

Discours SNPDEN-UNSA – Réunion Rectrice – Août 2025

‘A adapter selon la présence des personnes dans les départements’

Madame la Rectrice,
Monsieur le secrétaire général,
Mesdames les secrétaires générales adjointes,
Monsieur l’inspecteur d’académie, directeur académique,
Madame et Messieurs les inspecteurs, directeurs académique adjoints,
Mesdames et messieurs les inspectrices et inspecteurs,
Mesdames et messieurs en vos grades et qualités,
Chers collègues,

Au nom du SNPDEN-UNSA, nous vous remercions de nous donner la possibilité de nous exprimer devant vous aujourd’hui, à la veille de cette nouvelle rentrée scolaire.

[Pour la Loire]

Nous souhaitons la bienvenue à Mme BOLUSSET-GERENTON, en nouvelle DAASEN de la Loire qui a pris récemment ces fonctions au sein de notre département.

[Pour le Rhône]

Nous souhaitons de nouveau la bienvenue à M. LECLERC, en tant que DASEN du Rhône, qui a pris ses fonctions fin juin et qui fait donc sa première rentrée scolaire au sein de notre département.

Nous souhaitons la bienvenue à tous les nouveaux collègues dans la salle qui intègrent l’académie de Lyon. Nous souhaitons notamment aux stagiaires et aux faisant fonction pleine réussite et épanouissement dans leurs nouvelles missions.

La rentrée scolaire s’ouvre dans un contexte national et international particulièrement préoccupant : tensions sociales, marges budgétaires contraintes, climat anxiogène pour les équipes et les familles ; à cela s’ajoute une incertitude politique renforcée par l’annonce d’un vote de confiance du Premier ministre dans moins de quinze jours. Dans ce paysage difficile, une fois encore, les personnels de direction vont tenir la barre et maintenir le cap des collèges et des lycées, avec professionnalisme et un sens élevé des responsabilités

L’année passée, nous rappelions l’importance de mettre en place et de décliner la charte des pratiques de pilotage en EPLE. À votre arrivée, Madame la Rectrice, vous avez entendu cette demande que les équipes portaient depuis plusieurs années. Nous tenons aujourd’hui à saluer la dynamique impulsée, qui a permis d’aboutir à la signature d’un texte le 8 juillet dernier. Le SNPDEN-UNSA s’est associé avec sérieux et responsabilité à cette démarche. L’introduction d’indicateurs de progression nous semble particulièrement importante : elle permet de transformer ce texte en un véritable outil pratique, concret et évolutif, ancré dans la réalité de nos établissements.

Mais comme nous vous l’avions évoqué au moment de la signature, cette charte n’est pas une fin en soi. Sa légitimité ne reposera que sur sa mise en œuvre effective. Elle doit vivre au quotidien dans les EPLE, mais aussi dans les pratiques de l’encadrement et des services académiques et départementaux. Autrement dit : elle ne doit pas rester un symbole, mais devenir une pratique.

C’est pourquoi nous resterons, dans la continuité, à la fois constructifs et vigilants. Car cette charte touche à des enjeux essentiels : la simplification administrative, le droit à la

déconnexion, la sécurisation juridique, l'anticipation des ressources humaines, l'accompagnement de carrière, le soutien en période de crise... Autant de dimensions concrètes, qui déterminent directement nos conditions de travail et notre capacité à piloter sereinement et efficacement nos établissements.

Or, force est de constater que, dès cette rentrée, certains engagements ne sont pas respectés.

D'abord par des injonctions tardives et déstabilisantes, comme le dernier webinaire académique convoqué à moins de 48 heures d'échéance, en pleine préparation de rentrée où nos emplois du temps sont chargés et avec une réelle difficulté de mise en œuvre d'un atelier de 2h dans la première quinzaine de septembre.

Ensuite, par des situations humaines qui n'ont pas été anticipées. De trop nombreuses équipes de direction n'étaient pas encore complètes ces derniers jours, avec des collègues nommés tardivement afin d'assurer des fonctions en intérim, des personnels faisant fonction dans l'attente d'une nomination et dans la plus grande incertitude, qui sont même parfois nommés, prennent leur poste puis finalement sont déplacés car leur remplacement n'a pas été prévu.

Cette situation invite à une réflexion plus large sur le nombre toujours croissant de postes de chefs d'établissement pourvus par intérim. Ce phénomène, loin d'être anecdotique, est le symptôme d'un profond mal-être au sein de la profession. Le recours à l'intérim, lorsqu'il devient la norme et non l'exception, traduit un renoncement collectif face à des responsabilités perçues comme écrasantes. L'incertitude permanente dans laquelle sont plongés nos collègues, qu'ils soient en poste ou en attente de nomination, est profondément anxiogène et maltraitante.

Enfin, évoquons le mépris du rôle et de la responsabilité des chefs de centre lorsque la DEC les court-circuite et lance une procédure de sanction envers des candidats sur des bases extrêmement discutables, sans n'avoir consulté ni même prévenu celui qui est pourtant le premier responsable du bon déroulement des épreuves.

Une charte n'a de sens que si elle se traduit en actes.

En ce début d'année scolaire, de nombreux dispositifs sont annoncés : « filles et maths », plan pluriannuel d'éducation à l'orientation, protocole sur la santé mentale, dispositif « portable en pause ».... avec parfois de nouveaux référents à désigner.

Leur intérêt n'est pas contesté. Mais la succession de ces annonces donne le sentiment d'un empilement permanent, alors même que nous demandons plus de simplification et un réel allègement de nos missions. Chacun le sait : on ne simplifie pas en ajoutant toujours plus

Attendre davantage des établissements sans moyens humains, matériels ou financiers supplémentaires, c'est courir le risque de réduire nos politiques éducatives à de simples slogans et cela relève de l'incantation. Les établissements et les personnels de direction ne peuvent pas tout porter seuls et l'école ne peut pas être un laboratoire d'annonces. Notre rôle est de donner corps à des choix éducatifs cohérents, lisibles et dotés de ressources.

Nous sommes toujours dans l'attente d'une visibilité claire sur les moyens qui nous sont attribués pour l'année scolaire. Nous regrettons de ne pas avoir à ce stade nos notifications en HSE pour mettre en place les projets tels que « Devoirs faits » en collège notamment. Nous demandons que les moyens financiers soient connus et sécurisés. Concrètement, les HSE, les IMP, dotation Pacte, et Pass Culture doivent être notifiés au plus vite pour anticiper l'organisation de la rentrée et les mois à venir. Et rappelons-le avec fermeté : les reprises de moyens en cours d'année scolaire ne sont plus acceptables. Comment piloter sérieusement si nous découvrons nos marges de manœuvre au fil de l'eau ? La pédagogie, Madame la Rectrice, n'avance pas à crédit.

Sur la question des remplacements, nous savons que la priorité est partagée car lorsqu'un poste reste vacant, ce sont les équipes et les élèves qui en paient le prix, et parfois lourdement. Nous réaffirmons la nécessité d'une politique de remplacement solide, ciblant notamment les remplacements longs, avec des viviers identifiés, des contrats stables et des moyens conséquents.

Le RCD, certes utile pour certains ajustements et que nous mettons en place dans nos EPLE, ne peut ni pallier les longues absences non couvertes, ni devenir un outil de pression dans l'évaluation des personnels de direction. Or, depuis qu'il ne peut plus être rémunéré qu'en PACTE – même avec la possibilité de faire de demi-PACTE –, nous perdons la souplesse indispensable : un remplacement ponctuel d'une ou deux heures dans l'année devient quasiment impossible. Tous les enseignants ne disposant pas de PACTE, et sans recours aux HSE, la flexibilité nécessaire pour ces ajustements exceptionnels disparaît.

Concernant le lycée professionnel, le rapport rendu en juillet par la mission flash de l'Assemblée nationale fait part de son "scepticisme à l'égard des objectifs poursuivis par le dispositif et plus encore de ses effets" et a parlé d'un « échec patent » concernant les réformes successives. Nos constats rejoignent ces conclusions : absentéisme accru, organisation complexe, perte de sens pour les équipes et les élèves. Nous attendons donc, à la lumière des prochaines conclusions de l'Inspection Générale, un calendrier révisé dès 2026, garantissant enfin crédibilité et stabilité.

Nous saluons, par ailleurs, l'initiative d'un projet académique qui fixera des objectifs sur plusieurs années. Nous demandons cependant que ces orientations restent souples, adaptées aux singularités de chaque établissement et respectueuses de l'autonomie indispensable des EPLE.

Vous savez à quel point le rôle des chefs d'établissement et des adjoints est fondamental pour la vie de nos EPLE et, au-delà, pour la réussite des élèves : à l'intersection du pilotage pédagogique, du management des équipes, de la gestion administrative et de la communication avec les familles. Rien ne peut fonctionner durablement dans un établissement s'il n'y a pas une équipe de direction solide, engagée et reconnue.

Mais il serait illusoire de taire les difficultés que rencontrent aujourd'hui ces personnels. Trop souvent, les personnels de direction se voient soumis à des injonctions paradoxales : il faut être à la fois innovant et appliqué, souple et rigoureux, autonome et parfaitement aligné avec des consignes multiples parfois contradictoires. Cette accumulation finit par user, fragiliser et, il faut l'admettre, décourager.

Madame la Rectrice, notre responsabilité syndicale est de porter cette parole, de dire ce que nos collègues vivent au quotidien. Notre propos n'est pas de nous opposer aux évolutions ni de freiner l'action. Vous savez pouvoir compter sur l'engagement sans faille des personnels de direction de cette académie pour servir l'ambition éducative. Mais cette ambition doit reposer sur des règles claires, des moyens sincères et une stabilité stratégique.

Nous souhaitons, Madame la Rectrice, pouvoir compter sur votre écoute et votre engagement à nos côtés.

Au nom du SNPDEN-UNSA, je souhaite à chacune et à chacun une excellente rentrée 2025. Nous poursuivrons, avec détermination et solidarité, notre engagement au service des personnels de direction, en portant en priorité le combat pour l'amélioration de nos conditions de travail et la reconnaissance de notre métier.

Merci pour votre attention.