réflexion méta. En plus d'un budget annuel pour la formalisation du travail collectif accompagnant le déploiement de la prestation conseil et soutien, **un temps de formation plus court devrait chaque année être attribué pour renforcer la collaboration intermétier et développer des projets pédagogiques**. Enfin, lors de situations particulièrement difficiles, des budgets et du temps devraient pouvoir être alloués rapidement pour permettre à tous les membres de l'équipe de les analyser et chercher ensemble des solutions qui répondent aux besoins des élèves et des professionnels.

**Une mesure de soutien pour être efficace doit être rapide, ciblée et intense. Lors de situations très difficiles, il faut donc pouvoir répondre aux besoins de l'élève** et une solution adaptée doit être proposée dans les meilleurs délais tant dans l'enseignement régulier que dans l'enseignement spécialisé. En effet, les enseignants ont besoin de plus de soutien lors de situations complexes. Les délais d'attente sont trop longs entre autres à cause de la lourdeur administrative de la procédure PES. Si le calendrier PES et le cloisonnement annuel contribue à l'incapacité du département d'agir rapidement, le manque de place de l'OMP est un des enjeux prioritaires de ces prochaines années. Par ailleurs, **la PES reste une procédure longue et lourde. Il revient très souvent aux titulaires de les compléter (y compris les parties administratives chronophages qui ne sont pas spécifiquement du ressort des titulaires)** et de porter leur pilotage (organisation des réseaux etc.). Lors d'une orientation dans le spécialisé, l'articulation entre le SPS, le porteur PES et la structure d'accueil sont à clarifier. Dans certaines situations les familles sont mises à mal par un défaut de

transmission d'informations tant sur le suivi de l'élève que concernant l'annonce d'un changement d'ordre d'enseignement.

**En outre, les enseignant<sup>es</sup> demandent davantage de soutien institutionnel (direction d'établissement, DGEO, DGOMP, département) lorsque les parents s'opposent à une orientation en spécialisé, notamment à travers l'octroi de ressources adaptées.** En effet, les délais dus aux résistances des parents pénalisent l'élève, la classe et l'enseignant<sup>e</sup>.

**La SPG constate que la suppression du SPES induit pour l'instant une baisse de la prestation. Il semble, une fois de plus, que les taux accordés aux différents professionnels (y compris le PAT) constituant les équipes pluri soient insuffisants pour répondre aux besoins toujours croissants des établissements.**

Le canton a adopté la loi sur l'école inclusive en 2014, il doit se donner les moyens de ses ambitions.

---

## EFFECTIFS DE CLASSE

- **Adapter les effectifs de classe à l'âge des élèves et tenir compte des élèves à besoins particuliers dans la constitution des classes**
- **Modifier l'article 25 du règlement**

**La SPG exige une réduction immédiate des effectifs des classes. En effet, cela constitue une condition *sine qua non* pour offrir une école véritablement inclusive et répondre à l'hétérogénéité croissante des classes genevoises.** Cette hétérogénéité exige que l'enseignant<sup>e</sup> consacre un temps conséquent à l'organisation de la différenciation et la gestion des élèves rencontrant des difficultés particulières (troubles d'apprentissages, du comportement, élèves allophones, troubles cognitifs, encadrement médical spécifique). Ces situations impliquent par ailleurs une coordination chronophage avec les différents partenaires et intervenant<sup>s</sup> internes comme externes (SPIPS, logothérapeute, psychologue, psychiatre, psychomotricien<sup>ne</sup>, ergothérapeute, neuropédiatre, etc.) encadrant les élèves.

La SPG constate que les effectifs de classe actuels ne répondent pas à l'article 50 de la LIP. En effet, les effectifs ne sont pas adaptés à l'âge des élèves, comme stipulé dans l'alinéa 2 et ne tiennent pas compte du nombre d'élèves ayant des besoins éducatifs particuliers ou en situation de handicap intégrés dans les classes, eu égard à l'encadrement que nécessite leur présence, comme stipulé dans l'alinéa 3. **Une diminution des effectifs d'élèves par classe s'avère indispensable pour pouvoir accueillir chaque enfant<sup>6</sup>, et en particulier ceux à besoins spécifiques, dans les meilleures conditions.**

Les vagues migratoires récentes et annoncées augmentent *de facto* l'hétérogénéité dans les classes d'un canton accueillant déjà la population la plus hétérogène de Suisse. Sachant que les élèves issus de la migration ont deux fois plus de chances à Genève que les élèves Suisses d'être orientés dans une filière spécialisée, une adaptation des effectifs de classe semble d'autant plus nécessaire pour les accueillir dans des conditions dignes et équitables.

Paradoxalement, l'attribution des diverses ressources (C&S, ECSP, les équipes pluri thérapeutiques, etc.) tend à justifier une augmentation des effectifs. Alors que dans les faits les moyens accordés ne cessent de diminuer. Les taux des divers professionnels ne permettent pas actuellement d'offrir l'encadrement promis.

Ainsi, la SPG demande dans le respect de l'esprit de l'art. 50 de la LIP qu'**un maximum de 20 élèves par classe soit fixé, 18 pour les doubles degrés et que les effectifs tiennent compte des contextes socio-économiques, des élèves ayant des besoins éducatifs particuliers ou en situation de handicap dans les classes** (entre 1 et 5 élèves de moins en fonction des situations). A cet effet, la SPG propose la modification de l'article 25 du règlement de l'école primaire (entre 1 et 5 élèves de moins en fonction des situations) en **annexe 1** de ce document.

---

## ECSP

- **Garantir un taux minimum d'ECSP dans les écoles ou les établissements**
- **Augmenter les ressources**

La fonction ECSP est essentielle dans une école à vocation inclusive et doit être développée massivement dans les années à venir. Elle doit être confiée prioritairement aux titulaires d'un CAS et à des professionnels expérimentés. De plus, les ECSP demeurent trop souvent la variable d'ajustement lors de l'attribution des ressources internes dans le cadre des ODC. **Cette fonction doit être valorisée et protégée et ce, d'autant qu'elle tend à se professionnaliser à travers l'obtention d'un CAS.**

**Ainsi, non seulement elle devrait bénéficier d'un taux minimum garanti dans les écoles, mais ces ressources pédagogiques devraient être augmentées considérablement** afin de développer des pratiques tels que les réseaux ECSP, les projets pédagogiques, les décroisonnements, le co-enseignement ou la co-intervention

avec du personnel formé (ECSP, enseignant<sup>e</sup> spécialisé<sup>e</sup>, ASE, éducateur<sup>ice</sup>s) notamment en 1P et assurer ainsi un soutien de qualité qui réponde aux besoins des élèves en suivant proportionnellement l'augmentation démographique. De plus, leur rôle dans le suivi des élèves et dans les réseaux, y compris pluri-disciplinaires, doit être spécifié dans le cahier des charges. La connaissance des élèves dans leur parcours scolaire de la 1P à la 8P, représente une plus-value dans la compréhension et l'accompagnement des élèves les plus fragiles. Iels sont, par ailleurs, des relais précieux entre les enseignant<sup>e</sup>s.

---

## HORAIRE HEBDOMADAIRE

- ***Diminuer l'horaire de l'élève du cycle 2***
- ***Libeller la grille horaire en minutes***
- ***Revendiquer un temps présence élève identique pour les éducateur<sup>·</sup>s et les enseignant<sup>·</sup>s***
- ***Inclure l'encadrement des repas et la gestion des arrivées et départs dans le temps présence élève***

La SPG dénonce que l'horaire actuel ne repose sur aucun critère pédagogique solide et constate, année après année, l'impact profondément négatif sur la collaboration entre collègues, notamment depuis l'introduction du mercredi matin. Il est d'ailleurs aberrant que l'horaire hebdomadaire des élèves de 5P à 8P comporte plus de périodes que celui d'un élève du cycle d'orientation (33,1 périodes de 45 minutes pour les élèves du cycle 2, contre 32 au CO), ainsi **la SPG demande un horaire de 28 périodes pour les élèves du cycle 2**. De plus, une comparaison entre cantons montre que les élèves genevois de 8 à 12 ans (cycle 2) passent 956 heures annuelles à l'école, soit 13 jours

de plus par an que la moyenne de leurs camarades romands. Sur la totalité de l'école primaire, cela représente 830 heures de plus qu'Obwald, soit, pas loin d'un semestre. Par ailleurs, à l'exception du Jura, les horaires romands sont plus conséquents en heures que les alémaniques.

La SPG constate que le différentiel de 4 périodes entre l'horaire de l'élève et celui de l'enseignant<sup>e</sup> rigidifie l'horaire en bloquant de trop nombreux créneaux, complexifie la collaboration entre collègues et avec les différents professionnels de l'école sur le plan organisationnel, rend plus difficile la planification et l'organisation de sorties pédagogiques et culturelles, limite les décloisonnements, le développement de projets en tout genre et engendre de nombreuses tensions, péjorant considérablement les conditions d'apprentissage des élèves et de travail des enseignant<sup>e</sup>s, tout particulièrement du cycle 2, impactant conséquemment le climat scolaire et fragilisant l'ensemble du système.

**Par ailleurs la grille horaire devrait être libellée à nouveau en minutes et non en**

**périodes, unité temporelle qui perd son sens à l'école primaire et dans l'enseignement spécialisé, entraîne une rigidification de l'horaire et représente un frein à une organisation sensée de l'enseignement ainsi qu'à la mise en oeuvre de projets d'école.**

Au niveau de l'OMP pour des questions de lisibilités et d'équité de traitement, les horaires des différentes structures devraient être harmonisés. De plus, les horaires des éducateur·e·s devraient être adaptés afin que tous les collaborateur·e·s puissent *a minima* effectuer un 100% en couvrant la présence élève et ce, même dans les CLI.

**La SPG considère à cet effet que les éducateur·e·s devraient pour un 100% couvrir 24h de présence élève au même titre que leurs collègues enseignant·e·s.**

Si dans les CLI non renforcées, les éducateur·e·s ne couvrent pas les repas et effectuent donc 28 périodes en présence des élèves, il n'en va pas de même dans les CLI renforcées auxquelles il faut donc ajouter quatre fois 1h30 à 2h de repas pour un total de 34 périodes.

**De plus, le temps consacré à l'encadrement des repas, de la gestion des arrivées et des départs des élèves en bus (15 minutes avant et après l'horaire) doit impérativement être pris en considération dans le temps présence élève tant pour les éducateur·e·s que pour les enseignant·e·s.**

---

## LOCAUX ET ACCÈS AUX LOCAUX

- **Adapter les locaux aux besoins**
- **Fournir un espace de travail adéquat au personnel**
- **Mettre aux normes thermiques les bâtiments et végétaliser les préaux**
- **Permettre l'accès aux bâtiments au minimum 2 semaines avant la rentrée**

**La SPG exige des locaux modulables salubres, correctement chauffés et en quantité suffisants** permettant aux enseignant·e·s de collaborer, de travailler hors présence élève et de cohabiter avec les différentes infrastructures communales (maison de quartier, GIAP, cours divers, associations locales).

A l'OMP tout particulièrement, les locaux ne sont pas adaptés aux besoins des élèves (y compris dans les nouvelles CLI telle que Pont-Rouge) : maisons sur plusieurs étages pour élèves à mobilité réduite, trop petites, vétustes, prenant l'eau et l'humidité (moisissures sur les murs), salles trop petites, locaux non insonorisés et mal éclairés accueillant des élèves hypo ou hyperréactifs selon le DSM.

**De plus, au sein des écoles, plusieurs professions (CP, SPIPS, ECSP, éducateur·e·s, MDAS) ne disposent pas d'un local pour travailler ou ne serait-ce que d'un espace pour ranger leur matériel.**

Il n'est pas acceptable que des ECSP soient conduit·e·s à travailler avec leurs élèves à la salle des maitres·e·s ou que certains collègues soient contraint·e·s de dédoubler, voire détrippler le matériel à leur frais.

**Une mise aux normes thermiques des bâtiments et une végétalisation des préaux** s'avèrent nécessaires pour affronter les périodes caniculaires. Dans l'intervalle, il est nécessaire *a minima* d'offrir des solutions pour assombrir et aérer les classes.

En tenant compte des séances de pré-rentrée auxquelles les enseignant·e·s sont tenus de participer, **il convient de garantir l'accès aux bâtiments au moins 2 semaines avant le début des cours**, afin de permettre une préparation sereine des salles de classes et du matériel à donner aux élèves.

Divers professionnels (CP, MDAS EMR, C&S) doivent intervenir dans plusieurs écoles, voire établissements. Il est indispensable qu'un parking leur soit mis à disposition pour leur faciliter d'une part l'accès aux divers bâtiments et d'autre part le transport de matériel parfois lourd et encombrant. **Il revient au DIP de garantir les conditions de travail acceptables pour le corps enseignant, il lui revient donc d'interagir avec les autorités communales afin de s'en assurer.**

**La SPG demande une révision du cahier des charges pour la construction des écoles.** En effet, les écoles devraient offrir divers espaces modulables aux professionnels pour favoriser les découloisonnement, la créativité, les projet pédagogique, l'appropriation de lieux par les élèves.

---

## ÉVALUATION CERTIFICATIVE

- **Réduire le nombre d'évaluations**
- **Réformer les normes de passage au cycle**
- **Permettre l'accès aux documents de référence lors des EC**

La SPG considère que l'introduction de la note unique de français et la semestrialisation de l'évaluation constituent des avancées pédagogiques sensées qu'elle salue. Cependant, la semestrialisation de l'évaluation n'a pas produit la diminution attendue du nombre d'évaluations en 7P et 8P. A ce titre, une réduction considérable du nombre d'évaluations nécessaires à l'établissement d'une moyenne est exigée.

Par ailleurs, **une réforme concertée avec les associations professionnelles de l'organisation du CO et des normes de promotions en fin de 8P est également nécessaire.** En effet, la SPG souhaite que le CO retrouve son rôle d'orientation car il ne revient pas aux enseignant<sup>s</sup> de 8P d'orienter les élèves.

**De plus, la SPG exige que les élèves puissent avoir accès à leurs documents de référence lors des épreuves cantonales.** En effet, leur interdiction ne répond à aucun objectif pédagogique du PER, mais uniquement à des besoins de contrôles et de monitoring. De plus, cette interdiction va à l'encontre des pratiques sociales, puisqu'aujourd'hui les élèves, comme les adultes, ont accès à tous les savoirs grâce à internet. Il est donc particulièrement important de valoriser cette pratique même et surtout lors des EC.

---

## ENTRÉE DANS LE MÉTIER

- ***Attribution des postes non-morcelés***
- ***Assurer le matériel personnel***
- ***Allouer un budget hors économat***

**La SPG considère que l'entrée dans le métier peut affecter l'ensemble d'une carrière et doit à ce titre être particulièrement soignée.** Ce soin relève d'une responsabilité institutionnelle et collégiale. Afin de garantir les meilleures conditions aux nouveaux et nouvelles engagés, il convient d'éviter d'attribuer des postes morcelés, à savoir composés de plusieurs fonctions (titulaire, ECSP, enseignant<sup>a</sup> complémentaire) dans l'enseignement ordinaire et répartis sur plusieurs structures à l'OMP. Il faudrait également éviter de confier des postes ECSP, C&S, co-intervention et classe d'accueil à des EPP. .

Par ailleurs, les nouvelles et nouveaux collègues achètent du matériel pédagogique, constituent une bibliothèque, meublent et décoorent leur classe à leurs frais. Non seulement il est inacceptable d'attendre informellement un tel investissement de la part

du personnel, mais il est scandaleux que ce matériel ne ne soit assuré que partiellement en cas de vols, incendie ou autre sinistre. **Ainsi, la SPG exige que le matériel mis gracieusement à disposition des classes soit intégralement assuré.**

Si l'économat aujourd'hui accorde un montant plus conséquent aux EPP, un budget plus global devrait leur être accordé pour faciliter leur entrée dans le métier. **Ainsi, la SPG exige que le matériel mis gracieusement à disposition des classes soit intégralement assuré.**

---

## RESPECT DU TEMPS DE TRAVAIL ET DU TEMPS PARTIEL

- ***Respecter les jours de congé et les décharges***
- ***Facilité la conciliation de la vie privée et professionnelle***

L'étude du SER de 2019<sup>1</sup> ayant démontré que les enseignant·s de l'école primaire et de l'enseignement spécialisé travaillent effectivement en moyenne 10% de plus que leur 1 800 heures et que les collègues à temps partiel travaillent proportionnellement davantage encore que ceux travaillant à temps plein. **La SPG réclame fermement que le DIP, en tant qu'employeur, respecte enfin non seulement les jours de congé, mais aussi les décharges des enseignant·s, en particulier ceux à temps partiel.**

1. Les enquêtes AZE'19 et l'ETT'19 ont été réalisées par le bureau Brägger de Dübendorf.

Un résumé est disponible [en ligne](#).

En effet, ce n'est pas parce qu'une partie du temps de travail des enseignant·s est librement organisée et que leur horaire est annualisé qu'ils doivent être disponibles tous les jours de la semaine et ce, d'autant plus pour les enseignant·s travaillant

à temps partiel. Le respect des horaires et du temps de travail assure notamment **la conciliation de la vie privée et professionnelle qui relèvent de la responsabilité de l'employeur que le DIP s'est engagé à favoriser.**

---

## REVALORISATION SALARIALE

- **Colloquer en classe 18 toustes les MDAS**
- **Colloquer en classe 20 les généralistes et les enseignant<sup>s</sup> du spécialisé**

**La SPG considère qu'aucune raison valable n'explique l'écart salarial entre les MDAS EP et les MDAS EMR et AV. Elle réclame donc que tous les MDAS soient colloqués en classe 18.**

Par ailleurs, considérant le niveau d'exigence de l'école qui a considérablement augmenté d'un point de vue disciplinaire, la complexification de la gestion de classe — liée notamment aux besoins des élèves auxquels l'école ne parvient pas à répondre, l'augmentation conséquente de la charge de travail induite par le suivi des dossiers des élèves à besoins spécifiques, l'application des PAI — l'habilitation des généralistes à enseigner au moins 15 disciplines, l'obligation de détenir un B2 en allemand et en anglais ou un master pour l'enseignement spécialisé, **la SPG exige**

## **que les enseignants primaires et spécialisés soient colloqués en classe 20.**

Le rapport McKinsey (2007)<sup>2</sup> et les recommandations issus du groupe de haut niveau de l'ONU ont d'ailleurs établi **une corrélation directe entre la rémunération des enseignants et la qualité de l'enseignement**. Cette revalorisation salariale contribuerait ainsi à améliorer l'ensemble de la prestation fournie par l'école publique.

2. Rapport McKinsey & Company, « *Les clés du succès des systèmes scolaires les plus performants* », septembre 2007.

---

## FORMATION INITIALE

- *Formation de niveau master*
- *Formation à l'enseignement en multi-degrés*
- *Formation à la pédagogie de projet*
- *Formation axée sur la gestion des élèves à besoins particuliers et situations complexes*

Une école qui se veut inclusive doit former les enseignant<sup>es</sup> pour être à la hauteur de ses ambitions. **Les études ont démontré que le meilleur facteur d'intégration est le renforcement des titulaires par la formation.**

Les enjeux actuels et les difficultés rencontrées aujourd'hui dans la classe illustrent le déficit de formation des enseignant<sup>es</sup>. **La formation initiale doit absolument prendre en compte les nouvelles ambitions de l'école et mieux armer les enseignant<sup>es</sup> pour gérer la complexification des besoins et des situations dans les classes.** Au vu du niveau de compétences requis pour enseigner dans l'enseignement primaire ou spécialisé et gérer une classe,

**une formation initiale de niveau master est indispensable** pour permettre aux enseignants d'affronter les changements sociétaux, défendre le statut de généraliste et la qualité de l'enseignement.

**La SPG défend fermement une formation initiale universitaire formant des généralistes aptes à enseigner dans tous les degrés de l'école primaire.** Seule, cette unicité de statut garantit une vision globale et cohérente de l'enseignement sur l'ensemble de la scolarité primaire.

Dans le cadre d'une école inclusive dans laquelle les C&S sont pratiquement contraints de former leur collègue du régulier pour fournir des prestations relevant du spécialisé, lors de la formation initiale, les stages en spécialisé doivent ainsi *a minima* impérativement et obligatoirement être réintroduits.

**La formation initiale devrait par ailleurs davantage être axée sur l'entrée en scolarité, la gestion des élèves à besoins particuliers (TDAH, TSA, etc.), à la gestion des degrés multiples et la complexification de la gestion de classe.**

---

## FORMATION CONTINUE

- ***Formation continue individuelle sur temps scolaire***
- ***Revaloriser la formation continue***
- ***Valoriser et soutenir les projets de formations individuels***

**Une formation continue individuelle sur temps scolaire est indispensable** pour permettre aux enseignant·e·s de se former en fonction de leurs besoins et répondre à l'évolution des exigences institutionnelles ainsi qu'à leur cahier des charges. La SPG rappelle qu'il revient à l'institution d'offrir les meilleures conditions afin de permettre à ses employé·e·s de se former tout au long de leur carrière.

Elle constate que le retrait de la formation sur temps scolaire a entraîné une diminution drastique de la participation et par conséquent de l'offre de formation continue ce qui constitue pour l'institution une perte inacceptable. L'enseignement étant une fonction protégée qui offre peu d'évolutions de carrière, **il est primordial d'offrir les conditions d'un développement**

**professionnel de qualité pour des questions, entre autres, de santé au travail.**

Dans le même ordre d'idée, **les projets de formations individuels doivent être valorisés et soutenus**, notamment d'un point de vue financier, et ce même pour les formations dont le lien direct avec l'enseignement n'est pas toujours reconnu par la DGEO.

Par ailleurs, les enseignant<sup>s</sup> qui souhaitent participer à des formations continues hors temps scolaire adressées à d'autres publics cibles (par exemple le secondaire 2) devraient pouvoir le faire en fonction des places disponibles.

**En lien avec l'introduction de nouveaux moyens d'enseignement, la SPG condamne la généralisation des formations en ligne, chronophage, qui ne se substitueront jamais à une vraie formation en présentielle.**

---

## JOURNÉES ADMINISTRATIVES

### ***• Introduire des journées administratives, hors présence élève***

La SPG prône l'introduction de journées « dites administratives », comme au secondaire, afin de gérer les aspects administratifs, relationnels et pédagogiques inhérents aux divers aspects du métier (organisation des réseaux, etc.).

Ces journées doivent être planifiées sur temps scolaire, dans les écoles mais hors présence des élèves dans les établissements.

---

## COORDINATEUR·ES PÉDAGOGIQUES

- ***Deux établissements maximum par CP pour un temps plein***
- ***Reconstitution d'un collectif institutionnalisé***
- ***Rattacher hiérarchiquement les CP à un vrai service de formation***

**Les coordinateur·e·s pédagogiques (CP) n'ont pas le temps de remplir les différentes et trop nombreuses missions qui leur sont confiées.** Afin que les CP puissent être la réelle force de soutien pédagogique dans les écoles dont les équipes ont besoin en termes d'accompagnement et de formation, pour un plein temps, **un maximum de deux établissements devrait leur être confié.**

Par ailleurs, leur rattachement hiérarchique aux directions d'établissements semble entraver davantage l'accomplissement de leur mission qu'être bénéfique à la fonction affectant considérablement l'attractivité du poste. Il suffit de constater la difficulté de la DGEO à recruter de nouveaux et nouvelles CP pour s'en rendre compte. Beaucoup de

CP ne bénéficient toujours pas d'un poste de travail dans les établissements et la SPG considère que, pour mener à bien les missions qui leur sont confiées, un lien étroit avec les différents services de la DGEO est indispensable. De plus, un collectif CP apparaît comme une condition *sine qua non* pour l'élaboration et la définition des projets transversaux. Enfin, afin de garantir l'indépendance et la neutralité des CP, il est indispensable qu'ils ne soient plus rattachés hiérarchiquement aux directions d'établissement.

**Ainsi, la SPG considère que le rattachement des CP à un véritable service de la formation est nécessaire pour qu'ils puissent assurer leurs missions de manière cohérente et indépendante. De plus, il est indispensable de rouvrir un poste de coordinateur métier.**

---

## MDAS

- ***Garantir un taux minimum dans les écoles ou les établissements***
- ***Introduire une enveloppe dédiée aux projets artistiques et sportifs***

La SPG demande que le nombre de périodes dédiées à l'enseignement des disciplines artistiques et sportive soit garanti et respecté. Trop souvent, les MDAS sont, comme les ECSP, la variable d'ajustement dans les attributions ou le remaniement des ressources internes. Les MDAS se retrouvent dispersés sur trop d'écoles, ce qui ne leur permet pas de construire un lien solide avec les équipes enseignantes ainsi que les élèves. A cela s'ajoute la perte des heures spécifiques qui rend également ardue la création des projets d'école ou des collaborations.

**Ainsi, la SPG demande l'introduction d'une enveloppe dévolue spécifiquement au déploiement de projets artistiques et sportifs** afin qu'ils ne soient pas portés bénévolement par les MDAS comme c'est malheureusement trop souvent le cas aujourd'hui.

---

## AUTONOMIE DES ÉQUIPES PÉDAGOGIQUES

- ***Lutter activement contre la surcharge administrative***
- ***Accorder davantage de confiance et d'autonomie aux enseignant·s***
- ***Laisser le choix des moyens d'enseignement adaptés au contexte et aux besoins des élèves***

La normalisation excessive et l'augmentation drastique du *reporting* imposées par les directions, les DG et le DIP sont perçues comme un moyen de contrôler les collaborateur·s et de se couvrir en cas de problèmes qui traduit un manque de confiance envers son personnel.

Il apparaît que le département et les DG ne se fient plus au jugement professionnel des enseignant·s. Il incombe trop souvent à l'enseignant·e de prouver seul·es les difficultés rencontrées avec un élève en remplissant d'innombrables documents, tout en luttant pour n'obtenir généralement que des ressources insuffisantes et inadaptées. Les directions d'établissement n'entreprennent

pas toujours les démarches pour obtenir le soutien nécessaire. Lorsqu'une orientation dans une filière spécialisée est préconisée, les services *ad hoc* ne consultent que très rarement les équipes pédagogiques en charge des élèves.

**Ainsi, la SPG demande que davantage de considération soit accordée de la part de la direction générale aux enseignants qui doivent retrouver l'autonomie inhérente à la qualité de leur travail.**

La lourdeur administrative engendrée par les besoins de contrôle des RH et des directions est d'autant plus pesante qu'il s'agit de temps perdu, dévoué à des tâches non pédagogiques et qui n'apportent *a priori* rien à la pratique de l'enseignant<sup>e</sup>, trop souvent mis<sup>e</sup> à l'écart de nombreuses décisions d'ordre pédagogique concernant la prise en charge et l'orientation de leurs élèves.

Genève, contrairement à d'autres cantons, a décidé de maintenir un enseignement multi-degrés (ce que la SPG ne conteste pas) mais n'octroie pas aux enseignant<sup>e</sup>s

les moyens et les conditions nécessaires pour répondre à ces contraintes en y adaptant notamment les effectifs de classe. En outre, les MER sont globalement des outils peu adaptés à un enseignement multi-degrés.

Les équipes pédagogiques doivent pouvoir choisir les moyens d'enseignement qui leur semblent les plus adaptés au contexte dans lequel iels enseignent et aux besoins de leurs élèves.

Il en relève du jugement professionnel et d'une confiance que la DGEO se doit d'accorder à ses enseignant<sup>·</sup>s. **Pour rappel, seul les objectifs d'apprentissage du PER sont prescriptifs.** Les MER ne sont que des outils parmi d'autres pour aider les élèves à atteindre les objectifs du PER. L'autonomie des enseignant<sup>·</sup>s est constitutive de leur professionnalisation et leur engagement en donnant du sens à leur travail.

---

## RÉDUCTION DES TÂCHES NON PÉDAGOGIQUES

- ***Lutter activement contre la surcharge administrative***
- ***Réduire la taille des établissements***
- ***Augmenter les postes PAT***
- ***Anticiper davantage et respecter les délais***
- ***Octroyer davantage de ressources***
- ***Respecter les cahiers des charges des professionnels***

D'une manière générale, la SPG constate une hausse de la charge administrative. Elle considère que cette hausse peut être imputée d'une part à l'agrandissement des établissements et d'autre part aux besoins de *reporting* et de contrôle induits notamment par cet agrandissement. La SPG est fermement opposée à toutes mesures allant dans le sens d'agrandir encore les établissements et l'instauration d'une nouvelle strate hiérarchique qui y serait inhérente, avec l'introduction de l'équivalent des doyens à l'école primaire. **En effet, le retour à des établissements plus petits, voire aux structures monosites, tels**

**que préconisés dans les conclusions de l'enquête Papart<sup>3</sup>, s'avère être une condition *sine qua non* pour préserver le bien-être des élèves et des adultes les encadrant.**

La SPG s'inquiète et dénonce la volonté de réduire le nombre d'établissements, induisant une augmentation des responsabilités administratives attribuées aux MA. **Elle réclame un retour à des établissements à taille humaine, permettant une meilleure collaboration au sein des équipes.**

Si dans l'absolu, il revient au DIP de décider l'organisation structurelle des établissements scolaires, il ne revient pas aux enseignant·e·s d'assumer l'augmentation des tâches inhérentes à ces décisions organisationnelles. Ainsi, de nombreuses tâches administratives répondant à des besoins de monitorages et de contrôle, relevant notamment du PAT sont confiées aux enseignant·e·s qui consacrent de plus en plus de temps à des tâches qui n'apportent aucune plus-value pédagogique, notamment parce que les postes pour accompagner les besoins générés par les ambitions du

3. Papart, J.-P. (2003). *La santé des enseignants et des éducateurs de l'enseignement primaire. Rapport à l'organisation du travail*. Genève: Département de l'action sociale et de la santé.

département ne sont pas obtenus. En effet, les postes PAT pour encadrer des établissements toujours plus grands ne suivent pas la hausse démographique et il revient aux enseignant·s d'assumer de plus en plus de tâches qui ne relèvent pas de leur cahier des charges (soins, manutention, secrétariat).

**La multiplication de ces tâches non pédagogique, parfois inutiles à la pratique des enseignant·s** (remplir des tableaux, compléter les parties administratives et logistiques des différents documents de suivi des élèves, gérer la comptabilité, organiser des réseaux, des rencontres, prendre des PV de séances, rédiger, imprimer et gérer les circulaires officielles provenant de la hiérarchie, l'obligation pratique de consulter ses mails quotidiennement, traiter des mails de plus en plus nombreux, gérer les absences, gérer des talons-réponse, rechercher des accompagnant·s bénévoles pour les diverses sorties, des remplaçant·s ou des interprètes, participer à des séances qui se démultiplient, chercher le matériel à l'économat pour les nouveaux élèves, coller les informations de l'établissement dans

le carnet de l'élève en début d'année, etc.)  
**conduit au surmenage des enseignant·s qui ont moins de temps à consacrer à leur travail** (planifications, enseignement, évaluation).

Un management toujours plus directif qui implique des tâches chronophages ne tient pas compte en revanche de la réalité du terrain. Si les délais de réponse de la DGEO et du département sont souvent longs, il est régulièrement à l'inverse exigé des enseignant·s d'agir dans des délais très courts qui laissent malheureusement trop peu de marge à l'anticipation, notamment lors de l'accueil d'un nouvel élève où la nouvelle est bien souvent annoncée le jour précédent l'arrivée ou lors de situation de crise (incendie, arrivées massives d'élèves, etc.).

Dans sa lettre adressée au Conseil d'État et au Grand Conseil, « *Plus de postes pour une école vraiment inclusive* » datant du 16 juin 2022, la SPG estimait qu'il fallait, en sus aux postes en juin 2022: 1 ETP infirmier·e par établissement (soit 30 ETP de plus), 2 ETP secrétariat par établissement (soit 65 ETP de plus) et 2 ETP éducateur·ices par

établissement (soit 59 EPT de plus) pour que le DIP mène à bien le projet d'école inclusive tel qu'adopté par la loi en 2016. Par ailleurs, si la SPG reconnaît l'intérêt de nouvelle fonction C&S, elle considère que sa sous-dotation dans les établissements met ce personnel à mal et ne permet pas en l'état de répondre aux besoins des élèves et des équipes. Ainsi, il faudrait au moins 3 ETP par établissement.

**Pourtant cette estimation reste bien en deçà des besoins réels des écoles et surtout d'une école qui se veut vraiment inclusive. En effet, une augmentation du taux de secrétariat, d'infirmières et d'éducatrices est nécessaire non seulement en fonction du nombre d'élèves, mais surtout des besoins réels des établissements** (type de population, élèves à BEP). Le fait de mettre à disposition des ressources, non seulement en quantité insuffisante, mais également sans qu'elles soient pensées en fonction des besoins des élèves, finit par mettre à mal les élèves à besoins particuliers, leurs camarades et les professionnels qui les encadrent, les contraignant à fournir toujours plus de prestations avec toujours moins de moyens.

---

## PAI

- **Définir la responsabilité dans l'application des PAI**
- **Augmenter les ressources PAT**

S'il revient aux enseignants d'appliquer les projets d'accueil individualisé (PAI), **il ne leur revient pas d'assumer seuls les responsabilités inhérentes à leur prise en charge et effectuer des gestes médicaux** qui constituent parfois une charge mentale mettant potentiellement en danger le bon déroulement de l'enseignement, voire des autres élèves de la classe en l'absence quasi systématique des infirmières dans les écoles.

La responsabilité reportée sur les titulaires en cas par exemple de diabète non stabilisé est trop importante et inacceptable. Ainsi, les PAI doivent être adaptés, lorsque c'est possible (administration par voie orale de certains médicaments en lieu de suppositoires, favoriser les formats en stick) ou alors les ressources PAT (infirmières principalement) doivent être augmentées pour assurer une partie de ces suivis.

---

## SEREP

### • **Moderniser les services des remplacements de l'EP et l'OMP**

Il ne doit pas revenir aux enseignant·s d'assumer l'incapacité du DIP à mettre à disposition un service des remplacements fonctionnel et ce tout particulièrement lors d'arrêt maladie ou accident. **Ainsi, la SPG exige une modernisation des services des remplacements de l'EP et de l'OMP.**

Cette modernisation doit, non seulement garantir l'attribution, mais aussi la qualité des remplaçant·s en leur fournissant *a minima* une formation de base. (cf. résolution de la SPG du 9 juin 2022 *Pour un service de remplacement au service des enseignant·s*<sup>4</sup>).

4. La résolution est consultable sur [le site de la SPG](#).

---

## GIAP

- ***Faciliter et soutenir les sorties scolaires en refusant les contraintes imposées par le GIAP***
- ***Réfléchir et organiser une collaboration entre les écoles et le GIAP***
- ***Ouvrir un GT paritaire***

Il est intolérable que le GIAP impose les jours d'études surveillées dans les écoles, et que des élèves soient privés de sorties pédagogiques en raison des contraintes horaires imposées par certains responsables de régions.

**Par ailleurs une collaboration entre le GIAP et l'école devrait pouvoir être pensée et ce, aussi bien hors temps que sur temps scolaire dans le cadre de projets spécifiques. Des décharges doivent être prévues afin d'organiser cette collaboration.**

Il semble impératif aujourd'hui de valoriser professionnellement les animateur·e·s du GIAP et d'améliorer leur condition de travail en mettant fin par exemple à leurs horaires

coupés en leur permettant d'intervenir dans les classes pour soutenir éventuellement les élèves qu'ielles encadrent au quotidien. En effet, une large majorité des élèves genevois·es sont inscrit·es au GIAP et y passent parfois cinq heures par jour, soit 20 heures par semaine.

**Ainsi, la SPG demande l'ouverture d'un GT paritaire avec les autorités cantonales et communales, incluant les animateur·es du GIAP et leur hiérarchie, afin d'améliorer les conditions d'accueil des élèves.**

---

## **RESSOURCES INFORMATIQUES (ÉQUIPEMENT, FORMATION ET SERVICE)**

- ***Fournir aux MDAS un équipement informatique***
- ***Définir des normes minimales d'équipement des classes***
- ***Se positionner sur l'utilisation des téléphones portables***
- ***Harmoniser les équipements et logiciels selon les besoins du terrain***

A l'ère du numérique, il semble incompréhensible que tous les enseignant<sup>s</sup>, notamment les MDAS, ne soient pas encore équipés d'un ordinateur dans leurs locaux.

**Ainsi, la SPG exige que les enseignant<sup>s</sup> soient pourvus de l'équipement nécessaire pour répondre non seulement aux objectifs du PER numérique, mais également aux tâches administratives qui leur incombent. Plusieurs professionnels, dont les C&S, ne peuvent accéder à un ordinateur qu'à la salle des maîtres<sup>s</sup>, ce qui pose divers problèmes notamment de confidentialité. Ainsi, ces collègues devraient être pourvus d'un ordinateur**

## **portable adapté à leurs fréquents déplacements.**

De plus, la disparité d'équipements des classes entre les communes devient inacceptable. Certaines classes sont équipées de tableaux blancs interactifs alors que d'autres ne disposent même pas d'un système audio. **Ainsi, la SPG demande que des normes minimales soient imposées aux communes afin de minimiser les inégalités entre les élèves du Canton.**

La SPG demande également que le DIP statue sur l'usage des téléphones portables durant le travail. En effet, si les enseignant<sup>s</sup> doivent mettre à disposition leur téléphone portable privé, notamment pour communiquer avec les collègues et avec les parents, ils deviennent *de facto* un outil de travail et doivent à ce titre être fournis par l'institution.

**La SPG demande des équipements et des logiciels adaptés qui puissent être discutés avec les enseignant<sup>s</sup> et répondent à leurs besoins. De plus, une harmonisation des systèmes d'explo-**

**tation est indispensable pour utiliser les moyens d'enseignement romands.**

**Des mopieurs couleurs doivent impérativement être mis à disposition dans toutes les écoles** en lien avec le développement récent des nouveaux moyens romands.

La SPG tient également à préciser qu'elle regrette le moratoire concernant l'achat de tablettes pour le cycle élémentaire. Elle rappelle que si les tablettes sont effectivement des outils polyvalents, elles demeurent des outils fermés qui ne devraient pas remplacer les ordinateurs portables pour l'enseignement par et pour le numérique mais être fournies en complément d'un équipement numérique digne de ce nom.

---

## SORTIES SCOLAIRES

- **Valoriser, soutenir et encourager les sorties**
- **Faciliter les aspects organisationnels et budgétaires**
- **Ouvrir la possibilité de mutualiser les montants alloués**
- **Assurer la gratuité des transports**
- **Rénumérer les accompagnant<sup>s</sup>**
- **Solliciter les animateur<sup>·</sup>es du GIAP et les étudiant<sup>·</sup>es FEP**

**La SPG considère que les sorties scolaires sont essentielles pour le développement, les apprentissages et la formation citoyenne des élèves<sup>5</sup>.** Elle déplore que la réaffirmation de la gratuité de l'école prononcée par le TF ait eu pour conséquence de rendre encore plus difficile leur organisation.

5. Voir le point 2.1 de la résolution *Une éducation pour l'avenir*, adoptée par l'AD de la SPG le 27.09.2021.

Il ne revient pas aux enseignant<sup>·</sup>es de supporter l'aspect financier des sorties scolaires et des camps, à savoir adresser notamment les demandes de financement aux différentes instances concernées. Il ne leur revient pas non plus d'avancer l'argent

pour les réservations nécessitant une carte de crédit ou de mettre à disposition leur compte privé avant le paiement. L'État ne peut pas faire porter la responsabilité financière des sorties et des camps sur le corps enseignant.

La SPG déplore également qu'à la rentrée 23 les ressources financières consacrées aux sorties scolaires aient particulièrement diminuées. La SPG demande par ailleurs que **le montant versé puisse être mutualisé au sein de l'établissement et alloué aux classes en fonction de leurs projets.**

De plus, la SPG considère que **la gratuité des transports doit être assurée pour les classes de l'école primaire genevoise** pour favoriser les sorties scolaires et les déplacements obligatoires.

Enfin, entre les contraintes institutionnelles, les limitations imposées, entre autres, par le GIAP, l'organisation des sorties et divers déplacements (dentiste, cours de natation) devient de plus en plus difficile, notamment à cause de la recherche d'accompagnant<sup>es</sup>.

**La SPG considère que l'État n'a pas à employer des bénévoles et exige que les accompagnant·s des camps et des sorties soient rémunéré·s.**

De plus, la rigidité du calendrier universitaire contraint les étudiant·s FEP à accompagner uniquement des camps pendant les vacances scolaires. Aussi, l'université devrait faciliter l'accompagnement des classes en camp par les étudiant·s notamment dans le cadre de leur stage, et reconnaître l'accompagnement en camp comme un motif d'absence valable.

**Enfin, l'accompagnement en camp ou en sortie par les animateur·s du GIAP et les étudiant·s FEP devrait être généralisé et facilité.**

---

## COURS DE NATATION

- ***Prendre au sérieux et généraliser l'enseignement de la natation***
- ***Faciliter l'accès aux piscines***

**La SPG exige que l'enseignement de la natation soit enfin pris au sérieux et que l'accès aux piscines soit facilité pour tous les établissements du Canton.**

Il est encore trop courant, que des élèves ne bénéficient que de 5 cours de natation sur l'ensemble de leur scolarité primaire, ce qui est insuffisant pour assurer un niveau de natation convenable et sûr.

---

## CONSÉQUENCES DE LA PANDÉMIE

- ***Prendre la mesure de l'impact à long et moyen terme***
- ***Analyser les besoins***
- ***Discuter les moyens***

La pandémie a contraint les écoles à travailler dans des conditions extrêmement difficiles et peu propices à l'apprentissage. L'incompréhension totale des autorités scolaires concernant le lien indispensable à toute situation d'enseignement-apprentissage et de collaboration les a non seulement conduits à imposer un cadre de travail dysfonctionnel, mais a surtout révélé leur incapacité à évaluer l'impact de ce cadre sur le moyen et long terme. Les élèves et les adultes les encadrant dans les établissements ont dû reprendre le chemin de l'école dans un silence assourdissant, revenir à la « normale » comme si de rien n'était, le *post covid* n'est jamais devenu, malgré les demandes répétées de la SPG, un objet de discussion.

Aucune mesure n'a été prise, aucune ressource humaine n'a été attribuée pour sou-

tenir les élèves fragilisés par des conditions d'apprentissage déshumanisées bien que des retards scolaires soient encore aujourd'hui constatés.

Aujourd'hui, les tensions dans les écoles entre les collègues et les élèves demeurent palpables. La violence de certains élèves et les absences prolongées des collègues ou d'élèves sont des marqueurs non négligeables d'un malaise qui dépasse largement les murs de l'école, mais qu'elle ne peut se permettre d'ignorer.

---

## **PARTENARIAT SOCIAL**

- **Être présentés comme de véritables partenaires**
- **Informer le corps enseignant**
- **Instituer des espaces de discussions et concertation**
- **Respecter le temps de consultation**
- **Anticiper les moments et les objets de travail**

Il arrive encore trop souvent que les enseignants apprennent par la presse le déploiement de mesures d'urgence, notamment en cas de crise. **Ainsi, la SPG réclame que le corps enseignant soit systématiquement informé en priorité avant la presse** des décisions prises qui le concernant directement.

**Par ailleurs, il est important d'instituer à nouveau de véritables espaces de discussion, de consultation et de concertation.** Les rencontres avec les directions générales de l'OMP et de l'EO ressemblent trop souvent à des séances d'informations et les ordres du jour pléthoriques ne permettent pas de vraiment traiter des points

Enfin, un vrai partenariat social implique le respect de toutes les personnes concernées, ce qui revient notamment à planifier les séances dans un délai permettant de s'organiser. Depuis deux ans, de nombreuses séances sont annulées et déplacées sans réelles considérations des personnes concernées.

**La SPG exige des espaces de travail décisionnels communs et refuse de prendre part à des consultations de façade où toutes les décisions ont été prises en amont.**

spécifiques. La SPG souhaite par ailleurs être présentée comme un vrai partenaire auprès de nouvelles et nouveaux engagés et demande, à ce titre, que des représentants, respectivement de la DGEO et de la DGOMP, assistent à la présentation des syndicats durant la séance d'accueil des EPP.

De plus, **la SPG déplore la disparition de nombreux espaces de travail et d'échange** tels que le renvoi systématique des Assises de l'enseignement spécialisé, la suppression de la Commission consultative des élèves en difficulté et de la Commission de l'enseignement spécialisé.

Il faut également constater que la Commission consultative de l'école inclusive, par exemple, était délaissée, voire moribonde, notamment parce que globalement la consultation des partenaires est réduite à une portion congrue et que le DIP montre une incapacité qui semble malheureusement se généraliser, à prendre véritablement l'avis des partenaires en considération.



# ***ANNEXES***

---

## ANNEXE 1 — PROJET D'ARTICLE 25 DU RÈGLEMENT DE L'ÉCOLE PRIMAIRE

### Proposition de modification de l'article 25 du règlement de l'école primaire ou ajout d'un article 61 bis dans la Loi de l'instruction publique (LIP)

1. Les effectifs des classes de l'enseignement primaire **tiennent** compte des spécificités locales de chaque école et en particulier des écoles en réseau d'enseignement prioritaire, **des classes à degrés multiples**, des dispositifs inclusifs, des différences entre cycle élémentaire et cycle moyen, des bâtiments, des projets locaux et des ressources attribuées par la direction générale de l'enseignement obligatoire.
2. **La constitution des classes tient compte des mouvements possibles en cours d'année et de l'insertion, même temporaire des élèves issus de différentes structures spécialisées (CLI, CLIM, etc.), des élèves allophones, des élèves bénéficiant de soutiens et d'aménagements et de mesures d'accompagnement.**

3. **En cours d'année, les effectifs de chaque classe ne doivent pas dépasser les maxima suivants :**
  - a) **Classe des écoles en réseau prioritaire et proche REP de division élémentaire :  
16 élèves, 14 en cas de degrés multiples ;**
  - b) **Classe des écoles en réseau prioritaire et proche REP de division moyenne :  
18 élèves, 16 en cas de degrés multiples ;**
  - c) **Classe de division élémentaire :  
18 élèves, 16 en cas de degrés multiples ;**
  - d) **Classe de division moyenne :  
20 élèves, 18 en cas de degrés multiples.**
  
4. **Afin de favoriser les solutions inclusives, les élèves au bénéfice de mesures individuelles en pédagogie spécialisée se voient attribuer une pondération supérieure à 1 déterminée par voie de directive, en fonction de l'influence de ces mesures sur le fonctionnement de la classe.**

---

## **ANNEXE 2 — RAPPORT SUR L'ÉDUCATION EN SUISSE**

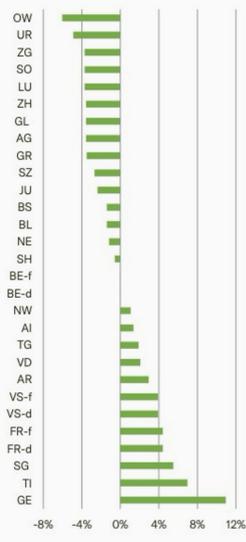
Extrait de CSRE (2023).

*L'éducation en Suisse* - rapport 2023.

### 63 Temps d'enseignement du degré primaire, année scolaire 2021/22

Degré primaire (3<sup>e</sup>-8<sup>e</sup> année) ; écart par rapport à la moyenne suisse (819 h)

Données : CDIP-IDES ; calculs : CSRE



### Temps d'enseignement

En Suisse, le temps d'enseignement annuel moyen au degré primaire (3<sup>e</sup>-8<sup>e</sup> année) est d'environ 819 heures. Les écarts des cantons par rapport à la moyenne suisse vont de 11 % de temps d'enseignement en plus à 6 % de temps d'enseignement en moins. Si l'on fait le cumul sur les six années du degré primaire, les élèves du canton d'Obwald bénéficient ainsi d'environ 830 heures d'enseignement de moins que ceux du canton de Genève (→ figure 63). Les différences en matière de temps d'enseignement entre les cantons s'expliquent par les différences dans la durée des leçons (45 ou 50 minutes), par le nombre de semaines d'école (de 36,5 semaines dans le canton du Tessin à 40 semaines dans les cantons d'Appenzell Rhodes-Extérieures et d'Appenzell Rhodes-Intérieures) et par le nombre de leçons hebdomadaires (p. ex. 27 leçons en moyenne dans le canton de Saint-Gall, 32 leçons en moyenne dans le canton du Tessin). Près de la moitié des différences entre les temps d'enseignement totaux des cantons s'expliquent par les différences dans le nombre de semaines d'école et un peu moins d'un cinquième par les différences dans la durée des leçons.

### Intégration et taux d'enseignement séparatif au degré primaire

Depuis la fin des années 1990, l'organisation de la pédagogie spécialisée au sein de l'école obligatoire a été réorientée. Au lieu des solutions séparatives, l'accent est désormais mis sur l'intégration des élèves présentant des besoins éducatifs particuliers dans les classes ordinaires. Grâce à la modernisation des enquêtes dans le domaine de la formation de l'OFS, cette réforme apparaît également dans les statistiques de la pédagogie spécialisée depuis l'année scolaire 2017/18 (OFS, 2019b, 2020d). Les proportions d'élèves suivant un enseignement séparatif varient fortement selon les cantons, bien que la politique nationale ait pour objectif d'intégrer ces élèves autant que possible. On observe également des différences importantes entre les cantons en matière d'organisation des mesures d'enseignement intégratif et séparatif (Sahli Lozano et al., 2020, 2021). Les taux d'enseignement séparatif dans les différents cantons (2020/21) vont de 1 à 7 %. Il existe en outre d'autres différences entre les cantons enregistrant des taux d'enseignement séparatif similaires. Si, par exemple, les taux d'enseignement séparatif sont identiques dans les cantons de Fribourg et de Neuchâtel, 15 % des élèves suivant un enseignement séparatif dans le canton de Fribourg sont dans une classe spéciale, tandis que près de la moitié de ces enfants fréquente une école spécialisée dans le canton de Neuchâtel. Les taux de classes d'écoles spécialisées dans les différents cantons vont de moins de 1 à 5 % et les taux de classes spéciales de moins de 1 à 3 % (→ figure 64).

Les différents taux d'enseignement séparatif et, symétriquement, les taux d'enseignement intégratif sont également importants étant donné que toutes les mesures de pédagogie spécialisée ne doivent pas obligatoirement être mises en œuvre tout au long du parcours scolaire. Les analyses longitudinales de l'OFS montrent qu'environ 42 % des élèves du degré primaire ayant bénéficié d'un enseignement séparatif sont intégrés dans une classe ordinaire dès le degré primaire. C'est notamment le cas des enfants qui ont été placés dans une classe d'introduction pendant une période limitée ou dans une classe pour allophones au début de leur scolarité. En revanche, le

---

## GLOSSAIRE DES ACRONYMES

- ASE = Assistant<sup>e</sup> socio-éducative
- BEP = Besoins éducatifs particuliers
- CAS = Certificate of Advanced Studies
- CLI = Classe intégrée
- CO = Cycle d'orientation
- CP = Coordinateur<sup>e</sup> pédagogique
- C&S = Conseil et soutien
- DG = Direction générale
- DGEO = Direction générale de l'enseignement ordinaire
- DIP = Département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse
- DSM = Département de la santé et des mobilités
- ECSP = Enseignant<sup>e</sup> chargé<sup>e</sup> du soutien pédagogique
- EO = Enseignement obligatoire
- EPP = Enseignant<sup>e</sup> en période probatoire
- FEP = Formation en enseignement primaire
- GIAP = Groupement intercommunal pour l'animation parascolaire
- GT = Groupe de travail
- MA = Maître<sup>se</sup> adjoint<sup>e</sup>
- MDAS = Maître<sup>se</sup> des disciplines artistiques et sportives
- MDAS AV = Maître<sup>se</sup> des disciplines artistiques et sportives, Arts visuels

- MDAS EMR = Maitre<sup>s</sup>se des disciplines artistiques et sportives, éducation musicale et rythmique
- MDAS EP = Maitre<sup>s</sup>se des disciplines artistiques et sportives, éducation physique
- ODC = Organisation des classes
- OMP = Office médico-pédagogique
- PAI = Projet d'accueil individualisé
- PAT = Personnel administratif et technique
- PES = Procédure d'évaluation standardisée
- REP = Réseau d'enseignement prioritaire
- SPES = Soutien pédagogique en enseignement spécialisé
- SPS = Service de la pédagogie spécialisée
- SPIPS = Service de prestation inclusive et de pédagogie spécialisé
- TDAH = Trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité
- TF = Tribunal fédéral
- TSA = Trouble du spectre autistique

---

## SOURCES

Les enquêtes AZE'19 et l'ETT'19 dont un résumé se trouve [en ligne](#).

Rapport McKinsey&Company,  
« *Les clés du succès des systèmes scolaires les plus performants* », septembre, 2007, [en ligne](#).

Papart, J.-P. (2003).

*La santé des enseignants et des éducateurs de l'enseignement primaire. Rapport à l'organisation du travail.*

Genève: Département de l'action sociale et de la santé.

### ***Pour un service de remplacement au service des enseignant·e·s***

Résolution adoptée le 9 juin 2022, en ligne sur [le site de la SPG](#).

### ***Une éducation pour l'avenir***

Résolution adoptée en Assemblée des délégués de la SPG du 27 septembre 2021, [en ligne sur le site de la SPG](#).

**Engagés  
ensemble  
pour  
une école  
genevoise  
de qualité !**



**CAHIER DES**  
**REVENDICATIONS**  
**2023-2028**