**Proposition de déclaration au Conseil d’administration**

Une image contenant clipart

Description générée automatiquementTrame non exhaustive à modifier/ amender

Le conseil d’administration va étudier la répartition de la Dotation Horaire Globale pour la rentrée 2025. C’est un moment important. Les moyens horaires de l’établissement permettront de créer des classes, des doublements et de ces derniers dépendront les conditions d’apprentissages des élèves (leur possible réussite ou non) et les conditions de travail des personnels.

En tant qu’enseignant.es, 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 elle s’en donne les moyens. L’éducation doit être une priorité.

La préparation de rentrée 2025 est inédite car elle se réalise sans Projet de Loi de Finance (PLF), mais avec une loi spéciale qui permet à l’Etat de fonctionner en reprenant le PLF 2024. Le PLF 2025 est en cours de construction et sera sans doute voté courant Février ou Mars.

Ainsi, pour viser la réussite de tous.tes les élèves et permettre aux parlementaires de construire un PLF sérieux qui réponde aux besoins du système éducatif, il apparait indispensable de faire état des besoins dans notre établissement. Avec l’ensemble des remontées des établissements, les parlementaires pourront construire un budget qui réponde aux enjeux éducatifs de la nation.

C’est dans cette posture que nous abordons l’étude de la DHG et mettrons notre expertise professionnelle pour élaborer une DHG visant la réussite de tous.tes.

**Stopper les suppressions de postes et recruter massivement**

Le PLF 2025 du gouvernement Barnier prévoyait 4000 suppressions de postes pour l’école (dont 385 pour le 2nd degré). Pour le second degré, cela s’ajoutait aux 8 865 suppressions de postes depuis 2017 (pour une hausse de 7 441 élèves de plus).

Ce manque de recrutement entraine des difficultés pour assurer la continuité du service public d’éducation. Ainsi, à la rentrée 2024, il manquait au moins un.e enseignant.e dans 56% des collèges et lycées en France (enquête du SNES-FSU).

De plus, la France est le pays d’Europe où le nombre d’élèves par classe est le plus élevé (en primaire et dans le secondaire). Dans les collèges, la moyenne des pays de l’Union Européenne est de 20,7 élèves par classe, en France cette moyenne est de 25,3\*. L’évolution entre 2005 et 2022 du nombre d’élève par classe est aussi impressionnante comparée aux autres pays. Quand en moyenne les effectifs par classe baissent de 6,3% dans les pays de l’OCDE, ou de 8,4% dans les pays de l’Union européenne en France c’est une hausse de 5,7% qui était enregistrée !

Pour une Ecole Publique de qualité, il faut donc recruter massivement. Et pour cela améliorer les conditions de travail et les salaires des personnels.

**Les richesses existent pour une Ecole et des Services Publics de qualité**

Aujourd’hui, notre pays ne fait pas le choix de l’investissement dans le service public d’éducation. En effet, la dépense intérieure d’éducation (DIE) ne représente que 6,7% du PIB pour 2023\*\*, quand elle était de 7,8% en 1995. Si la DIE était identique en pourcentage, cela représenterait 28 milliards d’euros de plus, soit l’équivalent de 45% du budget du ministère de l’Education Nationale pour 2025 (63 milliards).

De plus, les richesses s’accumulent en « haut de la pyramide » et doivent être mieux réparties pour de meilleurs services pour tous.tes. Ainsi les 500 familles les plus riches de France ont accumulé **1 228 milliards d’euros** en 2024 \*\*\*. Cela représente 44% du PIB. En 1996, leurs richesses représentaient 6% du PIB et en 2017 25%. La France est en 2023 championne d’Europe du versement des dividendes.

Le service public d’éducation, pour qu’il soit de qualité, nécessite de réels moyens. C’est le rôle du Conseil d’Administration de faire remonter ses besoins pour que les parlementaires s’en saisissent et soutiennent l’importance d’avoir des recettes supplémentaires pour développer nos services publics.

**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.

**Choc des savoirs**

Nous exprimons notre rejet du choc des savoirs et du développement de l’école du tri social. L’école doit former les citoyen.nes de demain. Il faut abaisser le nombre d’élèves par classe, créer des dédoublements : un nombre réduit d’élèves est une des conditions de leur réussite dans leurs apprentissages. Nous continuons à demander le retrait du choc des savoirs et l’arrêt des groupes de niveaux. Le Conseil d’Etat a annulé l’arrêté du 15 mars 2024 les instituant et a rappelé que la répartition des élèves en classe et groupes relève bien de la compétence du Conseil d’Administration comme le rappelle le code de l’Education.

**Pacte**

Nous continuons à dénoncer la mise en place du Pacte. En effet, les missions qu’il recouvre (devoir fait, remplacement…) étaient et demeurent rémunérables en heures supplémentaires. De plus, le Pacte a mis en avant le besoin de remplacement de courte durée, alors que le problème majeur du système éducatif est bien le remplacement de moyenne et longue durée. Ce sont les suppressions massives de postes de TZR qui ont entrainé cet état de fait. Aucune heure d’enseignement ne doit passer en Pacte. Le Pacte reste massivement rejeté par les personnels : à la rentrée 2024, 76% des enseignant.es du 2Nd degré n’ont pas signé le Pacte (SNES-FSU).

**La DHG**

Dans notre établissement, la DHG pour la rentrée 2025 compte :

* X heures postes et Y HSA pour Z élèves (calculer le H/E et son évolution / plusieurs année)
* Elle est identique / en dégradation / à celle de 2025
* 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.tes et nous nous opposerons à (en fonction du contexte) :

* des effectifs par classe ou groupes trop chargés
* la multiplication des postes à compléments de service
* la hausse de la précarité
* l’imposition d’heures supplémentaires
* l’imposition d’heures supplémentaires qui masquent les recrutements nécessaires
* la baisse des dispositifs de soutien et d’approfondissements
* La mise en place de groupes de niveaux facteurs de creusement des inégalités…

C’est pourquoi, notre établissement demande x heures de plus pour permettre de créer (classes, dédoublements...) ainsi que la transformation de y HSA en heures postes pour améliorer les conditions de travail.

\*OCDE 2024 sur des données de 2022

\*\* portrait social de l’INSEE, dépenses d’éducation, Novembre 2024

\*\*\* Revue Challenges n°839, juillet 2024