



Kit DHG pour agir



<https://lesite.snefpsu.fr/agir/agir-dans-letablissement/la-dhg/kit-dhg/>

Maj au 12 janvier 2022

## « **SAVOIR, C'EST POUVOIR** »

### **p1 : Sommaire**

#### **Le Kit DHG Argumentaires**

**P 2 - Trame argumentation**

**P 5 - Porter le « tous éducables »**

**P 6 - Taille des classes, réussite scolaire et évolution des effectifs**

**P 8 - Évolution de la dépense intérieure dans l'Éducation**

**P 9 - Heures supplémentaires, emploi et conditions de travail**

#### **Le Kit DHG Outils**

**P 11 - Projet de voeu en CA**

**P 12 - Projet communiqué de presse**

**P 13 - Projet de lettre aux élu.e.s**

**P 16 - Pour une EPS de qualité**

**P 17 - Coordo en décharge**

**P 18 - Vote de la DHG et calendrier**

**P 21 - Lettre de refus des HSA**

**P 22 - Voeu plan d'urgence pour l'école**

#### **Format image, vidéo ou tableau :**

[Diaporama interactif sur la réglementation du CA](#)

[Infographies sur l'emploi et les effectifs](#)

[Explication de la DHG en vidéo](#)

[Calculateur pour l'EPS dans tout établissement](#)

[Calculateur toutes disciplines collège \(fichier répartition complète\)](#)

- Au vote en CA
- A un projet de déclaration en CA
- A une pétition avec les parents
- A Une lettre aux élu.es
- A Un communiqué de presse

En tant qu'enseignants nous affirmons que chaque élève peut apprendre, que l'école est un lieu qui permet de développer la liberté, l'égalité, la fraternité et la laïcité si l'école s'en donne les moyens. Dans le contexte de crises écologique, sanitaire et démocratique les enjeux de connaissance, de formation, de vivre ensemble sont indispensables. L'éducation doit être une priorité.

L'ordre du jour de ce CA, lieu démocratique de l'établissement, nous appellera à nous exprimer sur la répartition des moyens horaires alloués à notre établissement pour les enseignements pour l'année 2022/2023. Un éclairage sur l'origine de ces moyens est une nécessité pour chaque membre du CA.

Les dotations allouées aux établissements émanent des choix budgétaires opérés par le parlement lors du projet de loi de finance 2022. Nous voyons dans ces choix, années après années, une réduction des moyens pour le second degré public.

Depuis le début du quinquennat, les dégradations dans le second degré public sont immenses. Depuis la rentrée 2018, il y a eu **26 954 élèves de plus et 7900 suppressions d'emplois**. Ainsi, **même durant la crise sanitaire, des classes ont été fermées (655) alors que le service public accueillait des élèves supplémentaires**. C'est environ 1 classe fermée à chaque centaine d'élèves en plus : il faut faire plus, avec moins de moyens... en pleine crise sanitaire. Alors que tout aurait dû être fait pour améliorer l'éducation suite aux confinements, c'est l'inverse qui s'est passé entraînant difficulté de remplacements, effectifs chargés dans les classes, etc... Déjà avant la crise Covid, le Service Public a été affaibli, la crise sanitaire met en lumière des carences existantes.

La rentrée 2022 se prépare, nous ne connaissons pas encore la situation sanitaire de septembre 2022 mais d'ores et déjà **440 suppressions d'emploi de titulaires sont prévues**. Depuis le début du quinquennat plusieurs solutions ont été utilisées pour « faire face » aux suppressions d'emplois : *augmentation des effectifs par classe, développement de la contractualisation, augmentation massive des heures supplémentaires... en plus de toutes ces dégradations, cette année c'est la formation des enseignants qui est impactée ! Le passage de l'année de stagiaire à temps plein et la mise en place d'étudiants en master dits « contractuels alternants » en responsabilité complète de classe avant le concours et sous statut de contractuel est une réponse au manque d'emploi de titulaire. C'est donc la formation qui est sacrifiée pour faire face au manque d'emplois : cela accentuera sans aucun doute la crise de recrutement que les métiers de l'éducation connaissent.*

### Les Heures Supplémentaires

Le ministère s'enferme dans son dogme du remplacement des emplois par des heures supplémentaires. Mais qui peut croire, à l'hôpital comme à l'école, que les heures supplémentaires peuvent remplacer les emplois ? Comme à l'hôpital : elles dégradent les conditions de travail des personnels, pèsent sur leur santé, réduisent le nombre d'adultes dans les établissements, dégradent le service rendu aux usagers et accentuent le chômage. D'ailleurs un rapport du Sénat du 19 Novembre 2020 montre que les heures supplémentaires ont atteint leur limite. L'an passé 12,3 millions des 18 millions supplémentaires injectés n'ont pas été consommées, soit 66 % car les personnels n'en peuvent plus ! Cécile Rilhac, député LREM et rapporteure au Sénat exprimait : « *il semblerait qu'un seuil ait été atteint. Cette année, les auditions ont montré que, dans de nombreux établissements, il n'y a plus de créneau horaire disponible ou d'enseignants disponibles et volontaires pour effectuer ces heures* ». Le ministre le sait, il fera sans doute encore des économies en récupérant ces heures non consommées.

## **Les effectifs par classe**

Les effectifs par classe sont un enjeu pour la réussite de tous. Pourtant les effectifs par classe ne font que croître en France. Notre pays se classe dernier des pays de l'Union Européenne membres de l'UE membre de l'OCDE concernant les effectifs par classe du premier cycle du secondaire (collège). La moyenne de ces 22 pays est de 20,7 élèves/classe, celle de la France de 25,1, soit 4,4 de plus.

En conséquence, nous considérons comme prioritaire, pour assurer la réussite de tous, le passage à 24 par classe maximum en collège et LP, à 25 en seconde et 30 maximum en 1ere et Terminale pour le Lycée (hors éducation prioritaire).

## **Des réformes régressives**

L'affaiblissement de l'école publique passe aussi par la mise en place des différentes réformes (Parcoursup, voie professionnelle, réforme du lycée, Bac, Formation des enseignants...) qui dégradent l'école et renforcent les inégalités. Elles sont faites contre l'avis des personnels et réduisent fortement le temps d'apprentissages des élèves.

A ce titre, nous devons être alertés par le nombre de démissions à l'Education Nationale tant pour les stagiaires que les personnels titulaires. De 2008 à 2018, les démissions ont été multipliées par 4 (presque 5 dans le second degré) passant respectivement de 364 à 1417 et de 144 à 703 ! Les réformes et le management à l'œuvre entraînent une perte de sens très forte pour les personnels qui ont à cœur une école de la réussite pour tous. Le management qui sévit actuellement doit être aboli et les personnels doivent être écoutés dans les choix concernant le système éducatif.

## **Une dépense d'éducation en baisse**

Dans notre pays, les moyens existent pour investir dans l'éducation. Pourtant, l'investissement dans l'éducation est en baisse constante. D'après la DEPP, la dépense intérieure d'Education (DIE) est de 160,6 milliards d'euros en 2020, soit 4,4 milliards d'euros de moins qu'en 2019 (165 milliards en « euros constants »). En 2019, la DIE représentait de 6,6 % du PIB en France. Ce rapport était de 7,7 % en 1997 ! Si la France avait consacré le même pourcentage de PIB qu'en 1997, il y aurait 26 milliards d'investissements supplémentaires...soit quasiment un tiers du budget de l'Education Nationale en plus (le Budget du MEN prévu pour 2022 est de 77 Mds, pensions comprises).

Pourtant l'argent existe pour investir dans l'Education. Par exemple, en 2020, la fortune cumulée des 500 familles les plus riches a augmenté de 30 % (la crise n'est pas la même pour tout le monde) pour avoisiner les 1000 milliards d'euros. Comparé au PIB français la richesse des 500 familles représentait 11 % du PIB en 2010... et 33 % en 2020 ! La répartition des richesses créées, notamment vers les Services Publics est un enjeu de société. De plus notre ministre affaiblit volontairement le service public d'éducation en ne consommant pas tout son budget. De 2018 à 2021, JM Blanquer a rendu 529 millions d'euros alors que les besoins sont criants !

## **La DHG**

Dans notre établissement, la DHG pour la rentrée 2022 compte :

- X heures postes et Y HSA pour Z élèves (calculer le H/E et son évolution / 2019)
- Elle est identique / en dégradation / à celle de 2021
- Nb de compléments de services
- Nombre d'élèves par classe

C'est pourquoi nous ne validerons qu'une DHG permettant d'aller vers la réussite de tous et nous opposerons (**en fonction du contexte**) :

- A des effectifs par classe ou groupes trop chargés
- A la multiplication des postes à compléments de service
- A la hausse de la précarité
- A l'imposition d'heures supplémentaires

- A l'imposition d'heures supplémentaires qui masquent les recrutements nécessaires.
- A la baisse des dispositifs de soutien et d'approfondissements.

La Dotation Horaire Globalisée que nous étudierons lors de ce CA reflète un réel choix d'école. Faut-il mettre en place une DHG qui vise à faire réussir tous les élèves, ou une DHG qui gère les suppressions de postes ministérielles et le manque d'investissement éducatif ? En tant que représentants du personnel enseignant et d'éducation nous optons pour la première solution : il est possible de faire réussir tous les élèves. Nous proposerons une DHG basée sur ces besoins. Nous demandons un plan d'urgence pour l'éducation et un collectif budgétaire pour recruter massivement et permettre une éducation de qualité. Aujourd'hui, notre ministère nous « contraint » via la DHG à organiser la pénurie éducative et la casse du service public : nous le contestons.

Nous appelons tous les membres du Conseil D'administration à aller vers une DHG de la réussite de tous et à refuser l'affaiblissement du service public d'éducation en rejetant toute répartition qui ne répondrait pas aux besoins éducatifs.



## Intervenir au CA/DHG pour porter « le tous.tes éducables » !

Le SNEP avec la FSU, œuvre au développement d'une école émancipatrice qui vise la formation de citoyens lucides. « Tous et toutes éducables », vraiment ?

Nous l'affirmons : tous les élèves peuvent réussir si l'on s'en donne les moyens ! Cet objectif émancipateur est partagé (Condorcet, plan Langevin-Wallon, ATD Quart Monde, etc...), mais il entre en opposition avec une vision managériale et « utilitariste » de l'école. Vision qui utilise la difficulté scolaire, bien réelle, pour réduire la « voilure » sur l'ambition émancipatrice. Elle propose une base minimaliste à tous.tes et une formation de qualité à une élite. C'est le socle commun mis en place par la Loi Fillon (2005) et la loi de l'école de la confiance de JM Blanquer qui recentre l'école sur les « savoirs fondamentaux » pour tous.tes, et crée une école d'élite pour les autres.

L'étude PISA 2019 montre que l'école utilitariste française est une école fortement marquée par le déterminisme social. Déjà championne des inégalités sociales lors de la précédente étude en 2016, la France n'a pas progressé et se situe dans le groupe des pays les plus inégalitaires avec la Hongrie et le Luxembourg : « *Les inégalités demeurent à un niveau très élevé : la France de très forts écarts en fonction de l'origine sociale...parmi les élèves en difficulté, ceux des milieux défavorisés sont 5 fois plus nombreux que leurs camarades favorisés...».* »

### D'une DHG qui installe le renoncement...

Depuis 1986, avec l'instauration de la DGH, les conditions d'apprentissage découlent directement de l'enveloppe allouée, alors qu'auparavant, on allouait des moyens en dotation de Postes en fonction des besoins et du contexte de l'établissement. Après des années avec des classes à effectifs chargés (malgré l'engagement des personnels), les difficultés quotidiennes et récurrentes peuvent nous amener à penser qu'il est impossible de faire réussir tous les élèves. Cette réalité, fruit de choix politiques conscients, construit le renoncement et alimente du même coup les solutions utilitaristes dites pragmatiques. Mais si nous obtenions des classes à 20 comme dans certains pays, notre cadre de pensée ne serait-il pas plus optimiste ? La moyenne des classes en collège est de 20,7 pour les pays de l'UE, de 25,3 en France !

Si la dépense intérieure d'éducation est depuis 40 ans en croissance brute, son évolution ne suit pas celle du PIB. Si le % de la dépense était le même qu'il y a 25 ans, 25 milliards pourraient être alloués au budget de l'EN (soit 1/3 de son budget). On pourrait, à titre d'exemple, créer un tiers de postes en plus et réduire d'autant la taille de toutes les classes, mais aussi revaloriser les salaires.

### A une alternative pour l'école de demain !

A la lecture des moyens attribués, c'est ce débat qu'il faut porter en CA pour éclairer les parents et les élus. C'est pourquoi nous vous appelons à :

- Faire barrage à toute DHG qui ne garantirait pas à la fois la réussite de tous et de bonnes conditions de travail.
- Proposer un « DHG alternative » qui permet cette réussite de tous (création de classes, dédoublements, co-intervention, etc...).

C'est le sens du Kit DHG sur notre site qui doit aider aux luttes dans chaque établissement. Ces actions locales nourriront l'activité globale pour contraindre le gouvernement à ouvrir plus de postes aux concours, en EPS mais aussi bien sûr dans les autres disciplines... et aller vers la réussite de tous.tes qui est l'ambition d'une Ecole démocratique !



## L'impact de la taille des classes sur la réussite scolaire dans les écoles, collèges et lycées français

[http://cache.media.education.gouv.fr/file/Creer\\_des\\_liens\\_entre\\_les\\_acteurs/79/4/Conf\\_Effectifs\\_2017\\_BRESSOUX\\_pour\\_auditeurs\\_1080794.pdf](http://cache.media.education.gouv.fr/file/Creer_des_liens_entre_les_acteurs/79/4/Conf_Effectifs_2017_BRESSOUX_pour_auditeurs_1080794.pdf)

### Les dossiers évaluations et statistiques - Thomas Piketty et Mathieu Valdenaire (École des hautes études en sciences sociales) - N°173 - mars 2006

Cette étude, réalisée par Thomas Piketty et Mathieu Valdenaire (École des hautes études en sciences sociales), utilise les données du panel primaire 1997 et du panel secondaire 1995 et exploite les discontinuités liées au franchissement des seuils d'ouverture et de fermeture de classes pour estimer l'impact des tailles de classes réduites sur la réussite scolaire. Au niveau des écoles primaires, l'étude met en évidence grâce à cette méthode des impacts positifs nettement plus élevés que ceux supposés habituellement. Une réduction d'un élève par classe de la taille de CE1 conduit à une augmentation de 0,7 point du score obtenu par les élèves défavorisés aux évaluations de mathématiques de début de CE2. Une forte politique de ciblage (réduction supplémentaire de cinq élèves des tailles de classe en ZEP, à moyens constants) conduirait à une réduction supplémentaire de 46 % de l'inégalité de réussite scolaire. En utilisant les mêmes méthodes pour les collèges et les lycées, cette étude met en évidence des effets statistiquement significatifs mais quantitativement plus faibles que dans le primaire. Ces résultats indiquent que des politiques现实的 de ciblage des moyens peuvent avoir un effet considérable sur la réduction des inégalités scolaires, mais que ces politiques gagneraient probablement à se concentrer sur les plus jeunes élèves.

[Télécharger le dossier numéro 173](#) (pdf, 2045 ko)

### Etude américaine de DW.SCHANZNBACH (Février 2014)

Cette étude, réalisée par Schanznbach se base elle-même sur une étude de très grande envergure qui établit des liens entre petites classes et élévation du niveau scolaire. Elle met en lumière différentes études de divers pays sur le même sujet. L'un des aspects de cette étude est de montrer que dans les classes à effectif réduit, l'enseignant consacre moins de temps à la gestion de classe et donc plus aux apprentissages. Elle détaille aussi l'échec de la valorisation du salaire au mérite pour la lutte contre l'échec scolaire.

<http://www.cafepedagogique.net/lexpresso/Pages/2015/01/05012015Article635560287006726302.aspx>

### Le dédoublement des classes de CP- CE1 en REP et REP +

Avec le dédoublement des CP de REP+, nous notons que le gouvernement valide nos arguments. Si cette mesure va dans le bon sens, l'insuffisance des moyens va amener le gouvernement à déshabiller Paul pour habiller Pierre et :

- augmenter les effectifs de classe dans les autres classes de primaires (aussi en Education Prioritaire)
- détricoter les postes de « plus de maîtres que de classes » qui permettait de travailler notamment sur les difficultés scolaires pour certains élèves
- dégrader les conditions d'apprentissage dans le second degré

Il faut des moyens supplémentaires pour que cette mesure améliore les conditions de tous et ne soit pas réalisée par redéploiement.

### Une étude Suédoise éclairante

Une étude suédoise, publiée par le Quarterly journal of economics d'Oxford en 2013 a suivi des élèves de 10 à 13 ans entrés à l'école entre 1967 et 1982 et conclut que « réduire la taille des classes est bénéfique dans les tests cognitifs et non cognitifs à l'âge de 13 et 16 ans ». Un impact à long terme puisque cette scolarisation en petites effectifs augmente « la durée de scolarité, les salaires et les revenus à 27 ans et à 42 ans ».

<http://www.economists.nl/files/20140306-FredrikssonOckertOosterbeek2013qje.pdf>

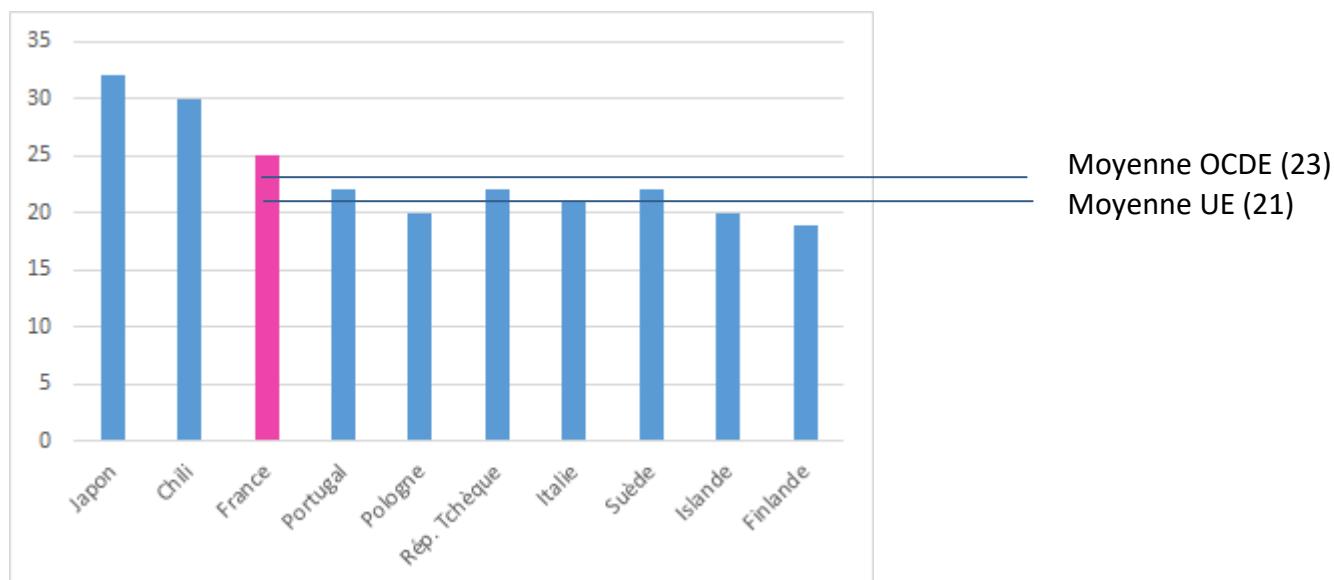
## ÉVOLUTION 2006 A 2022

	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22
Collège	24	24,1	24,1	24,2	24,6	24,8	24,8	24,8	24,9	24,9	25	25,1	25,3	25,4	25,3
Lycée GT	28,3	28,4	28,4	28,5	29,2	29,7	29,8	29,9	30	30,1	30,1	30	30,3	30,7	30,7
Lycée Pro	19,6	19,2	19,2	19,3	19,3	19,3	19,5	19,5	19,5	19,4	19,1	19	18,9	18,9	18,5

Source : CTMinistériel de l'EN décembre 2021

### DES CLASSES FRANÇAISES PARMI LES PLUS CHARGÉES EN COLLEGE

Japon	Chili	France	Portugal	Pologne	Rép. Tchèque	Italie	Suède	Islande	Finlande
32	30	25	22	20	22	21	22	20	19



Source : rapport sur l'éducation OCDE 2021

# La France 27<sup>ème</sup> sur les 32 pays de l'Ocde pour sa part d'investissement éducatif dans les dépenses publiques.

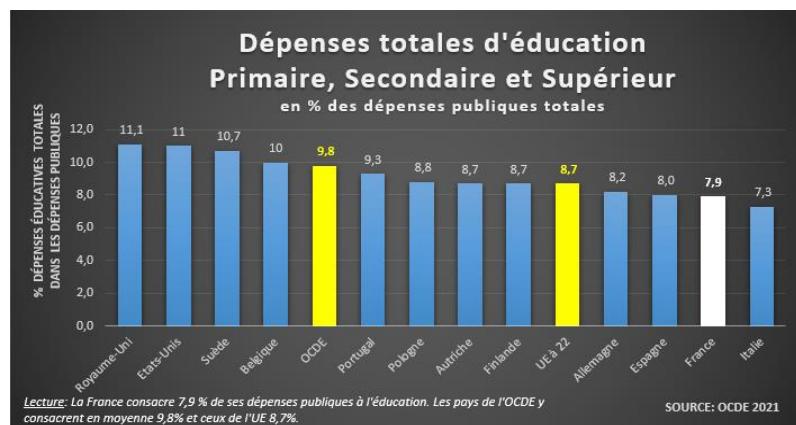
► L'évolution de la Dépense Intérieure d'Education (DIE) révèle une baisse tendancielle de l'investissement éducatif dans notre pays.

La note de la DEPP de novembre 2021<sup>1</sup> fait ainsi état d'une DIE de 160,6 Mds d'€ pour 2020, soit 4,4 milliards de moins qu'en 2019 (avec 165 Mds en « euros constants »). Si l'on compare la DIE au PIB, il faut noter que l'année 2020 est « faussée » par la crise Covid-19, avec une chute du PIB de -7,9%. En prenant donc comme repère l'année 2019, la DIE représentait 6,6% de la richesse produite.

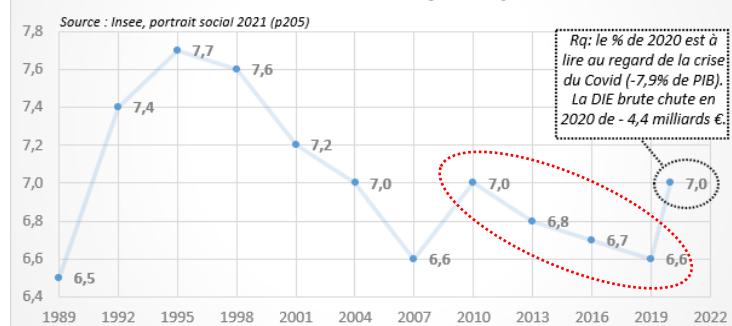
C'est un point de PIB en moins par rapport à 1995 où cette dernière s'élevait à 7,7 % du PIB malgré plus d'exigences (individualisation, inclusion...) et plus d'élèves, d'étudiant.es en 2021 que dans les années 1990. Si la France avait consacré en 2019 le même pourcentage de PIB qu'en 1997, il y aurait eu 26 milliards d'investissements supplémentaires... soit 1/3 du budget de l'Education Nationale (le Budget du MEN prévu pour 2022 est de 77,7 Mds, pensions comprises).

► Ensuite, si l'on regarde la part des dépenses d'éducation parmi le total des dépenses publiques, on s'aperçoit que la France fait pâle figure au niveau en Europe. Avec 7,9% du total de ses dépenses publiques pour l'éducation, la France est bien loin derrière les pays de l'OCDE qui y consacrent en moyenne 9,8% et ceux de l'UE, avec 8,7%.

**La France se classe ainsi 27<sup>ème</sup> sur les 32 pays de l'OCDE ayant publié des chiffres<sup>2</sup>...**



## Part de la Dépense intérieure d'éducation dans le PIB (en %)



En revanche, la France occupe toujours les 1<sup>ères</sup> places dans l'inégalité de répartition de richesses ! D'un coté : l'explosion des personnes basculant dans la pauvreté ; et de l'autre : des richesses qui explosent avec, selon Challenges, un patrimoine des 500 plus grandes fortunes de France augmentant encore de 30% en un an, et « *tutoie désormais les 1.000 milliards d'euros... Ce sont les plus fortes progressions annuelles jamais enregistrées par notre palmarès, mis en place en 1996* »<sup>3</sup>.

Mais le gouvernement semble plus enclin à réduire les allocations-chômage qu'à lutter contre ces inégalités et contre l'évasion fiscale qui reste estimée à 80-100 Milliards/an en France... Autant de moyens qui font défaut aux services publics et à la protection sociale. Plus que jamais, d'autres choix socio-économiques s'imposent, que nous devrons porter plus haut et plus fort.

<sup>1</sup> Note de la DEPP, décembre 2021

<sup>2</sup> Ocde, Regards sur l'Education, 2021 (p290)

<sup>3</sup> Challenges, 08-07-21, Classement des 500 Fortunes professionnelles de France

## Note heures supplémentaires Rentrée 2022

Le SNEP-FSU appelle à refuser les HSA qui masquent l'emploi et dégradent les conditions de travail. L'imposition massive d'HSA pèse aussi sur la santé, sur les conditions d'apprentissage des élèves et dévalorisent notre métier!

Les HSA ont des effets dévastateurs pour la profession :

- **Elles masquent l'emploi** quand elles représentent un certain nombre d'heures dans les établissements. A ce titre le gouvernement avait prévu à la rentrée 2021 de « remplacer » 1847 emplois par des HSA : c'est le « **travailler plus pour recruter moins** ». Sarkozy avait aussi utilisé cette méthode (JM Blanquer était à l'époque Directeur Général de l'Enseignement Scolaire, la méthode, il la connaît !) Un rappel : lorsque les HSA relèvent d'ajustements il n'y a pas, pour le SNEP-FSU, de problème majeur.
- **Elles dégradent les conditions de travail et la santé des personnels.** Quand les effectifs de classe explosent, que les missions se multiplient, que les exigences sont de plus en plus lourdes, les injonctions de plus en plus nombreuses... il faudrait disposer de plus de temps. Les heures supplémentaires avec tout ce que cela comprend (classes, réunions...) alourdissent encore la charge de travail. A cette logique de suppression de poste qui implique une augmentation de la charge de travail des personnels, nous opposons « **le travailler moins pour travailler tous et travailler MIEUX** ». Avoir du temps de concertation, mettre en place et animer les comités directeurs de l'AS, s'investir au CA... sont autant d'engagements pour le service public qui nécessitent de ne pas imposer d'heures supplémentaires aux personnels. Certaines HSA entraînent de plus des compléments de services inacceptables.
- **Elles permettent d'entretenir la dévalorisation du métier.** En proposant aux collègues de « **travailler plus pour gagner plus** » le ministère tente d'étouffer les revendications pour une juste revalorisation salariale au regard de nos qualifications. Nul doute que s'il n'y avait pas d'HSA comme perspective individuelle de revalorisation, tous les enseignants agiraient fortement sur la question salariale. C'est un cercle vicieux à combattre : une vraie reconnaissance du métier passe par l'augmentation des salaires via la revalorisation de la valeur du point d'indice ! C'est une lutte collective à mener fortement.
- **Elles impactent l'attribution du nombre d'IMP concernant la coordination des APSA !**  
Dès la parution du décret n° 2015-475 du 27 avril 2015, le SNEP-FSU a fait connaître au MEN son exigence de prise en compte des HSA d'enseignement pour déterminer le seuil à partir duquel le taux annuel de l'IMP "coordination des APSA" devait être de 2 500 euros. Ainsi nous défendons le principe de non distinction entre heures poste et HSA, considérant que les unes et les autres ne peuvent être identifiées sur les emplois du temps, et correspondent à des heures d'enseignement pour lesquelles le professeur coordonnateur devaient prévoir/négocier des installations, intégrer toutes les exigences afférentes en termes d'évaluation, de travail supplémentaire, etc. Le MEN a contesté notre approche, limitant à la seule prise en compte des heures - poste pour déterminer le seuil d'attribution de l'IMP au taux annuel de 2 500 euros. Le SNEP-FSU persiste à dénoncer cette posture, d'autant plus aujourd'hui qu'avec l'imposition de 2 HSA, des heures poste ont été supprimées et que - pour le même nombre d'heures à coordonner, des coordonnateurs ont vu l'indemnisation de leur mission diminuer ! Si, à l'heure actuelle seules les heures postes (EPS+AS) sont prises en compte par l'administration, le SNEP-FSU continue de revendiquer la prise en compte des HSA et appelle les collègues à argumenter en ce sens.
- **Elles renforcent les inégalités !** « *Dans le second degré, public comme privé, les hommes perçoivent en moyenne 27 % (dans le public) à 23 % (dans le privé) de primes de plus que les femmes. En particulier, les hommes ont une plus grande propension à effectuer des heures supplémentaires, percevant, en moyenne tous corps confondus 47 % (dans le public) à 44 % (dans le privé) de rémunérations pour*

*heures supplémentaires de plus que les femmes. Ils exercent également davantage de fonctions rémunératrices » Bilan social du ministère 2019-2020.*

- **Elles atteignent la limite du « travailler plus » !** Un rapport du Sénat (19/11/2019) a montré que nombre d'heures supplémentaires n'étaient pas prises par les personnels. Extraits : « *LE RE COURS AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES SEMBLE ATTEINDRE SES LIMITES le rapporteur pour avis constate que les heures supplémentaires budgétées ne sont pas consommées*. Ainsi, 12,3 millions d'euros de crédits pour les heures supplémentaires n'ont pas été consommés en 2019. D'ailleurs, lors de l'audition du SNP DEN-UNSA, Florence Delannoy, secrétaire générale adjointe, soulignait la difficulté des chefs d'établissements à trouver des professeurs pour assurer ces heures supplémentaires, depuis trois à quatre ans. » En 2019/2020 18 millions avaient été rajoutés en heures supplémentaires, ce sont donc 66 % de cet ajout qui n'a pas été consommé (et donc économisé par le ministère).

#### **Les textes :**

**Le décret 2019-309 du 11/04/2019 portant création d'une seconde heure supplémentaire « non refusable » modifie le décret 2014-2040 du 20/08/2014**

*« Dans l'intérêt du service, les enseignants [...] peuvent être tenus d'effectuer, sauf empêchement pour raison de santé, deux heures supplémentaires hebdomadaire en sus de leur maximum de service. »*

Nous appelons les collègues qui estiment que l'imposition des 2 heures supplémentaires va impacter négativement leur santé à utiliser leur droit (certificat médical). Le SNEP-FSU les soutiendra dans cette démarche. *Voir article spécifique publié dans le bulletin n°988 du SNEP-FSU en bas de note.*

N'hésitez pas à prendre contact avec vos sections départementales et académiques du SNEP-FSU. **Oui transformer des HSA en heures postes c'est possible avec des luttes collectives, cela se déroule tous les ans dans des établissements !**

Rappel : les textes permettent de prendre la coordination en décharge de service (kit DHG), ne pas hésiter à le demander et à argumenter. Rappeler qu'au vu de la charge de travail il ne faut pas imposer des HSA en plus de la coordination.

#### **Exemption des heures supplémentaires circulaire 79-285 du 28/9/1979 :**

*« Je vous rappelle que l'obligation d'assurer les heures supplémentaires d'enseignement est supprimée dans les cas suivants :*

- *Etat de santé attesté par un certificat médical*
- *Exercice de fonctions à temps partiels*
- *Bénéfice d'une décharge de service »*

#### **HSA et temps partiel**

Un décret est paru le 12/10/2021 « *relatif aux Heures supplémentaires effectuées par les enseignants titulaires du 2nd degré autorisés à travailler à temps partiel* ». Si les heures supplémentaires étaient possibles pour ces derniers, cela ne pouvait être que des HSE car le texte rappelait « *pour une période inférieure à une année scolaire* ». Ce décret le supprime en ouvrant la possibilité des HSA, mais le texte rappelle que c'est une démarche volontaire « *à leur demande, des heures complémentaires d'enseignement excédant les maxima des services résultant de la quotité de travail à temps partiel* ». L'imposition d'HSA n'est donc pas permise à l'administration !

Cependant nous savons que des pressions seront faites pour imposer des HSA massivement. Prenez contact avec votre section locale d'établissement et avec le SNEP-FSU pour agir.

## **Certificat médical d'exemption d'HSA : l'administration prête à tout pour imposer ses HSA !**

*Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2019, deux heures supplémentaires peuvent être imposées aux enseignants du second degré en sus de leur maxima de service. En cette rentrée scolaire, avec l'explosion du nombre d'HSA engendrée par les suppressions de postes, la pression sur les enseignants s'est accentuée mettant en difficulté ceux qui ont des problèmes de santé. Cependant l'article 4 du décret 2014-940 du 20 août 2014 précise : « Dans l'intérêt du service, les enseignants .../...peuvent être tenus d'effectuer, sauf empêchement pour raison de santé, deux heures supplémentaires hebdomadaires en sus de leur maximum de service.». C'est donc en toute logique que le nombre d'enseignants d'EPS faisant valoir leur droit en fournissant un certificat médical pour exemption d'HSA a augmenté.*

*Or dans un certain nombre d'académies, l'administration exerce des pressions inacceptables sur ces collègues. Bien sûr, une contre visite par un médecin agréé ou par le médecin du travail peut être diligentée par le rectorat qui doit convoquer l'enseignant, elle aura valeur décisionnelle, elle peut confirmer ou infirmer le certificat médical du médecin traitant. En cas d'infirmerie vous pouvez demander une contre expertise. tout au long de ces procédures restez en lien étroit avec le SNEP-FSU.*

*D'autre part, un chef d'établissement ne peut en aucun cas juger de la recevabilité d'un certificat médical.*

*Au-delà de cet aspect, la spécificité de l'EPS doit être prise en compte par l'administration : pénibilité particulière due à notre métier (déplacements, charges lourdes, vigilance accrue, sollicitation du corps, conditions climatiques, espace de travail). De plus les réformes des retraites successives et la suppression de la CPA (cessation progressive d'activité), très utilisée par les enseignants d'EPS, contraignent les collègues à poursuivre leur activité professionnelle plus longtemps sans aucun aménagement de leur service. L'âge aidant, de nombreux enseignants d'EPS sont dans l'incapacité d'effectuer des heures supplémentaires au risque de se blesser ou de manquer de vigilance. Enfin, la multiplication des postes à complément de service due à l'imposition massive d'HSA, ce alors même que les heures existent dans les établissements scolaires, est incompréhensible et inacceptable pour les enseignants. Ceci se fait au détriment de leur santé et des conditions de travail mais également de la continuité pédagogique avec les élèves.*

*Le SNEP-FSU est intervenu auprès du ministère pour que cessent les pressions exercées sur nos collègues. Une note de la DGRH sera envoyée aux recteurs.*

*[lionel.delbart@snefpsu.net](mailto:lionel.delbart@snefpsu.net), article paru dans le bulletin n°988 du SNEP-FSU*

Nous, membres du Conseil d'Administration, représentants des personnels, parents d'élèves et élèves, souhaitons que notre établissement puisse s'inscrire concrètement dans l'ambitieuse mission humaniste et républicaine de la réussite éducative pour tous. C'est pourquoi nous :

- dénonçons l'insuffisance du volume de la DHG tel qu'il est attribué
- demandons la transformation de X HSA en Heures postes
- demandons la limitation des effectifs par classe, etc...
- demandons une dotation complémentaire, **- préciser-**, pour notre établissement, afin d'engager de réelles améliorations pédagogiques au service de la réussite de tous nos élèves

C'est pourquoi, afin d'obtenir cette dotation, nous voterons contre la répartition de la Dotation Horaire Globale allouée à l'établissement pour préparer la prochaine rentrée.

*Commentaire – Explication de Vote de la DHG :*

Souvent la répartition du chef d'établissement est « la meilleure possible » dans une enveloppe contrainte. C'est un des arguments des chefs d'établissement pour obtenir un vote « POUR ». Mais le vote de la répartition n'est pas un avis sur le « travail réalisé par le chef », mais bien un avis sur le nombre d'heures qu'il y aura par matières (HSA, HP) l'an prochain.

Vous pouvez par exemple expliquer que : « *L'obtention de moyens supplémentaires en postes ou en heures n'est pas possible avec un vote favorable du CA. Le vote entérine démocratiquement l'avis de l'instance décisionnelle de l'établissement\*. Le refus de la DHG et la demande de moyens supplémentaires par le CA dans son ensemble est donc un point d'appui pour le chef d'établissement pour demander plus de moyens dans son dialogue avec la DSDEN.*

*Par contre, nous ne remettons nullement en cause le travail de répartition mais réalisé dans une enveloppe trop faible »*

\*pour un.e élu.e en CTSD (Comité Technique Spécial Départemental) ou CTA (Comité Technique Académique), il est très difficile de revendiquer des créations de postes ou de s'opposer à des suppressions si le CA a émis un vote favorable à la répartition proposée par le chef d'établissement. Faire adopter des vœux par vote aide aussi pour relayer la demande de moyen : ils sont à transmettre au SNEP-FSU.

**Mise au vote du vœu** : si possible, en parler en amont au chef d'établissement (mais ce n'est pas une obligation). Tout vœu concernant l'ordre du jour peut être mis au vote. Pour plus d'infos ici : <https://lesite.snefpsu.fr/agir/agir-dans-letablissement/le-conseil-dadministration/le-vote-du-voeu-au-ca-une-necessite-democratique/>

**Investir dans l'éducation, un enjeu de société !**

Les enseignants avec la section syndicale du Collège / Lycée (nom de l'établissement)

Les Parents d'élèves du Collège / Lycée (nom de l'établissement)

Coordonnées de l'établissement :

Le chapitre premier du code de l'éducation affirme que « **l'éducation est la première priorité nationale** ». Pourtant, suite aux 4 rentrées préparées sous « *la gouvernance Blanquer* » (2018-2021), la situation des établissements du second degré public s'est fortement dégradée : 26 954 élèves en plus mais 7840 enseignant.es en moins (en ETP) et 655 classes supprimées au niveau national<sup>1</sup>...

Pour la rentrée 2022, les dégradations se poursuivent : le gouvernement prévoit la suppression de 440 emplois d'enseignants titulaires !

Nous souhaitons inscrire notre établissement dans la visée de réussite et d'émancipation de tous les élèves. Aujourd'hui, cette ambition semble illusoire avec des classes surchargées (**noter les niveaux**), un manque de dédoublements (autres...).

Dans le cadre de la préparation de la rentrée scolaire 2022 nous tenons à vous informer de la situation de notre établissement situé dans votre *circonscription / commune / département*. (1)

Pour la DHG de notre établissement, à la rentrée 2022, le compte n'y est pas :

- *X Heures postes et Y HSA pour Z Elèves.*
- *Elle est identique / en dégradation ≠ à celle de 2020.*
- *Les HSA sont en augmentation (ou restent en nombre égal),*
- *les effectifs par classes n'évoluent pas (ou qu'à la marge),*
- *il y a toujours des regroupements de classes, de niveau, des collègues affectés sur plusieurs établissements, ....*
- *La mise en place de la réforme du lycée/lycée Pro engendre x regroupements et au final x perte d'heures.*
- *autres*

Nous ne pouvons que dénoncer les décalages entre la réalité des moyens et les ambitions affichées par le code de l'éducation.

Nous demandons : ***lister les revendications***

Les personnels de l'établissement, les parents d'élèves, agiront auprès des autorités départementales et académiques pour obtenir satisfaction dans l'intérêt des générations futures.

Fait à \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_

Signatures

Contact : Nom, mail, téléphone

Copie au Snes et Snep-Fsu

<sup>1</sup> MEN-DGESCO, Bilan de la rentrée scolaire 2020-21, 2<sup>nd</sup> degré public et pour les emplois PLF 2018/2019/2020/2021/2022

Projet de **LETTRE** à :

Député(e), Sénateur (trice), Maire, Conseiller(ère) Départemental(e), Conseiller(ère) Régionale

Les enseignants avec la section syndicale du Collège / Lycée (nom de l'établissement)

Les Parents d'élèves du Collège / Lycée (nom de l'établissement)

Coordonnées de l'établissement :

Objet : préparation de la rentrée 2022

Monsieur / Madame le (la) Député(e), Sénateur (trice),  
Maire, Conseiller(ère) Général(e), Conseiller(ère)  
Régional(e) (1)

Dans le cadre de la préparation de la rentrée scolaire 2022, nous tenons à vous informer de la situation de notre établissement situé dans votre *circonscription / commune / département.* (1)

A la prochaine rentrée, le ministère prévoit la suppression de 440 emplois d'enseignants titulaires (PLF 2022) dans le second degré public. Cela portera, depuis 2018 et le début du quinquennat, le nombre de suppressions d'emploi à 7840 pour une évolution d'effectifs de plus de 20 000 élèves ! Le choix politique de remplacer des postes par des heures supplémentaires est à la fois déconnecté du réel (les enseignant.es travaillent déjà trop) et inefficace (puisque la majorité de ces heures n'est pas consommée in fine). C'est une école de la défaite et de la défiance qui se confirme puisqu'elle provoque et pérennise la dégradation :

- des conditions d'apprentissage des élèves, en gonflant les effectifs des classes : Pour les effectifs en collège, la France est dernière des pays de l'UE membre de l'OCDE (22eme sur 22) avec une moyenne de 25.1 élèves par classe alors que la moyenne de l'UE est à 20.7 dans le rapport OCDE 2021 !
- des conditions de travail des personnels, en cherchant à leurs imposer toujours plus d'heures supplémentaires, au mépris de l'épuisement professionnel des personnels et des jeunes générations se destinant aux métiers de l'éducation mais qui seront en conséquence privées d'emploi.
- La formation des enseignants est sacrifiée pour mettre des étudiants devant les classes en responsabilité complète avant le concours. De plus, l'année de stagiaire se fera désormais à temps plein au lieu d'à mi-temps. C'est un retour 10 ans en arrière en termes de formation des enseignants et une dégradation qui risque de renforcer la crise de recrutement pour les métiers de l'éducation.

Cette baisse de moyens résulte d'une posture idéologique consistant à supprimer des postes de fonctionnaires sur la mandature, ce qui est totalement déconnecté des réalités sociales et sanitaires de notre pays, des ambitions que nous avons pour les élèves, et des engagements du président de la république, qui, le 12 mars 2020, s'adressait solennellement aux Français.es en ces termes : «*Il nous faudra demain tirer les leçons du moment que nous traversons...interroger les faiblesses de nos démocraties. Ce que révèle cette pandémie...c'est que la santé gratuite....notre État-providence ne sont*

*pas des coûts ou des charges, mais des biens précieux, des atouts indispensables...les prochaines semaines et les prochains mois nécessiteront des décisions de rupture en ce sens, je les assumerai ».*

Pour la DHG de notre établissement, à la rentrée 2022, le compte n'y est pas :

- *X Heures postes et Y HSA pour Z Elèves.*
- *Elle est identique / en dégradation ≠ à celle de 2021*
- *Les HSA sont en augmentation (ou restent en nombre égal),*
- *les effectifs par classes n'évoluent pas (ou qu'à la marge),*
- *il y a toujours des regroupements de classes, de niveau, des collègues affectés sur plusieurs établissements, ....*

Nous ne pouvons que dénoncer les décalages entre la réalité des moyens et les ambitions affichées par la loi de refondation de l'école de 2013 qui indique «...élèver le niveau de connaissances, de compétence et de culture de tous les enfants...réduire les inégalités sociales et territoriales, recréer une cohésion nationale ...autour de la promesse républicaine de la réussite éducative pour tous...et permettre une élévation générale du niveau de tous les élèves...». Nous souhaitons que notre établissement aussi puisse s'inscrire concrètement dans cette ambitieuse mission humaniste et républicaine. C'est notre détermination.

C'est pourquoi nous demandons - **lister les revendications de l'établissement-** : postes à créer, classes à ouvrir, dispositifs particuliers (options, dédoublements...), refus des HSA... etc.

Nous vous demandons de soutenir nos revendications et d'intervenir auprès du ministre et du gouvernement pour augmenter l'investissement dans l'éducation\*. Car c'est bien la qualité de l'école, du service public d'éducation qui est en jeu !

Il est urgent de diminuer les effectifs par classe dans notre pays. Les rapports de l'OCDE 2014, 2017 et 2020 montrent que depuis 2000, la taille des classes a baissé en moyenne\*\* dans les pays de l'OCDE ce qui n'est pas le cas de la France (dans le second degré). Les apprentissages au sein de la classe sont déterminants et le nombre d'élèves par classe est donc un fort levier de démocratisation.

Comptant sur votre engagement à nos côtés et votre action, veuillez agréer, Monsieur / Madame le (la) Député(e), Sénateur(trice), Maire, Conseiller(ère) Général(e), Conseiller(ère) Régional(e) (1), l'expression de nos salutations distinguées.

Fait à \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_  
Signatures

(1) ne conserver que la mention utile

\*La dépense intérieure d'éducation a baissé d'un point de PIB depuis 1995 (de 7.7% à 6.6% en 2019), ce qui représente la bagatelle de 26 milliards € de moyens rognés. En 2020 l'évasion fiscale, c'était près de 100 milliards d'Euros. Il est possible d'investir dans l'éducation

\*\*dans le 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement secondaire



## Une EPS de qualité et pas l'alourdissement de la charge de travail !

Nous appelons les équipes EPS à revendiquer les moyens nécessaires à une éducation de qualité, à mettre sur le temps de service les missions supplémentaires, à mettre en avant les besoins réels pour une EPS de qualité.

### Natation

Les équipes fonctionnent souvent avec 3 enseignants pour 2 classes pour faire des groupes. Ne pas hésiter à demander que cela soit pris en compte en heures postes.

### APPN

Compte tenu des effectifs de classe, il ne faut pas hésiter à revendiquer des moyens (3 profs pour 2 classes, co-intervention), etc.

La circulaire « APPN » du 20/4/2017 nous y invite :

« *il convient d'inviter les enseignants à s'engager et à évoluer avec des effectifs d'élèves réduits... par des co-interventions permises au collège (art 7 de l'arrêté du 19 mai 2015). »*

« *ces formations doivent s'appuyer sur des dispositifs d'échanges, de débats et de travaux pratiques permettant de confronter expérience des collègues, retours de terrains et apports extérieurs »/ « gestes professionnels qui devront être régulièrement actualisés dans le cadre de la formation continue, en particulier pour les enseignants ayant besoin d'une formation spécifique, et enseignés dans la formation initiale»*

### Autres APSA

Que cela soit en gymnastique ou dans d'autres activités, la présence de « plus de maîtres que de classe » permet d'améliorer l'enseignement et la réussite de tous les élèves. Partout où c'est possible, mettre en place des groupes à effectifs réduits pour permettre une EPS de qualité.

### Coordination des APSA

Nous continuons à demander que la coordination des APSA puisse être prise en abaissement des maxima de service comme le permet l'article 3 du décret du 20/8/2014 (voir kit « IMP »).

### PSC1

La montée des objectifs de formation en PSC1 du ministère est notée dans l'instruction ministérielle n°2016-103 du 24-8-2016. Former les élèves de 3eme à hauteur de 60 % en 2017/2018, de 70 % en 2018/2019.

De nombreux professeurs d'EPS sont investis dans la formation aux premiers secours. C'est une formation importante. Pourtant, nous voyons depuis la « montée en charge » la difficulté de prendre en charge ces formations en plus du service à temps complet.

C'est pourquoi nous proposons à ceux qui le souhaitent de demander à intégrer cette formation au temps de service en heures postes si possible.

### Lycées Professionnels

Des regroupements de sections s'organisent depuis plusieurs années afin d'économiser des heures. Ces regroupements sont souvent réalisés contre toute logique pédagogique, et l'EPS peut devenir l'une des seules disciplines à fonctionner avec des sections regroupées. Pour permettre une EPS de qualité il faut revendiquer de travailler en section (notre revendication est de ne pas dépasser 24 élèves). Le nombre d'élèves influe sur le temps de pratique de chacun.e. Ce qui est en jeu ce sont les apprentissages, ainsi que l'estime de soi pour nos élèves.

### HSA

Stoppons l'inflation des heures supplémentaires qui masquent les postes, qui créent fatigue et déplacements évitables et qui dégradent la dynamique et le travail collectif des équipes.

## Prendre la coordination EPS en décharge de service

**Pour des raisons multiples (défense d'un poste, éviter un complément de service, pénibilité, choix personnel) vous pouvez demander que la coordination EPS ou de District soit prise en décharge de service.**

Cette possibilité n'est pas dans l'orientation du ministère mais les interventions SNES/SNEP-FSU ont permis d'intégrer dans le décret « fondateur » du 20 août 2014 l'article 3 ci-dessous. C'est un point d'appui. **Il faut en faire la demande au chef d'établissement qui devra ensuite la présenter en CA.**

« Article 3

*Au titre d'une année scolaire, les enseignants mentionnés à l'article 1er du présent décret peuvent, pour répondre à des besoins spécifiques et avec leur accord, exercer des missions particulières soit au sein de leur établissement, soit à l'échelon académique sous l'autorité du recteur de l'académie.*

*Les enseignants exerçant ces missions peuvent bénéficier d'un allègement de leur service d'enseignement attribué sur décision du recteur de l'académie. Lorsque la mission est réalisée au sein de l'établissement, d'affectation de l'enseignant. »*

### 1/Lettre à Mr Le CE

*Dans le cadre de la dotation indemnitaire 2022, après échange avec l'ensemble de l'équipe EPS je donne mon accord pour réaliser la mission « coordination des APSA » dans mon établissement d'affectation et demande à la réaliser en décharge de service conformément à la possibilité indiquée / précisée dans l'article 3 du décret 2014-940 du 20 août 2014.*

### 2/ Demande en CA pour coordo en décharge

*Dans le cadre de la nouvelle dotation indemnitaire, le CA demande à M le Recteur , afin d'assurer la/ les mission(s) « coordination des APSA » de prendre en considération la demande de décharge de service conformément à l'art 3 du décret 2014-940 du 20 août 2014 que M... ..... a déposée auprès de notre CE.*

*Commentaire du SNEP FSU :*

*La coordo en décharge est très rare dans les établissements, notamment du fait de la politique de réduction des moyens (suppression de postes, augmentation des HSA...) . En fonction des intérêts du service (sauver un poste, éviter un CS) n'hésitez pas à faire la demande pour qu'elle soit transmise par le CA au recteur / à la rectrice, seul habilité(e) à accorder cette décharge de service.*

*L'administration a tendance à rejeter les demandes en avançant que la mission de coordination des APSA n'est pas « suffisante » pour obtenir une décharge de service (s'appuyant sur la circulaire du 29/4/2015), alors qu'elle représente un engagement important ! Prenez contact avec le SNEP-FSU pour faire respecter tant la coordination des APSA que le métier.*

**Vote de la DGH : à quelle période ?**  
**Vote sur les postes ou la répartition des heures ?**  
**Ordre du jour : qui décide désormais ?**  
**Vote de vœu au CA : possible ou pas ?**

Pourquoi l'administration repousse-t-elle parfois le vote en Juin ? Que doit-on voter ? Peut-on nous refuser le vote d'un vœu ? Sur quelques situations vécues dans les EPLE et comment y faire face.

**D'abord, un petit mémo-calendrier sur le fonctionnement autour de la DGH**

- 1) **Novembre-Décembre** : le budget de l'Etat est discuté puis adopté par **le parlement (VOTE décisionnel)**.
- 2) **Fin Décembre** : le volume des créations / suppressions d'emplois pour chaque académie est présenté aux organisations syndicales lors du **Comité Technique Ministériel (VOTE consultatif)**.
- 3) **Mi-Janvier** : les Rectorats répartissent leurs enveloppes de moyens aux Dasen et les présentent aux organisations syndicales lors du **Comité Technique Académique (VOTE consultatif)**.
- 4) **Fin Janvier/ Début Février** : les Dasen répartissent leurs enveloppes de moyens aux chef.fes d'établissement et les présentent aux organisations syndicales lors du **Comité Technique Spécial Départemental (VOTE consultatif)**
- 5) **Février/Mars** : le **conseil d'administration** se prononce (en l'amendant ou pas) sur la répartition de la DHG proposée par le chef d'établissement (**VOTE décisionnel car c'est une compétence du CA voir page 3**). Cette répartition aboutit au TRMD (Tableau Récapitulatif des Moyens par Discipline) **qui fait apparaître des besoins, pouvant se traduire par des demandes de l'établissement en créations/suppressions de postes et/ou des compléments de services (reçus ou donnés)**. Le chef d'établissement fait remonter son TRMD au DASEN suite au CA (si celui-ci n'est pas voté, alors c'est le chef d'établissement seul qui en décide).
- 6) **Mars** : les Dasen pré-valident (ou non) les créations/suppressions de postes (et les compléments de services) demandés par les établissements du département et les présentent lors du **CTSD (VOTE consultatif)**
- 7) **Fin Mars-Avril** : les rectorats valident les créations/suppressions de postes (ainsi que les compléments de service) pour toute l'académie et les présentent aux organisations syndicales lors du **CTA (VOTE consultatif)**
- 8) **Avril** : les postes fixes disponibles pour le mouvement (intégrant les créations/suppressions actées par le CTA) sont affichés sur le serveur des mutations (SIAM).
- 9) **Mai** : le mouvement intra-académique se déroule et permet d'affecter les enseignant.es sur ces postes fixes.
- 10) **Fin Juin-début Juillet** : Les derniers ajustements (selon l'évolution des effectifs, des options...) s'opèrent, mais

*Cet extrait du site officiel de l'HI2EF  
 (l'institut de formation des personnels d'encadrement)  
 montre l'enchaînement logique des étapes 5 à 8.*

Dialogue avec l'autorité académique et remontée du TRM

Le chef d'établissement propose à l'autorité académique les ajustements nécessaires pour chaque discipline afin de réduire les écarts entre les besoins (heures d'enseignement nécessaires pour assurer les enseignements obligatoires et les activités liées à ceux-ci) et les apports (ce que les enseignants disponibles sont susceptibles de fournir en tenant compte des ORS, temps partiels, décharges diverses, etc.). Ces ajustements peuvent conduire à différentes conséquences :

- création, neutralisation ou suppression de supports définitifs ou provisoires (blocs de moyens provisoires - BMP). La suppression d'un support définitif entraîne une mesure de carte scolaire si le support n'est pas déjà vacant ;
- création de compléments de services reçus (CSR) ou de compléments de services donnés (CSD) ;
- ajustements des temps partiels éventuels ;
- ajustements des heures supplémentaires année (HSA).

Les propositions de suppressions ou de créations de postes sont examinées par l'autorité académique qui arrête les décisions après avis du comité technique académique (CTA) et prend les mesures adaptées. Cette première phase permet de calibrer le mouvement intra académique des personnels enseignants.

## Ensuite, quelques cas concrets, issus de la vie réelle des établissements

### 1) « La répartition des heures va encore évoluer d'ici fin Juin, en fonction des groupes de langues, des options. La voter en mars ne servirait à rien »

→ Et bien, il est tout simplement question de respect démocratique. Car si la répartition de la DGH n'est pas votée en février/mars (mais seulement en juin), il ne pourra mécaniquement pas y avoir de remontée démocratique du TRMD en mars (le TRMD n'existe pas sans répartition préalable puisqu'il part d'une répartition pour aboutir après aux besoins de chaque discipline). C'est donc le la chef.fe d'établissement qui le fera **SEUL.E** car le **TRMD doit OBLIGATOIUREMENT être remonté à la hiérarchie pour la suite de la procédure.**

Par ailleurs, au-delà du caractère démocratique, il y a au moins deux intérêts pratiques :

- a) Quand le vote s'effectue en Juin, il ne peut plus y avoir de création de poste fixe, car la période des mutations est terminée. On ne pourra dès lors avoir que des personnels provisoires (Tzr, stagiaires), précaires (contractuels), ou malheureusement comme bien trop souvent personne du tout, par manque d'anticipation, de recrutement...
  - b) Quand la Dgh est insuffisante, un vote contre dès le mois de février-mars permet d'acter symboliquement les besoins supplémentaires et laisse du temps à la communauté éducative (personnels, parents...) pour convaincre la hiérarchie d'abonder en conséquence. Quand le vote a lieu fin juin, il est bien plus difficile de mobiliser et les réserves du Dasen sont parfois déjà bien entamées.
- 

### 2) « Rien ne nous oblige réglementairement à voter la répartition de la DGH dès février/mars »

→ Dans le code de l'éducation, il est vrai qu'on ne trouve pas d'injonction précise sur la période du vote. Toutefois, on trouvera un appui juridique dans l'expression du ministère lui-même, qui expliquait en octobre 2010 (en réponse à une procédure du Snes) que « *l'emploi des dotations en heures d'enseignement doit être décidé dans les meilleurs délais car la mise en œuvre du projet d'établissement et des dispositifs spécifiques organisés en amont de la rentrée lui est subordonnée(dédoublement de classe, heures consacrées à différentes formes d'aide pédagogique, au travail encadré des élèves ou à la concertation des professeurs...), l'absence de décision peut ainsi paralyser l'organisation des enseignements et induit le risque, si elle se prolonge, de porter atteinte à la continuité du service public* ».

→ D'autre part, au-delà de l'aspect réglementaire, il en va du respect du cadre démocratique qui exige que la remontée du TRMD à la hiérarchie par le la chef.fe d'établissement (qui a lieu en février-mars) soit l'expression du Conseil d'administration et pas seulement de sa personne.

→ Enfin, comme rien n'interdit non plus de la voter dès février/mars...

---

### 3) « Si on vote en février-mars, on sera bloqué pour réaliser les ajustements nécessaires d'ici juin »

→ L'imagination de certain.es est sans limite. **Rien n'empêche d'opérer des changements par la suite, notamment par un 2<sup>nd</sup> vote fin juin.** Au passage, si on appliquait ce même raisonnement au vote du budget, on ne le voterait qu'en fin d'exercice ! Pour le budget comme pour la DGH, le vote relève du respect du cadre démocratique et est à la fois décisionnel et amendable par la suite.

---

### 4) « De toute façon, le Conseil d'administration ne vote que sur les créations/suppressions de postes, pas sur la ventilation des heures »

→ Sur ce point, les confusions sont fréquentes car les directives ministérielles sont parfois ambiguës. Peut-être aussi que certain.es en abusent... **Sur les créations/suppressions de poste, le CA peut parfaitement soumettre des demandes mais celles-ci restent symboliques, et non exécutoires. C'est le Rectorat qui a compétence décisionnelle sur ce point.**

A voir sur le site officiel de l'HI2EF

Le chef d'établissement peut présenter, s'il y a lieu, les propositions de création et de suppression de postes qui résultent de ces choix, même si celles-ci relèvent de la compétence des autorités académiques.

→ Heureusement, le cadre réglementaire (et c'est bien celui qui fait référence en démocratie) est explicite : [l'article R421-2 du code de l'éducation](#) stipule que **le CA se prononce sur l'emploi de la DGH, son avis étant décisionnel** : « Les collèges, les lycées, les établissements d'éducation spéciale disposent, en matière pédagogique et éducative, d'une autonomie qui porte sur : 1. L'organisation de l'établissement en classe et en groupe d'élèves ainsi que les modalités de répartition des élèves ; 2. L'emploi des dotations en heures d'enseignement et, dans les lycées, d'accompagnement personnalisé mises à la disposition de l'établissement dans le respect des obligations résultant des horaires réglementaires [...] ».

- De plus, [l'article R421-55](#) rappelle quelles délibérations (= votes) relèvent de la compétence du CA :

 Version en vigueur depuis le 01 janvier 2020  
Modifié par Décret n°2019-1554 du 30 décembre 2019 - art. 1

> Article R421-55

Les délibérations du conseil d'administration portant sur le contenu ou l'organisation de l'action éducatrice dont le caractère exécutoire est, en application du II de [l'article L. 421-14](#), subordonné à leur transmission au recteur d'académie sont celles relatives :

1° Au règlement intérieur de l'établissement ;

2° A l'**organisation de la structure pédagogique** ;

3° A l'emploi de la dotation horaire globalisée ;

4° A l'organisation du temps scolaire ;

5° Au projet d'établissement.

Ces délibérations deviennent exécutoires quinze jours après leur transmission.

5) « *J'ai entendu votre demande de modifier l'ordre du jour mais, conformément au décret du 20/12/2020, c'est désormais le chef d'établissement qui fixe l'ordre du jour et j'ai décidé de traiter la DGH à un moment plus opportun, en juin* »

→ Tout d'abord, les motifs évoqués dans ce décret étaient « *de simplifier le fonctionnement du CA* », pas d'en réduire le caractère démocratique en permettant au chef d'établissement de décider seul...

De plus, le courrier de la Dgesco envoyé à tous les personnels de direction début novembre 2021, rappelle que « *Toute question proposée à la majorité des membres du conseil d'administration peut être inscrite à l'ordre du jour...* ».

**Aussi, il est tout à fait possible d'amender l'ordre du jour fixé par le la chef.fe d'établissement. Cela nécessitera, si le la chef.fe d'établissement s'y oppose, qu'il y ait un vote majoritaire, mais cela reste tout à fait réglementaire.**

6) « *Nous pouvons joindre le vœu au procès-verbal du CA, mais nous ne pouvons pas le soumettre au vote car ce n'est pas l'objet du CA* »

→ Pour des raisons diverses et variées, il peut arriver qu'un.e chef.fe d'établissement refuse de mettre au vote un vœu proposé par les personnels et/ou les parents d'élèves. Or, comme le rappelle d'ailleurs le DGESCO, « **Le conseil d'administration peut, à son initiative, adopter tous vœux sur les questions intéressant la vie de l'établissement** ». Tout refus s'apparente donc à un abus d'autorité et devra être consigné sur le procès-verbal du CA afin de pouvoir saisir par la suite l'autorité supérieure et faire reconnaître la faute.

Pour les vœux au CA : [plus de détails et exemples ici](#)

*Envoyé aux personnels de direction le 09/11/2021*

Mesdames les cheffes d'établissement, Messieurs les chefs d'établissement,

Le [décret n° 2020-1632 du 21 décembre 2020 portant diverses mesures de simplification dans le domaine de l'éducation](#) améliore le pilotage des établissements publics locaux d'enseignement (EPL) en simplifiant le fonctionnement de la commission permanente (CP) et du conseil d'administration (CA). Ces modifications permettent :

- d'une part, de recentrer la commission permanente sur sa fonction de délégataire du conseil d'administration (1) ;
- d'autre part, d'alléger le fonctionnement de ce dernier (2).

Ces dispositions entrent en vigueur à compter du renouvellement des conseils d'administration des établissements en 2021.

Toute question proposée à la majorité des membres du conseil d'administration peut être inscrite à l'ordre du jour, sous réserve du respect des dispositions concernant l'instruction préalable d'une question par une autre instance. Le conseil d'administration peut, à son initiative, adopter tous vœux sur les questions intéressant la vie de l'établissement ([Art. R. 421-23](#)). En cas de désaccord persistant avec les membres du CA sur l'inscription d'un point à l'ordre du jour, le conseil d'administration peut être réuni en séance extraordinaire à la demande de la moitié au moins de ses membres sur un ordre du jour déterminé ([Art. R. 421-25](#)).

Le [décret n° 2020-1633 du 21 décembre 2020](#) relatif au même objet étend les dispositions précitées aux établissements d'Etat, aux lycées municipaux et départementaux et au lycée Comte-de-Foix en Principauté d'Andorre.

En cas de difficultés dans la mise en œuvre de ces modifications réglementaires, vous avez la possibilité de solliciter vos correspondants académiques en charge de l'aide et du conseil aux EPL (selon les organisations : service juridique, contrôle de légalité, ou réseau Rconseil).

Je vous remercie de l'attention que vous porterez à ce message.

Cordialement,

Édouard GEFFRAY  
Directeur général de l'enseignement scolaire





Les enseignants du Collège / Lycée (nom de l'établissement).....

à M. le Recteur de l'Académie de

Adresse :

S/C M., Mme le Principal /Proviseur

**Objet** : préparation de la rentrée scolaire 2022

Madame / Monsieur le (la) Recteur (Rectrice)

La prochaine rentrée doit se faire dans d'autres conditions !

Dans notre établissement, la préparation de la rentrée 2022 s'effectuera avec trop d'heures supplémentaires année (HSA) pour permettre un enseignement de qualité. Contrairement aux annonces du gouvernement, les HSA ne peuvent pas remplacer les emplois : elles dégradent les conditions de travail des personnels, pèsent sur leur santé, réduisent le nombre d'adultes dans les établissements, dégradent le service rendu aux usagers et accentuent le chômage. De plus, ce volume HSA risque de générer des suppressions, des partages de postes dans notre établissement.

Loin de répondre à nos légitimes revendications de revalorisation (notre pouvoir d'achat n'a cessé de se dégrader) et d'allégement de la charge de travail (pour mieux permettre la réussite de tous les élèves), les HSA alourdissent nos services et masquent les besoins de recrutement.

Aussi, attachés à la qualité du service d'enseignement dû aux élèves, nous avons l'honneur de vous informer de notre refus d'effectuer les HSA dans notre discipline ainsi que de notre demande de transformation de ces HSA en Heures Postes.

Dans notre établissement..... nous demandons un BMP de XH...

Soyez assuré (e) Monsieur/Madame le Recteur, de notre attachement au service public d'éducation et à la réussite de tous nos élèves.

Nom, prénom	discipline	signature	Nom, prénom	discipline	signature

"Rappel du décret n°2014-940 du 20 août 2014, modifié par le décret n° 2019-309 du 11 avril 2019 :

Article 4-III : « Dans l'intérêt du service... les enseignants... peuvent être tenus d'effectuer, sauf empêchement pour raison de santé, deux heures supplémentaires en sus de leur maximum de service ».

## **Projet de vœu pour un plan de recrutement pour l'Education (demander sa mise au vote)**

### **pour le CA DHG de Janvier Février 2021**

**Plan d'urgence pour l'Ecole : recruter massivement !**

Les membres du CA du (NOTER ETABLISSEMENT) sont attachés à une Ecole Publique Républicaine qui vise la réussite de tous les élèves. C'est pourquoi nous dénonçons le manque de moyens alloués à notre établissement dans la Dotation Globale Horaire qui ne permettra pas de mettre en place les conditions de la réussite de tous (**ex : classes trop chargées, suppression de poste, HSA...**). C'est pourquoi nous souhaitons la mise en place d'un plan massif de recrutement d'enseignant.es pour permettre:

- La limitation du nombre d'élèves par classe qui est un élément central pour permettre à tous les élèves de réussir.
- D'assurer la continuité du service public aujourd'hui mise à mal. Il faut recruter des Titulaires Remplaçants dans toutes les disciplines
- De renforcer les équipes éducatives et la présence d'enseignant.es dans les établissements alors qu'aujourd'hui la multiplication des Heures supplémentaires vise à détruire les postes et réduire la présence humaine dans les établissements.
- De résorber la précarité et permettre un plan de titularisation pour les agent.es contractuel.les
- un enseignement de qualité et donner du temps aux élèves pour apprendre (alors que les dernières réformes : collège, Lycée, voie professionnelle n'ont fait que baisser les temps d'apprentissages)
- une formation initiale de qualité et ne pas placer directement les stagiaires à temps plein et les étudiants en responsabilité de classe pour pallier au manque d'emplois.

Pour le second degré, au niveau national, il faudrait à minima 50 000 postes d'enseignant.es supplémentaires pour retrouver le taux d'encadrement de 2016. Dans le second degré, depuis le début du quinquennat, ce sont au total 7840 emplois qui ont été supprimés alors que les effectifs sont en hausse de plus de 25 000 élèves.

Des recrutements doivent aussi se réaliser pour:

- La vie scolaire (CPE, AED)
- L'accompagnement des élèves à besoins éducatifs particuliers (AESH)
- Les personnels administratifs et médicaux (médecins, infirmier.es...)

Ce plan de recrutement doit être planifié et prendre en compte une revalorisation des métiers de l'éducation qui sont de moins en moins attractifs (salaires, conditions de travail..). Recruter dans les métiers de l'éducation, c'est construire un meilleur avenir pour chaque élève scolarisé, mais aussi permettre de l'emploi pour les jeunes en formation.

**Mise au vote du vœu :** si possible, en parler en amont au chef d'établissement (mais ce n'est pas une obligation). Tout vœu concernant l'ordre du jour peut être mis au vote. Pour plus d'infos ici :

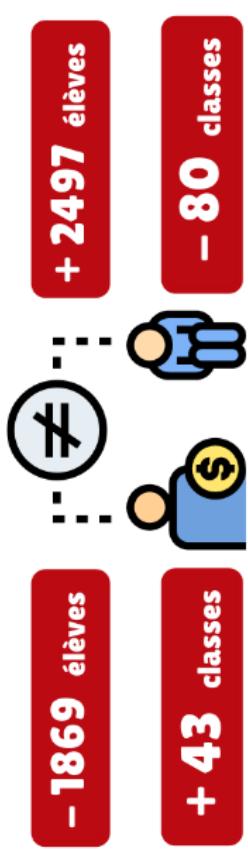
<https://lesite.snefsu.fr/agir/agir-dans-letablissement/le-conseil-dadministration/le-vote-du-voeu-au-ca-une-necessite-democratique/>



# BLANQUER FAIT DE BEAUX DISCOURS SUR L'ÉGALITÉ, MAIS DANS LES ACTES...

## Rentrée 2017 à 2021 ÉLÈVES DE CPGE

Sources : Digesco, bilan du 2nd degré public



**60%** des élèves en Prépa sont enfants de cadres, chefs d'entreprises...

Sources : Observatoire des inégalités, 2017

**SUPPRESSIONS DE POSTES DANS LE SECONDAIRE PUBLIC VOYEZ COMME LES ÉLÈVES ONT ÉTÉ CHOYÉ·ES !**

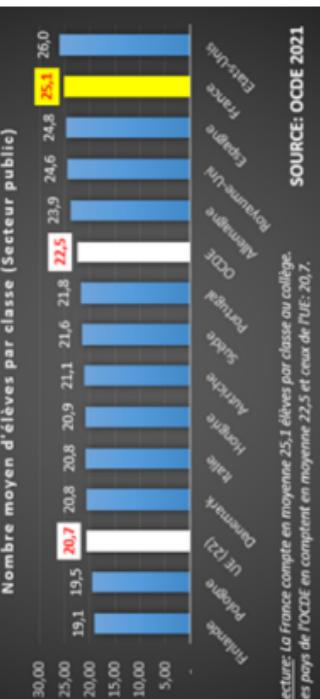


J.M. BLANQUER  
FRANCE INTER, 02/03/2021

"Budgétirement, depuis 4 ans,  
c'est sur le 1er degré que j'ai mis  
le plus de postes. Est-ce que c'est  
au détriment du 2nd degré? Non"



**2018 ET 2022  
ENTRE**



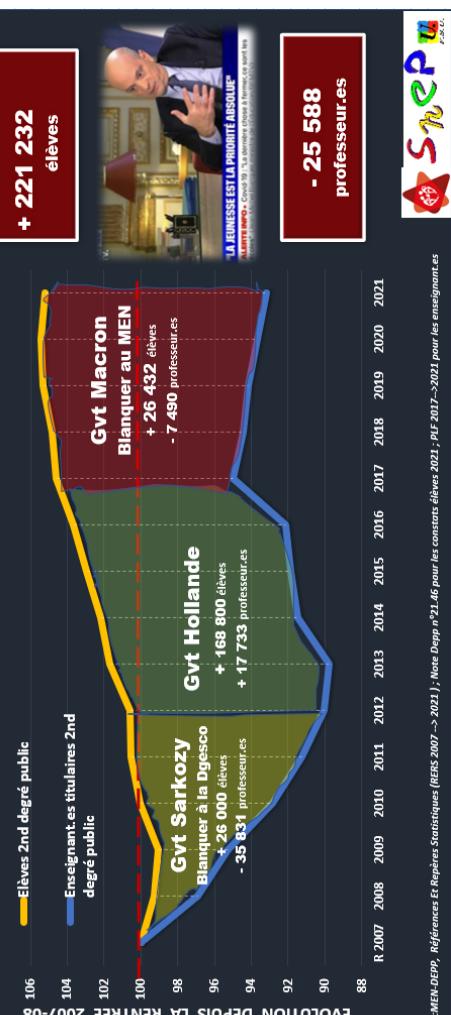
**ENSEIGNEMENT SECONDAIRE PUBLIC 2017 - 2021  
J.-M. BLANQUER EN HAUT DU PODIUM...  
1**

"CE QUI GUIDE MON ACTION, C'EST LE BIEN-ÊTRE DES ÉLÈVES"  
SUR LES 22 PAYS DE L'UE !



**DEPUIS 2020,  
LA FRANCE OCCUPE  
LA DERNIÈRE PLACE POUR  
LE NOMBRE D'ÉLÈVES PAR  
CLASSE EN COLLÈGE**

Evolution des effectifs élèves et enseignant·es titulaires de toutes disciplines dans le 2nd degré public **2007-2021**  
(base : 100 en 2007, prévisions MEF pour rentrée 2021)



Sources : MEN-DEP, Références Et Repères Statistiques (INRS 2007 → 2021) ; Note Dep 2017-2021 pour les données élèves 2021 ; PUF 2017-2021 pour les enseignant·es 2021 ; Note Dep n°21.15 pour les données élèves 2021 ; Note Dep 2017-2021 pour les enseignants 2021

Source : OCDE, regards sur l'éducation, 2021

Source : DGESCO, Bilan des rentrée 2nd degré public (2017 à 2021)

Sources : schémas d'emplois du programme 2nd degré public - 2018 à 2022 (Gouvernement)

SOURCE : OCDE 2021

Lecture : La France compte en moyenne 25,1 élèves par classe au collège. Les pays de l'OCDE en comptent en moyenne 23,5 et ceux de l'UE, 20,7.