



SNEP



Kit DHG pour agir



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

Maj au 16 janvier 2026

« SAVOIR, C'EST POUVOIR »

p1 : Sommaire

Le Kit DHG ARGUMENTAIRES

P 2 - Trame argumentaire d'alerte sur l'école publique (2p)

P 4 - Face aux réformes structurelles, porter le « tous.les éducatibles » (2p)

P 6 - Taille des classes, réussite scolaire et évolution des effectifs (2p)

P 8 - Baisse relative de 26 Mds€ sur la Dépense intérieure d'Éducation (1p)

P 9 - Heures supplémentaires, emploi et conditions de travail (2p)

Le Kit DHG OUTILS

P 11 - Projet de vœu en CA (2p)

P 13 - Explication de Vote (1p)

P 14 - Projet communiqué de presse (1p)

P 15 - Projet de lettre aux parlementaires (1p)

P 16 - Pour une EPS de qualité (1p)

P 17 - Coordo en décharge (1p)

P 18 - Vote de la DHG et calendrier (3p)

P 21 - Lettre de refus des HSA (1p)

P 22 - Modèle de demande d'heure d'info syndicale (1p)

Au format
modifiables, à
télécharger

[Trame argu](#)

[Vœu CA](#)

[Presse
Elu.es](#)

[Refus Hsa
His](#)

Format IMAGES, VIDEO OU TABLEUR :

[Diaporama interactif sur la réglementation du CA \(22p\)](#) →



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



[Explication de la DHG en vidéo](#) →



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



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



[DOSSIER EMPLOI \(16p\) avec données de l'OCDE, la DEPP et de la recherche](#) →





(cette trame est construite le 10/01/2026, au vu du contexte économique de « loi spéciale », elle pourra être actualisée)

DHG : lancer l'alerte sur l'état de l'Ecole Publique !

Le conseil d'administration va étudier la répartition de la Dotation Horaire Globale (DHG) pour la rentrée 2026. Les moyens horaires de l'établissement permettront d'aller vers la réussite des élèves et l'amélioration des conditions de travail, ou vers des dégradations. Aujourd'hui, l'heure est à un investissement massif pour l'éducation.

L'école est un lieu qui permet de développer la liberté, l'égalité, la fraternité et la laïcité. L'éducation doit être une priorité pour aller vers un monde de paix et de respect du droit, notamment quand au niveau mondial la « loi du plus fort » prime sur le droit international.

La préparation de rentrée 2026 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 2025. Le PLF 2026 est en cours de construction et sera sans doute adopté courant Février ou Mars. Ainsi, pour permettre aux parlementaires de construire un PLF qui réponde aux besoins du système éducatif, il est 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.

L'école publique a été mise à genoux : il faut un investissement massif dans l'Education !

Depuis 2007, les dégradations de l'Ecole Publique s'enchainent et entraînent une baisse de la qualité du Service Public d'Education, une usure des personnels, l'école publique craque, ainsi que ses personnels, quelques exemples non exhaustifs :

Suppressions massives de postes de titulaires (depuis 2007 : 32 430 enseignant.es titulaires de moins pour 197 244 élèves de plus ; depuis 2017 ce sont – 14 332 titulaires pour + 2 444 élèves), nombre d'élèves moyen par classe le plus haut d'Europe, recours aux non titulaires qui a plus que doublé (passage de 11 à 25% au sein du MEN, de 4,1 à 11,4% pour les enseignant.es), chute du pouvoir d'achat par le gel du point d'indice, management demandant de « travailler plus » et réformes menées contre l'avis des personnels...Tout cela détruit le Service Public et ses personnels. Evidemment, de moins en moins d'étudiant.es se dirigent vers les métiers de l'éducation ! Le nombre de départs (démissions et ruptures conventionnelles) d'enseignant.es en poste dans le secteur public a été multiplié par 6,8 (de 364 à 2 366 !) entre 2008 et 2024. La Cour de comptes (déc 2025) analyse entre les rentrées 2008 et 2023 une augmentation des congés de maladie de 41,3% et des temps partiels thérapeutiques de 250% ! Les dégradations opérées depuis des années sont insupportables et l'école française reste l'une des plus inégalitaires de l'OCDE. Nous enseignant.es, lançons l'alerte, et appelons à investir dans l'avenir et ne pas laisser s'effondrer l'école publique.

Baisser les effectifs par classe : un enjeu essentiel !

La France est le pays d'Europe où le nombre d'élèves par classe est le plus élevé de l'OCDE (que ce soit en primaire et dans le secondaire). Dans les collèges, la moyenne des pays de l'Union Européenne est de 20,9 élèves par classe, en France cette moyenne est de 25,4*.

Pour permettre la réussite de tous les élèves, une inclusion dans de meilleures conditions, la baisse des effectifs par classe est une urgence et la prévision de 4000 suppressions de postes dans le PLF 2026 est une aberration, la baisse démographique prévue doit permettre un abaissement des effectifs par classe.

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 6,8% du PIB pour 2024**, quand elle était de 7,8% en 1995. Si la DIE était identique en pourcentage, cela représenterait 29 milliards d'euros de plus, soit l'équivalent de 40% du budget du ministère de l'Education Nationale pour 2025 (64,5 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 **1 128 milliards d'euros** en 2025 ***. Cela représente 42% du PIB., alors qu'en 1996, leurs richesses représentaient 6% du PIB (en 2017 25%). La France reste en 2025 championne d'Europe du versement des dividendes. Que ce soit pour l'Ecole, ou d'autres enjeux d'avenir, la taxe Zucman, pour permettre la contribution des grandes fortunes qui accaparent les richesses de notre pays est une urgence vitale.

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 et dégradent le service rendu aux usagers.

Choc des savoirs

Créé en 2024 par G. Attal contre l'avis d'une large majorité de la communauté éducative, les groupes de niveaux ne devraient plus être obligatoire à la rentrée 2026. Le Conseil Supérieur de l'Education doit étudier mi-janvier des projets de décrets en ce sens. Il aura fallu la mobilisation large de la communauté éducative pour que ces groupes de niveaux renforçant les inégalités et le tri social ne soient plus imposés. Nous ferons des propositions pour assurer la réussite de tous et toutes en Français, Mathématiques et toutes les matières. Afin de récupérer des moyens, une heure de technologie avait été supprimée en 6eme, nous demandons son rétablissement.

Pacte

Nous continuons à dénoncer la mise en place du Pacte. En effet, les missions qu'il recouvre (devoir fait, remplacement...) peuvent être rémunérées 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 depuis le gouvernement Sarkozy qui ont entraîné cet état de fait.

La DHG

Dans notre établissement, la DHG pour la rentrée 2026 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 2025 sur des données de 2022

** portrait social de l'INSEE, dépenses d'éducation, Novembre 2025

*** Revue Challenges n°883, juillet 2025



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

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

Réformes structurelles de l'école utilitariste

Nous l'affirmons : tous.tes 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) ainsi que la loi de l'école de la confiance de JM Blanquer qui recentre l'école sur les « savoirs fondamentaux » pour tous.tes. En outre, le « choc de savoirs » vise à trier les élèves et faire en sorte que les élèves les plus performant.es « s'envolent » (dixit G. Attal) : autrement dit, créer une école du tri social encore plus inégalitaire qu'elle ne l'est actuellement.

L'étude PISA 2022 montre que l'école française est une école fortement marquée par le déterminisme social. Déjà championne des inégalités sociales lors des précédentes études PISA, la France n'a pas progressé et se situe dans le groupe des pays les plus inégalitaires : *« Les inégalités demeurent à un niveau très élevé : la France a 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... »*.

Alors se mettent en œuvre les techniques néolibérales macronistes : se baser sur un constat pour justifier de la mise en place d'un nouveau plan éducatif (Choc des Savoirs, G.ATTAL : continuité de la réforme BLANQUER), qui aggravera le constat, en l'occurrence celui du renforcement des inégalités : séparer dès la 6^e les enfants dans des groupes de niveau revient non seulement à stigmatiser certain.es, mais aussi à s'asseoir sur un consensus scientifique qui insiste sur la nécessaire mixité scolaire. In fine, le Choc des Savoirs, c'est la continuité d'une réforme structurelle de l'Ecole que A-C LANG (députée LREM) dépeint très bien dans une tribune à *Le Monde* en 2022 (1). Construire un collège primarisé inculquant des savoirs basiques où seul.es les élèves dont le milieu social sera favorable à la continuité des études accéderont à un Lycée préparant les études supérieures.

En 2026, le caractère obligatoire des groupes de niveaux devrait être supprimé (de l'annonce publique du Ministre, mais cela reste à confirmer par un changement dans les textes réglementaires).

D'une DHG qui installe le renoncement...

Dès lors, avec cette logique à l'œuvre depuis une bonne trentaine d'année, comment réduire le coût de la massification de l'Ecole, qui plus est, à visée émancipatrice ? Premièrement par un mécanisme mathématique. Depuis 1986, avec l'instauration de la DHG, 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.tes 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 21 pour les pays de l'UE, de 25,9 en France !

Ensuite, de nombreuses réformes ont réduit le temps scolaire pour les élèves (voie professionnelle, LGT, collège) : voir illustration en fin de document.

Ces mécanismes, toujours présentés pour « faire réussir les élèves », ont entraîné la baisse d'investissement dans le système éducatif. Si la dépense intérieure d'éducation est depuis 40 ans en croissance brute, son évolution ne suit pas celle du PIB. La dépense intérieure d'éducation (DIE), représente en 2024 6,8% du PIB. Elle représentait 7,8% en 1995. Si le % de la dépense était le même qu'en 1995, 29 milliards d'euros pourraient être alloués au budget de l'EN (soit 40% de son budget actuel). 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.

... à 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 élu.es. C'est pourquoi nous vous appelons à :

- Faire barrage à toute DHG qui ne garantirait pas à la fois la réussite de tous.tes et de bonnes conditions de travail.
- Proposer un « DHG alternative » qui permet cette réussite de tous.tes (création de classes, dédoublements, co-intervention, etc...) en demandant les heures qu'il faut pour cela.

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 !

(1) https://www.lemonde.fr/idees/article/2022/02/21/anne-christine-lang-la-reforme-du-college-est-un-enjeu-de-societe-majeur_6114567_3232.html

DES RÉFORMES AU NOM DE "LA RÉUSSITE DES ÉLÈVES" MAIS EN LEUR SUPPRIMANT TOUJOURS + D'HEURES...

RÉFORMES DU COLLÈGE (RENTRÉES 2016 ET 2024)



2016 = suppression pour tous.tes les élèves d'au moins 162h d'enseignement sur la scolarité au collège.

2024 = perte de 36h d'enseignement, via la suppression de la remédiation 6è (qui avait pourtant servi à justifier l'arrêt de la technologie en 6è à la rentrée 2023)

- 198 h

LYCÉE GNAL ET TECHNOLOGIQUE (2019 ET 2023)

- 269 h

2019 = suppression pour tous.tes les lycéen.nes d'au moins 216h de cours sur le lycée: - 2h hebdo/niveau : 26h30 au lieu de 28h30 en 2nde et 28h au lieu de 30h en 1ère et Terminale.

2023 = -53h de cours (2 sem) lié au stage imposé en 2nde.



LYCÉE PROFESSIONNEL (2019, 2024)

- **2019** = - 294 à -380h de format° sur le cursus (Production/Services).
Dont - 95h pour les enseignements généraux avec - 11% en Français/H-G/Education civique, -16% en Maths/sciences et - 6,25% en EPS.

- **2024** = - 170h d'enseignement sur le cursus (*parcours en Y*, etc...)

- Sans compter la suppression d'1 an de cours depuis 2009, le bac pro passant de 4 en 3 ans.

- 464h

- 550h



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

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.e 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 réalistes 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.e 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 permettrait 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 ».

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1906182

Bénéfice social de la diminution de la taille des classes en primaire et dans le secondaire

(M.FAJEAU, J.GRENE, E.LAVEISSIERE, O.LEONETTI mai 2025):

<https://cae-eco.fr/static/pdf/focus-113-taille-classes-250514.pdf>

Cette étude cible l'efficacité de cette mesure par rapport à la dépense publique. A partir d'un indice basé sur la mesure de la rentabilité sociale d'une politique publique, les chercheurs montrent que la diminution des effectifs permet un « retour sur investissement » dans le sens où l'amélioration des compétences scolaires qui en découle, entraîne un meilleur salaire, donc plus de cotisations sociales, plus de bien être, une meilleure insertion dans la société. « La réduction de la taille des classes apparaît ainsi comme une politique à forte rentabilité sociale, en particulier dans le premier degré. »



ÉVOLUTION DEPUIS LES ANNÉES 2005

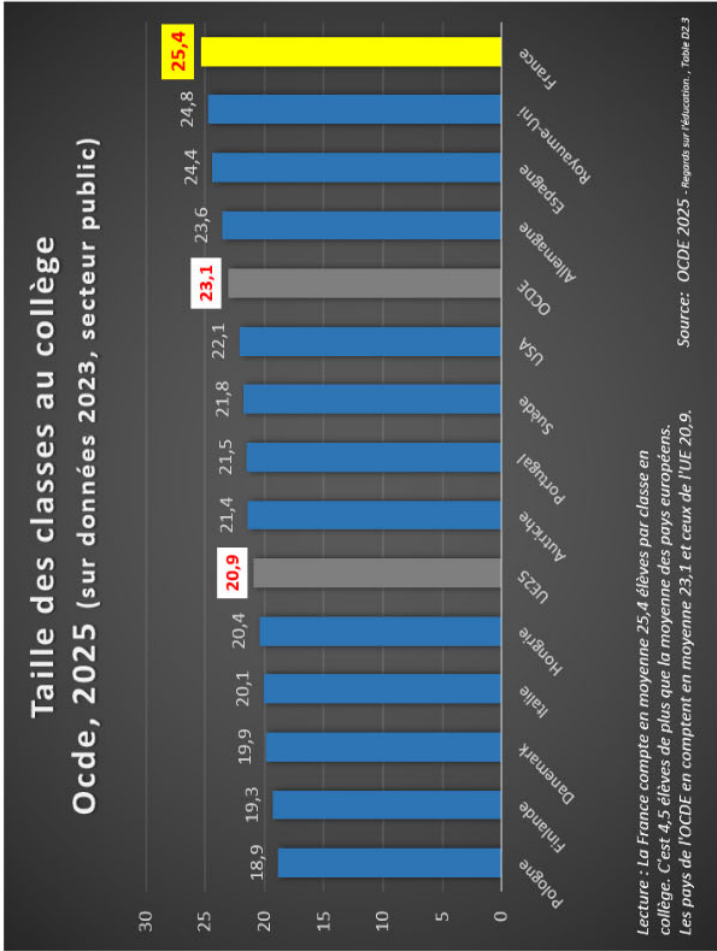
	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Collège	24,1	24,1	24,2	24,6	24,8	24,8	24,8	24,9	24,9	25	25,1	25,3	25,4	25,3	25,5	25,4	25,8*
Lycée GT	28,4	28,4	28,5	29,2	29,7	29,8	29,9	30	30,1	30,1	30	30,3	30,7	30,7	30,6	30,6	30,1
Lycée Pro	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	18,2	18,4	18,5

Sources : CSA Ministériel de l'EN décembre 2025, DEPP, OCDE, RERS 2025

* hors SEGPA,

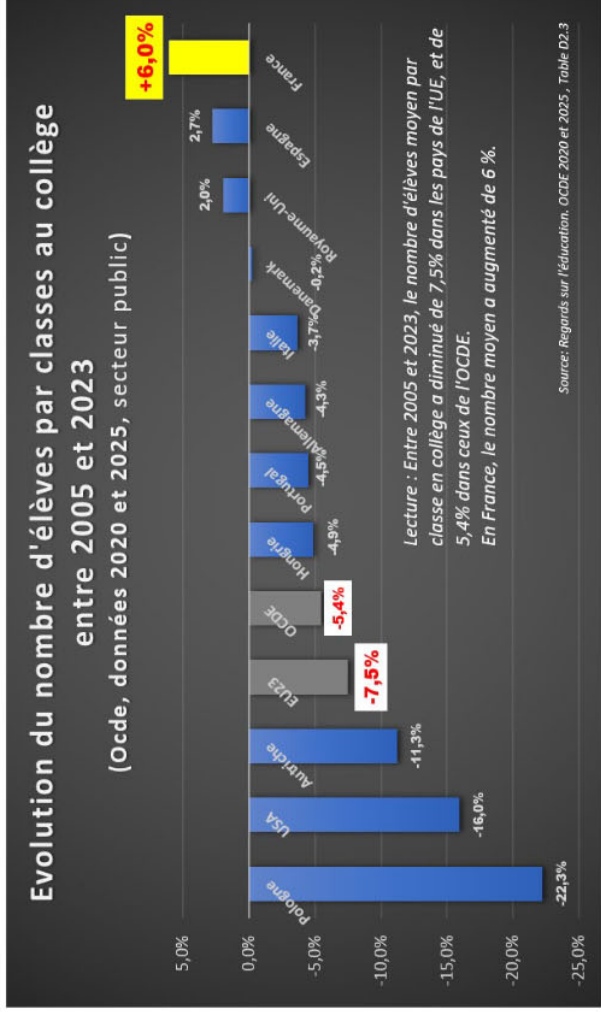
DES CLASSES FRANÇAISES PARMi LES PLUS CHARGÉES DU MONDE EN COLLEGE (établissements publics)

→ La France affiche 4,5 élèves de plus par classe en collège par rapport à la moyenne des pays européens (25,4 versus 20,9).



UNE ÉVOLUTION EN FRANCE CONTRAIRE A LA TENDANCE MONDIALE

L'indicateur OCDE (D2.1: *average classe size*) révèle qu'entre 2005 et 2023, la taille des classes en collège a diminué en moyenne de -7,5% dans les pays membres de l'UE (et -5,4% dans les pays de l'OCDE), mais qu'en France, la tendance constatée fut inverse avec une augmentation de +6%.



La France 29^{ème} sur les 35 pays de l'Ocde pour sa part d'investissement éducatif au sein des dépenses publiques.

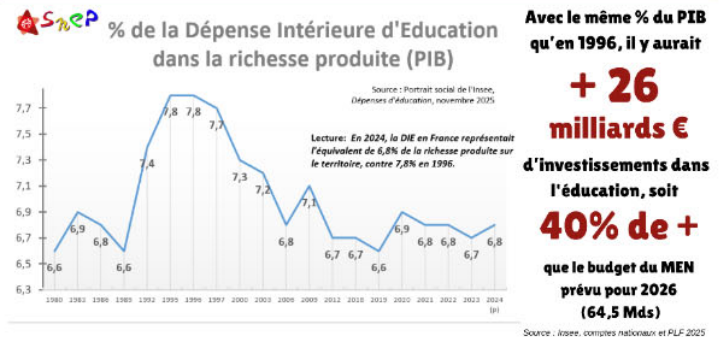
✚ L'évolution de la Dépense Intérieure d'Education (DIE) révèle une baisse tendancielle de l'investissement éducatif dans notre pays.

Les données issues du ministère et de l'Insee (Portrait social, novembre 2025¹) font état d'une DIE de 197 Mds d'€ pour 2024. En valeur brute, c'est plus qu'en 2023, mais si l'on compare la DIE par rapport à la richesse totale produite (soit le PIB), c'est une réduction au long cours qui saute aux yeux, avec une baisse tendancielle d'investissement pour l'éducation depuis les années 2000.

En effet, avec 6,8%, c'est un point de PIB en moins par rapport à 1995 où la DIE s'élevait à 7,8 % du PIB, alors que nous avons intégré depuis bien plus d'exigences (individualisation, inclusion, orientation...) et plus d'élèves, d'étudiant.es en 2024 que dans les années 1990.

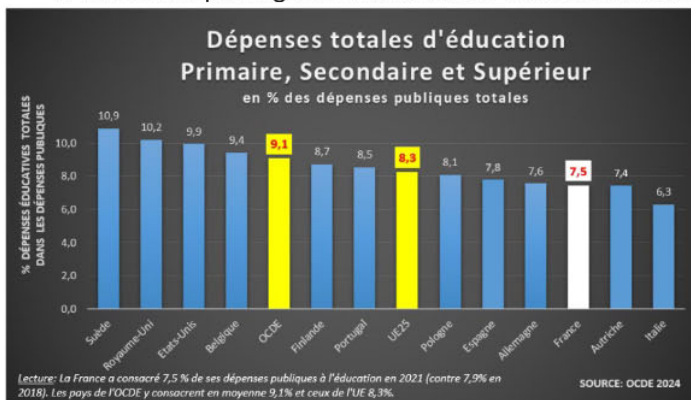
Si la France avait consacré en 2024 le même pourcentage de PIB qu'en 1996, il y aurait eu 26 milliards d'investissements supplémentaires... soit 40% de moyens en plus dans le budget prévu à l'Education Nationale pour 2026 (avec 64,5 Mds €).

UN INVESTISSEMENT ÉDUCATIF EN BAISSSE CONSTANTE DEPUIS LE MILIEU DES ANNÉES 1990



POUR 1% DE PIB EN + AU BUDGET DE L'ÉDUCATION NATIONALE

✚ 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. Et la tendance est clairement à la baisse, avec 7,5% du total en 2022 contre 7,9% en 2018.



La France est très loin derrière les pays de l'OCDE qui y consacrent en moyenne 9,1% et ceux de l'UE, avec 8,3%.

La France se classe ainsi 29^{ème} sur les 35 pays de l'OCDE ayant publié des chiffres²...

Ici encore, ce sous-investissement révèle une tendance de fond, pointée depuis dans l'édition Regards de l'OCDE en 2021³ : « La France dépense un peu plus que la moyenne OCDE pour chaque élève : 11 201 \$ contre 10 454 \$ pour l'OCDE en 2018. Mais un seul grand pays développé dépense moins : le Japon (10 185\$). Tous les autres grands pays développés dépensent plus. Ainsi l'Allemagne consacre 12 791\$ par élève, le Royaume Uni 12 245, l'Italie

11 202 (un dollar de plus !), les Etats Unis 14 009\$. Selon Regards sur l'éducation (OCDE), la France fait partie des pays où la dépense d'éducation a le moins augmenté tout au long des années 2010. De 2012 à 2018, sa dépense par élève du primaire à la fin du second degré a augmenté de 0.5% par an. C'est trois fois moins que la moyenne de l'OCDE (1.6%) ou que la moyenne européenne (1.4%). En Allemagne, la dépense d'éducation augmente deux fois plus vite (0.9%), au Royaume Uni et aux Etats-Unis trois fois (1.3%), en Italie 4 fois plus vite ».

En revanche, la France occupe toujours les 1^{ères} places dans la reproduction des inégalités à l'école... Le gouvernement semble en effet plus enclin à réduire les droits des étranger.ères, des chômeur.euses (rappelons qu'il y a officiellement 10 demandeur.euses pour 1 offre vacante⁴), des personnes au RSA (qui doivent désormais faire 15h d'activité/semaine⁵...) à gouverner de façon non-démocratique (49-3, non-respect du résultat des législatives de juin 2024...) qu'à lutter contre les injustices et 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 doivent s'imposer en 2026.

¹ Dépenses d'éducation, Portrait social de la France, Insee, Novembre 2025

² OCDE, Regards sur l'éducation 2024, indicateur C4.1

³ Reprises des chiffres de L'Ocde par F.Jarraud, Café péda, Juillet 2023

⁴ Selon France-Travail, il y a avait au 3^{ème} trimestre 2024 : 5 400 600 demandeur.euses d'emploi pour 520 000 emplois vacants.

⁵ Les quatre impasses du RSA sous conditions, désormais généralisé, Alternatives économiques, 06-01-2025

Note heures supplémentaires préparation de rentrée 2026

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). 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, quand les missions se multiplient, quand 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 la charge de travail. A cette logique de suppression de postes qui implique une augmentation de la charge de travail des personnels, nous opposons « **le travailler moins pour travailler tous.les 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 enseignant.es 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.
- **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 RECOURS 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 SNPDEN-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'ont pas été consommés (et donc économisés 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, une heure supplémentaire hebdomadaire en sus de leur maximum de service. »

Nous appelons les équipes à refuser collectivement les HSA qui masquent l'emploi, dégradent les conditions de travail et de santé et nuisent à la reconnaissance salariale. Y compris pour ne pas entraîner des situations de « burn-out » et, pour les collègues qui ont des soucis de santé, en utilisant les raisons de santé qui sont particulièrement importantes chez les enseignant.es d'EPS.

Toute démarche doit être réalisée le plus collectivement possible dans les équipes EPS (voire d'établissement). 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 dernières, 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.

HSA et coordination des APSA : Dans les précédents « Kit DHG » nous rappelions que les HSA n'étaient pas prises en compte pour le calcul des IMP de coordination des APSA (ce que nous contestons et continuons à revendiquer par la lutte). Suite à l'action opiniâtre du SNEP-FSU et de son avocat, la Cour Administrative d'Appel de Bordeaux a pris un arrêté le 07/12/2023 qui fait que pour obtenir le taux annuel d'IMP de coordination des APSA à 2 500 euros il faut justifier d'au moins 4 ETP en EPS et au moins une HSA. Les années 2021/2022 à 2025/2026 sont éligibles : nous appelons les coordinateur.trices EPS à faire valoir leur droit en écrivant à : juridique@snepfsu.net

Nous, membres du Conseil d'administration, représentant·es des personnels, des parents d'élèves et des élèves, affirmons notre volonté de permettre à notre établissement de s'inscrire pleinement dans la mission humaniste et républicaine de l'École : **la réussite éducative de toutes et tous**.

Nous le réaffirmons avec force : **tous.les les élèves sont éducatibles et peuvent réussir**. Cet objectif émancipateur, largement partagé et historiquement fondé (Condorcet, plan Langevin-Wallon, ATD Quart Monde...), entre aujourd'hui en contradiction avec les orientations éducatives portées par le gouvernement.

1. Pour ces raisons, nous contestons la DGH 2026 attribuée à l'établissement

Le volume global de la DGH ne permet pas de réduire les effectifs par classe, condition indispensable à un enseignement de qualité et à la prise en compte de l'hétérogénéité des élèves.

Nous revendiquons la baisse des effectifs par classe et des moyens permettant des pratiques pédagogiques émancipatrices et efficaces : dédoublements, co-enseignement, groupes ponctuels de besoins, adaptés au public de notre établissement.

- **Le volume d'HSA** représente X % de la dotation globale. Ces heures sont difficilement absorbables par des équipes déjà fortement sollicitées et contribuent à la dégradation des conditions de travail et d'apprentissage. Les personnels expriment majoritairement la volonté de travailler mieux plutôt que travailler plus.
- **Le financement de certains dispositifs par le pacte**, au détriment des heures postes, des HSA ou des HSE (soutien natation, CCF, projets APPN...), accentue la précarisation des missions et désorganise le fonctionnement pédagogique.

2. Des conséquences concrètes pour les élèves et les personnels

La faiblesse de la dotation entraîne :

- Des **effectifs trop élevés** dans les classes de ... (niveaux à préciser) ;
- Des difficultés à maintenir des dispositifs de **soutien, de remédiation, d'individualisation et d'approfondissement**, au détriment des élèves les plus fragiles ;
- Un **affaiblissement des équipes pédagogiques** lié au recours accru aux HSA, aux postes partagés et aux BMP ;
- Une **dégradation des conditions de travail et de santé** des personnels, liée à la diminution des heures postes.

3. Des besoins spécifiques non pris en compte

La DGH proposée ne tient pas compte des **caractéristiques propres à notre établissement** et des besoins réels de son public.

Afin de garantir la réussite de tous.les les élèves, nous demandons :

- La **limitation des effectifs par classe** et l'ouverture de **X division(s)** au(x) niveau(x) **Y** ;
- Une **dotation complémentaire** (à préciser) permettant de réelles améliorations pédagogiques ;
- La **transformation de X HSA en heures postes**.

C'est pourquoi nous soumettons ce vœu au vote du Conseil d'administration.

Nous appelons à **faire barrage à une DGH qui ne garantirait ni la réussite de tous.les les élèves**, ni des conditions d'apprentissage et d'enseignement satisfaisantes.

Nous proposons une **DGH alternative**, fondée sur des créations de classes, des dédoublements, du co-enseignement et des dispositifs adaptés aux besoins des élèves.

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 élu en CASD ou CSAD, 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.

En cas de problème pour la mise au vote du vœu (si possible l'anticiper avant le CA, mais le vœu peut être annoncé au moment du CA aussi) : <https://lesite.snefpu.fr/agir/agir-dans-le-etablissement/le-conseil-d-administration/questions-aux-elus/>



Explication de vote sur la DHG

Pour obtenir davantage de moyens, il faut que le CA rejette la répartition proposée. En effet, si l'instance démocratique de l'établissement avalise la répartition, il n'y a aucune raison « démocratique » d'avoir une enveloppe plus élevée.

Il vous est possible d'expliciter le vote au CA, au regard d'une administration qui fera tout pour que vous ne votiez pas « CONTRE » (si les parents et les enseignant.es s'abstiennent, l'administration votant POUR, alors la DHG passe). Cette explication peut aussi être faite avant le CA. Ne pas hésiter, si nécessaire, à demander un vote à bulletin secret (de droit si au moins un membre du CA le demande) :

Souvent la répartition du/de la chef.fe d'établissement est « la meilleure possible » dans une enveloppe contrainte. C'est un des arguments des chef.fes d'établissement pour obtenir un vote « POUR ». Mais le vote de la répartition n'est pas un avis sur le « travail réalisé par le/la chef.fe », 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 CSASD (Comité Social d'Administration Spécial Départemental) ou CSAA (Comité Social d'Administration 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/la chef.fe d'établissement.

Investir dans l'éducation, et les services publics : une urgence !

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** ». Si l'éducation est une priorité alors toutes les conditions pour faire réussir tous.les les élèves doivent être réunies !

Pourtant, entre 2017 et 2025, malgré **2 444 élèves de plus**, ce sont **près de 10 000 postes d'enseignants qui ont été supprimés** dans le second degré, avec la fermeture de plus de 1 200 classes !

Et cette année encore, la France se classe **dernière des pays de l'UE membre de l'OCDE, concernant le nombre d'élèves moyen par classe dans le secondaire** (plus 4,5 élèves que la moyenne de l'UE en collège)

Ces quelques données nous alertent sur l'état de l'Ecole Publique : pas assez d'enseignant.es et des classes surchargées ! Ce constat alarmant montre la détérioration des conditions de travail des enseignant.es et renforce les inégalités scolaires.

Alors que le Projet de loi Finance 2026 se prépare à l'Assemblée Nationale, prévoyant 4000 nouvelles suppressions de postes d'enseignant.es, nous, membres de communauté éducative, appelons à ce que les besoins de l'école publique soient pris en compte. Nous demandons de bonnes conditions d'apprentissages pour nos élèves avec une limitation des effectifs dans les classes (24 en primaire, collège et Lycée Professionnel, 25 en 2nde et 30 en cycle terminal) et des dédoublements possibles dans toutes les disciplines.

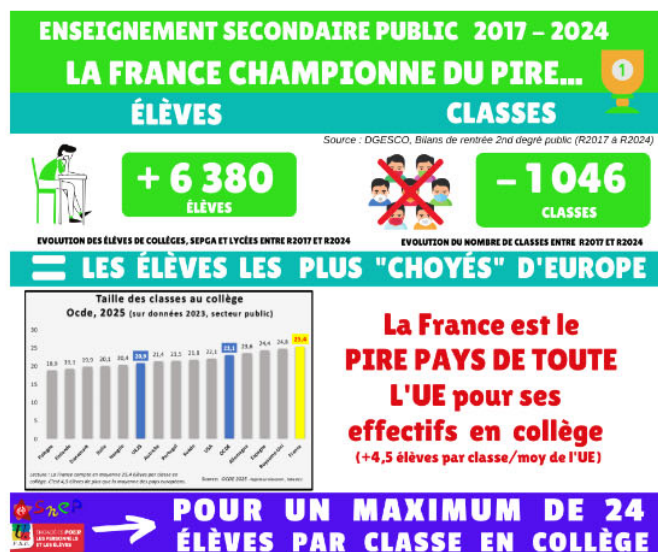
C'est pourquoi, nous demandons pour notre établissement :

X classes de plus, Y heures de plus, la transformation de Z heures supplémentaires en heures postes pour augmenter le nombre de personnels dans notre établissement.

Nous appelons usager, personnels et élus à se mobiliser pour que l'Ecole soit réellement une priorité.

Contact : Nom, mail, téléphone

Copie au SNES et SNEP-FSU



Projet de **LETTRE aux parlementaires**

Député(e), Sénateur (trice),

Date

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

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

Objet : préparation de la rentrée 2026

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 2026, nous tenons à vous informer de la situation de notre établissement situé dans votre *circonscription / commune / département*. (1) ne conserver que la mention utile

La situation politique actuelle est inédite. Le projet de loi finance (PLF) 2026 préparé par le gouvernement Lecornu n'a pas été voté. Une loi spéciale a été adoptée pour permettre la continuité des dépenses en reprenant les crédits de 2025 pour le début de l'année. Vous allez discuter et voter un nouveau PLF dans les mois qui viennent. C'est une opportunité inédite pour prendre en compte les besoins de l'école. D'autant plus que nous entrons dans la phase de préparation de rentrée 2026 dans les établissements scolaires.

L'École et le service public d'éducation traversent une crise profonde. Les personnels de l'éducation nationale se sont fortement mobilisés depuis la rentrée 2025, en refusant le budget d'austérité et en exigeant un renforcement du service public d'éducation (créations de postes, revalorisation des salaires, etc.)

Le chapitre premier du code de l'éducation affirme que « **l'éducation est la première priorité nationale** ». Si l'éducation est LA priorité, alors toutes les conditions pour faire réussir tou.tes les élèves doivent être réunies ! Les choix budgétaires pour 2026 doivent renforcer l'école publique et la fonction publique ! Il est de votre responsabilité de porter les besoins de l'école publique pour préparer le PLF 2026.

Pour la DHG de notre établissement, à la rentrée 2026, le compte n'y est pas :

- *X Heures postes et Y HSA pour Z Elèves.*
- *Elle est identique / en dégradation ≠ à celle de 2026*
- *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 niveaux, des collègues affecté.es sur plusieurs établissements,*

Nous dénonçons ce manque de moyens.

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

- La limitation des effectifs par classe et X ouverture de division sur le(s) niveau(x) X
- Une dotation complémentaire, préciser, afin d'engager de réelles améliorations pédagogiques au service de la réussite de tous nos élèves.
- La transformation de X HSA en heures postes

Nous vous demandons de soutenir nos revendications et d'intervenir auprès de la ministre de l'Education Nationale 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.

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 _____

Pour la section syndicale du clg/ lyc....

Signatures



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

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

Natation

Les équipes fonctionnent souvent avec 3 enseignant.es pour 2 classes pour faire des groupes. Ne pas hésiter à demander que cela soit pris en compte en heures postes. Refuser catégoriquement que cela soit imposé par la prise d'une brique de PACTE.

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 6 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. 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

Bien que cela soit un objectif ministériel, la formation au PSC1 reste insuffisante. Elle est d'ailleurs dorénavant inscrite dans le code de l'éducation dans l'article L.312-13-1, qui pose la notion de « continuum éducatif » du PSC1 de l'école au Lycée.

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 d'assurer ces formations en plus du service à temps complet.

C'est pourquoi nous proposons à celles et 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 -CS, pénibilité, choix personnel) vous pouvez demander que la coordination des APSA ou celle du district UNSS soit prise en décharge de service.

Cette possibilité n'est pas dans l'orientation du ministère mais, lors des négociations sur le décret sur les obligations réglementaires de services, 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.à la chef.fe 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, la décision du recteur intervient après la proposition du conseil d'administration de l'établissement d'affectation de l'enseignant. »

1/Lettre à Mr Le CE

Dans le cadre de la dotation indemnitaire 2025, 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 la coordo en décharge

Dans le cadre de la dotation indemnitaire 2025, le CA demande à M/ Mme le/ la Recteur/ Rectrice, 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/ Mme... a déposé.e 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.

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

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

Cela s'entend en période budgétaire classique, avec le vote du Projet de Loi de Finances en Décembre.

- 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 (ains 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.

*Cet extrait du site officiel de l'H12EF
(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 DHG 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 **SEULE** car le **TRMD doit OBLIGATOIREMENT 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 DHG 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 DHG 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 (dédoubllement 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 2nd 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 DHG, 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 DHG, 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 :

**Légifrance**
La loi en action

Article R421-55

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

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 DHG à l'ordre du jour »

→ 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](#)
un moment plus opportun, en juin »

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,

Edouard GEFFRAY
Directeur général de l'enseignement scolaire





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

à M.Mme le.la Recteur.trice de l'Académie de
S/C M., Mme le.la Principal.e /Proviseur.e

Objet : préparation de la rentrée scolaire 2026

Madame / Monsieur le (la) Recteur (Rectrice)

La prochaine rentrée doit se faire dans de meilleures conditions.

Dans notre établissement, la préparation de la rentrée 2026 s'effectuera avec trop d'heures supplémentaires année (HSA) pour permettre un enseignement de qualité. En dépit des souhaits 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 usager.ères et accentuent le chômage. De plus, ce volume d'HSA risque de générer des suppressions ou 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'allègement de la charge de travail (pour mieux permettre la réussite de tou.tes les élèves), les HSA alourdissent nos services et masquent les besoins de recrutement.

Aussi, attaché.es 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 en conséquence un BMP de x Heures dans x Discipline / une création de poste...

Soyez assuré (e) Monsieur/Madame le Recteur, la Rectrice 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 ».

La section syndicale du SNEP-FSU (ou avec d'autres)
du collège- Lycée- LP de

(DATE) Le

A Mme/ M.
Principal.e, Proviseur.e, du collège- Lycée de...

Madame, Monsieur le.la Principal.e, Proviseur.e,

La section syndicale **SNEP-FSU** du **collège/ Lycée/ LP de** vous informe de la tenue d'une
réunion dans le cadre de **l'heure mensuelle d'information syndicale**. Nous souhaitons pouvoir
organiser cette réunion le :

Date :

Heure :

Lieu :

Nous vous prions d'agréer nos salutations sincères,

Pour la section syndicale du **SNEP-FSU**

Mettre deux noms si possible pour les signatures

