

Nanterre, le 28 janvier 2025

**Frédéric FULGENCE,**  
**Directeur académique des services de**  
**l'Éducation nationale**

à

**Mesdames et messieurs les chefs**  
**d'établissement**

**DIVISION DE L'ORGANISATION  
SCOLAIRE**

Réf. : DSDEN92 – DOS n°2025-04  
Affaire suivie par : Carla LAGES

☎ : 01.71.14.27.91

**Diffusion :**

Pour attribution : **A** Pour Information : **I**

	DSDEN	ESPE
	78	Universités et IUT
	91	Gds. Etabs. Sup
	92	CANOPE
	95	CIEP
	Circonscriptions	CIO
	78	CNED
	91	CREPS
	92	CROUS
	95	DDCS
	Inspection 2nd degré	78
	Divisions et Services, CT et CM	91
		92
	Lycées	95
	78	DRONISEP
	91	INS HEA
A	92	INJEP
	95	SIEC
	Collèges	UNSS
	78	Représentants des Personnels, 1 <sup>er</sup> degré
	91	
A	92	78
	95	91
	Écoles	92
	78	95
	91	Représentants des Personnels, 2 <sup>nd</sup> degré
	92	
	95	Associations de parents d'élèves académiques
	Écoles privées	
	Collèges privés	78
	Lycées privés	91
	MELH	92
	LYCEE MILITAIRE	95
A	EREA	
	ERPD	

**Nature du document :**

- Nouveau  
 Modifié

**Le présent document comporte :**

Circulaire 4 pages  
Annexe 1 page  
Total 5 pages

**Circulaire DSDEN92 – DOS n°2025-04**

**Objet : Préparation de rentrée 2025 – Campagne TRM**

Vous avez été destinataires de la dotation globale d'enseignement de votre établissement pour l'année scolaire 2025-2026. La présente circulaire a pour objet de vous accompagner dans la préparation de la rentrée.

Compte-tenu des dates des CSA SD, et afin de faciliter le travail de préparation de la rentrée 2025, la campagne de saisie des tableaux de répartition des moyens (TRM) est ouverte **du 24 janvier au 7 mars 2025**.

Durant cette campagne, et conformément à l'autonomie dont vous disposez en matière pédagogique, les instances de concertation (conseil pédagogique, commission permanente, conseil d'administration) doivent être consultées sur l'emploi de la dotation globale de votre établissement à la rentrée 2025.

L'article R421-9 du code de l'éducation stipule que, « dans l'hypothèse où la proposition relative à l'emploi des dotations en heures est rejetée par le conseil d'administration, la commission permanente procède à une nouvelle instruction avant qu'une nouvelle proposition soit soumise au vote du conseil d'administration. Le second vote du conseil doit intervenir dans un délai de dix jours suivant son premier vote. En cas de rejet de cette seconde proposition, le chef d'établissement, en qualité de représentant de l'État arrête l'emploi des dotations en heures ».

À l'issue de la concertation, la proposition relative à l'emploi des heures retenue est saisie dans le tableau de répartition des moyens (TRM) par le chef d'établissement.

Pour que les TRM remontent, la somme des apports prévus en heures poste (apport HP constaté + propositions) ne doit pas dépasser la dotation en heures poste de l'établissement.

## LA PHASE DE GESTION DU TRM PAR LES CHEFS D'ETABLISSEMENT

### La description des besoins

Les besoins horaires sont déterminés en fonction de la structure pédagogique mise en place. Pour chaque discipline, les TRM doivent :

2/4

- exprimer l'exhaustivité des besoins en heures d'enseignement incluant les pondérations, les décharges statutaires et, pour l'EPS, les heures d'association sportive (ou « heures UNSS ») ;
- déclarer l'ensemble des postes définitifs et des blocs de moyens provisoires (BMP) ;
- appliquer de façon stricte les textes relatifs au versement des heures statutaires.

### Les apports

Dans les TRM, l'apport sera *in fine* constitué par la quotité d'occupation du poste (temps complet ou partiel, BMP et CSR éventuels) et les heures supplémentaires annualisées (HSA) éventuellement attribuées. Cependant, à cette étape de la préparation de la rentrée, les HSA ne sont pas visibles ; elles correspondent à la différence entre le besoin de la discipline et l'apport en heures poste.

L'analyse des apports s'effectue par le décompte de consommation des postes définitifs.

### L'adéquation entre les besoins et les apports

Lorsque vous ventilez vos besoins d'enseignement par discipline, cela vous conduit à constater des écarts entre ceux-ci et l'apport des postes définitifs. Les propositions que vous formulez ont pour objectif de réduire ces écarts de manière à ce que tous vos besoins d'enseignement puissent être couverts de façon adéquate à la rentrée (HP et HSA).

Les propositions portent sur :

- les postes définitifs (création, suppression ou compléments de service).  
Il convient de favoriser prioritairement la création de postes définitifs dans le cadre des moyens alloués
- d'éventuelles créations de BMP.

L'adéquation des besoins et des apports ne se fera que si les demandes de suppression et de création de postes font l'objet d'une proposition et non d'un simple commentaire dans la discipline. Ces propositions modifieront les colonnes « prévisionnelles » du TRM.

### **Les propositions visant à réduire les écarts**

Une fois ventilés vos besoins par discipline, il peut subsister des écarts positifs (excédents) ou négatifs (déficits).

En cas d'excédent, celui-ci peut être résorbé par une proposition de :

- complément de service donné (CSD) à un autre établissement (ce qui suppose qu'un établissement puisse recevoir ce service) ;
- suppression de poste.

En cas de déficit, celui-ci sera résorbé par une proposition de :

- création de poste définitif (avec ou sans complément de service) : tout besoin de 18 heures susceptible d'être reconduit l'année n+1 doit être couvert de préférence par un poste définitif plutôt qu'un BMP, le choix dépend de l'analyse des temps partiels et de l'absorption prévisible des heures supplémentaires dans la discipline concernée ;
- complément de service reçu (CSR), ce qui suppose qu'un établissement puisse donner une partie du service d'un enseignant affecté à titre définitif ;
- création de bloc de moyens provisoires. Les BMP inférieurs à 6 heures doivent être évités, plus encore dans les établissements au sein desquels des difficultés d'affectation peuvent se poser.

J'appelle votre attention sur le fait qu'il vous revient de trouver, dans un périmètre raisonnable et de préférence sur la même commune, un établissement receveur/donneur pour toute proposition de complément de service donné/reçu.

En cas de poste occupé par un agrégé souhaitant demander une mutation, il est indispensable de garder 3 HP en écart négatif en prévision de la nomination d'un certifié.

Tout écart négatif subsistant après la création des postes définitifs, BMP, et compléments de service constitue les HSA potentielles de la discipline. Il convient d'être vigilant sur ce nombre d'HSA potentielles. Celles-ci doivent en effet pouvoir être absorbées de manière réaliste.

### **Précision sur les services en SEGPA**

Un service d'enseignement général ou technologique en SEGPA est à répartir sur l'ensemble des enseignants de la discipline du collège sous la forme de compléments de service. Aucun poste complet ne doit être implanté en SEGPA dans les disciplines d'enseignement général ou technologique.

### **Précision sur les postes spécifiques**

Qu'ils relèvent du mouvement ministériel ou académique, les postes spécifiques sont traités dans le cadre d'une procédure particulière (cf. circulaires académiques afférentes).

4/4

### **Précision pour les établissements REP+**

Vous êtes invités à ne pas systématiquement compenser les pondérations des services en REP+ par des heures supplémentaires, cette pratique étant contraire à l'objectif de réduction du temps de service devant les élèves.

Frédéric FULGENCE  
**Signé**