

REIMS

FÉVRIER 2026
Journal n°4



REIMS

CORDONNÉES



Secrétaire Académique
Régis DEVALLE
06 12 68 26 60



sa.reims@snuep.fr



SNUEP-FSU REIMS
18 rue de Vitry
51250 SERMAIZE LES BAINS



PERMANENCE
MAISON DES SYNDICATS
15 BD DE LA PAIX
51100 REIMS



SNL!EP

LE SYNDICAT
DE L'ENSEIGNEMENT
PROFESSIONNEL



ÉDITO DU SECRÉTAIRE ACADEMIQUE

Mépris budgétaire



« En raison de fortes contraintes budgétaires, il n'est malheureusement pas possible dans l'immédiat de prolonger votre contrat. » Ces quelques lignes sont-elles celles d'un patron annonçant un licenciement peu de temps avant les fêtes de fin d'année ?

Raté ! Ce sont les mots du rectorat de Reims dans un courrier adressé à plusieurs dizaines de professeur·es non titulaires. Une annonce brutale, synonyme de mépris de l'État, employeur pour les professeur·es non titulaires, considéré·es comme une variable d'ajustement. La situation est ubuesque : des heures à assurer, des professeur·es qui sont là, disponibles, pour poursuivre et qui connaissent les classes et les élèves. Des élèves qui connaissent ces collègues et qui, pour certaines classes concernées, ont un diplôme à préparer... Et, pour des raisons budgétaires, le rectorat ne renouvelle pas les contrats ! Bienvenue dans l'Éducation nationale ! Ou plutôt, bienvenue dans un pays où les choix budgétaires du gouvernement se font les yeux rivés sur la calculatrice, plutôt que sur les urgences sociales et environnementales ou la nécessité de conforter les services publics, à commencer par le service public d'Éducation.

À Reims, comme l'an dernier dans la même situation, l'action de la FSU, à tous les niveaux, a permis d'obtenir le renouvellement des contrats des collègues concerné·es.

Le message doit être clair... et tout autre : « En raison de fortes contraintes budgétaires, la FSU continuera ses mobilisations pour les personnels, les élèves et l'École publique ! »

Régis DEVALLE

Secrétaire Académique SNUEP-FSU REIMS

Coordinateur SNUEP-FSU Grand-Est

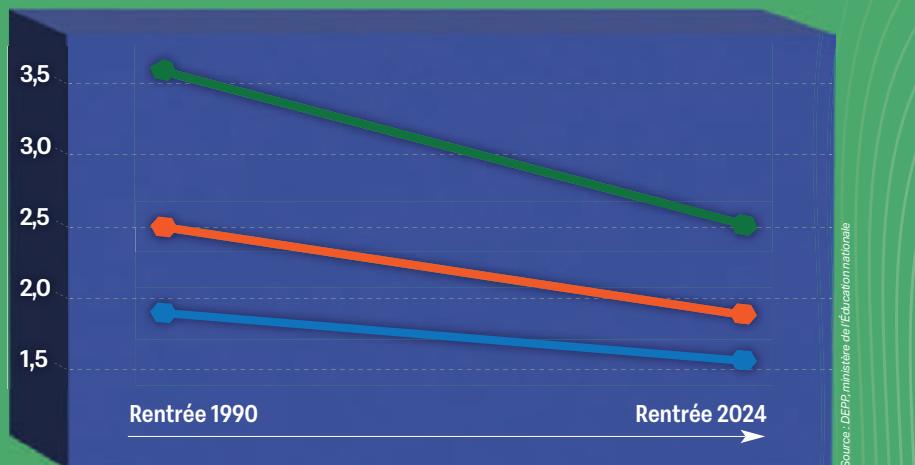
Membre du Bureau National

Élu CSAA Rectorat de REIMS



DOSSIER

RAPPORT DU SALAIRE BRUT STATUTAIRE DES ENSEIGNANT·ES AU MONTANT D'UN SMIC BRUT À TEMPS PLEIN



AUGMENTER NOS SALAIRES, MAINTENANT !

Piliers incontournables de la voie professionnelle, les PLP subissent pourtant un mépris salarial persistant. L'inflation n'étant pas compensée, les salaires ont chuté en euros constants. Face au dogme de l'austérité, les ministères successifs privilégient les primes et le « travailler plus » (HSA, Pacte), des mesures injustes qui pénalisent particulièrement les femmes et précarisent les contractuel·les, AED et AESH. Pour le SNUEP-FSU, l'indexation de la valeur du point sur l'inflation et une revalorisation indiciaire sans contreparties sont la seule réponse viable.

Dossier réalisé par : Axel Benoist, Muriel Billaux, Ahmed Mahdoine

“ Un rattrapage substantiel des pertes s'impose donc. Les mesures de ces dernières années sont très insuffisantes. Pour le SNUEP-FSU, la seule mesure qui vaille est celle d'un mécanisme d'indexation de la rémunération indiciaire sur les prix. ”

La rémunération des fonctionnaires est définie par le statut, celle des contractuel·les est fixée localement (par les rectorats pour l'Éducation nationale). Son socle est le traitement indiciaire dont le montant est déterminé par le nombre de points d'indice multiplié par la valeur de celui-ci. Le décrochage des salaires des enseignant·es depuis plus de trente ans s'explique par l'absence d'indexation de la valeur du point sur l'inflation.

Décrochage organisé

De 1990 à 2000, l'augmentation (16 %) de la valeur du point a compensé l'inflation (17 %). Le salaire statutaire est resté stable en euros constants. Mais dans le même temps, le SMIC a bondi de 33 %.

Les dix années suivantes, les revalorisations de la valeur du point (7 %) sont restées inférieures à l'inflation (17 %). Cela a entraîné une baisse du salaire statutaire

en euros constants de 5 % en début de carrière et de 8 % à partir de 10 ans de carrière quand le SMIC a, lui, progressé de 20 %.

Avec le gel de la valeur du point de 2010 à 2016 et une inflation cumulée de 4 %, le traitement indiciaire des personnels de l'Éducation nationale a diminué. L'amélioration des pieds de grille, la petite revalorisation du point en 2016-2017 puis, à partir de 2017, les mesures PPCR de transferts primes-points et de revalorisation des carrières ont permis de rattraper en partie ce décrochage.

L'inflation galopante à partir de 2021 est venue accentuer à nouveau ce décrochage, d'autant plus que la GIPA¹ a été supprimée fin 2024. Les augmentations de la valeur du point, la prime d'attractivité et le doublement de l'ISOE, obtenu de haute lutte syndicale, ont seulement permis de limiter la perte : - 10 € (en euros constants) de salaire brut à 10 ans

de carrière entre 2020 et 2024, -100 € à 15 ans de carrière et - 220 € en fin de carrière.

Mesures insuffisantes

Ainsi de 1990 à 2024, les salaires bruts statutaires² des enseignant·es ont diminué en euros constants de 8 % en milieu de carrière et de 12 % en fin de carrière. Les augmentations des cinq dernières années (indice de pied de grille et prime d'attractivité) ont permis de revaloriser de 9 % le début de carrière mais le salaire brut statutaire devrait pourtant être encore augmenté de 15 % pour retrouver le même rapport au SMIC qu'en 1990 (1,9 SMIC contre 1,6 aujourd'hui). Pire, l'augmentation nécessaire s'élèverait à 36 % en milieu de carrière et à 42 % en fin de carrière.

Un rattrapage substantiel des pertes s'impose donc. Les mesures de ces der-

nières années sont très insuffisantes. Pour le SNUEP-FSU, la seule mesure qui vaille est celle d'un mécanisme d'indexation de la rémunération indiciaire sur les prix. Cela permettrait d'augmenter aussi les salaires des contractuel·les, d'assurer le niveau des pensions des collègues partant à la retraite et de se dispenser des missions supplémentaires dont la rémunération n'est pas garantie.

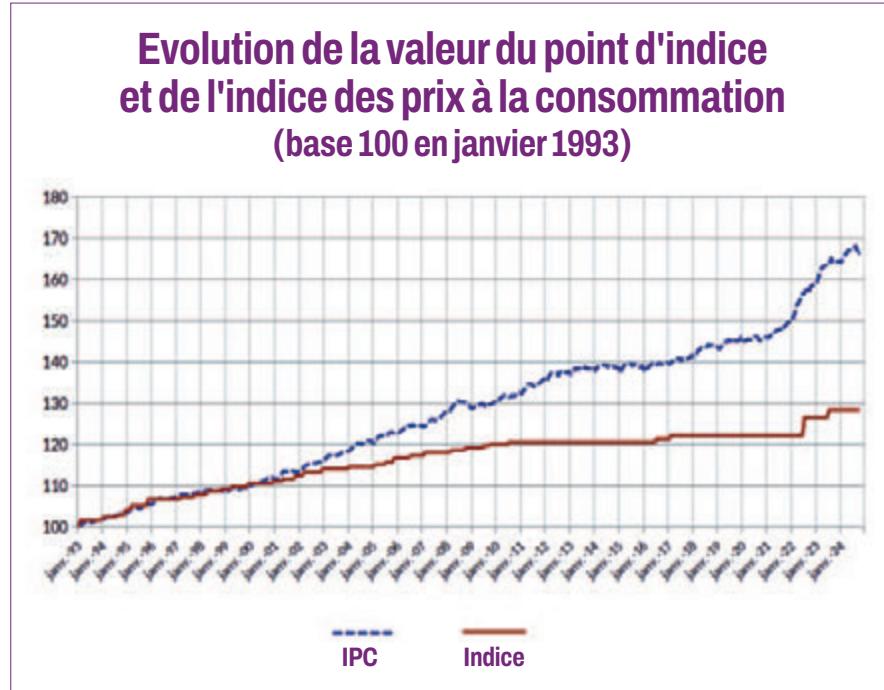
Travailler plus

Heures supplémentaires et missions particulières en plus des obligations réglementaires de service peuvent s'ajouter au salaire brut statutaire. Pour répondre au dogme austéritaire tout en faisant fonctionner les établissements, les ministres qui se succèdent privilégièrent ouvertement ces éléments plutôt qu'une hausse du traitement indiciaire : ce travail supplémentaire revient moins cher à l'État et surtout paie moins les enseignant·es. Désormais, les primes, indemnités et heures supplémentaires représentent 19,3 % du salaire brut des PLP et CPE.

La rémunération de la première HSA devient inférieure à celle de l'heure ordinaire (incluse dans un service à temps complet) dès le 5^e échelon de la classe normale. Au 8^e échelon, pour porter la rémunération d'une heure supplémentaire à 125 % de cette heure ordinaire, il faudrait par exemple augmenter le taux annuel de l'HSA de plus de 90 %, soit le porter à 2 780 €.

Le pacte RCD est aussi un exemple flagrant. Plutôt que d'embaucher, le ministère veut augmenter notre temps de travail mais en payant moins : il faudrait augmenter le Pacte de 11 % pour que la rémunération soit la même qu'une heure ordinaire au 8^e échelon.

Surtout, ces rémunérations sont les premières supprimées lors des réductions budgétaires. Le nombre d'IMP se réduit au fil des années. Le Pacte, présenté effrontément comme une revalorisation, suit déjà la même tendance ; le projet de budget 2026 en prévoit une diminution de 40 %.



Source : www.data.gouv.fr

Congé maladie ordinaire et grossesse

La réduction du salaire de 10 % dès le premier jour d'arrêt a marqué une nouvelle régression. Cette mesure injuste est particulièrement scandaleuse pour les femmes enceintes : elle s'applique en cas d'arrêt hors congé pathologique ou maternité. Alors que les inégalités salariales, les carrières hachées, la précarité contractuelle et les retards de promotion sont légion, cette mesure punitive renforce la précarité économique.

La Défenseure des droits a été saisie au sujet de cette décote salariale discriminatoire. ■

AGIR DANS SON ÉTABLISSEMENT ET AU C.A.

JANVIER

Entre chef·fes d'établissement, DSDEN et rectorat s'établit un premier dialogue pour affiner les propositions de DHG.

1. Demander à la direction toutes les informations nécessaires pour peser avant le C.A. (dotation totale avec répartition heures poste-HSA, évolution éventuelle de groupes...) et organiser la discussion collective avec les collègues (heures d'information syndicale à déposer). L'organisation des dispositifs (heures de réalisation d'un projet, heures de soutien au parcours, AP, chef-d'œuvre...) appelle à une vigilance particulière. L'organisation pédagogique du parcours personnalisé en juin doit être validée par le CA.

2. Faire respecter les libertés pédagogiques.

JANVIER-FÉVRIER

C.A. sur l'organisation de l'établissement et l'emploi de la DHG.

Si la commission permanente a été supprimée dans l'établissement, anticiper l'étude de la DHG est encore plus nécessaire. Réclamer au besoin un groupe de travail. Il faut avoir le temps d'informer les collègues, de coordonner les actions (heure de réunion d'information syndicale, AG des personnels, demi-journée banalisée...). Si besoin, contacter le SNU!EP-FSU académique pour avoir un avis, voire une intervention durant l'heure d'information syndicale mensuelle.

- 1.** Demander les documents (projet de répartition de l'enveloppe horaire, de l'utilisation des IMP).
- 2.** Intervenir sur la validité des choix de l'administration, en matière de structures, de sections, de regroupements d'élèves...
- 3.** Opposer le calcul syndical des besoins (voir le calculateur sur www.snu!ep.fr). Exiger la création de postes définitifs, refuser les HSA pour obtenir leur transformation en postes, lutter contre toutes les déréglementations, les aggravations des conditions d'exercice du métier.
- 4.** Peser pour faire respecter les choix des équipes et des collègues quant à l'utilisation des enveloppes globalisées.
- 5.** Si besoin, engager la lutte syndicale : motions en C.A. (cf. p.8), pétitions, manifestations, délégations, interventions dans les médias, demandes d'audience avec les parents d'élèves, grève...

MARS-AVRIL

Les comités sociaux d'administration départementaux et académiques examinent les mesures de créations / suppressions / transformations de structures et de postes. Mesures de cartes scolaires décidées. Dotation des vies scolaires et des postes administratifs.

Faites remonter à la section académique du SNU!EP-FSU toute demande de création ou tout refus de suppression de poste. Vous pouvez solliciter une audience (DSDEN, rectorat) en vous faisant accompagner par un·e militant·e.

JUIN-JUILLET

Les chef·fes d'établissement vérifient leurs prévisions d'effectifs, fixent la structure pédagogique définitive de l'établissement (après inscriptions et après résultats du bac). Ils et elles font, si besoin, une demande de moyens pour ouvertures de groupes ou de divisions supplémentaires par rapport aux prévisions de février.

- 1.** Demander les informations.
- 2.** Intervenir en C.A., et par l'action (motions, courriers, pétitions, audiences, rassemblements, grève...), sur la base des besoins et de l'évolution de la situation.
Un C.A. de fin d'année est absolument nécessaire ou, à défaut, un C.A. au début de l'année suivante.

SEPTEMBRE-OCTOBRE

Le·La chef·fe d'établissement établit le bilan de rentrée : nombre d'élèves, nombre de divisions, effectifs des classes et groupes, état des lieux des postes et des HSA par discipline.

- 1.** Obtenir communication en C.A. de ce bilan, notamment celui des mouvements.
- 2.** Demander, si besoin, la convocation d'un C.A. sur ces points.
- 3.** Mener des actions pour obtenir des moyens en coordination avec la section académique, les parents d'élèves...

QU'EST-CE QUE LA DHG ?

La dotation horaire globalisée est fixée par la DSDEN ou le rectorat en fonction des structures négociées avec la Région et des textes réglementaires qui définissent les heures dues aux élèves. Cette dotation comprend des heures-postes, des HSA et des IMP. Chaque année, DHG, structures et postes sont communiqués aux chef·fes d'établissement à la mi-janvier. C'est dans les établissements qu'il faut établir le rapport de force pour maintenir l'offre de formation sous statut scolaire, en s'opposant aux suppressions de postes et de filières, au mixage des publics et des parcours (scolaire et apprentissage), pour s'opposer à la dégradation de nos conditions de travail. Lors du conseil d'administration, il faut exiger que tou·tes les élèves, de toutes les sections, se voient attribuer les heures prévues par les grilles. Les DHG doivent permettre à nos établissements de fonctionner dans les meilleures conditions possibles. ■

→ Calculez votre DHG sur <https://snuep.fr/>

MISSIONS PARTICULIÈRES

La dotation attribuée à l'établissement comporte, à côté de la DHG, une enveloppe d'indemnités pour reconnaître les missions particulières (IMP) qui ne sont pas réalisées sous la forme d'une décharge de service. Le·La chef·fe d'établissement attribue nominativement les IMP mais consulte le conseil pédagogique puis le C.A. sur les missions bénéficiant d'une IMP. Les élus·es au C.A. doivent exiger la transparence sur l'utilisation de ces moyens modulés selon la mission. L'IMP est versée par neuvième de novembre à juin. ■

1IMP = 1250 € brut ; 0,5 IMP = 625 € ; 0,25 IMP = 312,5 € ; 2 IMP = 2500 €...

ANNUALISATION DES SERVICES ?

CO-INTERVENTION, PROJET, CHEF-D'ŒUVRE ET PARCOURS PERSONNALISÉ DE TERMINALE BAC PRO N'IMPOSENT PAS L'ANNUALISATION DE NOS SERVICES : LEUR ORGANISATION NE SAURAIT JUSTIFIER UN NON-RESPECT DE NOTRE OBLIGATION DE SERVICE QUI RESTE HEBDOMADAIRE. IL FAUT REFUSER TOUTE ANNUALISATION, PAIEMENT EN HSE OU PACTE. UNE HEURE FAITE CHAQUE SEMAINE DOIT FIGURER SUR LA VENTILATION DE SERVICE.

CERTIFICATS DE SPÉCIALISATION

Contrairement à ce que souhaitait l'ex-ministre déléguée Carole Grandjean, exigeons le maintien des heures dans la DHG et refusons l'utilisation du Pacte, synonyme de suppression de postes. ■

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Depuis la rentrée 2020, 2 heures supplémentaires peuvent vous être imposées, uniquement si vous exercez à temps plein. Les heures supplémentaires contribuent à la suppression de postes. C'est pour cela que le SNU!EP-FSU incite à les limiter et à ne pas en accepter au-delà des 2 heures imposées. ■

SST ET PRAP

Les formations de SST¹ et à la PRAP² nécessitent un investissement horaire très lourd, souvent rémunéré en heures supplémentaires effectives (HSE). L'utilisation du Pacte est à proscrire : il n'est pas prévu pour ces formations, nécessaires, voire obligatoires pour les élèves. Pour qu'elles soient dispensées dans les meilleures conditions, ce sont des moyens supplémentaires dans les DHG qu'il faut réclamer. ■

1. Sauveteur secouriste au travail

2. Prévention des risques liés à l'activité physique

PACTE LP

Attention, les groupes à effectifs réduits de 2^{de} et 1^{re}, en français et maths, s'appuyant sur les besoins des élèves, sont financés par la DHG et non par le Pacte.

Le pacte LP n'est pas une revalorisation et il participe à la transformation des LP en centres d'insertion. Le SNU!EP-FSU dénonce les chantages au maintien de projets ou aux arrangements d'emploi du temps contre l'acceptation d'un Pacte.

Le pacte LP ne peut pas être utilisé pour le parcours personnalisé, puisque les heures de cours sont prévues dans la DHG. ■

LES DOCUMENTS QUI DOIVENT ÊTRE REMIS AUX ÉLU·ES DU C.A.

1. Les informations globales : dotation attribuée (détails heures postes, HSA, nombre d'IMP), prévisions d'effectifs.

2. Les propositions de structures (du/de la chef·fe d'établissement).

3. Le TRMD : ce tableau part des besoins par discipline et doit s'adapter aux moyens fixes dont dispose l'établissement. Il fait apparaître la répartition par discipline des HSA, les excédents ou les besoins en heures postes (postes définitifs ou blocs de moyens provisoires BMP). En plus des heures d'enseignement, il faut compter les heures de décharge. ■

CAP

Arrêté du 21 novembre 2018, JO du 20 décembre 2018 texte n° 50

Horaires par discipline	Première (6 ou 7 s. de PFMP)		Terminale (6 ou 7 s. de PFMP)	
	Annuel	Hebdomadaire ¹ (dont dédoublé)	Annuel	Hebdomadaire ¹ (dont dédoublé)
Enseignement professionnel	333,5	11,5 (9,5)	312	12 (10)
Co-intervention Professionnel-Français ^(a)	43,5	1,5	39	1,5
Co-intervention Professionnel-Maths ^(a)	43,5	1,5	39	1,5
Réalisation chef-d'œuvre (pluridisciplinaire) ^(b)	87	3 (3)	78	3 (3)
Prévention Santé Environnement	43,5	1,5 (1,5)	26	1 (1)
Français / HG / EMC (seuil à 18)	58	2 (1,5)	52	2 (1,5)
Mathématiques-Sciences (seuil à 18)	43,5	1,5 (1)	39	1,5 (1)
LV1 (seuil à 16)	43,5	1,5 (1)	39	1,5 (1)
Arts Appliqués (seuil à 18)	29	1 (0,5)	26	1 (0,5)
EPS	72,5	2,5	65	2,5
Consolidation, AP, Accompagnement au choix d'orientation	101,5	3,5 (2,5)	91	3,5 (2)
Total horaires élèves	899	31	806	31
Total DHG (heures élève + co-intervention + chef-d'œuvre) hors dédoublement		37		37

1. Volume annuel réparti sur 29 semaines de cours en Première et 26 en Terminale.

(a) la dotation horaire professeur est égale au double du volume horaire élève.

(b) doublement de la dotation horaire professeur sans condition de seuil (dernier alinéa de l'article 6).

PSE EN 1^{RE} ANNÉE

Si vous n'êtes pas formatrice ou formateur SST, certifiée·e par l'INRS, la répartition horaire peut être proposée différemment : l'inspection préconise de consacrer une heure en PSE et 30 mn en SST données à un·e enseignant·e agréé·e. ■

FAIRE APPLIQUER LES DÉDOUBLEMENTS !

Lorsque les effectifs ci-dessous sont atteints, les chef·fes d'établissement doivent obligatoirement dédoubler une partie des heures. La DHG « professeur » augmente donc :

- **à partir du 18^e élève** : français et histoire-géographie, mathématiques, activités de laboratoire en physique-chimie, prévention-santé-environnement, arts appliqués et culture artistique, enseignement moral et civique, AP.
- **à partir du 16^e élève** : langue vivante, enseignement professionnel (sauf ci-dessous).
- **à partir du 13^e élève** : enseignement professionnel des spécialités de l'hôtellerie-restauration et de l'alimentation.
- **à partir du 11^e élève** : enseignement professionnel des spécialités de l'automobile.
- **à partir du 6^e élève** : enseignement professionnel des spécialités de la conduite.

CHEF-D'ŒUVRE

Dans votre établissement, il faut imposer la double dotation horaire pour le chef-d'œuvre, c'est-à-dire 6 heures, y compris pour des effectifs faibles. Cela permet d'être à deux professeur·es en même temps ou de travailler en groupes à effectif réduit.

REGROUPEMENT DE CLASSES

Pour récupérer des moyens, les chef·fes d'établissement regroupent souvent deux demi-sections de CAP de formations différentes dans une même classe. Il faut demander à ce que les moyens soient donnés pour chaque formation et donc s'opposer à tout regroupement. À défaut, il faut, lorsque ces regroupements ont lieu en enseignement général, exiger que les directions d'établissement appliquent au moins les seuils de dédoublement.

on l'a vue,
on l'a vécue,
cette
réforme,
on n'en
veut plus !

COURS SUPPRIMÉS
EXAMENS AVANCÉS
PARCOURS DIFFÉRENCIÉ
C'EST NON!
snuep.fr

PFMP - ATTENTION AUX HORAIRES

Pour les CAP ayant 6 semaines de PFMP chaque année, le volume annuel d'heures élève reste identique, l'arrêté du 21 novembre 2018 n'augmentant pas le volume annuel de 31 heures. La DHG peut alors être diminuée d'une heure. Il faut être vigilant, refuser cette diminution et imposer le même volume hebdomadaire quel que soit le nombre de semaines de PFMP.

Le nombre de semaines de PFMP est fixé par l'arrêté du 19 avril 2019 (à retrouver sur www.snuep.fr).

BAC PRO

Arrêté du 21 novembre 2018 modifié, JO du 20 décembre 2018 texte n° 51.

Heures par discipline	Seconde		Première		Terminale septembre à fin mai	
	Annuel	Hebdo ¹	Annuel	Hebdo ¹	Annuel	Hebdo ¹
Enseignement professionnel	360	12	294	10,5	252	10,5
Co-intervention Professionnel-Français ^(a)	15	0,5	14	0,5		
Co-intervention Professionnel-Maths-Sciences ^(a)	15	0,5	14	0,5		
Réalisation d'un projet			42	1,5	24	1
Prévention Santé Environnement	30	1	28	1	36	1,5
Éco-gestion / Éco-droit ²	30	1	28	1	36	1,5
Français / HG / EMC ^(b)	120	4	98	3,5	108	4,5
Mathématiques ^(b)	60	2	56	2	60	2,5
LV1	60	2	56	2	60	2,5
Sciences ou LV2 ²	45	1,5	42	1,5	36	1,5
Arts Appliqués	30	1	28	1	24	1
EPS	75	2,5	70	2,5	72	3
Soutien au parcours	30	1	28	1	36	1,5
Total horaires élèves	870	29	798	28,5	744	31
Total DHG hors volume complémentaire		30		29,5		31
PFMP	6 semaines		8 semaines		6 semaines	

1. Volume annuel réparti sur 30 semaines de cours en seconde, 28 en première et 24 en terminale.

2. L'enseignement suivi est défini par l'arrêté du 19 avril 2019.

(a) La dotation horaire professeur est égale au double du volume horaire élève.

(b) En seconde et en première, au moins 15 % du volume complémentaire professeur est utilisé pour des groupes à effectifs réduits dans ces disciplines.

PARCOURS PERSONNALISÉ EN TERMINALE

Les emplois du temps sont susceptibles de fluctuer lors des 4 dernières semaines, notamment en raison de possibles mixages de classes et/ou des convocations des PLP pour les examens.

Insertion pro : ce stage défini comme « ni formateur ni certificatif » nécessitera toutefois un suivi statutaire de type PFMP pour vérifier

la sécurité des élèves sur le lieu de stage.

Poursuite d'études : la présence hebdomadaire des élèves est fixée par une simple note de service, sans programme précis, de sorte qu'on peut craindre une définition locale des différents axes de travail (projets, compétences comportementales, autonomie).

POUR LE SNUEP FSU

- Les heures de soutien au parcours font partie de la grille horaires-élève et, à ce titre, doivent figurer en heures poste dans le TRMD.
- La co-intervention ne doit pas être financée par le volume complémentaire d'heures-professeur, auquel cas il faut exiger du rectorat des dotations supplémentaires.
- L'organisation proposée pour le parcours personnalisé en terminale ne doit ni entraîner une annualisation des services, ni dégrader les conditions de travail. Elle doit être soumise au conseil d'administration. Le SNUEP-FSU préconise le maintien des horaires appliqués le reste de l'année. ■

HEURES EN GROUPES

Aucun seuil de dédoublement n'existe mais l'annexe 2 de l'arrêté précise les règles de calcul d'un volume complémentaire d'heures-professeur, globalisé et réparti par l'établissement. Au moins 15 % de ce volume est dédié au français et aux mathématiques.

Le SNUEP-FSU dénonce la globalisation et le fait que la répartition soit laissée au seul bon vouloir des directions d'établissement. Il exige des seuils de dédoublement par discipline, seuls garants d'équité et d'efficacité pour les élèves.

Une répartition équitable des heures-professeur au sein de l'établissement doit être réclamée et vérifiée.

VOLUME COMPLÉMENTAIRE D'HEURES-PROFESSEUR

Exemple pour une classe de terminale dans le secteur des services : 32 élèves * 13,5 / 24 = 18 heures

Production ¹		
	Plus de 15 élèves	15 élèves ou moins
2 ^{de} et 1 ^{re}	N × 16 / 20	N × 8 / 20
Terminale	N × 13,5 / 20	N × 6,75 / 20

Services ¹		
	Plus de 18 élèves	18 élèves ou moins
2 ^{de} et 1 ^{re}	N × 16 / 24	N × 8 / 24
Terminale	N × 13,5 / 24	N × 6,75 / 24

N = Nombre d'élèves

1. Le secteur de rattachement de chaque bac pro est défini par l'arrêté du 19 avril 2019.

Remarque : Une division de moins de 15 ou 18 élèves, non regroupée avec une autre, ne donne droit à aucun volume complémentaire

EXIGER LA TRANSPARENCE

Le regroupement en enseignement général de deux divisions de formations différentes est une mesure d'économies anti-pédagogique. Il faut s'y opposer et exiger que les moyens soient donnés et utilisés pour chaque division ou à défaut se battre pour obtenir de la direction et du rectorat des moyens pour dédoubler l'enseignement général. C'est pourquoi il est important d'exiger la plus grande transparence sur la répartition du volume complémentaire d'heures-professeur par division et par discipline.

La répartition des heures en mai-juin relève de l'organisation pédagogique. Elle doit donc impérativement être débattue en conseil d'administration.

