



CCMMEP du 30 juin 2026 Déclaration liminaire du S nec-CFTC

Les épisodes de canicule de ce mois de juin (avec 72 départements placés en vigilance rouge par Météo-France) ont mis en évidence les limites des conditions d'accueil dans de nombreux établissements scolaires. Des températures supérieures à 38 °C ont été relevées dans certaines salles de classe, compromettant la sécurité et la santé des élèves comme celles des enseignants. Face à cette situation, plusieurs établissements ont été contraints de suspendre l'accueil des élèves. Les mesures de prévention mises en œuvre localement se sont révélées insuffisantes au regard de l'intensité de l'épisode climatique.

Cette impréparation s'est également manifestée lors des épreuves. Dans un centre d'examen, les seules mesures prévues pour les surveillants consistaient en un accueil avec café, gaufres et deux bonbonnes d'eau de cinq litres. Aucun ventilateur n'était installé dans les salles, aucun rideau ou dispositif de protection solaire supplémentaire n'avait été prévu, et les fenêtres ne pouvaient être ouvertes qu'en oscillo-battant. Ce n'est qu'après les réclamations des personnels que quatre bouteilles d'eau et des gobelets ont été distribués pour quinze candidats répartis dans trois salles. Le seul message transmis aux élèves était d'apporter leur propre gourde. Face à cette absence de moyens, les personnels ont dû improviser eux-mêmes des solutions pour protéger les candidats : installation d'un seau d'eau avec une serviette en cas de malaise, mise à disposition d'un brumisateur, utilisation de ventilateurs personnels et pauses permettant aux élèves de se rafraîchir. Malgré ces initiatives individuelles, tous ont subi des conditions de travail éprouvantes, avec une température atteignant 32 °C pendant les épreuves. Nous avons la désagréable impression de revivre la période Covid !

Cette situation souligne l'urgence d'adapter les bâtiments scolaires aux conséquences du réchauffement climatique et de définir un protocole national clair pour les périodes de fortes chaleurs. Il apparaît indispensable d'anticiper ces événements par des investissements dans les infrastructures.

Pour le S nec-CFTC la protection des élèves et des enseignants doit constituer une priorité. Nous demandons que des réponses pérennes soient apportées afin de garantir la continuité des cours dans des conditions compatibles avec les exigences de santé et de sécurité.

Pour le S nec-CFTC, il est temps de mettre fin à cet écart entre les objectifs affichés et les décisions politiques effectivement prises ! Les causes du réchauffement et les moyens d'en limiter les effets sont bien identifiés depuis des années. Pourtant, les politiques publiques restent insuffisantes au regard de l'urgence climatique, car elles se heurtent à des contraintes économiques, budgétaires et électorales. Trop souvent, les mesures annoncées sont mises en œuvre avec retard, de manière trop progressive, ou finalement reportées. Que répondrons-nous aux jeunes à qui l'on enseigne chaque jour les principes du développement durable, si nos actes ne sont pas à la hauteur de ces valeurs ?



Transparence salariale

Le Snc-CFTC partage pleinement l'objectif de lutte contre les inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Les maîtres de l'enseignement privé sous contrat doivent bénéficier des mêmes garanties que l'ensemble des agents publics en matière de transparence et de recours.

Toutefois, le projet de loi prévoit l'application aux maîtres des obligations de transparence sans leur reconnaître les mécanismes de négociation des mesures correctrices existant dans la fonction publique.

Nous ne pouvons nous satisfaire d'un dispositif qui permettrait de constater des écarts sans organiser les moyens de les corriger.

Lorsque les indicateurs révéleront un écart de rémunération entre les femmes et les hommes concernant les maîtres de l'enseignement privé sous contrat, quelle sera l'instance compétente pour examiner cet écart, suivre les mesures correctrices et en contrôler l'effectivité ?

PIX

Les maîtres ont démontré depuis plusieurs années leur capacité d'adaptation aux évolutions numériques, parfois dans des conditions particulièrement difficiles.

Ils ont accompagné la continuité pédagogique, développé les usages du numérique et intègrent aujourd'hui les enjeux liés à l'intelligence artificielle.

Cette reconnaissance ne saurait se transformer en un mécanisme de certification supplémentaire sans accompagnement ni formation suffisante.

IA

Le texte fait référence à la littératie en intelligence artificielle, à l'usage raisonné des systèmes d'IA et à leur intégration dans les pratiques pédagogiques.

Ces objectifs peuvent être partagés.

Toutefois, pour le Snc-CFTC, les maîtres ne doivent pas devenir les variables d'ajustement d'une transformation numérique dont les contours restent largement à définir.

Les responsabilités juridiques, pédagogiques et déontologiques liées à l'usage de l'IA doivent être clairement établies. A titre d'exemple, qui est juridiquement responsable lorsqu'un outil d'IA recommandé ou toléré par l'institution produit une erreur ou utilise irrégulièrement des données personnelles ?

FORMIRIS

Suite au contrôle de gestion de Formiris, la Cour des comptes a formulé différentes recommandations.

Le Snc-CFTC partage l'analyse et les recommandations formulées. C'est pourquoi il regrette que la recommandation n°5 qui consiste à mettre en place dans chaque territoire, à la maille pertinente pour une action de proximité, une instance paritaire, représentée au sein des instances de la fédération, chargée d'élaborer la programmation territoriale et de répartir la dotation correspondante ne soit pas suivie d'effet.



Le Snc-CFTC a retenu que la DAF envisage de réviser les Conventions de 2017 et 2022. Ce qui permettra d'assurer le financement du CPF. Pouvez-vous le confirmer ? Les élus Snc-CFTC au CCMMEP seront attentifs à la suite qui sera donnée .

Nouveau cadre de gestion des maîtres délégués : 3 ans déjà !

Le Snc-CFTC a déjà alerté les parlementaires, notamment par ses courriers des 21 novembre 2024 et 3 novembre 2025, sur la précarisation croissante des maîtres délégués. Depuis l'entrée en vigueur du cadre de gestion en septembre 2023, leurs conditions d'emploi se sont fortement dégradées : absence de rémunération pendant les vacances scolaires suivant le type de support, interruption systématique des contrats à chaque période de congé, risque accru de licenciement pour les maîtres délégués en CDI faute de supports dédiés.

Ces préoccupations ont également été portées à la connaissance de Monsieur le Ministre lors d'une audience accordée au Snc-CFTC le 11 février dernier.

Alors que la continuité pédagogique devrait être une priorité nationale, **les moyens consacrés aux remplacements dans l'enseignement privé sous contrat se révèlent aujourd'hui largement insuffisants dans plusieurs académies.** Gel des recrutements, interruptions anticipées de contrats, allongement des délais de remplacement : ces décisions budgétaires fragilisent les équipes éducatives et pénalisent directement les élèves. **Par le dernier courrier adressé aux parlementaires, le Snc-CFTC a appelé une nouvelle fois l'État à assumer pleinement ses responsabilités et à garantir les moyens nécessaires au bon fonctionnement du service public d'éducation.**

À partir du 1^{er} juillet 2026, le congé supplémentaire de naissance accordera à chaque parent un à deux mois de congé indemnisé, en complément des congés existants (maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption). Cette avancée vise à offrir davantage de temps aux familles durant les premiers mois de vie de l'enfant.

Toutefois, dans le contexte actuel de pénurie de moyens consacrés aux remplacements, cette nouvelle mesure soulève une interrogation majeure : sa mise en œuvre se fera-t-elle au détriment des remplacements liés aux congés de maladie ordinaire, ou risque-t-elle, faute de moyens suffisants alloués à l'Éducation nationale, de demeurer largement inapplicable ?

Ce cadre de gestion des maîtres délégués arrive au terme de sa troisième année d'application. Un bilan de sa mise en œuvre est-il prévu et des ajustements sont-ils envisagés ? Par ailleurs :

- **Quel bilan l'administration dresse-t-elle du dispositif de tutorat et de l'indemnité correspondante ?**
- **Les évaluations professionnelles prévues au moins tous les trois ans sont-elles effectivement réalisées ?**
- **Enfin, la possibilité d'une évolution indiciaire est-elle réellement mise en œuvre ? Combien de revalorisations ont été accordées et selon quels critères, afin de garantir une équité de traitement et d'éviter l'absence durable d'évolution de rémunération pour les maîtres donnant satisfaction ?**