

DHG Collèges et LGT : tout ce qu'il faut savoir pour ne pas se faire avoir

Lire une DHG collègue

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 et de mentir sur les chiffres.

2. A cela s'ajoutent les 3 heures par division mises en place dans le cadre de la réforme du collège.

3. Les horaires statutaires sont les heures allouées aux enseignant-es du fait de tâches supplémentaires. Au fil des années ces heures ont diminué (labo d'histoire géographie, heure TICE...). Depuis la réforme des statuts d'août 2014 seules les 3 heures UNSS pour les professeur-es 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€.

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.

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.

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-es concerné-es
+ 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. ■



Enseignements 6 ^e	Horaires hebdomadaires
Éducation physique et sportive	4 heures
Enseignements artistiques (arts plastique + 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 (attention, l'heure de technologie serait supprimée à la rentrée 2023)
Total dont 3 heures d'enseignements complémentaires	26 heures

Enseignements cycle IV	Cinquième	Quatrième	Troisième
Éducation physique et sportive	3 heures	3 heures	3 heures
Enseignements artistiques (arts plastique + 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
Total, dont 4 heures d'enseignements complémentaires	26 heures	26 heures	26 heures

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

Lire une DHG en LGT

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...), les heures d'autonomie (Accompagnement Personnalisé, enseignements facultatifs, etc.) et les heures spécifiques (liées au classement de l'établissement, aux projets d'établissements).

La DHG comprend un volume horaire en heures postes, un volume horaire en heures supplémentaires ainsi qu'un volume horaire pour les IMP. Par la lutte on peut obtenir la transformation d'une partie des volants des heures supplémentaires en heures postes.

1. Une dotation à la structure comprend les heures réglementaires pour chaque discipline en fonction du nombre de divisions. Les horaires réglementaires sont les horaires minimaux auxquels ont droit les élèves (voir tableaux). 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. La structure (le nombre de classes et les spécialités) est imposée par le rectorat.

Avec la réforme Blanquer du LGT, le nombre de divisions s'obtient en divisant le nombre total d'élèves par 35 pour les secondes et les premières générales, par 29 pour les premières technologiques, et en arrondissant à l'entier supérieur.

Dans le cadre de la réforme, sont prévues trois x 4 heures d'enseignement de spécialité en Première par élève, mais il n'y a pas de règle pour établir combien de groupes de spécialités seront dispensés dans chaque établissement. Attention : les 54h prévues pour l'orientation sont des heures élèves qui n'apparaissent donc pas dans la DHG.

2. A cela s'ajoutent des heures d'autonomie, afin de permettre aux établissements d'avoir une « souplesse d'organisation accrue », qui permettent la mise en place des groupes restreints dans les disciplines, l'Aide Personnalisée (AP), la limitation des effectifs d'une classe, la création d'options et d'heures d'orientation. Le conseil pédagogique, s'il a été créé, et dont les membres sont nommés par le ou la chef-fe d'établissement, doit être consulté sur son utilisation. Ces heures sont de 12h par division en 2nde et de 8h par division en 1ère et Tle générales. Pour les premières et terminales technologiques, le volume des heures de marge est calculé en divisant par vingt-neuf le nombre d'élèves dont l'inscription est prévue dans l'établissement à la rentrée scolaire suivante dans les classes de première et de terminale de chaque série, puis en multipliant le résultat obtenu par : huit pour la série STMG, dix pour la série ST2S, quatorze pour les séries STD2A, STHR, STI2D et STL. Ce volume peut, théoriquement, être abondé davantage en fonction des spécificités pédagogiques de l'établissement.

Ces heures d'« autonomie » renforcent les inégalités entre établissements puisque certains lycées vont utiliser ces heures pour faire des

dédoublings et pas d'autres par exemple. Par principe d'équité ce volant d'heures supplémentaires devrait être réinjecté dans les matières. Il vaut mieux être vigilant sur la façon dont ces heures sont réparties, et les équipes doivent être parties prenantes de leur répartition (et pas seulement le conseil pédagogique...). Il est important de s'assurer que ces heures d'autonomie ont bien été attribuées dans la DHG en fonction du nombre de divisions présentes dans l'établissement.

3. Une enveloppe pour des missions particulières statutaires. 3 heures par professeur-e d'EPS pour l'UNSS. Suivant la structure de l'établissement il peut y avoir des heures de laboratoire (en physique et/ou en SVT, et/ou en histoire-géographie).

4. Une enveloppe horaire pour les pondérations des enseignant-es en Première et Terminale (1,1 /heure de cours, dans la limite de 10 heures par professeur-e).

5. Une dotation supplémentaire en fonction de différents critères, variables d'une académie à l'autre, dans les lycées généraux et technologiques. Par exemple, le score de l'indice de position sociale (IPS), la taille de l'établissement, les élèves provenant d'éducation prioritaire, les dispositifs pédagogiques liés au projet d'établissement, ...

6. S'il y a des classes post bac, une enveloppe horaire pour les cours et les pondérations (1,25 /heure de cours sans limitation) dans ces sections.

Si l'on résume :

Nombre de divisions x horaires réglementaires
+ Nombre de divisions x heures d'autonomie
+ Heures statutaires x nombre de professeur·es concerné·es
+ Heures de pondération en Première et en Terminale
+ Heures spécifiques
+ Heures post bac si elles existent
= DHG de l'établissement

Volume et utilisation de la DHG : seule la lutte paie

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·fes 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 élève (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

- 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 (dédouplements, 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·es 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·tes les salarié·es 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·es 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·es 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·fes 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·es 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·es 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 1/30^e 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 retirés.

Les relations avec l'administration

Les personnels en grève font généralement des demandes d'audience auprès de l'administration. Celles-ci, généralement tendues, peuvent gagner en efficacité avec un rassem-



blement au pied de la DSDEN ou du rectorat. Nous encourageons les collègues à faire appel aux représentant-es de SUD éducation pour les accompagner en audience : pour argumenter avec combativité, 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-fes 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. Le-la cheffe 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.e 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-la cheffe d'établissement quel est le nombre de CM2 dans les écoles du secteur (pour les collèges)
- vérifier que toutes et 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

Ensuite, il faut veiller à ce que dans chaque discipline, le plus grand nombre possible d'enseignant-es soient affecté-es 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 cheffe 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'au-

tonomie des établissements (article R 421-2 et R 421-41). Les chef-fes 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-es 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-fes d'établissement n'ont pas toutes les données lors du vote de la DHG et le TRMD s'en trouve modifié. Les élu-es 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). 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 des deux heures imposables – 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 postes

Depuis quinze ans, le schéma des suppressions de postes est bien rodé : on transforme des heures postes en heures supplémentaires, en poussant les collègues à les accepter. Puis on supprime les heures supplémentaires par petit morceau pour réduire encore les budgets de l'Éducation nationale, en supprimant tel projet, tel dédoublement, etc.

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-fes

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-fes 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-fes 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. ■

Cycle terminal de la voie générale		
Enseignements communs	Première	Terminale
Français	4 heures	
Philosophie		4 heures
Histoire-géographie	3 heures	3 heures
LVA et LVB	4h30	4 heures
Education physique et sportive	2 heures	2 heures
Enseignement moral et civique	0h30	0h30
Total	14 heures	13h30
Mathématiques *	1h30	
Enseignements de spécialités	4 heures x 3 (au choix des élèves)	6 heures x 2 (au choix des élèves parmi les 3 choisis en première)

* Ce sont les mathématiques du tronc commun pour les élèves de première qui n'ont pas choisi la spécialité mathématiques. Le nombre de groupe est calculé avec le ratio moyen des deux années précédentes entre le nombre d'élèves qui ne choisissent pas la spécialité mathématiques et le nombre total d'élèves sur une base de 35, arrondi à l'entier supérieur.



Cycle terminal de la voie technologique			
Enseignements communs		Première	Terminale
Français		3 heures	
Philosophie			2 heures
Histoire-géographie		1h30	1h30
LVA et LVB + Enseignement technologique en langue vivante A		4 heures (dont 1 heure d'ETLV)	4 heures (dont 1 heure d'ETLV)
Education physique et sportive		2 heures	2 heures
Enseignement moral et civique		0h30	0h30
Mathématiques		3 heures	3 heures
Total			
Enseignements de spécialité			
Série	Enseignement		
ST2S	Physique-Chimie pour la santé	3 heures	
	Biologie et physiopathologie humaines	5 heures	
	Chimie, Biologie et physiopathologie humaine		8 heures
	Sciences et techniques sanitaires et sociales	7 heures	8 heures
STL	Physique, Chimie et Mathématiques	5 heures	5 heures
	Biochimie-Biologie	4 heures	
	Biotechnologie ou Sciences physiques et chimiques en laboratoire	9 heures	
	Biochimie-Biologie-Biotechnologie ou Sciences physiques et chimiques en laboratoire		13 heures
STD2A	Physique-Chimie	2 heures	
	Outils et langages numériques	2 heures	
	Design et métiers d'art	14 heures	
	Analyse et méthodes en design		9 heures
	Conception et création en design et métiers d'art		9 heures
STI2D	Innovation technologique	3 heures	
	Ingénierie et développement durable (I2D)	9 heures	12 heures
	Ingénierie, Innovation et développement durable (2I2D) avec 1 enseignement spécifique parmi : architecture et construction ; énergies et environnement ; innovation technologique et éco-conception ; systèmes d'information et numérique		
	Physique-Chimie et Mathématiques	6 heures	6 heures
	Sciences de gestion et numérique	7 heures	
STMG	Management	4 heures	
	Management, sciences de gestion et numérique avec 1 enseignement spécifique parmi : gestion et finance ; mercatique (marketing) ; ressources humaines et communication ; systèmes d'information de gestion.		10 heures
	Droit et économie	4 heures	4 heures
	Enseignement scientifique alimentation - environnement (ESAE)	3 heures	
STHR	Sciences et technologies culinaires et des services	10 heures	
	Sciences et technologies culinaires et des services - Enseignement scientifique alimentation - environnement (ESAE)		13 heures
	Economie - gestion hôtelière	5 heures	5 heures

Modèle de motion DHG sur l'enveloppe globale

Les personnels enseignants du collège / lycée Nom du clg / lyc de Nom de la commune, dénoncent l'insuffisance du projet de la dotation globale horaire allouée pour la rentrée 2023. En effet, alors que nous estimions déjà l'année dernière que notre enveloppe globale était largement insuffisante, celle de cette année est en diminution alors même que les prévisions d'effectifs de la DSDEN sont en légère augmentation. Alors que le nombre d'élèves ne cesse d'augmenter, la diminution des heures ne nous permet pas d'accueillir les élèves dans de bonnes conditions. Dans des classes surchargées, il nous devient de plus en plus compliqué de prendre en compte la diversité des élèves et notamment des élèves à besoins éducatifs particuliers de plus en plus nombreux dans les établissements. Pour travailler dans de bonnes conditions et aider au mieux les élèves, nous estimons que la barre d'ouverture de classe devrait se situer à 24 élèves maximum (en clg et en filière technologiques de lycée, 30 élèves maximum en filière générale de lycée).

Notre lycée fait l'effort d'une offre de formation importante avec 1, 2, 3 spécialités en plus des 7 correspondants aux enseignements les plus courants dont certaines spécialités rares (citer NSI, SI, langues an-

ciennes, spécialités artistiques, ...) et nous revendiquons une dotation supplémentaire pour que cet effort ne repose pas entièrement sur les heures de marge.

Devons-nous en conclure que le nombre de 30 (en collège, 35 en lycée) élèves par classe devient une norme dans tous les établissements ? Cette diminution d'heures entraînera donc la suppression de projets ou d'heures dédoublées qui nous semble pourtant primordiale pour la réussite des élèves. Enfin, nous estimons que le taux d'heures supplémentaires (situé à plus de 10%) est beaucoup trop important. Les x heures supplémentaires étant des heures devant élèves, nous pensons que celles-ci devraient être des heures postes et non des heures supplémentaires. L'obligation des heures supplémentaires impose un nombre d'élèves et de classes plus important par professeur et forcément une charge de travail beaucoup plus élevée. Les enseignants ont moins de temps pour chaque élève, ceci se fait de nouveau au détriment de la réussite des élèves. Nous demandons donc par la même occasion la suppression du décret permettant de nous imposer 2h supplémentaires.

Pour ces différentes raisons, nous dénonçons :

- La barre d'ouverture de classe à 30 (ou 35) élèves, qui n'a aucun inté-

rêt pédagogique, mais uniquement économique et demandons que cette barre soit abaissée à 24 (ou 29) élèves maximum.

-La diminution des postes de remplaçants, entraînant le non remplacement des professeurs absents, même quand l'absence dépasse plusieurs semaines.

-La diminution de nos heures d'autonomie, qui entraîne la suppression de projets ou de demi-groupes.

-Le taux d'heures supplémentaires toujours très élevé et en constante augmentation au niveau départemental, académique et national.

Notre établissement étant en éducation prioritaire (ou avec un IPS faible en lycée) nous demandons le doublement des heures de marge, soit y heures et z heures complémentaires pour honorer notre offre de spécialités supplémentaires.

Pour ces différentes raisons, nous demandons un recrutement beaucoup plus important de professeurs titulaires pour les rentrées à venir.

Les représentants des enseignants au Conseil d'administration de Nom de l'établissement. ■

éducation
sud
Union
syndicale
Solidaires