



KIT DGH

mobilisation pour les moyens !

2020-2021

FAIRE TOUJOURS PLUS AVEC TOUJOURS MOINS !

Les Dotations Globales Horaires sont tombées et le résultat est sans appel. Pour la 3^e année consécutive l'académie d'Aix-Marseille connaît une diminution du nombre de postes attribués aux collèges et aux lycées. Une réalité à des années lumières des discours du ministère sur la lutte contre le décrochage et l'échec scolaire. La réalité est celle-ci : à la rentrée 2021, nous devons accueillir plus d'élèves avec toujours moins de moyens.

Le premier confinement n'est pas bien loin et nous nous souvenons toutes et tous des larmes de crocodiles versées sur les inégalités sociales et scolaires révélées par la crises sanitaires. « Il y a des services qui ne se marchandent pas », déclarait alors le président de la République. Cela n'avait pourtant pas empêché à l'époque le ministère de l'Education Nationale de supprimer de très nombreux postes dans l'académie et principalement dans les établissements d'éducation prioritaire particulièrement touchés par les difficultés liées au confinement. Depuis lors, nous ne cessons de demander un plan d'urgence pour l'école. Un plan d'urgence pour des moyens

humains à la hauteur des enjeux qu'ils soient sanitaires ou sociaux.

Bien au contraire pour une nouvelle année consécutive notre académie perdra des postes. Ce sont en effets 60 emplois qui vont être détruit alors que nous accueillerons 2811 élèves. A contrario, il aurait fallu 235 emplois de plus pour maintenir un taux d'encadrement équivalent. Cette augmentation démographique est prévue de longue date et ne fait que s'inscrire dans une dynamique ancienne et continue qui durera, selon les chiffres de la DEPP, jusqu'en 2026. Cette fois encore, les établissements d'éducation prioritaire devraient être durement touchés.

Pour contrebalancer ces destructions et préserver les apparences, le ministère dote l'académie d'un

volume d'heures supplémentaires équivalent à 73 emplois. Ce sera donc au détriment de nos conditions de travail et des conditions d'étude de nos élèves que se fera l'absorption de la hausse démographique. Une stratégie bien balisée par le ministère puisque les chef-fes d'établissements peuvent désormais imposer jusqu'à deux supplémentaires aux enseignant-es. La charge de travail que cela représente pour les équipes est énorme.

Sur le plan matériel aussi, le compte n'y est pas puisque rien est prévu en terme d'infrastructure. Depuis des années, de nombreuses équipes se mobilisent pour obtenir l'ouverture d'établissements supplémentaires afin de désengorger collèges et lycées en sureffectifs dans certains secteurs de l'académie. C'est particulièrement

le cas dans notre département et à Marseille ou plusieurs arrondissements sont au bord de la rupture. Là aussi, les conséquences sont lourdes sur les conditions de travail et d'étude, tout comme sur la santé des personnels.

Ensemble, pour les moyens de chacun-e !

Les uns après les autres, les chefs d'établissement reçoivent dès à présent les dotations pour la rentrée 2021. Il nous appartient dès

lors de nous organiser pour réagir collectivement en dénonçant les pertes subies mais aussi en revendiquant les moyens qui ne nous sont pas donnés et dont nous avons besoin. Dans cette mobilisation, l'organisation du refus collectif des heures supplémentaires a toute son importance.

Les personnels déciderons elles-même de la marche à suivre lors des AG d'établissement auxquelles nous appelons. Mais pour ne pas entériner malgré nous la logique de concurrence à l'oeuvre

entre établissements, personnels et élèves, SUD éducation 13 appelle les personnels à fédérer les mobilisation et à se battre ensemble au-delà des murs de leurs établissements respectifs. Plutôt que de privilégier une négociation établissement par établissement, les militant-es de SUD éducation 13 porteront une démarche collective.

Chiffres de la rentrée 2021

60 emplois détruits dans l'académie d'Aix-Marseille.

73 emplois créé en HSA.

2811 élèves supplémentaires. Une hausse démographique continue qui se poursuivra jusqu'en 2025-2026.

1 établissement scolaire supplémentaire en construction dans les Bouches-du-Rhône.

235 emplois auraient été nécessaires pour maintenir le taux d'encadrement.

2 heures supplémentaires désormais obligatoires.

295 emploi de déficit pour la rentrée 2021.

Axes revendicatifs

Un plan d'urgence pour l'éducation !

Comme nous le rappelions dans l'introduction, pour l'année prochaine encore, le compte est loin d'y être en terme de moyen d'enseignement et d'éducation. Les DGH pour la rentrée 2020 ont été particulièrement catastrophique notamment en éducation prioritaire. Une situation incompréhensible tant les besoin sont importants. Comment le ministère peut-il justifier légitimement de la suppression drastique de centaine et centaines d'heure dans ce contexte de crise sanitaire et sociale.

La revendication d'un plan d'urgence pour l'éducation est partagé par un très grand nombre d'organisation syndicale localement comme nationalement. Cette revendication est née à la veille du confinement du printemps dernier. La crise sanitaire et sociale que nous traversons depuis lors n'a fait que confirmer sa pertinence. Alors que les inégalités scolaires et sociales se sont creusés avec l'école à distance, il est pour la grande majorité d'entre nous indispensable que d'importants moyens soient débloqués pour faire face à la situation et à ses enjeux. C'est ce que permettrait un plan d'urgence pour l'éducation : un recrutement plus important, des effectifs allégés, le dédoublements des classes, des moyens pour compenser les difficultés d'accès à la culture. Une revendication qui se révèle pertinente tant du point de vue social et scolaire que sanitaire.

Refus des heures supplémentaires

Un argumentaire pour organiser le refus collectif des HSA

Comme cela avait été initié sous le gouvernement Sarkozy, ce sont de nouveaux les heures supplémentaires qui sont privilégiés par le ministère Blanquer. Dans les moyens qui nous seront attribués à la rentrée prochaine, les HSA ont une place bien plus importante. La stratégie du ministère était bafouée puisque ce sont désormais 2 heures et non plus une que l'on peut désormais nous imposer dans nos services. Cette orientation politique va avoir de grave conséquence sur nos conditions de travail, nos enseignements et les apprentissages de nos élèves.

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.

● Protéger nos conditions de travail

Une classe en plus c'est autant de copies à corriger, de cours à préparer, de parents à rencontrer. Prendre des heures (et donc des classes) supplémentaires, c'est prendre le risque de subir de gros coups de stress et de fatigue. Deux, trois, quatre en plus dans notre semaine de cours c'est en réalité 4, 6, 8 heures de travail supplémentaire au minimum. Comme le souligne un récent rapport de la Cour des comptes, les heures supplémentaires représentent déjà une demi journée de travail en plus par semaine. La charge est telle qu'environ un tiers des heures supplémentaires n'ont pas trouvé preneur en 2019 toujours selon ce même rapport. Les conséquences sur notre travail sont lourdes et se répercuteront sur la qualité de notre travail. Protéger nos conditions de travail c'est aussi protéger les conditions d'apprentissage de nos élèves. En refusant les HSA non-obligatoires nous protégeons aussi notre statut en ne normalisant ni ne cautionnant aucune augmentation généralisée de notre temps de travail.

● Refuser les heures supplémentaires, c'est lutter contre les suppressions de poste et le chômage.

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 2021, 1800 postes sont ainsi supprimés dans le 2nd degré. Et pour absorber les HSA, le gouvernement a depuis la rentrée 2019 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 les suppressions de postes. C'est aussi éviter d'envoyer au chômage des collègues contractuelles qui officient parfois depuis des années. Au contraire c'est permettre des recrutements supplémentaires et ouvrir à la titularisation des enseignant-es non-titulaire.

● Créer des postes dans son établissement et favoriser la stabilité dans les établissements.

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'ils soient intégrés 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.

● **Agir pour une véritable revalorisation salariale et contre les inégalités de salaires.**

L'un des arguments qui revient souvent de la part des collègues qui acceptent de prendre des heures supplémentaires est celui de la revalorisation salariale. Au vu de la baisse continue de notre pouvoir d'achat, la préoccupation est compréhensible, mais les heures supplémentaires ne sont pas la solution, bien au contraire. En effet, si dans un premier temps, il peut être avantageux de percevoir des heures supplémentaires, ce ne sera plus du tout le cas en fin de carrière puisque la rémunération d'une HSA devient inférieure à la rémunération d'une heure poste. Autrement dit, la politique de généralisation des HSA conduit bien à terme à une dévalorisation de nos salaires. Qui

plus est, cette politique favorise grandement les inégalités de traitement entre les femmes et les hommes. Dans nos professions ou les grilles de traitement sont les mêmes pour tous les fonctionnaires, ce sont les primes, les heures supplémentaires, les indemnités particulières qui créent des inégalités. L'attribution d'heures supplémentaires profite en effet essentiellement aux hommes qui perçoivent 51 % de rémunération liée aux HSA de plus que les femmes dans une profession pourtant largement féminisée.

Si nous voulons une véritable justice salariale, nous ne pourrions pas faire l'économie du rapport de force pour obtenir des traitements revalorisés pour toutes et tous sans augmentation du temps de travail.

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...).

EN COLLEGE

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-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€. 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 compen-

ser 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

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**

EN LYCEE

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 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. La structure (le nombre de classes et les spécialités) est imposée par le rectorat. 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.

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 chef d'établissement, doit être consulté sur son utilisation. Le volume de cette « enveloppe » est arrêté par les recteurs sur une base horaire par semaine et par division -indiquée dans le tableau ci-dessous. 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 dédoublements et pas d'autres par exemple. Par principe d'équité ce volant d'heures supplémentaires devraient être réinjectées 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 (voir tableau dans le guide en pièce jointe).

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 phy-

sique et/ou en SVT, et/ou en histoire-géographie).

4. Une enveloppe horaire pour les pondérations des enseignants 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 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-e-s concerné-e-s
+ Heures de pondération en Première et en Terminale
+ Heures spécifiques
+ Heures post bac si elles existent
= DHG de l'établissement**

L'important c'est le H/E !

Mais que votre volume d'heure baisse ou augmente, le plus important est d'établir un rapport avec le nombre d'élèves. Il convient donc de vérifier 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. 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 (dédoublements, co-animation, projets divers)... Ainsi une dotation peut augmenter mais de façon insuffisante par rapport à l'augmentation du nombre d'élèves prévue. A noter que généralement, la prévision des effectifs est sous évalué par l'administration.



Pour aller plus loin, n'hésitez pas à consulter le guide de la Fédération SUD éducation spécialement consacré à la lecture des DGH

AGIR ! Se mobiliser pour les moyens de son établissement

Pourquoi agir ?

En cas de stagnation ou de baisse de la DGH, il est important d'agir. La période de l'attribution des DGH est un moment important du rapport de force avec l'administration. C'est notamment à cette occasion que le ministère et les différentes directions académiques observent l'état de la mobilisation dans les établissements. Il est donc essentiel de faire remonter les revendications des personnels à cette occasion pour obtenir moins d'effectifs par classe, des taux d'encadrement plus importants, la pérennisation des projets des établissements, les dédoublements et les co-interventions.

Que faire ?

Souvent, les établissements qui se mobilisent rivalisent d'imagination pour défendre leur DHG ! On retiendra quelques actions classiques de bases qui peuvent être complétées. Cette mobilisation s'articule sur deux plans. Celui interne de l'administration et celui plus public d'avantage de l'ordre de la mobilisation. Les actions menées sur les deux plans doivent être cohérents.

● Le vote contre en CA.

Le CA et la commission permanente doivent absolument être consultés sur l'emploi de la DHG. Si le CA ne se prononce pas sur la dotation, il peut se prononcer sur la répartition de cette dotation, c'est ce qu'on appelle le TRMD, le Tableau de Répartition des Moyens par Discipline. Celui-ci est élaboré par le/la chef-fe d'établissement et présenté en CA. C'est l'occasion pour les personnels et la communauté éducative d'exprimer publiquement leur mécontentement et leurs revendications. Ainsi, un vote contre la répartition (TRMD) est une façon de signifier son désaccord avec la dotation attribuée à l'établis-

sement. Même si souvent les chef-fes d'établissements ou l'administration essaye de jouer sur le distinguo entre dotation et répartition, personne n'est dupe. En votant contre la répartition, on vote contre la dotation. Il peut être intéressant d'articuler ce vote à une motion qui sera par ailleurs jointe au PV du CA.

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.

De modèles et des exemples de motions sont disponible sur notre site.



Pour aller plus loin, n'hésitez pas à consulter le guide de la Fédération SUD éducation spécialement consacré à la lecture des DGH.

● Informer et faire connaître ses revendications

Pour que les actions soient cohérentes, majoritaires et coordonnées, la communication au sein des personnels, de la communauté éducative et même publiquement est essentiel.

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.

Pour se donner des chances de gagner, il est important qu'une mobilisation sorte du cadre purement interne au personnels et à l'établissement. Il est ainsi très important d'unir la communauté scolaire en contactant et en informant les parents d'élèves dont les représentants votent par ailleurs en CA - voir plus bas.

Afin de ne pas rester isolé, il est peut être très utile de contacter la presse et de faire connaître médiatiquement vos positions et vos actions, notamment les rendez-vous et les initiatives que vous lancez pour obtenir satisfaction - Voir plus bas quelques conseils pour la rédaction d'un communiqué de presse ainsi que vos droits en matière de liberté d'expression.

● **L'audience, la grève, le rassemblement.**

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. La pression sur l'administration sera d'autant plus forte si les personnels sont en grève. Cela montre le niveau de détermination dans votre établissement. La présence des parents, lorsqu'elle est possible est également très importante. Elle montre que la mobilisation que vous menez a plusieurs objectifs : les conditions de travail des personnels et les conditions d'apprentissage des élèves.

Nous encourageons les collègues à faire appel aux représentant-e-s 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.

Comment agir ? Le plus collectivement possible !

Demander une audience auprès de la DSDEN ou du rectorat pour son établissement est généralement un des premiers réflexes des collègues qui souhaitent se mobiliser mais il est important de prendre un peu de recul sur cette démarche. Les moyens attribués à votre établissement dépendent des moyens attribués aux autres. Au delà de la dotation spécifique à votre collège ou votre lycée c'est souvent sur la dotation globale qu'il faut agir. Même si cela est variable d'une année sur l'autre, si votre établissement est impacté par une baisse de moyens d'autres le sont certainement aussi. Si votre établissement n'est pas touché cette année, il le sera peut-être l'année prochaine. De même il n'est pas question d'obtenir des moyens si c'est pour que ce soit au détriment des autres. Cela est d'autant plus fondamentale que la politique d'austérité appliquée par le ministère va dans le sens d'une baisse constante des moyens et d'une mise en concurrence des établissements

Plutôt que de défiler les un-es après les autres à la DSDEN pour négocier nos DGH, nous pensons à SUD éducation 13 qu'il faut agir le plus collectivement possible. Cela passe par la construction d'Assemblée Générale, de rassemblements communs et même d'audience inter-établissement. C'est en tout cas ce qu'essaye de construire les militant-es de SUD éducation 13.

Nos droits en période de mobilisation

Ai-je le droit de m'exprimer librement ?

Oui, dans les limites imposées par la loi, c'est à dire sans avoir recours à l'injure et la diffamation. La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires et est inscrite dans la fonction publique (article 6 de la loi 83-634, dite loi Le Pors, Titre I du Statut Général). Son corollaire la liberté d'expression est donc également garantie. En l'absence de texte contraire qui vien-

drait limiter la parole des personnels contractuels de telles garanties sont également valables pour les personnels non-titulaires.

Nombreux-ses sont celles et ceux qui nous rapportent régulièrement avoir reçu des reproches de la part de leurs supérieurs hiérarchiques. Que ce soit de manière volontaire ou non, ces dernier-es se trompent lourdement en confondant avec le devoir de neutralité qui n'a rien à voir (cf plus bas). Nous l'af-

firmions tout cela relève de la légende urbaine. Une expression publique est donc tout à fait possible et souhaitable, et lorsqu'elle se fait dans un cadre syndical notamment, elle est id'autant plus nattaquable. Le devoir de réserve, s'il existe, s'applique en réalité principalement et proportionnellement aux personnels placés en position de supérieurs hiérarchiques.

Ne gardez donc pas votre langue dans la poche !

Pouvons nous contacter les parents d'élève ?

C'est même plus que conseiller. La présence des parents dans une mobilisation de ce type est essentiel, elle permet d'augmenter le rapport de force en votre faveur. C'est alors toute la communauté éducative qui se mobilise et pas seulement quelques personnels isolés.

Si nous ne sommes pas soumis à un devoir de réserve, nous sommes cependant obligé de respecter un devoir de neutralité dans le cadre de l'exercice de nos fonctions. En l'occurrence, comme vous le savez déjà, nous n'avons pas à témoigner auprès de nos élèves, de nos opinions religieuses ou politiques. Il faut donc le prendre en compte dans la façon de communiquer avec les parents. Ainsi, on évitera de passer par le carnet de correspondance ou même par la messagerie pronote (ou autre) qui sont des outils professionnels.

En revanche vous pouvez imprimer un courrier adressé aux parents d'élèves que vous pouvez distribuer au portail de l'établissement soit en le remettant directement aux familles présentes soit en le transmettant par l'intermédiaire de leurs enfants. Pensez à bien cacheter ce courrier en l'agrafant par exemple.

Doit-on prévenir en cas de grève, quels sont les règles ?

Non, en tant que personnels du second degré si vous avez l'intention de faire grève, vous n'avez en aucun cas l'obligation de vous déclarer gréviste. Si comme certains collègues vous faites le choix de vous déclarer gréviste c'est par choix et non par contrainte.

Aucun délais non plus !

Par conséquent, en fonction de votre choix, vous pouvez vous déclarer gréviste, une semaine à l'avance, 48h, 24h ou pas du tout. Y compris le jour même de la grève, vous n'avez rien à faire remonter. C'est à l'administration de faire la preuve de votre absence.

Vous recevrez dans les jours qui suivent (ce n'est pas automatique), un courrier dans votre casier constatant l'absence de service-fait. Cette procédure est tout à fait normale, pas d'inquiétude à avoir.

L'administration et votre hiérarchie ne serait en aucun cas faire pression sur vous pour exiger une telle déclaration d'intention.

Préavis de grève

Pour toute la période et sur cette question des DGH spécifiquement SUD éducation 13 a déposé un préavis de grève comme d'autres organisations syndicales d'ailleurs. La Fédération SUD éducation dépose en permanence un préavis de grève généraliste au niveau national. Vous êtes donc largement couvert-es !

Faites connaître votre mobilisation !

Comment rédiger un communiqué de presse

Pourquoi faire un communiqué de presse ?

C'est une étape importante. Pour mettre en avant votre initiative, votre action et vos revendications, rien de mieux qu'un communiqué de presse. C'est ce qui permet également de sortir de la discussion purement institutionnelle avec l'administration. En rendant publique votre situation, vous renforcez le rapport de force en votre faveur pour dénoncer une injustice.

Comment rédiger un communiqué de presse ?

Chaque journaliste reçoit des dizaines de communiqués de presse par jour (sans compter les messages sur d'autres supports), mais si vous faites bien les choses, le vôtre réussira probablement à attirer l'attention.

Votre communiqué de presse doit respecter quelques principes simples pour avoir une chance d'être vu et lu :

- Un titre clair et court qui reprend l'élément nouveau/le message principal.
- La date et l'heure de diffusion du communiqué.
- Un chapô qui est un paragraphe d'introduction du CP (4 lignes maxi) qui résume l'essentiel de l'information que vous voulez transmettre. Il doit répondre aux questions : qui, quoi, où et quand.
- Votre communiqué doit être signé et permettre d'identifier clairement les auteurs (cela peut être les élu-es, une liste de collègues signataires... etc...)
- Répondre aux 5 questions type du journaliste dans le corps du CP dans l'ordre suivant : Qui a dit

quoi, où ça et quand, comment et pourquoi. Mais vous pouvez vous affranchir de cette règle en vous rappelant que le corps du CP doit juste expliciter ce que vous avez annoncé dans le chapô.

- Une citation d'un.e collègue, expressément nommée, qui résume la position de vos collègues et sera facilement reprise par le journaliste qui fera passer votre message. Soyez clair et concis, profitez du style direct de l'oral.
- Le nom de l'expéditeur et les coordonnées de contact pour les médias (un ou plusieurs tel portables, c'est indispensable si vous voulez être recontacté.
- Le reste du communiqué (après le premier paragraphe) doit être bien rédigé, synthétique et sans faute d'orthographe. Faites toujours référence à des faits précis. La mise en page ne doit pas être trop dense.

Quelques règles supplémentaires pour être efficace.

- Un communiqué = un seul sujet/une seule info.
- Restez factuel (données chiffrées) et n'abusez pas d'adverbes grandiloquents et de superlatifs (un communiqué n'est pas une tribune).
- Utilisez un style impersonnel (pas de « nous » ou « vous »).

Envoyer son communiqué au bon moment

Dans les rédactions, les journalistes se réunissent une à plusieurs fois par jour en « Conférence de rédaction ». C'est là où chacun propose ses idées au rédacteur en chef qui décide des sujets à traiter. Ces conférences de rédaction sont le plus souvent en début de matinée. Pensez donc à envoyer votre CP au minimum la veille en journée si vous voulez qu'il soit discuté rapidement.

De même, pour une action à annoncer le samedi, privilégiez le jeudi pour envoyer votre CP, les thèmes à traiter dans le week-end étant choisis le vendredi.

Pour les médias radio ou télévision, prévoyez même un délai supplémentaire de plusieurs jours à l'avance. D'une manière générale, il faut donc s'y prendre à l'avance.

Besoin de contacts presses ?

SUD éducation 13 est doté d'une liste contacts presse locaux et nationaux. N'hésitez pas à nous la demander et à faire circuler syndicalement vos communiqués ou motions. Les organisations syndicales sont également des médias et permettent de diffuser un peu plus encore l'information que vous souhaitez transmettre par diffusion sur les listes professionnels, par publication sur le site internet ou les réseaux sociaux, par la diffusion auprès des adhérent-es.

Notes



www.sudeduc13.ouvaton.org

nous suivre



@sudeducation13

**Une autre école,
une autre société !**

éducation
Sud

SUD éducation 13
29 Bd Longchamp
13001 MARSEILLE
sudeduc13@sudeducation.org
tél: 04 91 91 99 78