

# DHG COLLÈGES

TOUT CE QU'IL FAUT SAVOIR  
POUR NE PAS SE FAIRE AVOIR

**Un vademecum de la  
fédération SUD éducation -  
janvier 2019**



# LIRE UNE DHG COLLÈGE

La DHG d'un établissement obéit à un calcul qui semble complexe, mais qui est finalement plus simple qu'il n'en a l'air : à la dotation dite « à la structure » (heures réglementaires en fonction du nombre de divisions) s'ajoutent les heures statutaires (heure de labo, UNSS...) et les heures spécifiques (liées au classement de l'établissement, aux dispositifs mis en œuvre, etc...).

1. La **dotation à la structure** comprend les heures réglementaires en fonction du nombre de divisions. Les horaires réglementaires sont les horaires minimaux auxquels ont droit les élèves (voir tableaux ci-contre). C'est le nombre d'élèves par niveau qui va donner le nombre de divisions, et c'est ce nombre de divisions, multiplié par ce nombre d'heures réglementaires (nombre différent suivant le niveau) qui va donner la dotation à la structure. On comprend l'intérêt budgétaire des DSDEN et des rectorats de gonfler les classes en supprimant la notion de seuil et de mentir sur les chiffres.

2. A cela s'ajoutent les **3 heures par divisions** mises en place dans le cadre de la réforme du collège. Ne nous y trompons pas : il ne s'agit pas d'une augmentation des DHG, puisque les horaires disciplinaires ont baissé. Au contraire, de nombreux établissements qui avaient plus que 3 heures par division de marge ont vu leur dotation baisser.

3. Les **horaires statutaires** sont les heures allouées aux enseignant-e-s du fait de tâches supplémentaires. Au fil des années ces heures ont diminué (labo d'histoire géographie, heure TICE...), l'an dernier il y avait encore l'heure de coordination en EPS. Dorénavant, du fait de la réforme des statuts d'août 2014 seules les 3 heures UNSS pour les professeur-e-s d'EPS et les heures de labo de sciences restent. Les autres heures sont remplacées par l'indemnité pour missions particulières (IMP) modulables par décision locale selon des taux annuels de 312.50€ ; 625€ ; 1 250€ ; 2 500€ ; 3 750€. C'est une des raisons pour lesquels SUD éducation a voté contre la réforme des statuts.

4. Les heures dévolues à la **pondération REP+**. Il s'agit des heures données pour compenser la baisse des maxima de services en REP+. Cela correspond à 10% des heures postes. Cela gonfle le volume global de la DHG, mais nous ne le prenons pas en compte dans le calcul du H/E (car ce ne sont pas des heures faites devant élèves, et ne permettent pas de comparer avec d'autres établissements, ou avec la situation avant la réforme de 2014).

5. Si les horaires réglementaires sont cadrés nationalement, les **heures spécifiques allouées en plus** ne le sont pas. Ces heures dépendent du classement de l'établissement (heures zone sensible, EP1) et des dispositifs pédagogiques de droit ou négociés par l'établissement (heures fléchées), et le volume horaire qui leur est attribué peut varier d'un département à l'autre, d'une année à l'autre. Notons que les heures liées au territoire ou aux anciens classements éducation prioritaire ou politique de la ville ont largement disparu depuis 2014, au titre de... l'équité territoriale et de la refondation de l'éducation prioritaire ! L'administration n'a jamais peur du ridicule lorsqu'il faut trouver des tours de passe-passe sémantiques pour justifier les baisses de moyens. À noter également qu'une nouvelle réforme de l'éducation prioritaire est en cours.

L'administration modifie tous les ans la présentation des documents, ce qui rend évidemment la comparaison difficile. Rapprochez-vous de votre syndicat SUD éducation local pour les obtenir.

**Si l'on résume :**

**Nombre de divisions x horaires réglementaires**  
**+ nombre de divisions x 3 heures**  
**+ Heures statutaires x nombre de professeur-e-s concerné-e-s**  
**+ heures de pondération REP+**  
**+ Heures spécifiques**  
**= DHG de l'établissement**

C'est à partir de ce calcul que les DSDEN établissent la DHG de chaque établissement en prenant en compte son histoire et le rapport de force qui est ou n'est pas instauré.

Les horaires réglementaires sont les horaires minimaux auxquels ont droit les élèves. Ces grilles permettent d'analyser la DHG et le TRMD pour voir ce qu'il est possible de faire avec le volume d'heures attribuées. Plus le nombre d'heures allouées se rapproche des horaires réglementaires, plus les dispositifs divers mis en place dans l'établissement risquent de disparaître.

◆ **Les EPI et l'AP sont pris sur ces horaires disciplinaires ou sur les 3 heures de marge par division. Si ces nouveaux dispositifs impactent l'organisation des enseignements, ils n'impactent donc pas en tant que tels la lecture que l'on peut faire des DHG et la mobilisation pour leur volume.**

◆ **Il en va de même pour les enseignements facultatifs, issus de l'arrêté du 16 juin, listés ci-contre. Ceux-ci doivent être pris sur les horaires disciplinaires ou sur les heures de marge, ou peuvent faire l'objet d'une demande de dotation complémentaire.**



Enseignements 6e	Horaires hebdomadaires
Education physique et sportive	4 heures
Enseignements artistiques (arts plastiques + éducation musicale)	1 heure + 1 heure
Français	4,5 heures
Histoire - Géographie - Enseignement moral et civique	3 heures
Langue vivante	4 heures
Mathématiques	4,5 heures
SVT, technologie, sciences physiques	4 heures
<b>Total, dont 3 heures d'enseignements complémentaires</b>	<b>26</b>

Enseignements cycle IV	Cinquième	Quatrième	Troisième
Éducation physique et sportive	3 heures	3 heures	3 heures
Enseignements artistiques (arts plastiques + éducation musicale)	1 heure + 1 heure	1 heure + 1 heure	1 heure + 1 heure
Français	4,5 heures	4,5 heures	4 heures
Histoire - Géographie - Enseignement moral et civique	3 heures	3 heures	3,5 heures
Langue vivante 1	3 heures	3 heures	3 heures
Langue vivante 2	2,5 heures	2,5 heures	2,5 heures
Mathématiques	3,5 heures	3,5 heures	3,5 heures
SVT	1,5 heures	1,5 heures	1,5 heures
Technologie	1,5 heures	1,5 heures	1,5 heures
Sciences physiques	1,5 heures	1,5 heures	1,5 heures
<b>Total, dont 4 heures d'enseignements complémentaires</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>26</b>

Enseignements facultatifs	Sixième	Cinquième	Quatrième	Troisième
Langue et culture de l'Antiquité		1 heure	3 heures	3 heures
Langue vivante 2 ou langue régionale en 6e	6 heures pour les deux langues			
Langues et cultures européennes		2 heures	2 heures	2 heures
Langues et cultures régionales	2 heures	2 heures	2 heures	2 heures

# DHG COLLÈGE : L'ORGANISATION DES ENSEIGNEMENTS

**La réforme du collège, imposée au mépris des personnels au printemps 2016, a en partie fait long feu. Les EPI et l'AP ont largement été détricotés à l'arrivée de Blanquer, à travers l'arrêté du 16 juin 2017. Vous trouverez dans cet article l'organisation des enseignements tel qu'il est actuellement prévu pour le collège, suite à la réforme du collège et aux modifications apportées par l'arrêté Blanquer.**

## Article 1er

Les enseignements obligatoires dispensés au collège sont organisés conformément aux volumes horaires précisés dans les tableaux en annexe.

## Article 2

Le volume horaire et les programmes des enseignements communs d'un cycle sont identiques pour tous les élèves.

## Article 3

I. - Les contenus des enseignements complémentaires sont établis en fonction des objectifs de connaissances et de compétences du socle commun de connaissances, de compétences et de culture et des programmes des cycles concernés.

II. - Les enseignements complémentaires prennent la forme de temps d'accompagnement personnalisé ou d'enseignements pratiques interdisciplinaires :

a) L'accompagnement personnalisé s'adresse à tous les élèves selon leurs besoins ; il est destiné à soutenir leur capacité d'apprendre et de progresser, notamment dans leur travail personnel, à améliorer leurs compétences et à contribuer à la construction de leur autonomie intellectuelle ;

b) Les enseignements pratiques interdisciplinaires permettent de construire et d'approfondir des connaissances et des compétences par une démarche de projet conduisant à une réalisation concrète, individuelle ou collective.

A l'issue du cycle 4, tout élève doit avoir bénéficié de chacune des formes d'enseignements complémentaires. Ces derniers contribuent, avec les autres enseignements, à la mise en œuvre du parcours citoyen, du parcours d'éducation artistique et culturelle, du parcours éducatif de santé ainsi que du parcours Avenir.

## Article 4

La répartition entre les enseignements complémentaires est déterminée par l'établissement, en fonction des besoins des élèves accueillis et du projet pédagogique de l'établissement. Elle est identique pour tous les élèves d'un même niveau.

Dans les collèges publics, cette répartition est fixée par le conseil d'administration après avis du conseil pédagogique.

Dans les collèges privés sous contrat, cette répartition est fixée par le chef d'établissement en concertation avec les professeurs. Ces derniers sont informés par le chef d'établissement des suites de cette consultation.

## Article 5

Conformément au 1° de l'article L. 121-3 du code de l'éducation, un enseignement commun ou un enseignement complémentaire peut à chaque niveau être dispensé dans une langue vivante étrangère, ou régionale, à la condition que l'enseignement en langue étrangère, ou régionale, ne représente pas plus de la moitié du volume horaire de l'enseignement considéré.

C'est dans cet article 3 que se concentrent les obligations concernant l'AP et les EPI, largement détricotés par Blanquer : «A l'issue du cycle 4, tout élève doit avoir bénéficié de chacune des formes d'enseignements complémentaires ». Cela signifie simplement qu'à la fin du collège, chaque élève doit avoir effectué au minimum un EPI et un AP. On est bien loin des obligations fixées par le décret et l'arrêté sur la réforme du collège au printemps 2015 : si l'interdisciplinarité n'a pas été totalement abandonnée, elle est réduite à sa portion congrue. En ce qui concerne le contenu, on peut remarquer que ces deux «enseignements complémentaires» ont été vidés de leur substance : pour ce qui est des EPI, la liste des huit thématiques imposées a disparu, tandis que pour l'AP, on ne sait toujours pas bien de quoi il s'agit.

Plus encore qu'avec la version initiale de la réforme du collège, le nouvel arrêté renforce l'autonomie des établissements. Ainsi, avec l'article 4, les établissements devront fixer librement l'organisation des enseignements complémentaires (nombre d'EPI, forme prise par l'AP). Mais il s'agit bien de l'autonomie des chef-fe-s d'établissements : cette répartition se faisant en CA dans le cadre de l'utilisation des moyens, c'est bien le ou la chef-fe qui aura le dernier mot concernant le TRMD.

Comme pour les autres options, cet article pourra renforcer les stratégies des collèges en terme de valorisation de certaines classes spécifiques, et donc de ségrégation interne aux collèges.



**Article 6**

Outre la dotation horaire correspondant aux enseignements obligatoires, une dotation horaire, sur la base de trois heures par semaine et par division, est mise à la disposition des établissements qui en arrêtent l'emploi conformément à l'article D. 332-5 du code de l'éducation et dans les conditions prévues aux II et III de l'article D. 332-4.

Cette dotation horaire attribuée à l'établissement lui permet de favoriser le travail en groupes à effectifs réduits et les interventions conjointes de plusieurs enseignants. En outre, elle peut être utilisée pour proposer un ou plusieurs enseignements facultatifs.

Les collèges bénéficient toujours pour chaque division de 3 heures en plus des horaires réglementaires. Mais, comme dans la version initiale de la réforme du collège, attention à l'arnaque ! Il ne s'agit pas d'une augmentation des dotations globales. Elles sont en réalité prises essentiellement en interne (puisque les horaires disciplinaires ont baissé avec la réforme du collège en 2015), et sur d'autres collèges mieux dotés (en particulier en éducation prioritaire).

**Article 7**

Outre la dotation horaire correspondant aux enseignements obligatoires, les enseignements facultatifs peuvent porter sur :

- a) les langues et cultures de l'Antiquité au cycle 4, dans la limite d'une heure hebdomadaire en classe de cinquième et de trois heures hebdomadaires pour les classes de quatrième et de troisième ;
- b) une deuxième langue vivante étrangère, ou régionale, en classe de sixième. Le cas échéant, l'enseignement des deux langues vivantes se fait dans la limite de six heures hebdomadaires ;
- c) un enseignement de langues et cultures européennes, s'appuyant sur l'une des langues vivantes étudiées, dans la limite de deux heures hebdomadaires au cycle 4 ;
- d) les langues et cultures régionales, en classe de sixième et au cycle 4, dans la limite de deux heures hebdomadaires.

Le cas échéant, une dotation horaire spécifique peut être attribuée à cette fin.

Cet article 7 met en œuvre les enseignements facultatifs : langues anciennes, deuxième langue vivante étrangère ou régionale en 6e, enseignement de langues et cultures européennes, langues et cultures régionales. C'est une concession forte aux pressions élitistes que l'on a beaucoup entendues lors de la réforme du collège en 2015. Plusieurs problèmes se posent : tout d'abord, ces enseignements seront pris sur les 3 heures d'autonomie par division prévues à l'article 6. Cela va renforcer les inégalités entre les établissements : pour schématiser, certains (les plus difficiles) utiliseront ces heures pour des dédoublements, d'autres (les plus favorisés) pour des options élitistes. Deuxièmement, cela va renforcer les logiques de ségrégation interne aux établissements, en donnant un poids très important aux dispositifs traditionnellement plus élitistes. Enfin, cela va renforcer la concurrence entre établissements, en permettant à des collèges d'obtenir une dotation spécifique dans le cas de la mise en place de tels dispositifs.

**Article 8**

Les volumes horaires des enseignements obligatoires des classes de troisième dites " préparatoires à l'enseignement professionnel ", installées dans des collèges ou des lycées, sont identiques à ceux des autres classes de troisième. Il s'y ajoute un enseignement de découverte professionnelle, pour lequel ces classes disposent d'un complément de dotation horaire spécifique.

Rien de très nouveau concernant le dispositif dit «prépa-pro». Dans l'ensemble cet article 8 tend à aligner davantage les «prépa-pro» sur les autres troisièmes, mais en maintenant leur objectif d'adaptation au monde du travail.

**Article 9**

L'établissement peut moduler la répartition du volume horaire hebdomadaire par discipline, dans le respect à la fois du volume horaire global dû à chaque discipline d'enseignement obligatoire pour la durée du cycle, du volume horaire global annuel des enseignements obligatoires dû à chaque élève et des obligations réglementaires de service des enseignants. La répartition du volume horaire des enseignements obligatoires doit rester identique pour tous les élèves d'un même niveau. Toutes les disciplines d'enseignement obligatoire sont enseignées chaque année du cycle.

Cet article 9 maintient la modulation des horaires disciplinaires tant décrite dans la réforme du collège : une nouvelle preuve que le ministre détricote en priorité les initiatives un minimum progressistes comme l'interdisciplinarité. Ainsi, comme auparavant, les horaires disciplinaires pourront être modulés dans le respect du volume exigé pour l'ensemble du cycle, ce qui fait que les élèves d'un même niveau pourront ne pas avoir les mêmes horaires disciplinaires d'un collège à l'autre.

# VOLUME ET UTILISATION DE LA DHG : SEULE LA LUTTE PAIE

La rentrée 2019 s'annonce catastrophique. La suppression de 3550 postes va nécessairement peser sur les DHG des collèges. En outre, une grande partie de ces suppressions de postes sera absorbée par la possibilité que souhaite obtenir le ministre d'imposer une deuxième heure supplémentaire aux enseignant-e-s (voir par ailleurs). SUD éducation appuie toutes les luttes sur les moyens, et les quelques pages qui suivent visent à donner quelques jalons pour construire la mobilisation.

## LUTTER ENSEMBLE POUR DES MOYENS SUFFISANTS POUR TOUS LES ÉTABLISSEMENTS

La dotation nationale est répartie entre les académies puis entre les départements. La dotation départementale est discutée et votée en CTSD (Comité Technique Spécial Départemental) mais, comme en CA, l'administration a le dernier mot en cas de refus des organisations syndicales. **Courant janvier, les chef-fe-s d'établissement reçoivent les Dotations horaires globalisées (DHG) de la part du rectorat ou des DSDEN. Il faut l'obtenir auprès du/de la chef-fe d'établissement ou en sollicitant votre syndicat SUD éducation local.** Il faut également obtenir les prévisions d'effectifs pour l'année suivante pour pouvoir calculer le nombre d'élèves par division (E/D) et le H/E (nombre d'heures / nombre d'élèves). **Plus que le nombre total d'heures de la DHG, c'est le nombre d'heures par élèves (H/E) qui est un bon indicateur de l'évolution réelle des moyens.**

◆ Ce H/E doit être comparé à celui de l'année précédente : en fonction de la situation locale (rapport de force avec l'administration, capacités de mobilisation), il faut envisager une mobilisation en cas de baisse, ou même de stagnation.

-Pour appuyer son argumentation, on peut, avant même les discussions autour de la répartition des moyens par discipline, calculer la structure à l'aide de la grille des horaires réglementaires, et ainsi évaluer les dispositifs et postes menacés (voir pages 2 et suivantes)

-De même, on peut ainsi calculer le nombre d'heures dont on aurait besoin pour faire face aux besoins réels de l'établissement, sans tenir compte de l'enveloppe, mais en tenant compte du nombre de divisions qui doivent être créées pour que les seuils soient respectés, des dispositifs mis en place ou prévus par les équipes (dédoublings, coanimation, projets divers)...

Cette approche concrète de la DHG permet d'argumenter auprès des collègues, mais aussi des parents d'élèves. A l'aide de cette analyse de la DHG, il faut réunir les collègues en heure d'information syndicale, et informer les parents d'élèves, dans le but de **sensibiliser l'ensemble des personnes concernées pour construire ensemble une réponse combative.**

◆ Il s'agira pour les militant-e-s dans les établissements du second degré d'obtenir du rectorat et des DSDEN un abondement de ces DHG pour faire face aux besoins. Il ne faudra donc pas entrer dans le jeu de la hiérarchie et nous laisser diviser : il ne s'agit pas pour nous de gérer la pénurie, ce que nous voulons, c'est une augmentation des moyens alloués à l'éducation, pas prendre des moyens aux autres établissements qui en ont tout autant besoin ! La lutte locale doit donc être le moteur d'une mobilisation plus large. Pour cela, toutes les formes de mobilisation sont bonnes à prendre, en fonction de la situation locale, et ne s'excluent pas les unes les autres : vote et motions en CA, pétitions, actions médiatiques, manifestations, blocages, grève. Mais ce qui est certain, c'est qu'**on n'obtient pas de moyens supplémentaires sans rapport de force.**



## LA MOBILISATION

Souvent, les établissements qui se mobilisent rivalisent d'imagination pour défendre leur DHG ! Il ne s'agit donc certainement pas ici d'expliquer comment monter sa mobilisation, mais de donner quelques conseils, qui répondent à des questions fréquemment posées en période de lutte.

### ***Comment informer les personnels et les parents d'élèves ?***

Pour les personnels, rien de plus simple. Tou-te-s les salarié-e-s ont droit à une heure mensuelle d'information syndicale, déposée par n'importe quel collègue au nom de SUD éducation par exemple (article 5 du décret du 28 mai 1982, circulaire n° 2014-120 du 16 septembre 2014). Des représentant-e-s syndicaux-ales peuvent venir y assister : n'hésitez pas à contacter le syndicat. Par ailleurs, en période de lutte notamment, les collègues peuvent se réunir en Assemblée générale hors du temps de travail n'importe quand, en salle des professeur-e-s par exemple.

En ce qui concerne les parents d'élèves, on a le droit de distribuer des tracts aux élèves en-dehors du collège, pour qu'ils-elles transmettent une information aux parents. Souvent, les chef-fe-s d'établissement n'apprécient pas la démarche, mais insistons : il n'y a rien d'illégal là-dedans. Par ailleurs, on peut organiser des Assemblées générales communes avec les parents d'élèves en dehors des heures de cours, annoncées par le bais des tracts, en profitant d'un rapport de force favorable avec l'administration : un-e chef-fe d'établissement n'ose que rarement empêcher l'entrée à des parents d'élèves venu-e-s s'informer auprès des personnels d'un mouvement naissant...

### ***La grève, comment et quelles conséquences ?***

La grève est un droit fondamental, garanti par la constitution et le statut général des fonctionnaires : Loi 83-634 du 13/07/1983, article 10. Les salarié-e-s du second degré n'ont pas à se déclarer grévistes à l'avance ni à prévenir leurs élèves. C'est à l'administration de compter le nombre de grévistes. Une journée de grève implique un retrait d'un 1/30e du salaire (Circulaire 74-411 du 7 novembre 1974). Si des journées de grève ont lieu le vendredi et le lundi suivant, le week-end peut aussi être comptabilisé dans les journées de salaires retirées.

### ***Les relations avec l'administration***

Les personnels en grève font généralement des demandes d'audience auprès de l'administration. Celle-ci, généralement tendues, peuvent gagner en efficacité avec un rassemblement au pied de la DSDEN ou du rectorat. **Nous encourageons les collègues à faire appel aux représentant-e-s de SUD éducation pour les accompagner en audience** : pour argumenter avec combattivité, souvent résister à l'agressivité de l'administration, et avoir un témoin extérieur pour attester et rendre compte de ce qui s'y dit.



# LUTTER DANS SON ÉTABLISSEMENT POUR UNE MEILLEURE RÉPARTITION DES MOYENS

Dès la réception de la DHG, les chef-fe-s d'établissements commencent, en dialogue avec le rectorat et/ou la DSDEN, à construire un projet d'emploi de la DHG en la répartissant par niveau et par discipline. C'est le Tableau de répartition de moyens par discipline, (TRMD), qu'il faut obtenir rapidement, et qui est présenté en commission permanente. Le-la chef-fe le fait remonter courant février ou mars après délibération du Conseil d'administration, mais il peut être modifié jusqu'à la rentrée suivante. Attention, de cette répartition dépendent les postes qui seront créés ou supprimés à la rentrée suivante. Plusieurs points doivent susciter une vigilance particulière :

◆ **La répartition des moyens doit donner lieu à des discussions avec les collègues.** Il faut exiger une plénière, sur une demi-journée banalisée, ou au moins veiller à ce que les conseils d'enseignements soient réunis. L'article R 421-41 du code de l'éducation précise que la commission permanente, obligatoirement saisie sur cette question «veille à ce qu'il soit procédé à toutes consultations utiles, et notamment à celle des équipes pédagogiques intéressées». Il faut être vigilant à ce que les dispositifs choisis par les collègues soient reconduits, à ce que les horaires réglementaires soient respectés, à ce qu'aucune discipline ne soit lésée.

◆ **Quelques points à vérifier en particulier :**

- vérifier si les heures et dispositifs réglementaires ainsi que les heures statutaires sont bien inscrites
- vérifier que les heures de DHG fléchées soient correctement ventilées
- vérifier les effectifs: que des élèves n'aient pas disparu d'un niveau à l'autre. demander au-à la chef-fe d'établissement quel est le nombre de CM2 dans les écoles du secteur (pour les collègues).
- vérifier que tous les élèves pourront avoir accès aux choix, notamment pour les langues (certains établissements refusent le choix de LV2 des élèves pour ne pas ouvrir un groupe de LV2 supplémentaire sur un niveau pour quelques élèves supplémentaires).
- vérifier que la quasi totalité des heures soient ventilées pour éviter une trop grosse cartographie, qui devient une véritable «caisse noire», opaque, de HSE (voir page suivante)

◆ **Ensuite, il faut veiller à ce que dans chaque discipline, le plus grand nombre possible d'enseignant-e-s soient affectés-e-s dans l'établissement.** S'il reste un nombre d'heures (3, 6 ou plus) dans les moyens accordés à telle ou telle discipline, il faut demander la création d'un bloc de moyens provisoires (BMP). Ces heures seront affectées à un-e enseignant-e qui partagera son service avec un autre établissement (TZR, titulaire de poste en service partagé, enseignant-e contractuel-le). S'il y avait déjà un BMP et que le nombre d'heures alloués à la discipline augmente, par exemple en cas d'ouverture d'une classe supplémentaire, il faut voir si cela ne permet pas de créer un poste fixe (à partir de 18 heures). C'est dans ce cadre que la lutte contre les heures supplémentaires est décisive : si une équipe pédagogique refuse collectivement les heures supplémentaires, cela peut permettre la création d'un BMP ou d'un poste fixe supplémentaire.

## L'INTERVENTION EN CA

Le CA et la commission permanente doivent absolument être consultés sur l'emploi de la DHG. Il ne faut pas se méprendre : le-la chef-fe d'établissement fait littéralement ce qu'il-elle veut, puisqu'en cas de rejet de son TRMD par le CA, il ou elle peut le faire valider même si un second CA (sans quorum obligatoire celui-là) le rejette de nouveau. Cela dit, l'intervention en CA permet d'exprimer publiquement un mécontentement et surtout d'en discuter avec les parents d'élèves. Concernant le fonctionnement du CA, rappelons que :

- ◆ le CA et la commission permanente sont obligatoirement consultés sur l'emploi de la DHG, qui relève de l'autonomie des établissements (article R 421-2 et R 421-41). Les chef-fe-s d'établissement s'appuient souvent sur ces articles pour dire que le CA se prononce sur l'utilisation des moyens et non sur l'enveloppe elle-même, pour inciter les membres du CA à voter pour sa répartition. Ce à quoi on peut répondre qu'on ne peut pas voter pour une répartition portant sur des moyens insuffisants !
- ◆ le ou la chef-fe doit communiquer les documents (prévisions d'effectifs, DHG, projet de TRMD) dix jours avant le CA (article R 421-25)
- ◆ le vote peut être secret si un-e membre du CA le demande (article R 421-24)
- ◆ les représentant-e-s peuvent soumettre au vote une motion au CA, quoiqu'en dise le ou la chef-fe d'établissement (article R 421-23)
- ◆ Le TRMD doit être obligatoirement voté en CA et appliqué tel que voté. C'est une compétence des CA (TA de Lille décisions du 19 septembre 2008 n°0503605 et 0503854). Cela n'est quasiment jamais appliqué par l'administration pour la simple et bonne raison que les chef-fe-s d'établissement n'ont pas toute les données lors du vote de la DHG et le TRMD s'en trouve modifié. Les élu-e-s peuvent donc demander à revoter la répartition de la DHG en juin. En effet, il y a une phase d'ajustements des moyens et des supports à l'issue des votes (ce qui fait le mouvement intra académique) mais ensuite, il y a en fin d'année un dernier ajustement et les modifications peuvent être nombreuses.



# ORGANISER LE REFUS D'HEURES SUP : UN ARGUMENTAIRE



La Dotation horaire globalisée (DHG) est divisée en heures-postes (HP) et Heures supplémentaires annualisées (HSA). Jusqu'à présent, le ou la chef-fe d'établissement ne pouvait pas imposer plus d'une heure supplémentaire par enseignant-e mais la DSDEN leur demande d'imposer aux enseignant-e-s un nombre supérieur d'heures supplémentaires. Attention, le ministère se dirige vers la possibilité d'imposer une deuxième heure supplémentaire (voir ci-dessous). Le refus collectif des heures supplémentaires non imposables est donc un enjeu majeur de la préparation de la rentrée : en effet, pour assurer les horaires réglementaires de service des élèves, l'administration se voit obligée de créer un poste ou un bloc de moyens provisoire, et donc de transformer ces HSA en heures postes. Si besoin en est, quelques arguments pour convaincre les collègues de refuser les heures supplémentaires.

## Refuser les heures supplémentaires, c'est protéger ses conditions de travail.

On peut légitimement être tenté-e, au vu de la baisse continue de notre pouvoir d'achat, d'accepter des heures sup au-delà de l'heure imposable - en particulier si le-la chef-fe d'établissement insiste lourdement ! Cependant, on peut être amené-e à le regretter bien vite une fois le service accepté : une classe en plus, autant de copies à corriger, de parents à rencontrer. Prendre des heures (et donc des classes) supplémentaires, c'est prendre le risque de faire moins bien son travail ou de subir de gros coups de stress et de fatigue.

## Refuser les heures supplémentaires, c'est lutter contre les suppressions de poste

Entre 2007 et 2012, le schéma des suppressions de postes était bien rodé : on transformait des heures postes en heures supplémentaires, en poussant les collègues à les accepter. Puis on supprimait les heures supplémentaires par petit morceau pour réduire encore les budgets de l'éducation nationale, en supprimant tel projet, tel dédoublement, etc. Le gouvernement actuel a repris totalement à son compte cette politique en allant encore plus loin : pour la rentrée 2019, 2085 postes sont transformés en HSA. Et pour les absorber, le gouvernement a recours à un expédient que même le gouvernement Sarkozy n'avait pas mis en place : l'obligation d'accepter une deuxième heure supplémentaire. Refuser les heures supplémentaires, c'est aussi refuser la suppression de ces 2085 postes.

## Refuser les heures supplémentaires, c'est favoriser la stabilité et créer des postes dans son établissement

Lorsqu'une équipe disciplinaire refuse collectivement un nombre suffisant d'heures supplémentaires, le volant d'HSA peut devenir un BMP. Dans ce cas, cela signifie un-e adulte en plus dans le collège ou le lycée, un-e collègue de plus avec qui mener des projets et des actions. Mieux encore, s'il y a déjà un BMP dans l'équipe, le refus d'HSA peut transformer ce BMP en poste fixe. Dans ce cas, cela permet à l'équipe d'avoir un-e titulaire de poste en plus, ce qui favorise une stabilité qui est toujours très importante pour les établissements. Ainsi, refuser les HSA, c'est partager le travail et créer de l'emploi !

De même pour les projets (tutorats, coanimations, remédiation) : l'idéal est qu'il soit intégré dans les services, et qu'ils soient donc rémunérés en heures postes. En effet, s'ils sont en HSA (ne parlons même pas des HSE), ils sont plus encore à la merci de la politique de l'établissement, et seront la première variable d'ajustement à la DHG suivante.

## Et les HSE ? Lutter contre la caisse noire des chef-fe-s

Il faut être très vigilant-e sur le nombre d'heures mises en cartographie, c'est-à-dire librement utilisable au cours de l'année. Ces heures seront transformées en Heures Supplémentaires Effectives (1 HP = 36 HSE), véritable « caisse noire » des chef-fe-s d'établissements. Ces heures sont normalement payées au coup par coup, uniquement lorsqu'elles ont déjà été faites (projet, sortie, soutien, club...) et après déclaration auprès de l'administration. Mais beaucoup de chef-fe-s les « gardent sous le coude » et les distribuent « à la tête du client », en fin d'année, pour soigner les relations entre la direction et certains personnels de l'établissement... L'attribution en est donc très opaque et a pour conséquence directe d'accentuer les inégalités de salaire et d'induire une concurrence entre les équipes et entre les personnels. Il faut donc s'assurer que cette cartographie soit réduite au strict minimum au profit des heures postes. Il peut être intéressant de poser une question diverse sur l'utilisation des HSE de l'année antérieure lors du CA sur la DHG (à déposer à l'avance pour qu'il y ait une réponse). Le-la chef-fe d'établissement se sent souvent obligé-e de répondre s'il-elle souhaite abonder une dotation en carto : s'il-elle ne le fait pas cela révélera l'opacité de des HSE et ne manquera pas d'interpeller les parents d'élèves et d'être relevé dans une motion.

## VERS UNE DEUXIÈME HSA IMPOSABLE EN 2019

Le ministre Blanquer a annoncé que lors du comité technique ministériel du 30 janvier prochain il soumettrait aux organisations syndicales un projet de modification des statuts des personnels enseignants du second degré.

Plus de 2000 postes seront supprimés à la rentrée prochaine. Les HSA sont désormais défiscalisées et désocialisées. Ce n'est pas une augmentation du salaire, c'est la baisse des ressources pour notre assurance-santé et notre retraite.



## POUR UN COLLÈGE ÉGALITAIRE ET ÉMANCIPATEUR, SUD ÉDUCATION REVENDIQUE :

- ◆ Des effectifs réduits pour toutes et tous. Nous revendiquons une baisse des effectifs par classe pour atteindre 20 élèves maximum en collège ordinaire, 16 en éducation prioritaire, 12 en SEGPA, les élèves en intégration et inclusion devant être comptabilisé-e-s dans les effectifs des classes. Nous revendiquons des dédoublements nationaux sur la moitié des horaires d'enseignement dans toutes les matières.
- ◆ un collège réellement unique avec un enseignement polytechnique qui garantisse à tou-te-s les élèves l'exploration de tous les types de savoirs, qu'ils soient manuels, techniques, artistiques ou théoriques, reposant sur des pratiques pédagogiques coopératives et émancipatrices.
- ◆ La réduction du temps de travail. Nous revendiquons pour les enseignant-e-s que 3 heures soient soustraites des obligations de services pour être consacrées à la concertation, dans le cadre d'une baisse du temps de travail à 14h de classe par semaine + 3h de concertation.
- ◆ L'autonomie des équipes et non des chef-fe-s d'établissement : vers l'autogestion.