

## *Restrictions budgétaires : une maltraitance organisée*

### *édito*

Nous connaissons déjà les contraintes que les économies budgétaires des années précédentes ont amenées, menant l'ensemble du système éducatif au bord de la rupture... Suppressions de postes, classes surchargées, travail empêché. Baisse des horaires hebdomadaires, suppression des dédoublements, mise en concurrence des disciplines. Salaires en berne, crise de recrutement, embauche de personnels contractuels non formés...

Cette situation engendre une souffrance pour tous les personnels, empêchés dans leur travail et dans l'incapacité de faire progresser les élèves, en souffrance également. La majorité des nombreuses fiches de signalement du registre de santé et sécurité au travail de notre académie renvoient

bien à des risques psychosociaux. Cependant, il vaut mieux ne pas être malade dans notre académie : depuis quelques semaines, il n'y a plus de médecin du travail - pour plus de 18000 agents ! La difficulté n'est pas nouvelle, mais notre académie a bien des difficultés à comprendre qu'il faut changer de stratégie de recrutement et renoncer à faire peser sur une seule personne le poids du suivi sanitaire d'un tel nombre de personnes.

Mais en l'absence d'un budget adopté par le parlement, seule la reconduction du budget précédent est pour l'instant possible. Le bon côté de la chose, c'est l'impossibilité de procéder aux suppressions de postes souhaitées par le gouvernement puisqu'il s'agit d'une mesure nouvelle... En revanche, c'est une catastrophe pour les étudiant-es qui projetaient de passer un concours de l'éducation nationale (CAPES, CAPET, CRPE...) nouvelle formule, désormais placé en fin de L3 : ces concours ne seront peut-être pas organisés cette année. Comment imaginer que ces étudiant-es puissent

préparer sereinement les concours face à de telles incertitudes ? Un tel revirement est proprement consternant par le manque de respect et de fiabilité qu'il dénote, et risque d'entamer la motivation de ces jeunes à faire carrière dans l'éducation nationale.

Face à de telles incertitudes, le ministre ne peut que faire de l'affichage pour exister médiatiquement. C'est la raison pour laquelle il met actuellement en avant une interdiction du portable au lycée - bien sûr sans réflexion sur les moyens humains et matériels pour l'appliquer, et sans réflexion plus globale sur les usages du numérique à l'école, ni sur la place des réseaux sociaux dans la société de façon plus générale. Le résultat risque d'être décevant !

En attendant, la rentrée 2026 se prépare tant bien que mal et les dotations des établissements seront connues fin janvier. Ce bulletin est conçu pour vous aider dans les différentes étapes de cette préparation. Et bien sûr, l'équipe du SNES-FSU sera là pour vous accompagner !

#### **Bulletin de la section académique - S3**

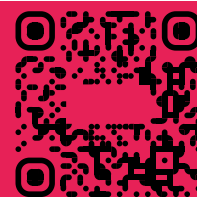
19 avenue Edouard Droz - 25000 Besançon  
ISSN : 0399 774X CPPAP 122 7 S 055 78

**03 81 47 47 90 - s3bes@snes.edu**

**www.besancon.snes.edu**

Directrice de la publication : Isabelle Guillaume  
Conception : Sylvie Nantes-Berger  
Rédaction : Médéric Bayard, Aurélien Bergonzi,  
Nathalie Faivre, Benoît Guyon,  
Impression : L'atelier de l'imprimeur - Besançon

**Pour lutter, proposer, agir,...**  
**adhérez !**



## L'autonomie, ou comment déléguer la gestion de la pénurie

### La loi « Chevènement » de 1985 a créé les EPLE et ouvert la voie de l'autonomie.

Celle-ci a été amplifiée par un décret de 2010, qui parmi d'autres mesures laisse aux établissements le droit de choisir eux-mêmes « l'emploi des dotations en heures d'enseignement ». Accolée à la réforme des lycées dite « Chatel » (qui a introduit l'AP, le tutorat, les stages de remise à niveau et remodelé les langues vivantes), cette idée a aussi chamboulé le fonctionnement des collèges, pour le pire et... le pire.

Pourtant, l'argument de vente était bien trouvé : permettre à chaque établissement de s'adapter à son public local, en choisissant ici de doubler les maths ou là de créer des options... comme si d'ailleurs les élèves avaient tous les mêmes besoins pédagogiques, juste parce qu'ils habitent un même secteur. Pour comprendre où se cachait le loup, **il faut revenir sur l'avant et l'après-réforme.**

Avant 2010, donc, les rentrées se préparaient presque algorithmiquement : une classe de seconde, c'était en physique-chimie « 3,5h dont 1,5h doublé » : il y avait donc 3,5h dans l'EDT de tous les élèves, et 5 « heures-profs »

à financer. Avec 8 classes de seconde, cela donnait 40 heures-profs. Restait à faire le calcul pour chaque niveau et le nombre de postes nécessaires en découlait ; s'il y avait 140 heures à assurer, le ministère n'avait pas d'autre choix que de financer le nombre d'enseignant·e·s correspondant·e·s.

Depuis 2010, la physique - chimie est à 3h, sans indication de doublement. Une « enveloppe globale » permet de répartir les doublés au choix entre les disciplines. Libre donc à chaque établissement de maintenir le doublement précédent en PC (4,5 heures-profs donc), l'augmenter à 2h (5 heures-profs) ou le supprimer (3 heures-profs). Et si les maths ont des HSA, c'est l'occasion de leur basculer des heures-poste en les soustrayant aux lettres pour supprimer un complément de service reçu... ou pourquoi pas un poste.

**C'est là que les chantages à la DHG ont commencé :** « oui nous pouvons doubler les quatrièmes, si vous les prenez en HSA » ou « si vous ne prenez pas l'EMC en sixième, une autre discipline le fera ». Et au fil des années, bien sûr, l'enveloppe de « marge » s'est amincie tout en devant cou-

vrir davantage de dispositifs (dédoublings, options, DNL,...) : les choix sont devenus des contraintes, amplifiées par l'apparition puis la hausse des HSA imposées...

Dans un contexte de réduction des dotations horaires à l'échelle nationale, il s'agit également de faire peser la responsabilité de la répartition sur les personnels : après tout, si l'établissement ne fonctionne pas bien, c'est peut-être que les choix locaux ne sont pas les bons, et que les personnels devraient se remettre en cause.

**L'autonomie locale est ainsi un puissant outil de mise en concurrence des individus au sein des collectifs de travail, mais également des établissements entre eux.**

Au fil des étapes de la préparation de rentrée, on oublie que le gouvernement a supprimé des postes, enlevé des heures, seule reste cette concurrence à tous les niveaux, d'abord contre soi-même, avec pour seul espoir et objectif : tirer son épingle du jeu.

**Le SNES-FSU continue de se battre pour retrouver des horaires et des doublés définis nationale-**

## Un rapport sur les conditions de travail éclairant

Le CSA (Comité Social d'Administration) du mois de décembre a examiné le Rapport Social Unique 2024, document produit par le rectorat qui compile et analyse les données de notre académie concernant l'année 2023-24.

C'est une mine de renseignements très instructive, dont l'utilité en termes de pilotage académique n'est cependant pas vraiment avérée.

### Les postes :

L'académie employait en 2023 au total 18 802

agents, dont 4 153 non-titulaires (AED-AESH, personnels administratifs et de direction, PE et profs second degré).

Les enseignant·es du second degré représentent 37 % du total des personnels, mais la part des non-titulaires y est passée de 7,4 % en 2019 à 10,4 % en 2023.

### Les conditions de travail :

Un certain nombre de données statistiques indiquent un mal-être de nos professions :

## Nouvelle allocation progressive des moyens en collège : la méthode, rien que la méthode

L'année scolaire 2024-2025 a inauguré l'entrée en vigueur de la nouvelle « **allocation progressive des moyens** » pour les collèges.

L'objectif affiché du rectorat était d'assurer « une plus grande équité entre les collèges de l'Académie ». Dans les faits, cette nouvelle méthode a escamoté la notion même d'effectif, a engendré davantage d'ajustements et d'iniquités entre collèges.

Cette nouvelle méthode évacue purement et simplement la question des effectifs. Pire : elle les rend invisibles. Là où le mode de calcul précédent fixait des effectifs cibles en fonction de l'IPS des établissements, la nouvelle allocation se contente d'un calcul mécanique et théorique : **l'effectif global du collège est divisé par 30, puis arrondi à l'entier supérieur pour déterminer un nombre de divisions initial**. Ce choix aggrave les effets de seuil et contraint les établissements à puiser dans leur marge d'autonomie pour tenter d'équilibrer les classes. Ainsi, en CSASD,



et même en CDEN, seul le nombre total de divisions du collège est communiqué. Les effectifs par classe ne sont plus transmis ni aux représentant-es des personnels ni aux usager-es, y compris lors des bilans de rentrée. Pas de chiffres, pas de problème !

**Mais les effectifs refont toujours surface**, car ils sont au cœur des conditions de travail des personnels et des conditions d'apprentissage des élèves. Grâce au travail de reconstitution des effectifs mené par ses représentant-es et ses militant-es dans les établissements et les départements, le SNES-FSU avait pointé en CSASD, dès février, **des classes trop chargées** (notamment en sixième) dans certains collèges.

Les disparités d'effectifs par classe entre établissements nous avaient également alerté-es.

Avec le nouveau calcul, certains petits établissements aux effets de seuil favorables ont bénéficié de moyens supplémentaires au titre de l'indice d'éloignement, désormais majoré dans la nouvelle méthode d'allocation.

Malgré ces alertes répétées, **les DSDEN ont persisté dans une application dogmatique de la méthode**. Il aura fallu attendre la fin du mois de juin pour que des ajustements soient opérés, bouleversant les dotations, désorganisant les compléments de service et mettant les équipes en difficulté à la veille de la rentrée.

Cette situation illustre une fois de plus les limites d'une **gestion purement comptable de l'Éducation nationale**. Le SNES-FSU continue d'exiger une allocation des moyens fondée sur les effectifs réels, les besoins des élèves et le respect des conditions de travail des personnels.

La part des agent-es ayant été placé-es en arrêt de travail est à la hausse.

Pour toutes les catégories, ce sont les femmes qui sont de loin les plus touchées. Les accidents du travail sont également à la hausse par rapport à l'année précédente dans notre académie : 207 pour 18 802 agents (contre 185 l'année précédente). Ils sont moins nombreux que dans d'autres branches professionnelles, mais il est probable également qu'il y ait une sous déclai-

ration, du fait de l'ignorance par les agent-es de leurs droits et d'une réticence de l'employeur à les reconnaître.

Par ailleurs, 15 collègues ont demandé une rupture conventionnelle en 2023-2024, chiffre en augmentation constante depuis que le dispositif existe.

Le rectorat serait bien inspiré de s'appuyer sur ces données pour développer une politique RH adaptée, ce qui ne semble pas à l'ordre du jour...

# Préparation de rentrée, quel protocole ?

À partir d'une structure précise, la ou le chef·fe d'établissement procède à la répartition des moyens par discipline, dont découleront d'éventuelles propositions de créations ou suppressions de poste.

Les textes réglementaires prévoient que le conseil pédagogique soit consulté en amont du vote au CA. Cela implique que les structures et le Tableau de répartition des moyens par disciplines (TRMD) soient communiqués aux enseignant·es.

## Le vote en CA

Lors du CA, la ou le chef·fe d'établissement doit mettre au vote :

- la structure : « l'organisation de l'établissement en classes et en groupes d'élèves ainsi que les modalités de répartition des élèves » (article R421-2 du Code de l'éducation),
- « les mesures annuelles de créations et de suppressions de sections, d'options et de formations complémentaires d'initiatives locales dans l'établissement » (article R421-23 du Code de l'éducation),
- le TRMD : « 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 » (article R421-2 du Code de l'éducation),
- les éventuelles demandes de création/suppression de postes qui en découlent.

Ces votes sur la structure et le tableau de répartition des moyens par disciplines (TRMD) au CA doivent nécessairement intervenir en février-mars, avant les CSA académique ou départementaux sur les créations/suppressions de postes. L'argument selon lequel « les prévisions de structures évoluant sans cesse, on ne peut pas faire de vote au mois de mars et on votera en juin » n'est pas recevable : les conséquences de la répartition, à savoir les créations/suppressions de postes, étant actées en mars, il est nécessaire de voter sur ce qui les provoque en amont. En juin, c'est trop tard !

Quand le CA repousse la première proposition, la ou le chef·fe doit convoquer un nouveau CA pour lui soumettre une seconde proposition (article 421-9 du Code de l'éducation). Les élus peuvent bien sûr proposer des amendements au projet initial. En cas de nouveau rejet, elle/il peut arrêter seul·e la répartition de la DHG.

Certain·es chef·fes d'établissement considèrent qu'en votant contre « leur » répartition, on vote

contre leur travail. Il ne faut pas se laisser abuser par des arguments de l'ordre de l'affectif. Pour obtenir un vote contre majoritaire, la section syndicale, avec les élu·es, doit convaincre au préalable les élu·es parents et élèves, et personnels administratifs et techniques.

## Après le vote en CA

Le vote contre la DHG pose les problèmes en toute clarté mais ne suffit pas à les résoudre. Pour obtenir plus, il faut agir :

- Informer le S2 et le S3 des demandes de l'établissement.  
C'est très important : les élu·es du SNES-FSU en CSASD (Comités sociaux d'administration spéciaux départementaux) et CSAA (Comité social d'administration académique) se font le relais des demandes et pourront argumenter face à l'administration.
- Saisir le recteur, l'IA-DASEN pour formuler les demandes et solliciter une audience (par lettre – envoi direct doublé d'un envoi par voie hiérarchique ; par pétition – avec les autres personnels et les parents d'élèves).
- Mener des actions : manifestations de secteur, de ville, de département ou d'académie ; informations des élu·es locaux et des médias.
- Informer les personnels de leurs droits et les défendre (notamment en cas de mesure de carte scolaire).



Bulletin académique - SNES-BESANÇON  
ISSN 0399 774x - CPPAP 1227 S 05578 -  
19 av. Droz - 25000 Besançon  
DISTRIBUÉ PAR LA POSTE  
DÉPOSÉ À BESANÇON PPDC LE 23/01/2026

SITE DE DEPOT  
**P4**  
LA POSTE  
DISPENSE DE TIMBRAGE