



CCMMEP du 20 mai 2026 Déclaration liminaire du Snc-CFTC

Ce CCMMEP intervient dans un contexte alarmant pour l'attractivité des métiers de l'enseignement, y compris dans l'enseignement privé sous contrat. Les textes soumis aujourd'hui concernant les modalités de formation, de stage et d'évaluation des maîtres contractuels et agréés à titre provisoire soulèvent des inquiétudes majeures, notamment pour les femmes.

Alors même que la crise de recrutement s'aggrave année après année, les réponses apportées par le ministère accentueront les difficultés plutôt que de les résoudre. Comment attirer durablement de futurs enseignants avec une rémunération annoncée à 1 400 euros pour des lauréats de concours de catégorie A, et parfois en dessous de l'évolution du SMIC ? L'État doit montrer l'exemple en matière de reconnaissance salariale et de considération des personnels. Le message envoyé aux futurs enseignants est particulièrement inquiétant : toujours plus d'exigences, toujours moins de reconnaissance.

Le Snc-CFTC refuse que les étudiants et stagiaires deviennent des agents publics de seconde zone.

Un pouvoir discrétionnaire excessif conféré aux rectorats

Le texte accorde à la commission académique, et donc au recteur, une latitude excessive dans la définition des parcours de formation, sans cadre national contraignant. Cette absence d'harmonisation expose à :

- Des disparités territoriales : chaque académie pourrait édicter ses propres règles, créant des inégalités entre les lauréats selon leur lieu d'affectation.
- Un risque d'arbitraire : les services RH des rectorats, déjà en tension, pourraient appliquer des critères variables, voire opaques, sans garantie de neutralité.

Pour le Snc-CFTC un cadrage national strict est indispensable pour garantir l'égalité de traitement et éviter que la formation ne devienne un parcours du combattant dépendant de la bonne volonté locale.

Une formation initiale réduite pour les stagiaires à temps plein

Un volume de formation limité à 10 à 20 jours pour des stagiaires affectés à temps plein. Une telle approche :

- Minimise l'accompagnement : une formation initiale ne peut se résumer à une mise en responsabilité accélérée, sans temps dédié à la réflexion pédagogique, à l'analyse des pratiques ou à l'acquisition des fondamentaux.
- Met en péril la qualité de l'enseignement : les entrants dans le métier se retrouveraient livrés à eux-mêmes, avec des risques pour les élèves et pour leur propre professionnalisation.

Pour le Snc-CFTC, la formation initiale doit combiner temps de stage et temps de formation théorique et pratique, avec un volume horaire proportionné aux enjeux.

Des critères flous

La notion d'«expérience significative» n'est pas définie. Cette imprécision ouvre la porte à :



- Des interprétations subjectives : un même profil pourrait être jugé différemment selon les académies.
- Des inégalités de traitement : certains candidats pourraient être favorisés ou pénalisés en fonction de critères non objectivés.

Pour le S nec-CFTC, les critères doivent être précisés et appliqués de manière uniforme sur l'ensemble du territoire, avec une transparence totale sur les attentes.

Des garanties procédurales insuffisantes

Le texte ne prévoit aucun recours en cas de non-poursuite de la formation ou d'avis défavorable. Pourtant :

- Les lauréats n'ont aucune visibilité sur les motifs d'un éventuel échec.
- Les représentants des personnels sont exclus des jurys d'évaluation.
- La CCMI/A n'a qu'un rôle consultatif, sans pouvoir décisionnel.

Pour le S nec-CFTC, les garanties procédurales doivent être renforcées, avec :

- **Un droit de recours effectif en cas de décision contestée.**
- **Une transparence totale sur les critères et les motifs des avis défavorables. Des garanties dans le processus d'évaluation et de titularisation.**

Le S nec-CFTC propose que la question de la participation des organisations syndicales au processus d'évaluation soit posée non pas pendant le parcours de stage mais à la fin de celui-ci. À défaut d'une présence directe au sein des jurys, une transposition plus effective des compétences vers la CCMI/CCMA pourrait constituer une voie d'équilibre, permettant de garantir un regard collégial, transparent et sécurisant pour les intéressés. Il s'agit là non pas d'introduire une complexité supplémentaire, mais de permettre que la parole des maîtres puisse être effectivement portée, notamment lorsque des avis défavorables apparaissent contestables ou insuffisamment objectivés afin de garantir les parcours de titularisation. A défaut d'intégrer des représentants des personnels au jury, le texte devrait a minima prévoir que tout avis défavorable susceptible d'entraîner un renouvellement, une non-validation ou une fin de parcours puisse être examiné contradictoirement par la commission consultative mixte compétente avant décision finale.

Des mesures discriminantes

Le S nec-CFTC dénonce les restrictions prévues concernant certains droits sociaux et familiaux : exclusion du congé parental, du congé pour élever un enfant de moins de douze ans, ou encore du congé pour suivi de conjoint. Ces dispositions sont profondément injustes et pénalisent disproportionnellement les femmes, déjà majoritaires dans la profession.

Comment expliquer que, dans un métier majoritairement féminin, on supprime des droits essentiels à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ? Ces mesures sont non seulement inacceptables, mais aussi en totale contradiction avec les discours gouvernementaux sur le soutien à la natalité et à l'égalité femmes-hommes. Elles risquent d'accentuer les inégalités de genre déjà présentes dans le système éducatif, et de décourager encore davantage les femmes à s'engager dans la profession.

Comment une jeune femme enseignante pourra-t-elle concilier sa carrière et sa vie de famille si on lui refuse le congé parental ? Ces mesures enverront un signal clair : l'Éducation nationale n'est pas un employeur moderne."

L'attractivité passe par l'égalité et le respect.

Nous ne pouvons accepter qu'au nom de contraintes organisationnelles, on réduise a priori les droits des élèves fonctionnaires et des futurs maîtres. L'attractivité du métier passe aussi par le



respect des personnels, de leurs droits et de leurs conditions de vie, surtout pour les femmes qui portent une part disproportionnée des charges familiales.

Par ailleurs, les bilans présentés aujourd'hui sur la mixité sociale dans l'enseignement privé sous contrat ainsi que sur les contrôles réalisés dans les établissements privés sous contrat devront être l'occasion d'une réelle transparence et d'un débat exigeant. L'enseignement privé sous contrat participe pleinement au service public d'éducation et doit, à ce titre, répondre aux mêmes exigences de justice sociale, de mixité et de respect des obligations contractuelles, comme le S nec-CFTC l'a exigé lors de précédents CCMMEP.

Enfin, le S nec-CFTC sera particulièrement attentif au point relatif au respect du schéma d'emploi inscrit au programme 139. Les contraintes budgétaires ne peuvent continuer à se traduire par une dégradation des conditions d'exercice des personnels et de formation des futurs enseignants. *Les moyens de formation et d'accompagnement ne peuvent être absorbés par la gestion des suppressions ou vacances de postes.*

En conclusion, **pour le S nec-CFTC, même si l'on se réjouit du retour au concours niveau Bac+3, il est urgent de redonner de l'ambition et de l'attractivité à la formation des maîtres et aux métiers de l'éducation. Cela suppose des moyens, une vraie reconnaissance professionnelle, et le respect des droits de toutes et tous, sans discrimination de genre. Le S nec-CFTC exige que le ministère revienne sur ces mesures, et s'engage concrètement pour une politique éducative moderne et ambitieuse.**