



CCMMEP du 28 janvier 2026 Déclaration liminaire du Snec-CFTC

Le Snec-CFTC aborde cette séance du CCMMEP avec un attachement constant à ses valeurs fondatrices : **dignité de la personne, justice sociale, solidarité, responsabilité et dialogue social constructif. Ces principes guident notre action et donnent sens à notre engagement syndical.**

Le projet de décret soumis pour avis, modifiant diverses dispositions statutaires, appelle de notre part une vigilance particulière. Les évolutions statutaires ne doivent ni complexifier davantage les carrières ni fragiliser les droits existants. Dans un contexte de perte d'attractivité du métier, **le Snec-CFTC rappelle qu'il est urgent d'envoyer aux enseignants des signaux positifs et concrets.**

Les maîtres du privé sous contrat n'attendent pas des ajustements techniques, mais une reconnaissance professionnelle réelle, tangible et humaine.

Derrière les tableaux, les bilans et les statistiques, il y a des femmes et des hommes qui ont pour mission la réussite des élèves.

Les outils, les procédures, parfois même l'intelligence artificielle, peuvent analyser des données, produire des indicateurs, modéliser des parcours. Mais ils ne connaissent pas **Noémie**, qui débute comme Maître Déléguée et envisage déjà de quitter le métier parce que son contrat n'est pas validé et que son salaire n'arrive pas.

Ils ne connaissent pas **Lucie**, menacée d'un retrait de salaire pour avoir voulu accompagner sa grand-mère jusqu'au bout et assister à ses obsèques.

Ils ne connaissent pas **Karim**, étudiant en licence 3, engagé depuis des mois dans la préparation d'un concours dont l'organisation elle-même devient incertaine.

Ils ne connaissent pas **Caroline**, professeure en petite section : 28 élèves dont 8 dossiers PAI à suivre.

Ils ne connaissent pas **Margaux**, AESH accompagnant un enfant en situation de polyhandicap sévère alors qu'une prise en charge en accueil de jour aurait été recommandée. Face à l'insistance des parents pour son maintien en classe ordinaire, l'équipe éducative s'est retrouvée en grande difficulté et Margaux a dû être placée en arrêt maladie.

Ils ne connaissent pas **Nadine**, confrontée à la pression et parfois à la violence de parents d'élèves, parce que l'exigence pédagogique ne garantit pas à tous l'obtention du premier vœu Parcoursup.

Ils ne connaissent pas **Samira**, jeune lauréate de concours, qui découvre brutalement qu'un combat contre la maladie s'impose à elle et s'interroge sur son avenir professionnel.



Ils ne connaissent pas **Olivier**, Maître Délégué en CDI, empêché une nouvelle fois de se présenter au concours parce que sa spécialité n'est pas ouverte.

Ils ne connaissent pas **Cécile**, qui retarde une intervention chirurgicale non par peur, mais parce qu'elle sait qu'aucun suppléant ne pourra assurer ses cours.

Ils ne connaissent pas **Simon**, investi dans des projets pédagogiques remarquables, dont la seule reconnaissance obtenue — une part de pacte — disparaît avec la contraction des moyens.

Ils ne connaissent pas **Luc**, dont le dossier médical n'avance pas depuis plus d'un an, malgré des documents transmis à plusieurs reprises.

Ils ne connaissent pas **Marie**, cheffe d'établissement, longuement auditionnée lors d'un contrôle, alors qu'elle s'efforce simplement à bien faire son travail.

Ils ne connaissent pas **Sylvie**, qui après plus de quarante années de service, approche de la retraite en constatant que la reconnaissance institutionnelle lui restera inaccessible.

Ils ne connaissent pas **Cédric**, qui vient travailler avec 39 de fièvre et la grippe, car il ne peut pas se permettre de perdre une journée de carence et n'avoir que 90% de traitement les jours suivants.

Toutes ces situations ne sont ni anecdotiques ni marginales. Elles reflètent la réalité quotidienne du terrain et disent quelque chose de profond sur l'état de notre système, sur la manière dont il traite celles et ceux qui le font vivre, et sur les raisons pour lesquelles le métier peine aujourd'hui à attirer et à fidéliser.

Les données de la DEPP, les bilans des concours, des promotions et des ruptures conventionnelles confirment cette réalité vécue. **Le Snec-CFTC rappelle avec force qu'une politique éducative ne peut se piloter uniquement à partir d'indicateurs, aussi précis soient-ils, sans prise en compte de l'humain.**

La note de service relative aux congés, disponibilités et autorisations d'absence touche directement à la qualité de vie au travail, pilier essentiel de l'attractivité. Nous demandons une transposition adaptée au statut spécifique des maîtres de l'enseignement privé, qui rappelons-le, n'ont pas la garantie d'emploi notamment en retour de disponibilité ou CLD sur poste non protégé. Nous insistons pour que la transposition soit une application équitable, harmonisée et transparente, sans interprétations locales. Les droits des personnels ne doivent pas dépendre de leur académie !

Enfin, concernant les moyens de la rentrée 2026, le Snec-CFTC restera particulièrement attentif à leur adéquation avec les besoins réels du terrain. L'engagement des équipes ne saurait durablement compenser des dotations insuffisantes.

Pour conclure, le Snec-CFTC réaffirme son attachement à un dialogue social sincère, exigeant et utile, dont les acteurs ne se contentent pas de constater mais de proposer et d'agir. Un dialogue social qui n'oublie jamais que derrière chaque dossier, chaque ligne budgétaire, chaque décision, il y a des enseignants, des parcours, des vies professionnelles et souvent personnelles et des élèves.

Nous vous remercions de votre attention.