

# Bilan de nos conditions de rentrée en EPS dans la Drôme grâce à vos enquêtes (merci !)

Vos retours nous permettent de faire apparaître les tendances à même de nous alerter sur les points noirs :

## Sur le plan de l'emploi

**Hausse de la moyenne des HSA/ prof** : Elle a plus que **doublée en 8 ans** : passée de 0,6 à **1,4/Prof** en cette rentrée 2021. Pas vraiment une grosse surprise puisque 2 HSA peuvent désormais être imposées aux enseignants depuis l'adoption de la loi de transformation de la fonction publique il y a 2 ans. Dans ce contexte il est remarquable de constater qu'en collège 2/3 des collègues ont entre 0 et 1HSA (1/2 en lycée).

Cette **hausse du temps de service moyen des enseignants d'EPS** et parallèlement les effectifs par classe qui gonflent **aggravent** indéniablement **nos conditions de travail**.

Demeure une **grosse disparité** entre la **moyenne** pour les enseignants de **collège** : 1,1/ prof, et celle pour ceux de **lycée** : 1,9/ Prof. **Questionnant** ! Pourquoi semble-t-on plus disponible pour assurer des heures sup en lycées ? Les conditions de travail y sont-elles plus confortables ? Plus précisément : c'est 1/3 des collègues en Collège qui ont 2 HSA ou plus, contre 1/2 en Lycée et même 1/3 avec 3 HSA et plus.

**Sur ce total d'HSA, 22% ont été déclarées contraintes.**

Nous regrettons de ne pas avoir été plus précis dans notre questionnement pour faire la différence entre les HSA que vous n'aviez pas désiré et celles qui ont fait l'objet, en vain, de votre part d'une revendication de refus auprès de votre direction.

Rappelons, à ce propos, que l'art 4 du décret 2014-940 du 20 août 2014 modifié par le décret 2019-309 du 11 avril 2019 Art 1 relatif aux obligations de service des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré, précise « ... les enseignants (...) peuvent être tenus d'effectuer, **sauf empêchement pour raison de santé**, deux heures supplémentaires hebdomadaires en sus de leur maximum de service. » (cf art dernier bulletin national SNEP FSU)

Par ailleurs, **la hausse des Temps Partiel** est-elle le signe que de plus en plus de collègues (**10%**) font le choix de « se payer » la préservation de leur qualité de travail ou la réduction de sa pénibilité, en évitant ainsi l'imposition d'HSA.

La question de notre rémunération est au cœur de ce problème. Ne nous faisons pas avoir par un simulacre de hausse de salaire. Nous en payons tous le prix : travailler plus pour gagner moins que ce que nous méritons ! **1 HSA est pour nombre d'entre nous moins rémunérée qu'une heure poste !**

D'autre part, soyons tous conscients que cette augmentation de nos temps de services se fait pour mieux **réduire le recrutement d'enseignants titulaires**, fonctionnaires, bénéficiant de la sécurité de l'emploi et d'une qualification associée à une grille de salaire.

**Recours à la précarité en hausse** : l'emploi de **contractuels** se développe et atteint les **10% de la profession** dans le département, masquant l'insuffisance des recrutements et créant de nouvelles normes : **précarité et sous rémunération!** Nous avons recensés **15/16 collègues contractuels** principalement placés sur des **postes à l'année** et le plus souvent sur des postes **partagés sur deux voire trois établissements** (= petits BMP qui auraient pu, additionner aux HSA des équipes constituer des postes pleins). **Seuls 3 d'entre eux ont le forfait d'AS** dans leur service ! Nous voyons donc comment la **déréglementation** touche en priorité les plus précaires !

**TZR-: espèces en voie de disparition !** Bien moins nombreux que les contractuels : il n'en reste **plus que 6** quand il y en avait encore 14, il y a 3 ans. Une **capacité de remplacement toujours plus insuffisante**, d'autant plus que **la moitié** d'entre eux sont attirés à des **postes ou « bout de postes » fixes non pourvus**. Pour ajouter à leur corvéabilité, nous sommes bien loin du respect d'une règle tacite qui prévalait, il y a encore quelques années (avant la fin du paritarisme), celle de les affecter en priorité au plus près de leur RAD.

**De qui se moque –t-on quand notre DASEN nous annonce une rentrée sereine !!**

**HSA + BMP COKTAIL ANTI-RECRUTEMENT :** Enfin, c'est un constat amer que nous faisons en découvrant que **12 postes auraient dû être créés** dans la Drôme en cette rentrée, mais logique au regard des choix budgétaires du Ministre. En effet, **l'addition des BMP et HSA** dans de nombreuses équipes font apparaître **12 ETP** (équivalents temps plein) qui auraient pu être autant de confort de travail en plus, de services non partagés, de mutations supplémentaires...

Cette **bataille** est à mener dans chacun de vos établissements **au moment des DG en janvier**. La revendication que porte le SNEP national pour plus de postes auprès du ministère n'a de poids que si chaque équipe s'empare de cette question en **exigeant des créations au moment des CTSD** (commission technique départementale où se joue les créations et suppressions de postes).

**Le SNEP 26 peut vous y aider.** Faites-le nous remonter afin que nous puissions vous soutenir et défendre vos demandes !

Delphine Gasnier, pour le bureau SNEP 26