



ACCORD SUR L'EMPLOI DU CORPS ENSEIGNANT ET DU PERSONNEL PEDAGOGIQUE POUR L'ANNEE SCOLAIRE 2026-2027

Entre le département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (ci-après : DIP) et les associations représentatives du personnel enseignant signataires (SPG / FAMCO / AGEEP / UNION).

Le DIP entend garantir aux enseignantes et enseignants du DIP ainsi qu'au personnel pédagogique de l'Office médico-pédagogique (ci-après : OMP) un cadre de travail favorable à la réalisation de leur mission, ainsi que des conditions de travail attractives qui maximisent leur engagement à court et à long terme afin d'offrir des prestations de qualité à nos élèves, nos jeunes et nos partenaires internes.

Il s'agit de permettre à chacune et à chacun de travailler et d'évoluer dans un milieu motivant, préservant la santé et l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, tout en utilisant de manière optimale les moyens alloués, dans le respect des périodes d'enseignement disponibles.

La politique RH du DIP vise à traiter les collaboratrices et collaborateurs avec respect et équité, à valoriser et développer leurs compétences ainsi que la qualité de leurs prestations.

Elle favorise une gestion de l'emploi qui soutient les souhaits des collaboratrices et collaborateurs en termes de vœux d'emploi et d'affectation, favorise la possibilité de travailler à temps partiel et privilégie la diversité de la composition des équipes.

Elle facilite les possibilités de modifications annuelles de taux d'activité, offre des possibilités de mobilité, de progression interne et s'appuie sur les compétences présentes en son sein en privilégiant le maintien du personnel en emploi.

Pour ce faire, les principes de gestion des ressources humaines, qui fondent la préparation de la rentrée scolaire, sont les suivants :

- Les membres du corps enseignant et le personnel pédagogique de l'OMP peuvent formuler, chaque année, des vœux d'emploi et d'affectation pour la rentrée.
- Les hiérarchies veillent à préparer la rentrée dans le respect de l'application des dispositions légales et réglementaires sur la gestion de la réserve de carrière du personnel, dans l'enseignement secondaire, et sur le recours aux heures au cachet. Le travail supplémentaire doit être limité le plus possible. En principe, toutes les prestations obligatoires se tiennent dans le cadre de l'horaire réglementaire.
- Les hiérarchies cherchent à permettre au corps enseignant et au personnel pédagogique de l'OMP d'atteindre les vœux formulés. Le cas échéant, elles accompagnent les collaboratrices et collaborateurs dont les vœux ne peuvent être honorés et les soutiennent dans leurs démarches de mobilité. Les services RH des directions générales accompagnent les situations de mobilité induites par des réformes ou réorganisations et informent les associations représentatives du personnel enseignant de l'évolution des travaux. Pour le personnel non nommé, l'accès aux remplacements est facilité en dernier recours.
- Les établissements scolaires permettent la réalisation de la formation des futures enseignantes et futurs enseignants en accueillant des stagiaires de l'Institut universitaire de formation pour l'enseignement (IUFE) et en soutenant les possibilités, pour les enseignantes et enseignants, d'assumer des mandats de formatrice et formateur de terrain.

Ainsi :

- Le taux d'activité des maîtresses et maîtres nommés, chargées et chargés d'enseignement, maîtresses et maîtres en formation dans l'enseignement professionnel, suppléantes et suppléants dans l'enseignement primaire et spécialisé, ainsi que des éducatrices et éducateurs de l'OMP qui en font la demande dans leurs vœux d'emploi, est, sous réserve de la stabilité du contexte et des conditions budgétaires, renouvelé, à l'exception des situations de licenciement ordinaire et

disciplinaire selon la loi sur l'instruction publique (C 1 10 ; LIP) et le règlement fixant le statut des membres du corps enseignant primaire, secondaire et tertiaire B (B 5 10.04 ; RStCE).

- Les demandes de diminution ou d'augmentation de taux d'activité sont accordées sous réserve des besoins du service. Elles ne sont pas nécessairement attribuées dans le même établissement ni, le cas échéant, avec le même cahier des charges spécifique (EP) ou dans le même niveau d'enseignement (ESI et ESII).
- Les heures disponibles et les postes vacants sont octroyés, dans le respect des priorités ci-dessous, soit dans l'ordre :

Enseignement primaire et spécialisé

- Aux membres du corps enseignant et pédagogique fixe qui en formulent la demande :
 1. au personnel nommé de l'ordre d'enseignement concerné ;
 2. au personnel en période probatoire de la filière d'enseignement concernée ;
 3. aux suppléantes et suppléants en formation de la filière d'enseignement concernée ;
 4. au personnel au bénéfice des titres requis d'une autre filière d'enseignement.
- Aux candidates et candidats externes au département ou auxiliaires ayant réussi le processus de recrutement :
 5. aux candidates et candidats au bénéfice de tous les titres requis ;
 6. aux nouvelles suppléantes et nouveaux suppléants.

Enseignement secondaire I et II

- Aux membres du corps enseignant fixe qui en formulent la demande :
 1. au personnel nommé ;
 2. au personnel en période probatoire de la filière concernée (générale ou professionnelle) ;
 3. aux vacataires au bénéfice des titres requis (filière professionnelle).
- Aux candidates et candidats externes au département ou auxiliaires ayant réussi le processus de recrutement :
 4. aux candidates et candidats au bénéfice de tous les titres requis ;
 5. aux stagiaires en responsabilité ;
 6. aux suppléantes et suppléants ;
 7. aux suppléantes et suppléants auxiliaires.

Pour le surplus, les mémentos et procédures RH spécifiques aux directions générales définissent les modalités opérationnelles de gestion de la rentrée scolaire.

Fait le 7 mai 2026, en cinq exemplaires.

POUR LE DEPARTEMENT :

Mme Anne Hiltbold
Conseillère d'Etat chargée du DIP

POUR LES ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES :

Mme Francesca Marchesini (SPG)

M. Michaël Savoy (FAMCO)

M. Waël Almoman (UNION)

M. Thierry de Mallac de Vessac (AGEEP)