

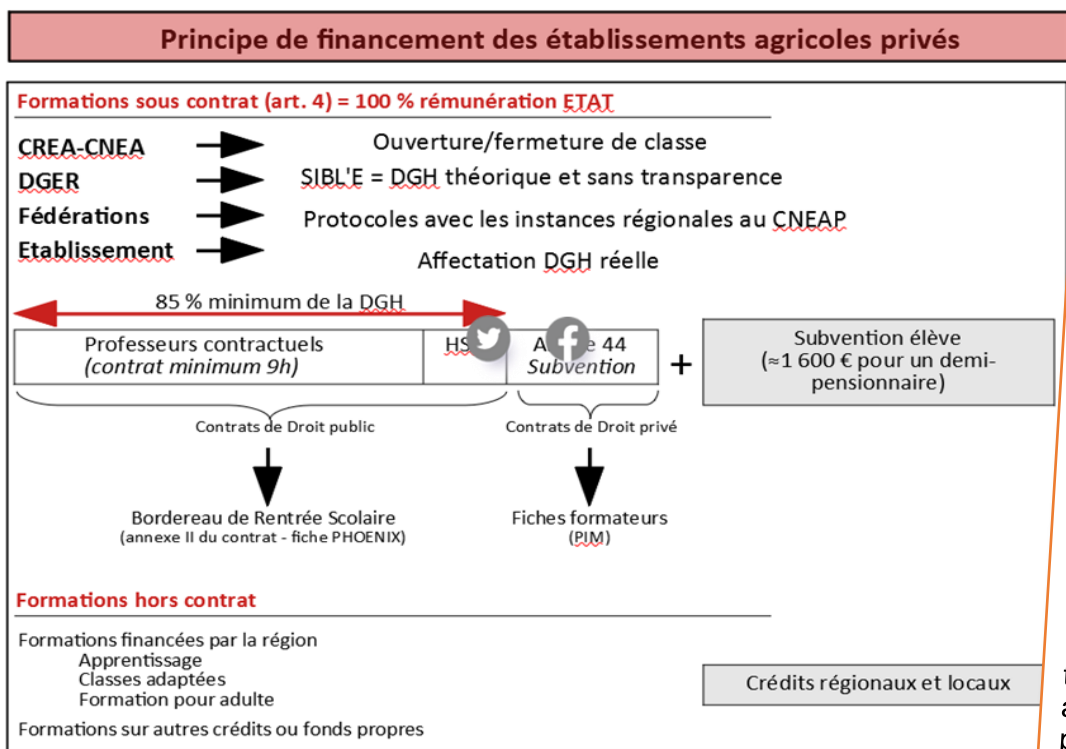
HSA contre heures postes, HSA contre heures « normales » Qui est gagnant?



Les Dotations Globales Horaires (DGH) sont arrivées dans les établissements et les Cellules Régionales de l'Emploi valident le mouvement, enfin quand elles se réunissent !
On prépare les emplois du temps et les obligations de service ...

Depuis les lois budgétaires de Sarkozy, le plafond d'emploi est étanche et les établissements disposent :

- Outre d'un volant de 15% d'heures utilisables en droit privé et financées à plus de 60 € de l'heure ;
- D'un recours à 5% d'Heures Supplémentaires Années (HSA) en moyenne et qui ne peuvent être transformées en heures postes !



Les établissements privés sont financés à plus de 80% par de l'argent public.

La dotation globale horaire DGH (les postes) se répartit au bon vouloir du chef d'établissement en heures postes, heures supplémentaires, et heures gérées en privé (article 44).

Le Bordereau de Rentrée Scolaire BRS et les annexes au contrat Etat permettent d'obtenir la transparence sur ces répartitions et doivent en toute logique être fournis aux représentants du personnel.

Si l'on peut comprendre, le besoin d'une certaine souplesse dans la gestion des obligations de service notamment dans les petites structures, ici c'est la porte ouverte aux plus grandes dérives avec une annualisation à outrance, des recours aux HSA atteignant 20% dans certains établissements, des collègues à 6h d'HSA et d'autres en temps incomplet à 13/18^{ème} et un mouvement proposant des postes incomplets sans priorités vers l'Education Nationale qui plus est ...

Mais quel intérêt a le ministère à payer des heures supplémentaires plutôt que des heures « normales » dans notre emploi du temps ?

Nous avons choisi de comparer une heure poste face aux élèves et une HSA face aux élèves, quel que soit le temps de travail qu'il y a derrière pour réaliser cette heure de face à face pédagogique ...



TOUT n'est qu'une question d'économie... ça vous étonne ?

Nos calculs sont explicites (*et publics !*) et à titre d'exemple :

Un **enseignant sous-payé de catégorie 3** - souvent à temps incomplet en début de carrière - et à l'échelon 3 et à qui l'on fait miroiter des heures supplémentaires **PERDRA** de l'argent sur sa feuille de paye, sans compter les pertes de droits sociaux.

RECAPITULATIF HSA - HSE : quel gain pour l'enseignant-e ?

VOUS ETES (Renseigner ces 3 cases en utilisant les listes proposées)

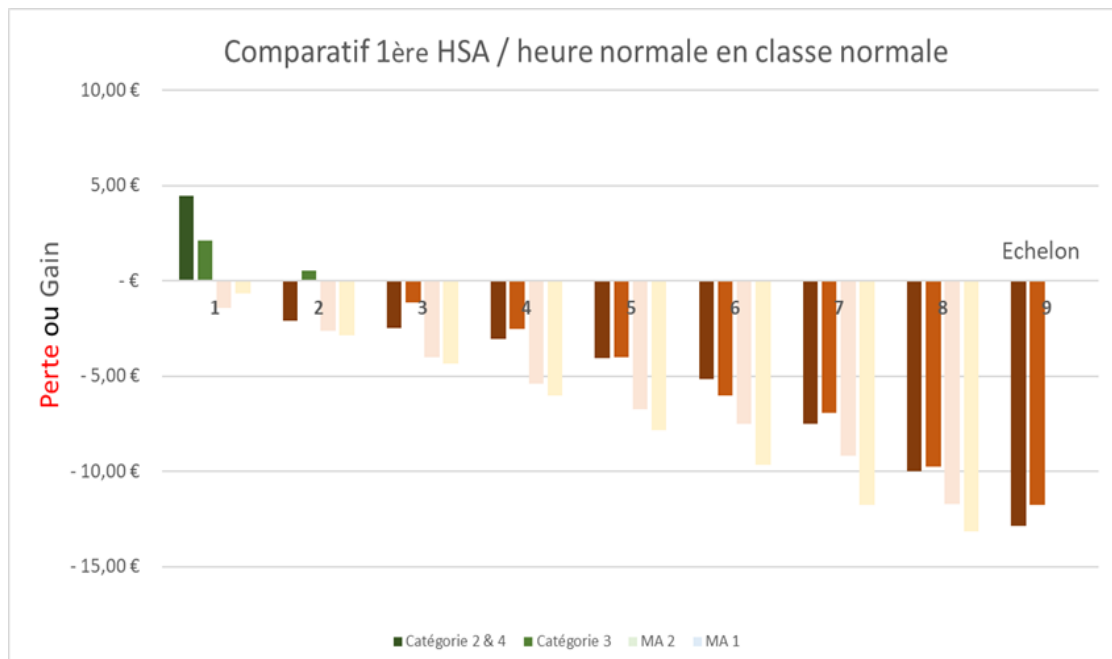
Grade	Catégorie 3 ❶			
Classe	Classe Normale ❷			Calcul automatique
Echelon	3 ❸			A renseigner

❹ **Votre comparaison : ce que je gagne en plus ou pas avec une HSA, une HSE**

Votre salaire brut mensuel	21 562,18 €	Soit	33,27 €	par heure de cours mensuelle
En HSA vous gagneriez	32,15 €	pour la première heure	-1,12 €	
	26,79 €	pour les suivantes	-6,48 €	
En HSE vous gagneriez	33,49 €		0,22 €	

Et ce calcul se confirme pour toutes les catégories d'agent (catégories 2 et 4, remplaçants de droit public) et quelle que soit la classe de rémunération (classe normale hors classe ou classe exceptionnelle).

Eh oui !



- ➡ L'économie financière est **clairement pour les employeurs**,
- ➡ L'autonomie de gestion des emplois est **clairement pour les employeurs**,
- ➡ Le chantage sur les emplois du temps et les maigres compensations en heures supplémentaires est **clairement pour les employeurs**,
- ➡ **Et le maintien dans une forme de précarité voulue (?) est clairement pour les jeunes agents.**

Alors oui à la CGT nous ne sommes pas pour les HSA et préférons la création d'heures postes pour tout le monde : d'abord pour que ces heures soient rémunérées dignement et ensuite pour que le travail soit partagé équitablement entre le plus grand nombre. **Il faut cesser les recours abusifs aux temps incomplets et les inégalités de traitement entre les collègues.**

Il est inadmissible que dans un même établissement des agents soient à temps incomplet et que d'autres cumulent les HSA alors qu'une autre organisation, une autre volonté peuvent diminuer ces inégalités. Le Ministère doit de son côté baisser le volume global des HSA au profit des postes à temps plein.

En effet, quand on parle de salaires, il s'agit aussi de **salaires socialisés** avec tous les droits et garanties qui vont avec (santé, prévoyance, retraite, garantie chômage, reconversion ...).

Oui, il faut investir dans l'éducation et cela passe par une réflexion **équitable, juste, saine et transparente** sur les salaires des enseignants, les premiers garants de cet investissement.



- ➔ Nous demandons **la transparence du bordereau de rentrée scolaire** (heures postes, HSA, affectations sur article 44) des établissements.
- ➔ Nous demandons **la transparence sur les dotations** calculées par le ministère et SIBL'E seule garantie de pouvoir réaliser le travail demandé et respecter les référentiels.
- ➔ Nous demandons **la transparence sur les calculs de PHOENIX et l'attribution pour chaque enseignant de ses heures de SCA** (Suivi Concertation Autres activités).
- ➔ Nous demandons **la transformation des HSA en heures postes** partout où cela est possible.
- ➔ Nous demandons **un contrôle sérieux et réel du mouvement au sein des Cellules Régionales de l'Emploi**. Elles doivent se tenir au moins 3 fois par an avec l'ensemble des organisations syndicales et devenir réglementaires.
- ➔ Nous demandons **la mise en place de priorité vers le MEN en cas de perte d'heures**, et l'accès à ces passerelles pour tous les agents y compris de droit privé.



Et en plus, vous faites déjà des heures supp. !

Ou comment la renaissance du Phoenix a du plomb dans l'aile ...

Lors de la réalisation de votre fiche poste, votre direction utilise un logiciel (Phoenix) censé faciliter la bonne application des référentiels et l'équité entre les enseignants. Cet outil donne, à votre chef-fe d'établissement, un cadre qui n'a rien de contraignant et d'obligatoire ... **Et c'est bien ça le problème !**

- D'une part, **les semaines blanches (Et 1) ne sont pas prises en compte dans l'enseignement agricole privé** alors qu'elles sont appliquées dans l'agricole public. Concrètement, vous faites des heures de face à face qui n'ont pas lieu d'être.
- Le **nombre de semaines (Et 2)** par formation varie d'un établissement à l'autre
- D'autre part, le **fameux SCA (Et 3)** : - Suivi de stage, Concertation et Autres - qui vous est dû ne vous est pas attribué.
Explications

Semaines blanches

Elles correspondent à du travail hors face à face (souvent positionnées en juin) de préparation examen, convocations, concertation, jurys et **doivent être comptées comme dans le public.**

1 sem. en 2nde Pro,

2 sem. en CAPa,

3 sem. en Bac Pro,

4 sem. en Bac techno et BTSa

Si votre chef-fe d'établissement ne prend pas en compte 2 semaines blanches par exemple, c'est tout bénéfique pour lui et vous faites, de facto, jusqu'à **36 heures supplémentaires (Et de 1).**

Si pour une formation, vos obligations de service avec une classe sont calculées sur 28 semaines au lieu de 32 dans le référentiel, vous faites de facto 4 heures supplémentaires. Si vous avez la classe 3 heures par semaine vous faites **12 heures supplémentaires (Et de 2).**

Lorsque votre chef-fe d'établissement remplit votre fiche poste, Phoenix **calcule automatiquement votre SCA attribuable.** Le volume horaire de SCA **devrait** représenter de l'ordre de 12 % de votre nombre d'heures annuelles et **il vous est dû** comme le rappelle les référentiels : « *le temps dégagé quand les élèves ne sont pas en cours est du SCA théorique* ». Le SCA attribué tourne plutôt autour de 7 -8 %. Vous faites **30 heures supplémentaires (Et de 3).**

L'enseignement agricole privé et public sont financés par l'Etat. Y aurait-il alors des référentiels propres au public et des référentiels propres au privé ?



- ➔ Nous demandons la mise en place des semaines blanches comme dans l'enseignement agricole public.
- ➔ Nous demandons le respect strict des semaines de formation pour les élèves et les enseignants.
- ➔ Nous demandons la publication du pourcentage de SCA attribué/SCA attribuable sur la fiche poste de chaque enseignant en correspondance avec les référentiels.
- ➔ Nous demandons les dotations horaires correspondant aux référentiels, seule garantie de les respecter et d'avoir des obligations de service justes.

Suivez notre actualité sur : <http://cgt-ep.org> et sur  

