

SPECIAL DHG

Quelques définitions

DHG la Dotation Horaire Globale (ou Dotation Globale Horaire) est le volume d'heures d'enseignements attribuées à chaque établissement par le Rectorat (Lycées) ou la direction départementale (collèges). Ce volume d'heures est le produit de l'arbitrage de l'instance qui doit répartir entre les établissements une dotation académique (lycées) ou départementale (collège). Le volume d'heures qu'a reçu votre établissement dépend donc à la fois de la dotation ministérielle initiale ainsi que des dotations faites aux autres établissements.

Enjeux : votre volume horaire global (DGH) détermine le nombre d'heures de cours qui seront effectués dans votre établissement. Cela détermine donc le nombre de divisions, la possibilité de dédoublements ainsi que le volume d'heures de cours par discipline (et donc la possibilité ou pas de dépasser l'horaire plancher de la discipline qui n'est qu'un minima et en rien suffisant).

HEURES POSTES ET HSA La dotation Horaire Globale de votre établissement est composée d'une part d'heures postes (qui composent les services de 18 heures des collègues) ainsi que d'heures supplémentaires annuelles (HSA) que les collègues peuvent effectuer au-delà des 18 heures hebdomadaires. Tous les établissements n'ont pas le même taux d'HSA. A titre d'information le taux d'HSA moyen en collège dans les Bouches du Rhône sera à la rentrée 2014 selon les prévisions de la direction départementale de 7,19 %.

Enjeux : plus le taux de HSA est élevé moins il y a d'adultes enseignants dans l'établissement pour les effectuer. On pourrait penser que ces HSA sont là pour permettre la rémunération de missions « hors cours » des enseignants. Cependant il n'est pas si rare que dans un établissement on annonce à un-e collègue qu'il-elle va devoir effectuer des heures de compléments de service dans un autre établissement alors qu'un-une collègue dans la même discipline assure des heures de cours rémunérés en heures sup !!!! Ces heures supplémentaires, comme les enseignants, servent de variables d'ajustement lors de la répartition tendue de moyens toujours insuffisants. En effet les successives suppressions de postes de ces dernières années ne sont absolument pas compensés par le regain de moyens annoncé pour 2014. Ainsi en matière de conditions de travail pas de renversement de tendance pour la rentrée prochaine !

LE H/E c'est le nombre d'heures (DHG) divisé par le nombre d'élèves dans l'établissement. Ce ratio a l'avantage de permettre de comparer les dotations de l'établissement d'une année sur l'autre quand bien même le nombre d'élèves aurait changé.

LE « HIC » : ce taux, lorsque la dotation est attribuée aux établissements (janvier), est basé sur une projection du nombre d'élèves. On ne saurait donc trop conseiller aux collègues de se fonder sur les éventuelles modifications du nombre de divisions, nombre moyens d'élèves par division ou suppression de poste pour juger de la stabilité ou non de votre situation d'une année sur l'autre.

Edito: Elus à vos motions !

L'arrivée de la DGH dans son établissement est toujours un moment crucial, on peut dessiner les grandes lignes de l'année scolaire à venir: nombre de divisions, de postes, dédoublement, effectifs par classe ...

La mise en concurrence des enseignants croissante de ses dernières années (course aux projets, primes variables...) bat parfois son plein chacun essayant de faire valoir ses intérêts ou ceux de sa discipline auprès de sa hiérarchie qui a pour mission d'arbitrer entre les besoins de tous (le fameux TRMD: la répartition par discipline de la DHG).

Il faut éviter ces situations et se rappeler que cette mise en concurrence, cette nécessité d'arbitrage est le résultat de l'insuffisance des dotations globales. Il est capital pour les enseignants d'y réfléchir en heure d'information syndicale, ensemble et de ne pas ainsi succomber à la malsaine tentation de défendre son « bout de bifteck » envers et contre les besoins des autres.

Il ne faut donc pas se tromper de problématique:

AVEC UNE DOTATION SUFFISANTE
PAS DE PROBLEME DE REPARTITION!

Ainsi est-il pertinent de proposer lors des votes des répartitions en CA des motions expliquant que

l'insuffisance des moyens fait de leur répartition un exercice d'acrobatie qui ne peut aboutir qu'à un moindre mal.

•DHG collège 13 EN QUELQUES CHIFFRES

H/E moyen: 1.21 (- 0.1% / prévisions 2013)

H/E MOYEN ECLAIR: 1.60 (=)

H/E MOYEN RRS : 1.25 (- 0.1%)

TAUX HSA MOYEN : 7.19 %

Chiffres prévisionnels de la Direction Ac. 13 pour la rentrée 2014

DHG, LUTTER MAIS COMMENT ?

AGIR EN CA : le vote du TRMD

Sauf cas exceptionnel toute répartition de DHG, quand bien même elle vous paraîtrait pouvoir faire l'objet de réajustement, n'est que le produit d'une dotation dont l'insuffisance rend nécessaire l'arbitrage par le chef d'établissement entre différents besoins. Alors pourquoi voter contre en CA si le chef d'établissement fait ce qu'il peut avec ce qu'il a ?

Parce que les statistiques des votes en CA remontent auprès des instances départementales et académiques et servent de point d'appui aux représentants syndicaux pour demander des moyens globaux supplémentaires. De plus tout vote contre une répartition (TRMD) ne doit pas manquer d'être accompagné d'une motion des élus stipulant bien qu'ils ne se trompent pas de problème et par ce vote ne conteste pas tant la répartition que la dotation. Enfin ce vote de contestation est important et oblige le chef d'établissement à présenter un nouveau TRMD lors d'un second CA... ce qui est aussi une limite de ce mode de contestation plutôt symbolique!

Demander une audience pour faire valoir auprès du DASEN (ex-inspecteur d'Académie) ou du Recteur que son établissement est sous-doté est important car cela permet de rendre compte à la hiérarchie des difficultés du terrain dont ils sont éloignées et particulièrement de la réalité des effectifs. N'hésitez pas à solliciter vos représentants CGT pour vous accompagner lors de ces audiences.

Refuser les HSA: ne pas jouer le jeu des suppressions de postes !

Les collègues d'un établissements peuvent à l'unanimité ou dans une large majorité refuser les HSA (au-delà de l'heure qui statutairement peut leur être imposée). Il peuvent signer une lettre de refus collectif et rendre ainsi impossible toute répartition et exiger la transformation d'HSA en heures-postes. Des établissements ont ainsi sauvé des postes!!!

Demander une audience

La lutte collective

s'attaquer à la source du problème!

Seule la lutte collective de l'ensemble des établissements sur la base de l'exigence d'un réinvestissement de l'Etat dans l'Education pourra réellement améliorer les conditions de travail de l'ensemble des élèves et personnels! En Eclair, RRS, ou ailleurs. Le gouvernement ne tient pas ses promesses sur ce point: le service d'orientation aux élèves (CIO) va être régionalisé, les créations de postes annoncés ne couvre que le passage des stagiaires aux 9heures hebdomadaires... Qualitativement aussi le gouvernement ne relance pas l'Education (pourtant cela ne coûte rien) en réaffirmant son attachement au socle commun! Cela confirmera à ceux qui étaient plein d'espoir après les élections que

SEULE LA LUTTE PAIE!

VOS ELU-ES CGT EDUCATION AU RECTORAT

La dotation globale académique a été déjà étudié à l'échelle rectorale. Voici des extraits de la déclaration de vos élu-e-s cgt éducation en Comité technique académique le 20 janvier 2014 et qui rendent compte des limites des efforts ministériels.

« [...]Appréciation de la Cgt sur les créations de postes sur le plan national et académique

Sur le plan national, le budget 2014 prévoit, si nous faisons exception des postes prévus pour le privé et la formation initiale, la création de 4341 postes supplémentaires d'enseignements [...] la satisfaction de la Cgt reste « très mesurée puisque nous notons que les moyens annoncés, tant dans le premier degré que dans le second degré, seront bien insuffisants pour permettre d'absorber la croissance démographique..

[...] la Cgt s'étonne de la quasi-absence de création de poste dans les services administratifs pourtant eux également durement éprouvés par la RGPP, et du fait « qu'aucun emploi ne soit également prévus en personnel de laboratoire et en personnels d'orientation [...] »

Sur le plan académique, 136 emplois pédagogiques sont annoncés pour le premier degré dont 15 au titre du « plan de cohésion sociale Marseille », 40 pour le second degré dont 15 ETP en HP au titre du « plan de cohésion sociale Marseille » ainsi que 2 CPE, 10 emplois médicaux sociaux et 3 EMS (équipe mobile de sécurité).

[...] une fois attribués les moyens pour l'Éducation prioritaire, le solde des moyens pour les collèges sera négatif dans les 4 départements.

Concernant « le plan de cohésion sociale Marseille », [...] l'accueil des enfants ayant 3 ans révolus n'est pas, loin de là, partout assuré. Les moyens dévolus à la scolarisation des enfants de moins de trois ans, « les tout-petits », sont donc à apprécier dans ce contexte très dégradé.

Nous relevons également les créations de postes médicaux-sociaux supérieurs à la moyenne nationale, même si pour notre part, ils ne sont toujours pas à la hauteur des enjeux en termes de besoins en personnel [...] nous relevons la carence en termes de créations de postes administratifs, de personnels de laboratoire ou d'orientation. [...]

[...] Concernant le personnel précaire, la Cgt rappelle son opposition aux conditions faites pour la cédésation des contractuels administratifs (notre académie propose des postes à mi-temps alors que la loi Sauvadet prévoit un 70%) et fustige la suppression de l'indemnité administrative de technicité pour les contractuels en bénéficiant à partir du 1er septembre 2014.

Concernant les personnels contractuels enseignants, [...] tout en revendiquant toujours la titularisation de tous sans condition de concours, nous souhaitons que dès maintenant soient améliorés la condition de tous les non-titulaires en termes de salaire, réemploi...

[...] Le volume en augmentation des heures supplémentaires, [...], ne manquera pas de déstabiliser encore plus les situations de travail des personnels. [...] aboutissant encore plus qu'avant à multiplier les compléments de service sur d'autres établissements pour des collègues, au détriment de la stabilité et de la pérennité des équipes. »

Enseignants, AED, AVS, ATSS, NON-TITULAIRES : Syndiquez-vous, ensemble on fait-bloc !

Nom Prénom
Adresse
Code postal Commune
Etablissement Fonction
Tel Mail

Bulletin à renvoyer/ recopier à : Cgt-Educ'action 13, 23 boulevard Nédelec, 13003 Marseille