

Résolution adoptée par l'assemblée générale intersyndicale du personnel de l'Office médico-pédagogique (OMP)

Mardi 17 février 2026

Réuni en assemblée générale intersyndicale le 17 février 2026, le personnel de l'Office médico-pédagogique (OMP), **constate que** :

- Malgré son implication dans le groupe de travail institué en 2024 par la direction de l'OMP pour clarifier l'organisation du travail des éducateur-riche-s et malgré les demandes exprimées pour que la globalité des charges afférentes au métier d'éducateur-riche soient prises en compte ;
- Malgré sa forte mobilisation lors de la manifestation du 20 mars et la grève du 13 mai 2025, ainsi que lors du rassemblement au pied du siège de l'OMP du 1er décembre 2025, suite à l'interruption par la direction de l'OMP des négociations avec les syndicats ;
- Malgré l'envoi d'une contre directive et d'un argumentaire proposant une solution permettant d'uniformiser l'organisation du travail des éducateur-riche-s tout en garantissant une répartition adéquate du temps passé auprès des élèves et de celui passé à travailler sur leur situation individuelle ;
- Malgré la demande de pouvoir rencontrer la Conseillère d'État avant la rentrée pour renégocier la directive imposée le 1^{er} août 2025 ;
- Malgré les problématiques mentionnées ci-dessous et les demandes du personnel aient été répétées lors de nombreuses séances avec la direction générale de l'OMP et avec la Conseillère d'État en charge du DIP, Mme Anne Hiltbold ;

La direction et le département ont persévéré dans la volonté d'imposer la directive sur le temps de travail des éducateur-riche-s (D.DGOMP.RH.01) et refusent tout dialogue avec les syndicats ou le personnel concernant les exigences du métier et les conditions de travail des éducateur-riche-s, qui n'ont pas été améliorées significativement avec l'imposition de la directive mais se sont, dans certains cas, dégradées.

Ce même 3 novembre, le personnel de l'OMP **constate également que** :

- L'harmonisation visée par la directive ne s'est pas réalisée. Les disparités des différents sites ou dispositifs de l'OMP (nombre d'heures de présence des élèves) et des taux horaires des employé-e-s demeurent, notamment le temps octroyé avant et après les blocs horaires de présence élèves varie de 30 minutes à 1 heure selon que ces derniers mangent ou pas dans la structure ;
- Des inégalités d'application apparaissent en fonction de la compréhension qu'a le ou la directeur-riche d'établissement spécialisé ;

- Certain-e-s collègues ayant le taux de travail le moins élevé et/ou travaillant dans des structures ayant l'horaire le plus élargi (mercredi matin et participation aux repas) n'ont quasiment plus de temps pour la préparation des activités, les réunions, les rencontres parents ou la rédaction d'écrits ;
- La participation à l'entièreté des 3h de réunion hebdomadaire n'est plus possible pour les taux d'activité inférieurs à 85%, constituant une grande partie du personnel ;
- Le temps d'échange entre collègues exerçant des métiers différents manque cruellement et met à mal les collaborations ;
- Les 30 minutes d'interruption de travail sont toujours difficiles à respecter et les 20 minutes de pauses ne sont même pas planifiées ;
- Des doutes demeurent sur le calcul et la répartition des heures à effectuer ;
- Le temps d'enseignement des enseignant-e-s spécialisé-e-s augmente, vu que l'encadrement des repas n'est pas considéré comme de l'enseignement ;
- Suite aux invitations des syndicats à garder trace des heures travaillées pour pouvoir mieux évaluer les effets de la D.DGOMP.RH.00.1, la direction générale de l'OMP et le DIP ont communiqué le 8 décembre 2025 l'imposition de la saisie obligatoire des heures de travail par la GTA à partir du 1er janvier 2026 pour les éducateur-riche-s, les ASE, les ASA et les employé-e-s de maison, sans adaptation du système à la réalité du travail du personnel.

De façon plus générale, le personnel **constate que** :

- Malgré avoir invité les syndicats à déposer des demandes de réévaluation des fonctions avec les directions en automne 2024, le Conseil d'État refuse de transmettre le cahier des charges des éducateur-riche-s et des assistant-e-s sociaux-ales à l'Office du personnel de l'État pour sa réévaluation ;
- Les revendications listées dans la résolution de l'assemblée générale des ASE de l'Office demeurent toujours insatisfaites et le groupe de travail est aujourd'hui suspendu ;
- Le Grand Conseil a refusé le projet de budget présenté par le Conseil d'État, projet qui, suite aux amendements, ne prévoyait déjà aucun poste supplémentaire, en augmentant donc les difficultés et sur le terrain ;
- Un nouveau projet de budget devra être présenté avant le 30 mars 2026 et un paquet de mesures d'économie structurelles sera proposé en avril, avec des risques majeurs pour les conditions de travail et les prestations à la population.

Au vu de ce qui précède, le personnel **demande** :

- Un maximum de 28 heures en présence des élèves sur les 46h45 travaillées par les éducateur-riche-s spécialisé-e-s à temps plein chaque semaine pour garantir le temps de préparation et échange nécessaire à un accompagnement des élèves de qualité ;
- Une vraie évaluation des effets la directive en vigueur sur les conditions de travail des éducateur-riche-s comme demandé à plusieurs reprises et la négociation d'une nouvelle directive organisant le travail selon les seuls critères pertinents que sont les charges à effectuer en présence des élèves et celles à faire hors présence de l'élève et qui prenne en considération les différents constats évoqués ci-dessus ;

- La considération de l'encadrement des repas par les enseignant-e-s spécialisé-e-s comme du temps d'enseignement pour ne pas entamer sur le temps nécessaire à la préparation des activités pédagogiques ;
- Un cahier des charges et un cadre horaire qui respecte les exigences identifiées dans la résolution de l'Assemblée du 13 novembre 2023 pour les ASE afin de permettre une prise en charge pluridisciplinaire optimale et des meilleures conditions de travail, notamment sur les volets des horaires et du temps de travail, de la reconnaissance de la pénibilité, et de la nécessité d'une revalorisation salariale ;
- Une réflexion profonde sur les équipes pluridisciplinaires à engager entre la Direction générale et les syndicats, déjà demandée dans les résolutions des assemblées générales intersyndicales du 10 juin et 3 octobre 2024 ;
- La revalorisation des salaires des éducateur-rice-s spécialisé-e-s et des assistant-e-s sociaux, dont la demande est aujourd'hui bloquée par le Conseil d'État, ainsi que pour les ASE dans le cadre du travail sur le cahier des charges susmentionné ;
- L'octroi et la stabilisation d'environ 60 équivalents temps-plein (ETP) pour le personnel enseignant et éducatif afin de faire face à l'augmentation démographique des élèves et d'environ 12 ETP pour le personnel thérapeutique et associé, en rappelant qu'aucun poste a été prévu pour le personnel des consultations de pédopsychiatrie depuis 2025 en raison du projet de les réaffecter aux HUG, projet sur lequel le Conseil d'État repousse la décision depuis une année et demie.

Le personnel **s'engage** à une grève du zèle dans le saisie des heures travaillées jusqu'à la satisfaction de ses revendications. **Le personnel de l'OMP donne mandat aux syndicats SIT et SSP** en vue d'obtenir satisfaction quant à ces revendications et organiser la mobilisation.

Résolution adoptée le 17 février 2026 !

Annexes :

- Résolution syndicale de l'OMP du 3 octobre 2024
- Résolution syndicale de l'OMP du 10 juin 2024
- Résolution syndicale des ASE de l'OMP du 13 novembre 2023

RESOLUTION SYNDICALE DU PERSONNEL DE L'OMP CONTRE L'AUGMENTATION DU TEMPS DE TRAVAIL, POUR LA REVALORISATION DES SALAIRES ET L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Résolution votée à la majorité le 3 octobre 2024

Le personnel de l'OMP réuni en assemblée le 3 octobre 2024 par les syndicats SSP, SIT, SPG constate :

- La volonté de la Direction générale dans le cadre du GT d'imposer un horaire de présence des éducateur·rices entièrement calqué sur l'horaire de présence élèves. Ceci reviendrait à imposer plus de 30 heures de présence enfant pour un 100% pour les éducateur·rices ce qui aurait pour conséquence de rendre impossible l'exercice de la fonction à 100% dans un certain nombre de structures et de réduire drastiquement le temps de travail dévolu aux tâches « autour de l'enfant » nécessaires à l'exercice de la fonction ;
- Les difficultés rencontrées par le personnel quant à son droit aux pauses et à l'interruption du travail en raison du manque de postes, du manque de lieux dédiés aux pauses, du manque de ressources et d'une cadence de travail toujours plus intense ;
- Que les conditions de travail à l'OMP sont toujours plus difficiles, et que cette réalité concerne toutes les professions de l'OMP ;
- Que cela fait des années que les métiers du social attendent une revalorisation salariale (éducateur·rices, ASE etc.) ;
- Que les négociations sur les horaires des éducateur·rices, les conditions de travail des ASE et l'encadrement des repas par les enseignant·es sont nécessaires, mais qu'à terme, une réflexion commune qui englobe

l'ensemble des professionnel·les de l'OMP (tous métiers confondus) s'impose ;

- Qu'il est nécessaire d'améliorer les conditions d'engagement, de travail et de mobilité interne à l'OMP pour répondre à la pénurie de personnel, notamment d'enseignant·e spécialisé·e.

Au vu de ce qui précède, le personnel

- Décide que pour un poste d'éducateur·rice à 100%, un temps présence enfant de 28 heures est un maximum à ne pas dépasser et qu'une décision de l'employeur de dépasser cette limite obligera le personnel à engager des mesures de lutte ;
- Rappelle que l'OMP et le DIP doivent faire respecter le droit aux pauses et l'interruption du travail et que ces droits sont trop souvent contournés ;
- Réitère son soutien aux revendications des ASE, notamment sur les volets des horaires et du temps de travail, de la reconnaissance de la pénibilité, et de la nécessité d'une revalorisation salariale ;
- Réitère son soutien aux revendications des enseignant·es spécialisé·es, notamment sur l'encadrement des repas qui doit être considéré comme du temps présence élève (art. 7C du RStCE) ;
- Demande qu'une réflexion profonde sur les équipes pluridisciplinaires (enseignant·es, éducateur·rices, ASE) soit engagée entre la Direction générale et les syndicats ;
- Réaffirme la nécessité de revaloriser les salaires pour toutes les professions de l'OMP ;
- Salue la démarche de demande de réévaluation effectuée par la Direction générale pour les fonctions nécessitant un bachelor HES.

Annexe :

- Résolution syndicale de l'OMP du 10 juin 2024
- Résolution syndicale des ASE de l'OMP du 13 novembre 2023

RÉSOLUTION CONTRE UNE AUGMENTATION DU TEMPS DE TRAVAIL À L'OMP

Résolution adoptée à l'unanimité à l'Assemblée du personnel de l'OMP le 10 juin 2024

Considérant :

1. Concernant les éducateurs et éducatrices

- 1.1 La volonté de la Direction générale de l'OMP de généraliser un temps présence élève de 35 heures et 30 minutes pour un temps-plein éducateur·rice, rendant le taux d'activité à 100% pour les éducateur·rices impossible à exercer au sein d'une même structure, à l'exception des CLI renforcées ;
- 1.2 Cette volonté ne tient compte ni de la surcharge ni de l'épuisement constatés par les organisations représentatives du personnel ;
- 1.3 Elle impactera directement le personnel en entraînant une augmentation du temps de travail pour tout le personnel éducatif, y compris dans les structures dont le temps de présence enfant est inférieur à 35h30.
- 1.4 Les analyses du rapport Evaluanda (2014) avaient déjà constaté que les éducateur·rices travaillaient en moyenne bien davantage que 1800 heures (48h hebdomadaires en moyenne !), alors qu'elles ne portaient que sur les éducateur·rices des CMP et des écoles en REP ;
- 1.5 Or, depuis l'introduction des CLI, en particulier des CLI renforcées CM, le temps présence enfant n'a cessé d'augmenter, sans que la charge de travail hors présence des enfants ou la charge de travail global ait été adaptée en conséquence ;
- 1.6 Les premiers résultats de l'Inventaire des pratiques en matière de fixation des horaires (mars 2024), démontrent que les éducateur·rices travaillent en moyenne 6 heures supplémentaires par semaine ;
- 1.7 La concordance des diverses études qualitatives menées montrent que le temps de travail hors présence élève des éducateur·rices s'élève au minimum à 40% de leur temps de travail ;
- 1.8 Les propositions des représentant·es des syndicats au sein du groupe de travail sur l'horaire des éducateur·trices n'ont pour l'instant pas été prises en considération et n'ont fait l'objet d'aucune discussion ou négociation ;

2. Concernant les enseignant·es spécialisé·es

- 2.1 Les velléités du DIP de distinguer le temps d'enseignement du temps présence élève afin d'imposer l'encadrement des repas en dehors de l'horaire tel que libellé dans l'article 7C RStCE ;
- 2.2 La volonté du DIP d'imposer une directive sur le temps de travail des enseignant·es au mépris du droit supérieur (cf. supra) sans tenir compte des positions des associations professionnelles ;

- 2.3 La pénurie d'enseignant·es spécialisé·es qui affecte le Canton de Genève ;
- 2.4 L'étude du SER (2019) montre que les enseignant·es travaillent en moyenne près de 2000 heures par année ;
- 2.5 Les conditions de travail de moins en moins attractives qu'offre l'OMP ;
- 2.6 L'épuisement et la démotivation liées au traitement du personnel et aux récentes politiques de gouvernances ;
- 2.7 Les demandes des représentant·es des syndicats au sein du groupe de travail sur le temps de travail des enseignant·es n'ont pour l'instant pas vraiment été prises en considération et n'ont fait l'objet d'aucune discussion ou négociation ;

3. Concernant les ASE

- 3.1 La résolution du 13 novembre des ASE de l'OMP, ses constats et revendications sur les horaires et les conditions de travail ;
- 3.2 La pratique actuelle du DIP qui consiste à constituer des groupes de travail non décisionnels où toutes les décisions stratégiques semblent être prises au préalable par la partie employeur, mettant la partie employé·es devant le fait accompli ;

Le personnel de l'OMP, réuni en Assemblée du personnel le 10 juin 2024, convoquée par le SIT, la SPG et le SSP, exige que son travail soit enfin reconnu à sa juste valeur et valorisé, ainsi que l'ouverture de véritables espaces de négociations afin de pouvoir présenter et faire entendre ses revendications, à savoir :

- Un temps présence enfant pour les éducateur·rices identique à celui des enseignant·es, à savoir **24 heures** ;
- Le respect et l'application de l'article 7C du RStCE concernant l'encadrement des repas qui **ne peut pas, par définition, être sorti du temps présence élève** ;
- Une véritable prise en considération des revendications présentées dans la résolution du 13 novembre 2023 concernant les conditions de travail des ASE au sein du groupe de travail en cours.

L'Assemblée, déterminée à obtenir des conditions de travail décentes et pérennes, mandate les syndicats SIT, SPG et SSP d'organiser la mobilisation de l'OMP et de prendre toutes les mesures de lutte nécessaires.

Résolution syndicale des Assistant-e-s socio-éducatif-ve-s (ASE) de l'Office médico-pédagogique (OMP)

Les Assistant-e-s socio-éducatif-ve-s de l'Office médico-pédagogique, réuni-e-s en assemblée générale par les syndicats SSP et SIT constatent :

Sur les horaires et le temps de travail

- Que les horaires de travail des ASE peuvent aller jusqu'à 9h45 par jour (début à 8h et fin à 18h15 avec une pause de 30 minutes). Cette situation enfreint le règlement de modalités d'application des horaires qui stipule que « *Pour le membre du personnel soumis à l'horaire variable ou fixe, en cas de demande motivée auprès de l'OPE et avec l'accord du supérieur hiérarchique, le cycle horaire pourra être de 9 heures par jour maximum et avec un cycle de 5 heures par demi-journée maximum.* » (art. 8.3, cycle horaire)
- De nombreuses problématiques liées à la prise des pauses :
 - o Les « pause-café » de 2x10min ou de 1x20min ne sont de fait jamais prises par les ASE, lequel-le-s sont constamment sollicité-e-s par les enfants et les collègues ;
 - o Les pauses de 30 min (interruptions du travail) posent problème car les ASE ne peuvent pas quitter l'établissement et sont régulièrement sollicité-e-s sur leurs pauses pour intervenir en cas de problème. Cela a notamment pour conséquence que les ASE subissent des journées de travail sans coupure et sans la possibilité de se reposer. De fait, il s'agit en réalité de temps de travail qui n'est pas rémunéré ;
 - o Dans la plupart des établissements, il n'existe aucun local ou espace dédié aux pauses. Les ASE ne disposent donc pas de lieu pour leur permettre de prendre des pauses effectives ;
 - o Il existe de grandes disparités dans les divers établissements quant aux pratiques liées à la prise et au décompte des pauses et du temps de travail.
- De façon générale, les taux d'engagement (ex : 75%, 81%) pour un-e ASE ne correspondent actuellement pas à la réalité des horaires et du temps de travail auxquels sont soumis les membres du personnel concerné. Pour faire correspondre la réalité aux taux d'engagement, il faudrait augmenter le pourcentage pour les ajuster au temps de travail effectif, ou alors maintenir le taux d'engagement mais diminuer le temps de travail effectif.
 - o Pour exemple, une travailleuse ASE engagée à 81% est soumise à un temps de travail réel (et non théorique) de 37,5 heures par semaine consacrées aux élèves et aux réunions (TTC synthèse), le tout sans possibilité de prendre une pause pour les raisons explicitées plus haut. De fait, il lui reste dans la réalité 0,5 heures pour toutes les autres activités (ex : traitement des mails, organisations des activités, appels avec les parents ou le réseau, réunion de parents, rencontre avec les chargé-e-s d'accompagnement, formations obligatoires etc.). Il est clairement impossible de

condenser toutes ces activités sur une plage de 30min, ce qui engendre de nombreuses heures supplémentaires/complémentaires.

- L'OMP considère¹ que les ASE engagé-e-s à :
 - 81% doivent travailler 1463 heures par année, alors que le 81% de 1800 heures équivaut à 1458 heures ;
 - 75% doivent travailler 1357 heures, alors que le 75% de 1800 heures équivaut à 1350 heures.

Sur le cahier des charges, la précarité contractuelle, la reconnaissance des compétences et la pénibilité du métier

- L'OMP considère les ASE comme des forces supplémentaires pour combler le manque de ressources et de personnel. Ceci notamment a pour conséquence :
 - Dans certains établissements, de confier davantage de responsabilités aux ASE qu'ils/elles en auraient dans d'autres institutions, et ce à moindre coût ;
 - De délivrer des contrats précaires (CDD, statut d'auxiliaire...) ;
- Certaines compétences acquises par les ASE à l'obtention du diplôme ne sont pas valorisées et considérées au sein de l'OMP. Il en résulte que l'OMP ne prévoit pas suffisamment de temps de travail de préparation et de suivi de l'élève (PEI, participation aux co-références etc.) qui serait pourtant bénéfique au développement de l'élève ;
- Le temps de travail des ASE affecté-e-s à certaines structures n'inclut pas suffisamment de temps de préparation, alors que la réalité du terrain démontre que les ASE ont aussi besoin de préparer certaines tâches, ce qui représente un nombre considérable d'heures non prises en compte ;
- Les ASE engagé-e-s par l'OMP sont tous-tes au bénéfice d'expériences antérieures afin de pouvoir exercer cette fonction à l'Office. Pourtant leurs compétences ne sont pas suffisamment reconnues, voire sont exploitées par des conditions et un rythme de travail qui ne sont pas tenables sur le long terme ;
- La non-reconnaissance institutionnelle des ASE par se manifeste par ailleurs par un calcul effectué régulièrement à la baisse des annuités initiales ;
- La pénibilité : les ASE ont spécifiquement été engagé-e-s dans les établissements dits « renforcés » et sont donc au contact permanent avec les populations les plus difficiles du Canton ;
- La plupart des ASE sont engagé-e-s à temps partiel, mais travaillent tous les jours de la semaine avec des horaires allant jusqu'à 40 heures par semaine. De fait, ils/elles ne peuvent occuper une autre activité en parallèle pour compléter leur revenu, et ce alors que leur rémunération en classe 10 est basse.

Au vu de ce qui précède, les ASE de l'OMP, soutenu-e-s par leurs syndicats, demandent à la Direction de l'OMP de :

- Négocier les méthodes de calcul et la comptabilisation du temps de travail ;

¹ Document « Horaire de travail de référence pour l'harmonisation du temps de travail des ASE »

- Négocier un règlement du pool de renforcement ;
- Négocier la compensation des heures complémentaires ou supplémentaires ;
- Négocier la prise en compte d'un temps suffisant de préparation dans le cahier des charges ;
- Négocier sur les modalités de prise effective des pauses et interruptions du travail ;
- Négocier la possibilité de prendre un jour entier ou une demi-journée de préparation fixe (en fonction du taux d'engagement), sans présence élève ;
- Négocier la possibilité de bénéficier de formation continue sur le temps de travail ;
- Négocier des aménagements, indemnités ou autres mesures permettant une reconnaissance de la pénibilité du travail ;
- ***Pour ce faire, le personnel et les syndicats demandent la constitution d'un groupe de travail paritaire (avec décharges syndicales) afin de négocier des conditions de travail durables au sein de l'OMP.***

Résolution votée le 13 novembre 2023