



Déclaration liminaire

CCMA

Jeudi 5 février 2026

Mesdames, Messieurs,

La CGT-EP et le Sundep-Solidaires souhaitent à tous les membres de la CCMA une excellente année 2026, qu'elle soit placée sous le signe d'un véritable dialogue social.

Cependant, le début du mois de février est à nouveau marqué par le tragique événement de l'agression d'une collègue à Sanary-sur-Mer. Nos deux organisations syndicales apportent tout leur soutien aux collègues, ami·es, élèves et famille de cette enseignante d'arts plastiques, âgée de 60 ans, poignardée mardi dans sa classe d'un collège du Var, et dont le pronostic vital est engagé.

L'année 2026 est également marquée par un rapprochement inquiétant entre les minima sociaux et les salaires enseignants. Le SMIC est revalorisé de 1,18%, soit 1823 euros brut, tandis que le salaire des enseignants n'évolue pas. C'est ainsi que traitement indiciaire du premier échelon des Maîtres Délégués n'est désormais plus qu'à **25 euros brut du SMIC.**

25 euros brut. C'est l'écart qui sépare un enseignant débutant sans concours, mais avec une obligation de diplôme, du salaire minimum légal.

Cette précarisation ne cesse de s'amplifier. Le métier n'attire plus, il repousse. Pour reprendre les termes de l'enquête de juin 2025 du Haut-Commissariat à la Stratégie et au Plan : *« La faiblesse des salaires et le manque de moyens donnés pour enseigner représentent dès lors des preuves tangibles du peu de considération accordé à la profession. »*

Le Rectorat nous considère-t-il ?

Certes, le rectorat de Paris ne peut pas seul résoudre la précarisation structurelle du métier. Mais il peut – et il doit – cesser de l'aggraver.

Or, que constatons-nous ?

Des erreurs de salaire à répétition. Des enseignants reçoivent des acomptes minimes, n'atteignant même pas un demi-SMIC. D'autres se retrouvent tout simplement **sans traitement pendant deux mois**, alors qu'ils assurent pourtant la mission de service public face aux élèves.

Des attestations employeur jamais envoyées. Les Maîtres Délégués dont les contrats ne couvrent pas les vacances scolaires (Toussaint, Noël) attendent toujours leurs attestations pour France Travail. Résultat : pas d'allocations chômage alors qu'ils y ont droit.

Des contrats non pris en compte dans les délais. Des salaires coupés sans raison ni explication. Des collègues qui travaillent sans être payés.

Des remboursements domicile-travail payés 5 mois après la déclaration sur Colibris. Des dossiers SFT en erreur qui ne sont pas traités.

Dans le cadre du Retrep, les documents non transmis à l'APC, ce qui prive de revenus une collègue.

Et que dire des trop-perçus ? Le rectorat se montre d'une efficacité redoutable pour réclamer des rappels sur salaire, mais d'une lenteur déconcertante pour verser les salaires et indemnités dus.

Nous posons la question : quand l'académie recrute 1/3 de Maîtres Délégués, quand le métier se précarise au point que les rapports d'État le mentionnent, est-il normal d'avoir un employeur plus prompt à prélever qu'à payer ? Est-il normal que, sur les situations les plus délicates, il soit impossible d'ouvrir un dialogue social et de trouver des solutions amiables ?

La gestion mise en place par la DEP aggrave-t-elle la précarisation des profs ?

S'ajoute à cela l'annonce concernant **le nouveau concours de recrutement à Bac +3**. Alors que le gouvernement affirmait vouloir « restaurer l'attractivité du métier d'enseignant », il indique, à deux mois des épreuves, que la tenue de ce concours n'est pas garantie pour la session 2026. Il rectifie sa copie et semble sortir de son chapeau des postes dits de réserve pour les futurs lauréat·es. Peut-on réellement parler de volonté de revaloriser la profession ?

Quoi qu'il en soit, nous allons examiner aujourd'hui **les recours que nos collègues ont formulé à la suite de leur appréciation finale de rendez-vous de carrière**. Comment analyser la diminution constante des recours depuis l'année 2022-23 ? Quel bilan peut-on faire du nouveau traitement académique des premiers recours des agrégé·es ? L'abandon des contingentements aux autres corps, encore appliqués jusqu'en 2024-25, sont-ils réellement favorables à la promotion des collègues ?

Pour nous, ces seuls trois rendez-vous, qui conditionnent la promotion et l'évolution de la carrière des maîtres, restent évidemment insuffisants et participent à la non attractivité du métier d'enseignant·es qui, rappelons-le, demeurent les plus mal rémunéré·es parmi tou·tes les cadres de la fonction publique... et sans doute les plus mal mené·es...

À ce titre, le Sundep-Solidaires et la CGT-EP vous alertent régulièrement sur le traitement, pour ne pas dire le management brutal de certain·es chef·fes d'établissement, qui petit à petit tentent de se substituer à notre employeur. Nous dénonçons, une fois de plus ici, **l'importance toujours accrue donnée à l'appréciation des chef·fes d'établissement**, notamment dans les établissements privés catholiques dans lesquels les chef·fes d'établissement répondent à une « lettre de mission », mission qualifiée d'« ecclésiale » dans les *Statuts du chef d'établissement* du SGECE du 24 mars 2022. Comment un·e chef·fe d'établissement peut-il ou elle ainsi exercer sa mission de service public dans l'enseignement catholique ? Ils et elles ne parlent pas le même langage administratif que les enseignant·es et le corps d'inspection, seul supérieur hiérarchique des maîtres. Les chef·fes d'établissement œuvrent à la réalisation d'objectifs fixés par « lettre de mission » d'un ordre religieux et non d'un ordre civil.

Or le principe de laïcité suppose un principe de séparation qui est propre à la vie civile.

Le Sundep-Solidaires et la CGT-EP militent pour que la **formation des chef-fes d'établissement des établissements privés sous contrat** relève des mêmes dispositifs que leurs homologues du public afin d'assurer aux enseignant·es que leurs critères d'appréciation ne soient biaisés par des objectifs d'intérêt et d'engagement religieux.

Ainsi, le Sundep-Solidaires et la CGT-EP s'interrogent-ils quant aux suites réservées aux **visites des missions de contrôle** dans les établissements privés sous contrat. Si nous nous sommes satisfaits de l'augmentation de ces missions de contrôle, nous ne pouvons que constater : quels que soient les rapports, défavorables ou non, les établissements s'arrangent des écarts qu'ils font vis-à-vis de l'école républicaine et poursuivent leur « chemin » sans être inquiété. Quel est réellement le pouvoir du rectorat dans sa capacité à imposer le respect des lois au sein des établissements privés sous contrat ? Là encore, les enseignant·es, livré·es à l'arbitraire du « caractère propre » des établissements, se sentent abandonné·es par l'administration.

Par ailleurs, le CSA ministériel du 26 janvier était consacré à la **préparation de la rentrée scolaire 2026**. À cette occasion le ministère a annoncé le volume prévisionnel des suppressions et des créations de postes académie par académie, dans le 1^{er} degré et dans le 2^d degré. Cette répartition reste conditionnée à l'adoption effective du budget.

À Paris – 83 postes dans le 1^{er} degré et – 120 postes dans le 2^d. Qu'en sera-t-il en ce qui concerne les établissements privés sous contrat ?

Le Sundep-Solidaires et la CGT-EP demandent un **groupe de travail avec le service des moyens** afin de préparer et d'anticiper la rentrée 2026-27. Pourquoi n'est-ce pas les mêmes services qui gèrent les moyens du privé et du public ?

Nous rappelons que les établissements privés qui ont passé un contrat d'association avec l'État, doivent, selon la loi Debré, répondre à un besoin scolaire reconnu. Les enseignant·es des établissements privés sous contrat relèvent d'un grand service public de l'éducation.

Le ministère se défend d'avoir strictement suivi la baisse démographique, et prévoit de supprimer 3256 postes dans l'enseignement public à la rentrée 2026. Nous regrettons que le prétexte soit une nouvelle fois la démographie pour sacrifier l'école et l'instruction au profit d'une politique va-t-en-guerre qui préfère militariser la jeunesse. Plutôt que de profiter de cette baisse globale du nombre d'élèves pour réduire la taille des classes et améliorer les conditions d'enseignement, le gouvernement traite la masse salariale des enseignant·es comme variable d'ajustement. Il est pourtant urgent de réfléchir et penser une politique ambitieuse de lutte contre les inégalités sociales et scolaires.

Si les établissements publics peuvent accueillir davantage de jeunes, les moyens attribués au privé doivent être revus en conséquence et des passerelles doivent pouvoir être faites pour que les collègues du privé puissent rejoindre les établissements publics.

Enfin, les situations de souffrance au travail se multiplient de manière alarmante dans l'académie de Paris. La cellule VDHA est régulièrement sollicitée par des enseignants à bout de souffle, épuisés par des conflits internes qui les dépassent.

Des enseignants sont agressés, dénigrés. Des équipes entières sont diffamées. Les risques psychosociaux deviennent critiques dans certains établissements.

Nous interrogeons notre employeur : comptez-vous intervenir pour protéger vos personnels ?

L'employeur a une obligation légale de protection de la santé et de la sécurité de ses agents. Quand cette obligation sera-t-elle prise au sérieux ?

Pour terminer avec une note positive, nous remercions la DEP 2 et la DEP 3 pour la qualité du dialogue et des échanges mis en place, qui permettent, malgré toutes les difficultés rencontrées, de résoudre des situations compliquées. La CGT-EP et le Sundep-Solidaires souhaitent poursuivre ce « dialogue social », dans la plus grande honnêteté et la plus grande transparence.