



La DHG de mon établissement

LA RÉPARTITION DE LA DHG est l'un des actes forts du CA des établissements. Ce vote détermine à la fois les conditions d'enseignement des élèves et les conditions de travail des enseignants pour l'année suivante. Il est le dernier acte de la chaîne de répartition des moyens, qui part du budget de l'État et passe

par toutes les étapes de la carte scolaire. Le SE-Unsa et l'Unsa Éducation sont présents aux niveaux national, académique et départemental pour vous aider et vous informer. N'hésitez pas à nous solliciter et transmettez-nous toute information nous permettant de mieux défendre votre établissement dans les instances.

D... Dotation

C'est un volume d'heures d'enseignement attribué par les autorités académiques (souvent Rectorat pour les lycées dont les LP, DSDEN pour les collèges).

H... Horaire

Elle est composée de 2 parties :

- **les Heures-postes (Hp)** : heures d'enseignement correspondant à des personnes. Elles constituent la part « normale » du service des enseignants (ex : les 18 h pour un certifié ou un PLP, les 20 h pour un PEPS, les 15h pour un agrégé...)
- **les Heures supplémentaires années (Hsa)** : ce sont les heures au-delà du service obligatoire.

G... Globale

La DHG comprend toutes les heures, sans distinction : heures d'enseignement (obligatoires et options), heures de pondération, forfait Unss etc.

Le TRMD

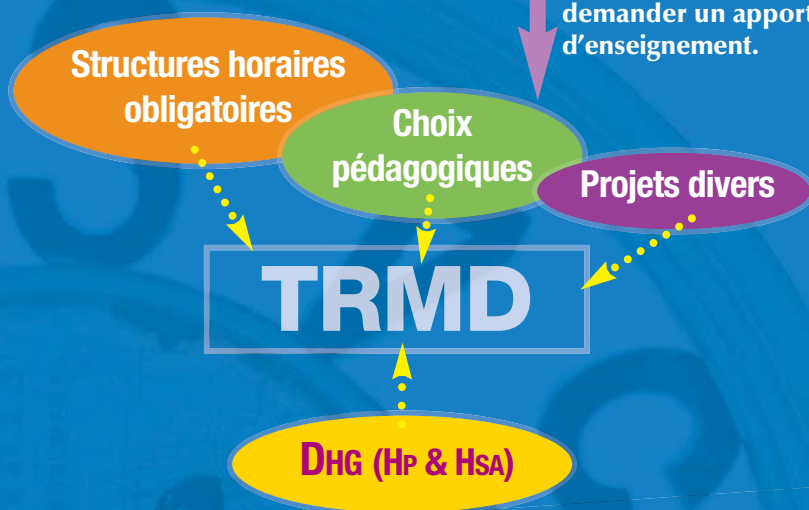
Le tableau de répartition des moyens par discipline correspond à la répartition de la DHG entre les enseignants des différentes disciplines.

Il est construit à partir...

↳ de la structure de l'établissement (nombre de classes par niveau et sections) et des horaires obligatoires des disciplines ;

↳ des choix pédagogiques de l'établissement (dédoubléments, AP, IDD en collège...);

↳ des projets divers qui peuvent demander un apport en heures d'enseignement.



Le TRMD se présente sous la forme de deux tableaux qui récapitulent les Heures-postes et les HSA pour chaque discipline :

- l'un pour les postes d'enseignants qui permet de voir les conséquences sur les personnels (suppressions de postes, compléments de services...)
- l'autre pour les classes de l'établissement qui permet de vérifier le respect des horaires réglementaires et des choix effectués.



Le TRMD doit impérativement respecter la dotation en Heures-postes et en HSA.

De la DHG aux postes...

L'établissement ne peut pas «dépenser» plus que sa dotation. Les limites de l'enveloppe attribuée ne correspondent pas forcément aux postes implantés dans l'établissement. Les choix faits dans le TRMD, pour l'attribution des heures aux différentes disciplines, peuvent avoir des conséquences importantes pour les personnes.

Si les besoins calculés sont supérieurs aux postes présents

Ex : le besoin en maths est de 79 heures.

L'équipe est constituée

de 3 certifiés à 18h

et d'un agrégé à 15h.

Ensemble, ils apportent

69 heures (3x18+15). Il manque donc 10h pour assurer la totalité des enseignements.

Dans ce cas :

➔ une partie de l'écart est comblée par des HSA assurées par des enseignants en place.

➔ l'établissement peut demander la création d'un BMP (bloc de moyens provisoires) qui pourra être assuré par un Complément de service reçu (CSR), un TZR ou un contractuel.

Lorsque les besoins supplémentaires sont supérieurs à un mi-temps, la demande de création d'un poste devient possible.



Si les besoins calculés sont inférieurs aux postes présents

➔ Si l'écart est «faible», il peut être compensé par un complément de service donné (CSD) à un autre établissement.

➔ Si l'écart est important (>1/2 poste en général), il y a risque de fermeture de poste.



Les collègues à temps partiel ne peuvent pas avoir d'HSA. **À savoir :** le chef d'établissement ne peut vous imposer plus d'une HSA (aucune pour les PEGC).



Pour le calcul des heures «à rendre», seules les Heures-postes sont prises en compte.

