

<https://www.dijon.snes.edu/spip/spip.php?article4099>



2011-2012

# Voter contre l'emploi de la DHG en CA

- SNES académique de Dijon - Départements - Côte-d'Or - Dossiers S2-21 - Budgets et postes -



Date de mise en ligne : dimanche 5 février 2012

---

Copyright © SNES Dijon - Tous droits réservés

---

## ACTION DES ELUS AU CA POUR PREPARER LA RENTREE 2012 : mode d'emploi



# POURQUOI VOTER CONTRE L'EMPLOI DE LA DHG EN CA ?

**Le contexte académique** : dans le second degré, + 321 élèves (pas de baisse démographique globale), - 157 postes, pour suivre le fameux dogme de suppression d'un poste de fonctionnaire sur deux partant en retraite au nom de la RGPP...

Or, au bout de 5 ans et 70 000 suppressions de postes dans l'EN, les suppressions sont telles qu'elles empêchent le système éducatif de fonctionner dans le cadre légal, voire de fonctionner tout court !

**Partant de là, aucune dotation (DHG) ne peut être suffisante et du coup, aucun TRMD ne peut être satisfaisant.** C'est pourquoi il ne faut surtout pas entrer dans l'idée que le CA doit choisir un TRMD parmi les propositions faites, d'ailleurs même s'il le faisait, le TRMD ne serait pas celui qui serait appliqué à la rentrée, car il y a toujours des modifications d'ici cette date. **Donc, le premier rôle des élus est de démontrer cette insuffisance de moyens à partir des documents fournis aux élus.**

**La position des élus doit s'appuyer sur la consultation des collègues en heure d'information syndicale.**

## INTERVENIR SUR LES STRUCTURES PREVUES

– **faire le calcul des effectifs moyens par classe par niveau** (nb d'élèves divisé par nb de divisions prévues) et voir si les élèves pourront être accueillis dans les salles de classe avec les conditions de sécurité requises, et si les conditions d'enseignement seront bonnes ou non : y aura-t-il des séries regroupées en « tronc commun » en lycée ? sur combien d'heures et dans quelles disciplines ? Avec quelles conséquences pour les élèves ? Pour les profs ?

– **regarder si tous les besoins d'enseignement sont couverts et comment** : si l'horaire disciplinaire attribué est au-delà de l'horaire plancher, ce choix correspond-il à une politique de l'établissement décidée en concertation ? à un choix de la Direction pour faciliter des ajustements de service ? Qu'en est-il des dédoublements ? Ne faudrait-il pas qu'il y en ait davantage ? Comment se traduiront les horaires formulés en nombres décimaux (par ex 1,5h) : par des séances d'1h30, ou des heures de quinzaine ?

Où est mis l'accompagnement personnalisé ? Par qui sera-t-il pris en charge ? Est-ce judicieux ?

Qu'en est-il de l'offre de formation ? Toutes les « options » souhaitables ont-elles été ouvertes ? Les enseignements d'exploration en 2nde sont-ils prévus de manière satisfaisante ?

Bref, faire tous les commentaires possibles et critiques sur ce que ces horaires signifient au niveau des conditions d'enseignement en classe.

# INTERVENIR SUR LES PROPOSITIONS DE RÉPARTITIONS

– **attention ! le choix de la structure conditionne la répartition qui elle-même décide des postes** (créés, supprimés, BMP...). Or, le CA doit donner un avis sur ces modifications de postes et ensuite, en principe, on n'y revient pas, car ces postes sont mis au mouvement ou supprimés etc...

Donc, ne pas se laisser dire que le CA ne décide que du TRMD (de la répartition). Chaque fois que 18h sont vacantes il vaut mieux implanter un poste, c'est de toutes façons plus difficile à supprimer ensuite, humainement, et techniquement, car le collègue qui "sauterait" par MCS aurait des points de priorité pour retrouver un poste dans le secteur ; et puis cela permettrait de stabiliser un TZR sinon, avec la politique actuelle, les TZR le restent à vie !

– **veiller à ce que les heures dites de « décharge » soient bien prises en compte** : heures de chaire, heure de cabinet, heure de labo, coordination en EPS. Elles doivent venir en déduction du maximum de service (décret de 50) et non en heures supplémentaires.

– **sur les heures sup** : faire le ratio nb d'HS divisé par nb de postes et montrer que cela dépasse en moyenne l'heure légalement imposable : le rectorat impose donc aux CE de faire fonctionner leur établissement hors la loi ! Demander en CA au CE comment il compte faire si les collègues refusent massivement les HS ce qui est leur droit, sachant que certains ne peuvent avoir d'HS statutairement (certif médical, enfant en bas âge, temps partiel, décharge syndicale, préparation au concours...) : cela peut affiner le calcul du ratio quand on sait que dans une discipline, certains collègues ne prendront pas d'HS malgré les pressions (donner des ex de discipline dans ce cas)

– **montrer aussi que l'augmentation du taux d'HS dans la DHG empêche des créations de postes** (comparer avec les taux donnés l'an dernier au CA à même date) : par ex, 15h de BMP + 3HSA = 18h poste potentiel !

– **Éventuellement, pour les élus non enseignants, expliquer au CA pourquoi il est difficile pour des profs de prendre trop d'HS** : 1 HS = 3h de travail au moins, et parfois = 1 classe en plus = 1 conseil de classe en plus = 1 charge de prof principal en plus ! La qualité de l'enseignement risque fort d'être inversement proportionnelle au nombre d'heures de service.

– **Expliquer aussi que les enveloppes de HS montrent qu'il y a de l'argent dans les caisses de l'Etat, mais que l'on préfère les donner ponctuellement plutôt que de créer un emploi de fonctionnaire et de financer sa retraite pourtant bien méritée !**

## MODALITES DE VOTE

**Le CA se prononce sur les structures et donc sur l'emploi des dotations en heures, c'est-à-dire sur les postes !** Ce n'est pas un vote de confiance au Chef d'établissement, ce n'est pas non plus un vote sur des principes de répartition. **Il est indispensable de voter, et de voter à bulletin secret** (il suffit qu'un membre du CA le demande oralement), **et de voter CONTRE** : on ne peut agréer un TRMD si l'enveloppe de départ est de toutes

façons insuffisante pour d'une part permettre de bonnes conditions d'études aux élèves, d'autre part, et sans qu'il y ait une hiérarchie entre ces besoins, pour permettre aux personnels de travailler dans de bonnes conditions et dans des conditions légales.

# COMMENT REFUSER MAJORITAIREMENT L'EMPLOI DE LA DHG

- à la Commission Permanente :

– **signaler au CE, ce que vous trouvez de bien dans sa répartition**, pour qu'il maintienne ces principes quoiqu'il arrive et ne se sente pas arbitrairement et abusivement remis en cause : c'est un gros travail que de répartir les DHG, c'est technique et souvent moralement difficile pour certains chefs dans ce contexte.

– **poser toutes les questions pour bien comprendre les propositions et leurs conséquences, mais ne pas vider les débats du CA**, donc ne pas argumenter sur les points négatifs, ne pas abattre ses cartes (calcul des ratios, annonce d'un vote contre etc...) : surtout ne rien « décider » ! La commission permanente instruit la question.

– **il faut s'arranger pour voir les parents lors de la Com. Perm. leur dire que les enseignants vont voter contre et pourquoi et leur demander de les suivre**. La FCPE a donné un mot d'ordre de voter contre les DHG dans le département. Il faudrait aussi avoir le vote des élèves, voire des agents qu'il vaudrait mieux contacter à l'avance aussi.

- en séance

– **prendre en charge le compte-rendu du CA** (si tour de rôle de secrétariat) afin d'être sûr que les propos tenus seront retracés.

– **argumenter le plus clairement possible** en pensant aux élus qui ne sont pas profs et qui ont du mal à suivre la « cuisine » interne : donner des exemples concrets des conséquences sur les classes et les conditions d'enseignement

– puis, **proposer une suspension de séance avant le vote** : discuter discrètement avec les élus parents, élèves, agents du vote pour essayer d'avoir un contre majoritaire

– **faire le vote à bulletin secret**

– **après les résultats, et quels qu'ils soient, donner une explication de vote sous forme de motion qui sera jointe au PV** en reprenant les arguments et en finissant sur des demandes de moyens précis avec ce qu'ils permettraient de faire pour améliorer le fonctionnement de l'établissement. Si la Direction a fait tout ce qu'elle a pu pour concevoir une répartition "intelligente" mais insatisfaisante, il faut le signaler explicitement au début en dissociant l'avis donné sur le TRMD de celui donné sur le travail du CE.

*L'abstention des enseignants sur cette question n'est guère possible, cela voudrait dire qu'ils ne souhaitent pas émettre d'avis sur la future organisation de la rentrée prochaine !*

Si le vote **CONTRE** est majoritaire, il faudra revenir à une nouvelle CP (où une autre proposition devra être faite) et refaire un court CA dans les 10 jours ; bien entendu, il faudra encore revoter **CONTRE** car il n'y aura pas eu de miracle entre temps !

**Stratégiquement, ces votes CONTRE sont très importants** car le Rectorat joue dessus : il dit aux CE que les votes Contre sont contre eux, mais quand les votes sont positifs, il dira que les équipes sont **POUR** la politique du gouvernement et qu'on peut très bien fonctionner avec une pénurie de moyens si la gestion locale est bonne !

**Un vote contre ne changera certes rien au niveau de l'établissement : le Chef applique ses choix, MAIS sous sa seule responsabilité il n'a pas la caution du CA, ou le cas échéant, il n'aura pas eu celle des enseignants !**

**Ce vote peut, en revanche, influencer sur le rapport de force entre personnels et Rectorat, conforter une mobilisation localement et permettre des conditions de négociations plus favorables aux niveaux départemental et académique.**

---

Ci-dessous, les textes du Code de l'Education sur cette question ; voir aussi le courrier de S1 spécial Conseil d'Administration distribué en début d'année aux S1 dans les établissements.

### **Article R421-9**

Modifié par Décret n°2011-728 du 24 juin 2011 - art. 2

En qualité d'organe exécutif de l'établissement, le chef d'établissement :[...]

7° Soumet au conseil d'administration les mesures à prendre dans les domaines définis à l'article R. 421-2 après saisine pour instruction de la commission permanente en application de l'article R. 421-41 et exécute les décisions adoptées par le conseil. Dans l'hypothèse où la proposition relative à l'emploi des dotations en heures est rejetée par le conseil d'administration, la commission permanente procède à une nouvelle instruction avant qu'une nouvelle proposition soit soumise au vote du conseil d'administration. Le second vote du conseil doit intervenir dans un délai de dix jours suivant son premier vote. En cas de rejet de cette seconde proposition, le chef d'établissement en qualité de représentant de l'Etat arrête l'emploi des dotations en heures ;

### **Article R421-2**

Modifié par Décret n°2010-99 du 27 janvier 2010 - art. 1

Les collèges, les lycées, les écoles régionales du premier degré et les établissements régionaux d'enseignement adapté disposent, en matière pédagogique et éducative, d'une autonomie qui porte sur :

1° L'organisation de l'établissement en classes et en groupes d'élèves ainsi que les modalités de répartition des élèves ;

## Voter contre l'emploi de la DHG en CA

---

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 ;

3° L'organisation du temps scolaire et les modalités de la vie scolaire ;

[...]

8° Sous réserve de l'accord des familles pour les élèves mineurs, les activités facultatives qui concourent à l'action éducative organisées à l'initiative de l'établissement à l'intention des élèves ainsi que les actions d'accompagnement pour la mise en œuvre des dispositifs de réussite éducative définis par l'article 128 de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale.

---

**S**yndicat **n**ational des **e**nseignements de **S**econd degré