



Audience au ministère de l'éducation nationale – 29 janvier 2026

Pour Action & Démocratie/CFE-CGC: Walter CECCARONI, Président, René CHICHE, Vice-président, Salima ERHINGER, Présidente académique (Besançon)

Pour le Ministre : Marjorie KOUBI, Conseillère sociale

Action & Démocratie/CFE-CGC a été reçu le 29 janvier 2026 au cabinet du ministre de l'éducation nationale. Cette audience s'est déroulée dans un climat d'écoute attentive et de dialogue nourri ayant permis d'aborder plusieurs dossiers majeurs portés par notre organisation syndicale avec la volonté affirmée, de notre côté, de confronter les réalités du terrain à certaines positions de l'administration. Nous avons d'emblée indiqué qu'il était inutile de nous rappeler les contraintes liées à la situation politique et aux discussions budgétaires : nous savons que les dossiers les plus lourds et les plus urgents tels que ceux de la retraite ou de la revalorisation devront attendre 2027... Nous avons pris acte de la volonté du ministre, exprimée dès sa prise de fonction, de n'engager aucune nouvelle « grande réforme » et de préférer assurer le suivi, l'évaluation et l'ajustement, voire la correction, de celles qui ont été faites auparavant et dont il est constaté les insuffisances, pour ne pas dire les méfaits. Cette approche pragmatique est également la nôtre. Malgré le temps qui nous a été consacré, tous les sujets n'ont pu être abordés durant cette audience et nous convenons d'un autre rendez-vous pour les évoquer (notamment le sujet de la voie professionnelle, celui des dispositifs de remédiation en collège ou encore celui de la perte de sens de la notation depuis l'introduction du contrôle continu au baccalauréat)

Relations entre l'administration et les personnels : responsabilités, protections et limites

Après une rapide présentation de notre syndicat, de son histoire et de ses valeurs (notamment l'indépendance à l'égard du politique), la rencontre s'est ouverte sur un échange approfondi concernant les relations entre l'administration et les personnels, sujet sur lequel nous intervenons régulièrement soit dans le cadre de la défense syndicale des personnels, soit dans le cadre des instances et notamment au conseil supérieur de l'éducation. Action & Démocratie/CFE-CGC a alerté le cabinet sur la dégradation du lien de confiance chez de nombreux agents, notamment dans la gestion de situations individuelles sensibles où doit prévaloir, au sein de l'éducation nationale, le principe de la présomption d'innocence qui est l'un des piliers de l'État de droit. Notre organisation a insisté sur le fait que certaines pratiques administratives, en particulier le contenu mais aussi la forme elle-même des courriers officiels, pouvaient être vécues comme brutales, peu explicitées et nous constatons aussi qu'elles sont parfois juridiquement fragiles. Tout cela a souvent pour effet d'aggraver les situations plutôt que d'aider à les résoudre, ainsi que de précipiter certains collègues dans le désespoir ou la dépression, et ce quand bien même les intentions de l'administration ne seraient pas de nuire aux agents mais bien de les protéger.

Dans ce cadre, Action & Démocratie/CFE-CGC a longuement évoqué les procédures de suspension et de prolongation de suspension, ces dernières étant souvent illégitimes, voire illégales. Sans remettre en cause la nécessité de protéger le service public ni les obligations de l'administration, notre organisation a dénoncé des pratiques qui interrogent profondément : suspensions insuffisamment motivées, prolongations excessives, délais très longs laissant les personnels dans une incertitude intenable. Nous avons aussi pointé le fait que certaines mesures de suspension semblent parfois viser moins la protection de l'agent ou du service que celle de l'administration elle-même, au détriment des droits et de la présomption de bonne foi des personnels.

Le cabinet du ministre a fait savoir qu'il était conscient de ces aspects et a indiqué que le ministère travaillait prioritairement à une amélioration des échanges d'informations avec l'autorité judiciaire afin de mieux articuler les temps administratif et judiciaire dans les situations concernées. Il a souligné que les délais observés étaient en partie liés à ces interactions et que des marges de progrès existaient sur ce plan. Action & Démocratie/CFE-CGC a pris acte de cette réponse qui va dans le bon sens tout en indiquant clairement qu'elle était insuffisante au regard des situations rencontrées sur le terrain, dès lors que de nombreuses suspensions ne relèvent pas directement de procédures judiciaires mais de choix administratifs discutables qui doivent être assumés, systématiquement motivés et mieux encadrés pour éviter ce qui est vécu *de facto* comme une maltraitance institutionnelle par les collègues concernés.

Ces échanges ont aussi été l'occasion d'évoquer les équipes mobiles de sécurité (EMS), dont plusieurs agents sont adhérents de notre syndicat et dont quelques-uns sont même à l'origine de la création de cette structure. Action & Démocratie/CFE-CGC a fait part de pratiques contrastées selon les académies, tant dans le positionnement de l'institution vis-à-vis des agents affectés en EMS que dans la manière dont ces équipes sont mobilisées. Certaines postures de l'administration à l'égard des agents mais aussi des EMS en tant que telles peuvent interroger. Le sujet sera repris et développé dans le cadre d'audiences avec les recteurs concernés.

Les relations avec les recteurs et les services académiques ont enfin été abordées. Action & Démocratie/CFE-CGC a mis en évidence l'hétérogénéité des pratiques entre académies. Nous estimons que toute organisation syndicale est un interlocuteur naturel et légitime du recteur dès lors qu'elle est légalement constituée, qu'elle respecte les valeurs de la République et qu'elle défend les intérêts individuels et collectifs des personnels – *a fortiori* lorsque, comme c'est le cas d'Action & Démocratie, cette organisation syndicale est aussi une force de proposition et cherche à résoudre les conflits plutôt qu'à les attiser. Nous exigeons par ailleurs que tous les rectorats publient, comme le fait le ministère au niveau national, les procès-verbaux des CSA, qui sont des documents publics. Nous nous étonnons enfin de l'hétérogénéité des pratiques en matière d'organisation des conseils académiques de l'éducation nationale, déclinaisons locales du conseil supérieur de l'éducation. Les pratiques sont si variables d'un territoire à l'autre que certains CAEN ne sont parfois même pas ou même plus réunis (comme c'est le cas en Corse depuis le covid !).

Le cabinet a pris note de ces points en admettant l'utilité d'un cadre commun national tout en soulignant que des marges d'appréciation sont laissées localement. Nous insistons néanmoins sur la publicité des documents par tous les rectorats.

Autorité, protection des personnels et responsabilité de l'institution L'amendement Samuel Paty

Action & Démocratie/CFE-CGC a souhaité aborder la question de l'autorité au sein de l'institution scolaire, indissociable de la protection effective des personnels. Nous avons remis au cabinet le dossier publié dans notre revue *Le Pari de l'intelligence* consacré à ce que nous appelons l'« amendement Samuel Paty ».

Ce drame avait en effet, entre autres choses, mis en lumière des défaillances graves de l'institution dans sa capacité à soutenir ses agents confrontés à des mises en cause, des pressions ou des attaques. L'« amendement Paty » que nous portons vise à remettre les choses en place et réaffirmer clairement la responsabilité de l'employeur public dans la protection fonctionnelle des personnels mais aussi dans le respect qui est dû à tous les personnels de la part des élèves et des familles, respect qui ne doit en aucun cas être conditionné ni soumis à leur engagement et leur « exemplarité » comme l'a honteusement affirmé l'article 1^{er} de la loi Blanquer pour une école de la confiance, qui est devenu l'article L.111-3 du code de l'éducation dont nous exigeons la réécriture.

Action & Démocratie/CFE-CGC a rappelé que l'autorité qu'il est question de la part de certains politiques de « rétablir » ou de « restaurer » (objectif que nous partageons mais sans le formuler de façon aussi caricaturale), n'est pas celle qui relève de la personnalité individuelle des agents mais bien celle qui doit être attachée à la fonction qu'ils incarnent ; cette autorité ne peut s'exercer que si l'institution assume pleinement son rôle, qui n'est pas de l'entraver mais de l'affirmer.

Le cabinet du ministre a pris acte de ces éléments et a reconnu que la question de la protection des agents constituait un enjeu majeur, étroitement lié à celle de l'autorité de l'institution. Il a indiqué que ces réflexions alimenteraient les travaux en cours. Nous insistons sur l'urgence de modifier le code de l'éducation et d'adopter l'amendement Samuel Paty (ou s'en inspirer) car les pratiques suivront mais, c'est un préalable, il faut que la loi soit dépourvue de toute ambiguïté et de toute contradiction sur ce point.

Usure professionnelle, congés maladie : prendre en compte les spécificités de nos métiers

Action & Démocratie/CFE-CGC a ensuite abordé plusieurs sujets relevant de la gestion des ressources humaines, en particulier celui de l'usure professionnelle qui est totalement ignorée par l'Éducation nationale : tout le monde reconnaît que les métiers de l'éducation sont difficiles et usants, mais cette réalité ne se traduit ni dans l'organisation des carrières ni dans l'adaptation des conditions de travail au fil de l'âge et de l'expérience. L'Éducation nationale continue de traiter les personnels, de leur entrée dans le métier jusqu'à la fin de leur carrière, selon un modèle uniforme qui nie aussi bien la réalité de l'usure professionnelle que celle de l'expérience acquise, si valorisée dans le privé.

Action & Démocratie/CFE-CGC défend des dispositifs inspirés de ce qui existe dans le secteur privé pour les *cadres seniors* permettant de valoriser l'expérience acquise en fin de carrière, notamment par des missions d'accompagnement et de transmission auprès des collègues débutants intégrées aux ORS. L'enjeu ici n'est pas de diminuer l'engagement professionnel mais de reconnaître qu'à 55 ans, on n'a ni le même rapport au travail ni les mêmes capacités physiques qu'à 30 ans, et que cette réalité doit être prise en compte par l'institution.

Dans le prolongement de cette réflexion, notre organisation a abordé la question des congés maladie et du scandale de la diminution de traitement. Action & Démocratie/CFE-CGC a dénoncé une situation de « double peine » pour les personnels de l'Éducation nationale : tomber malade *en raison même des conditions d'exercice du métier*, puis être pénalisé financièrement lorsqu'un arrêt est prescrit par un médecin. Enseigner devant des classes nombreuses et dans des espaces confinés expose en effet les personnels aux virus et aux maladies ; cette exposition professionnelle spécifique n'est pourtant prise en compte à aucun moment.

C'est là un point très important, et un axe essentiel d'une politique de la fonction publique moderne : Action & Démocratie/CFE-CGC a ainsi rappelé certains débats parlementaires récents et notamment les motivations d'une proposition de loi examinée au Sénat visant à renforcer la protection des personnels enseignants qui assumait explicitement une approche par métier. Des sénateurs avaient alors souligné la nécessité de prendre en compte la spécificité des métiers de l'éducation, et de manière générale la spécificité de chaque métier au sein de la fonction publique. Cette philosophie n'est d'ailleurs pas sans rapport avec celle du ministre lorsqu'il refuse l'application uniforme de dispositifs pédagogiques identiques partout au profit d'adaptations tenant compte des réalités locales, notamment au collège, et ce pour renforcer l'efficacité de ces derniers. Pour Action & Démocratie / CFE-CGC, cette logique peut et doit également s'appliquer aux politiques de ressources humaines ; nous venons d'en donner deux exemples.

Notre organisation a enfin insisté sur le fait que l'application indifférenciée des règles en matière de congé maladie était non seulement injuste, comme cela a été montré, mais également contre-productive, y compris du point de vue de la santé publique : les personnels, pénalisés financièrement, hésitent à se soigner, continuent à travailler malades et contribuent ainsi à la diffusion des maladies au sein des établissements.

Le cabinet du ministre a indiqué que ces questions relevaient d'un cadre interministériel et qu'elles étaient également discutées avec le ministère de la Fonction publique. Action & Démocratie/CFE-CGC a souligné que l'on attend précisément d'un ministre de l'Éducation nationale qu'il défende les spécificités des métiers de l'éducation et qu'il porte ces réalités dans les arbitrages gouvernementaux, en s'appuyant sur une approche différenciée et assumée par métier.

Personnels de direction : lisibilité des carrières et reconnaissance

Un autre temps d'échange a été consacré aux personnels de direction, et en particulier aux conditions d'avancement à la hors-classe. Action & Démocratie/CFE-CGC a relayé le

sentiment d'incompréhension et d'injustice exprimé par de nombreux collègues pleinement investis face au manque de lisibilité des critères de classement et aux disparités entre académies. L'absence d'information claire sur les éléments pris en compte et sur les perspectives d'avancement nourrit un sentiment durable d'arbitraire.

La question du complément indemnitaire annuel a également été abordée. Action & Démocratie/CFE-CGC a initié une pétition qui a rencontré un certain succès dans la profession et nous avons porté à nouveau la revendication d'un CIA identique pour tous les personnels de direction.

Le cabinet a rappelé la philosophie actuelle du dispositif, tout en reconnaissant le malaise suscité puisqu'il en a été question en GNPD. Nous indiquons à notre interlocutrice que notre pétition, largement relayée et signée, n'y est sans doute pas étrangère même si nous ne faisons pas (encore) partie de ce GNPD...

Contractuels : une précarité structurelle documentée

Action & Démocratie/CFE-CGC a ensuite présenté les principaux enseignements de son enquête nationale sur les personnels contractuels de l'Éducation nationale. Cette enquête unique et très fouillée, fondée sur plusieurs milliers de réponses et de témoignages très éloquentes, dresse un constat particulièrement préoccupant d'une situation de précarité devenue structurelle au sein de l'institution. On parle ici de plusieurs métiers, les trois principales sources de réponse à notre enquête provenant des AESH et AED, des personnels enseignants mais aussi des personnels administratifs.

Maintien durable en CDD, contrats tardifs ou incomplets, ruptures artificielles empêchant l'accès au CDI, absence de perspectives professionnelles, retards de paiement de salaire, défaut de formation et d'accompagnement à la prise de poste constituent le quotidien de nombreux agents non titulaires et cependant indispensables au fonctionnement du service public d'éducation. Action & Démocratie/CFE-CGC a insisté sur le caractère massif et systémique de ces dysfonctionnements, qui ne relèvent pas de situations isolées mais d'un mode de gestion devenu hélas courant.

Le cabinet du ministre nous remercie pour ce travail d'enquête dont il prendra connaissance. Conscient de la réalité de certaines difficultés, notamment en matière de gestion des contrats, de délais de rémunération et d'accompagnement des agents non titulaires, il a indiqué que ces problématiques étaient identifiées par le ministère et faisaient l'objet d'échanges avec les rectorats tout en soulignant les contraintes organisationnelles auxquelles l'administration est confrontée.

Action & Démocratie/CFE-CGC a rappelé que ces constats appellent désormais des réponses concrètes et rapides, d'autant qu'elles ne coûtent rien ou pas grand-chose, et qu'il serait de ce fait tout à fait anormal de voir de tels dysfonctionnements perdurer après que nous les ayons signalés et documentés de façon aussi précise.

École inclusive : partir du réel pour changer de cap

L'audience a ensuite permis d'aborder l'importante question de l'école inclusive. Action & Démocratie/CFE-CGC a rappelé la singularité de son enquête nationale fondée sur des témoignages directs de personnels de terrain, sans orientation idéologique préalable

ni conclusion prédéterminée. Contrairement à des enquêtes menées ultérieurement par d'autres organisations syndicales, notre démarche a consisté à partir du réel, dans toute sa complexité, y compris lorsqu'il dérange. Nous remettons deux exemplaires du « livre noir » de l'école inclusive à notre interlocutrice afin que chacun se plonge un peu dans le quotidien des agents qui n'en peuvent plus.

Les témoignages recueillis font état de souffrances professionnelles profondes qui sont le produit d'une politique d'inclusion plus soucieuse de l'affichage politique que des conséquences réelles sur le terrain. Nous partageons avec le ministre la conviction que la réponse ne peut résider uniquement dans l'accompagnement, même si, très souvent, il n'y a pas assez d'accompagnants ou plus exactement que leur charge de travail et leurs conditions d'emploi ne leur permettent pas de suivre correctement les élèves qui sont supposés bénéficier d'un accompagnement. Mais il faut le dire aussi, l'inclusion de tous à tout prix aboutit à des situations ingérables et engendre la souffrance de tous : celle des élèves qui ont besoin d'une vraie prise en charge ; celle des personnels ; celle des autres élèves. Action & Démocratie/CFE-CGC a exprimé sa vive inquiétude face au recours de plus en plus fréquent aux équipes mobiles de sécurité pour des situations de violences d'élèves dont la pathologie est difficilement gérable en milieu scolaire. Ces situations, signalées par de nombreuses écoles, ne relèvent manifestement ni des compétences des professeurs des écoles ni du champ d'intervention des EMS, et témoignent d'un système à bout de souffle.

Notre organisation a aussi insisté sur un point fondamental : les professeurs des écoles ne sont ni formés ni volontaires pour assurer des missions d'accompagnement éducatif lourd, de gestion de troubles graves du comportement ou de situations de violence extrême. Ils ont choisi le métier d'enseignant, pas celui d'éducateur spécialisé ou de personnel médico-social, et ne souhaitent pas être formés pour assumer des missions qui ne relèvent pas de leur profession. Action & Démocratie/CFE-CGC a réaffirmé la nécessité de recruter et de former des personnels spécialisés capables de répondre à ces situations complexes plutôt que de faire peser sur l'ensemble des enseignants les conséquences d'une politique d'inclusion déconnectée des réalités du terrain.

Le cabinet du ministre a reconnu la complexité du sujet et la difficulté à répondre à des situations très diverses, tout en soulignant l'importance des remontées de terrain pour nourrir les réflexions en cours. Action & Démocratie/CFE-CGC a rappelé que ces constats appellent désormais des choix politiques clairs et courageux. Nous insistons pour que le ministre lise notre livre noir de l'inclusion, car son contenu, qui est édifiant à tout point de vue, lui parlera plus que des chiffres et des graphiques.

Élections professionnelles : améliorer la représentativité et restaurer un dialogue social sincère

En conclusion d'une audience pendant laquelle le temps est passé très vite, Action & Démocratie/CFE-CGC a souhaité évoquer la question des élections professionnelles et, plus largement, celle de la représentativité syndicale. Notre organisation a mis en évidence la distorsion croissante entre les préoccupations exprimées par une majorité de personnels et certaines postures adoptées par des organisations syndicales représentatives, parfois « majoritaires » et pourtant souvent éloignées des réalités de

terrain et des préoccupations de la majorité silencieuse. Cette situation nuit à la sincérité et à l'efficacité du dialogue social. On l'a vu récemment avec l'interdiction du téléphone portable, quasi unanimement approuvée par l'opinion et le terrain et tout aussi unanimement rejetée par les organisations syndicales disposant d'un siège au CSA. On peut voir par cet exemple que lorsque nous disons porter la voix de la majorité silencieuse, ce n'est pas un slogan mais bien la réalité.

Le cabinet du ministre a rappelé que la participation aux élections professionnelles constituait un enjeu majeur pour la légitimité du dialogue social. Action & Démocratie/CFE-CGC a partagé ce constat et propose plusieurs pistes pour améliorer la participation, à commencer par la « rematérialisation » des élections professionnelles. Sans forcément revenir sur le vote électronique lui-même, nous réclamons l'affichage des professions de foi dans les lieux de travail afin de ne pas rendre ces élections et leurs enjeux invisibles (ce qui est la conséquence la plus immédiate et la plus préjudiciable du vote électronique comme, de façon générale, de toute « dématérialisation ») et garantir ainsi un accès réel à l'information pour tous les agents.

Notre organisation a enfin attiré l'attention sur les règles actuelles de répartition des équivalents temps plein syndicaux. Le mode de calcul combinant nombre de sièges et résultats au CSAMEN contribue à figer les positions des organisations déjà représentatives et à empêcher le renouvellement ainsi que le pluralisme, pourtant indispensable à un dialogue social efficace.

Cette audience de près de trois heures a permis des échanges approfondis et de qualité dont nous nous réjouissons. Action & Démocratie/CFE-CGC a remis plusieurs documents destinés à étayer les points abordés et reste mobilisé pour que ces échanges trouvent des prolongements concrets.