



Liminaire en Commission Blanchet

23 avril 2025

Madame la Rectrice,

Le SNPDEN-UNSA vous remercie d'avoir organisé cette commission Blanchet dès votre prise de fonction et apprécie ce témoignage de votre volonté d'un dialogue social direct avec les personnels de direction.

Nous vous souhaitons la bienvenue dans cette belle région académique et nous vous confirmons la volonté de notre organisation syndicale d'avoir un dialogue social riche et apaisé mais néanmoins sans concession sur ce que sont nos priorités nationales et académiques.

Nous ne reviendrons pas aujourd'hui sur les priorités nationales du SNPDEN-UNSA. Votre riche carrière de rectrice vous a naturellement conduite à les connaître. Ce propos liminaire a donc davantage vocation à vous communiquer notre feuille de route académique, même si de nombreux sujets ont également une portée plus large.

L'académie de Normandie est une institution jeune et même si un gros travail a déjà été effectué depuis 2020 pour harmoniser les pratiques de Caen et de Rouen, il reste encore du chemin à parcourir pour que l'ensemble des personnels et des services s'identifient à ce nouveau périmètre. Il n'est pas si facile de passer d'une académie à 2 ou 3 départements à une académie à 5 départements. Du point de vue des usagers professionnels que nous sommes, membres à part entière, nous l'espérons, du pilotage et de la gouvernance académique, les particularités départementales apparaissent aujourd'hui plus évidentes qu'autrefois quand l'échelon académique semblait prendre le pas dans le second degré sur l'échelon départemental. Aujourd'hui, les variations d'un département à l'autre dans la gouvernance nous semblent plus flagrantes et nous interrogent parfois. Citons en exemple la gestion des PIAL ou l'évaluation des personnels de direction.

Ne voyez pas dans ce constat un regret ou une critique mais plutôt un élément déstabilisant parfois lorsque nous échangeons à titre syndical ou professionnel sur nos pratiques.

La Normandie est en mutation. La baisse démographique déjà amorcée constitue un enjeu important pour l'Éducation nationale puisqu'elle signifie une baisse des moyens humains à tous les échelons. Nous devons nous y préparer et accompagner les personnels touchés par les mesures de carte scolaire. Dans ce contexte, il nous semble primordial d'obtenir des collectivités territoriales une réflexion sur d'éventuelles fusions d'établissements dont les effectifs ne permettent pas d'apporter une réponse éducative satisfaisante. C'est particulièrement vrai dans la Manche, d'autant que la baisse d'attractivité des métiers de l'enseignement et de l'encadrement complexifie le pilotage des ressources humaines. Cette difficulté croissante s'effectue au détriment de la pédagogie souvent reléguée à un rang moins noble des préoccupations, après la gestion des remplacements, l'accompagnement des contractuels, la communication avec les usagers, la sécurité des EPLE ou la lutte contre le harcèlement et le cyber-harcèlement.

La responsabilité des personnels de direction est de plus en plus souvent recherchée sans que nous ayons toujours les ressources nécessaires pour une mise en œuvre satisfaisante dans des délais suffisants. Il en résulte une

Secrétaire académique

Joël Delhotal

Proviseur
Lycée Louis Modeste Leroy
27000 Evreux

Secrétaires départementaux

Calvados

Fabienne Manteca

Principale
Collège Letot
14400 Bayeux

Eure

Nicolas Villeneuve

Principal
Collège Marc Chagall
27620 Gasny

Manche

Caroline Boisbourdain

Principale
Collège La Hague-Dike
50440 La Hague

Orne

Johann Guerard

Principal
Collège Jean Rostand
61200 Argentan

Seine-Maritime

Sylvain Caron

Principal
Collège René Coty
76720 Val de Scie

insécurité permanente et la sensation de ne pas être à la hauteur de la tâche qui nous incombe.

Cela fait plusieurs années que nous déplorons une baisse de notre qualité de vie au travail. Pour la majeure partie, cette détérioration a fait suite à la gestion de la crise COVID et a été le résultat d'un pilotage ministériel qui a privilégié la communication vers les médias à la communication interne des cadres intermédiaires que nous sommes, les décisions hors sol à l'écoute du terrain, l'action non concertée à la réflexion collective. Cette détérioration du dialogue social au plan national a eu des répercussions directes dans chaque EPLE et a exposé fortement les personnels de direction. Le nombre de collègues évoquant un épuisement professionnel, qu'il soit ou non suivi d'arrêts de travail, est en croissance exponentielle. L'institution ne réussit plus à compenser l'intégralité des absences des personnels de direction. Nous assistons aujourd'hui à une valse permanente des personnels de direction au gré des besoins à couvrir suite à des arrêts de travail qui augmentent sensiblement.

Le SNPDEN-UNSA milite en faveur de la mise en place d'un vivier minimum de remplaçants mobilisables pour consolider les équipes de direction sans déstabiliser les équipes en place. Cela implique également que vous puissiez obtenir du ministère que la baisse démographique des élèves ne s'accompagne pas systématiquement de retraits en postes de personnels de direction.

Le travail que nous espérons pouvoir mener avec vous, Madame la Rectrice, est un travail d'accompagnement et de simplification des tâches des personnels de direction afin que chacun puisse retrouver le sens profond du métier auquel il a aspiré en passant le concours. Ce travail a été entamé mais il doit s'accélérer. Les procédures doivent être plus simples, les circulaires plus courtes, les accusés de réception de nos mails plus systématiques et les délais de réponse aux mails plus réduits, l'accompagnement individuel plus systématique. La charte de pilotage qui a été signée en 2023 est mise en œuvre mais nous avons besoin d'y consacrer davantage de temps et d'énergie pour que les progrès soient rapides et visibles pour chacun. La communication entre les EPLE et les services doit être plus fluide avec des temps de gestion et de traitement suffisants, des informations facilement consultables sur le portail métier de manière centralisée et des personnels plus facilement joignables dans les services.

En tant que représentants syndicaux, nous faisons également le vœu d'une transparence plus grande dans les actes de gestion des personnels. Nous aspirons à un dialogue social ouvert, qu'il s'agisse de parler de promotions, de mutations ou de situations individuelles nécessitant un accompagnement professionnel.

Enfin, en ce qui concerne les commissions Blanchet, nous souhaitons que votre arrivée dans l'académie coïncide avec une redéfinition des modalités de mise en œuvre concernant l'établissement et la transmission de l'ordre du jour ainsi que celles concernant la production d'un relevé de conclusions.

Nous vous remercions, Madame la Rectrice, pour votre écoute et vous réitérons nos vœux de réussite professionnelle dans notre académie.