



Déclaration liminaire de la FEP-CFDT - CCMMEP du 4 novembre 2025

Monsieur le Ministre,
Mesdames, Messieurs,

La FEP-CFDT souhaite mettre en exergue la gravité de la situation du système éducatif et du moral des enseignants et enseignantes. La question de l'attractivité du métier n'est pas nouvelle, mais elle atteint aujourd'hui un point critique. Les difficultés de recrutement, le manque de reconnaissance, et la perte de sens vécue par de nombreux personnels traduisent un déficit d'écoute et d'action sur les obligations de l'employeur public envers ses agents. Notre baromètre IFOP concernant le moral des enseignants du privé confirmé par le rapport Talis fait état de l'insatisfaction croissante des enseignants comme de leur sentiment croissant de dévalorisation à lier avec des questions de souffrance et de santé des personnels ; Nous vous posons donc la question : **Que compte faire l'Éducation nationale pour ses personnels ?**

1. L'obligation d'assurer des conditions de travail décentes et la reconnaissance

Les obligations de l'employeur sont claires : garantir la santé, la sécurité et le bien-être au travail. Or, dans les établissements privés sous contrat, les enseignants cumulent les contraintes :

- charge de travail croissante liée aux réformes successives,
- pressions administratives et pédagogiques,
- manque de moyens pour accompagner les élèves à besoins particuliers,
- absence d'un véritable dialogue social local.

Leurs conditions d'exercice sont dégradées, notamment en matière d'emploi du temps, d'effectifs d'élèves par classe, d'équipement et de reconnaissance institutionnelle. Les suppressions des postes annoncées n'amélioreront en rien les conditions de travail. La baisse démographique est une opportunité pour améliorer le service public d'éducation, avoir davantage de moyens de prendre en charge l'inclusion et augmenter le nombre d'AESH

L'attractivité passe par la reconnaissance : reconnaissance salariale, mais aussi reconnaissance statutaire. Nous attendons du ministère qu'il **assume pleinement son rôle d'employeur**, y compris vis-à-vis des maîtres sous contrat. La FEP-CFDT demande :

- **une revalorisation salariale immédiate** pour tous, avec un plan pluri-annuel de revalorisation
- **une refonte des parcours de carrière**, rendre possibles toutes les mobilités de nos collègues du public, notamment celles de Perdir et Inspecteurs dans un premier temps. Nous demandons un bilan sur les

mobilités des enseignants et leur accompagnement RH dans leur parcours professionnel et l'évolution de leur carrière.

- **Une prise en compte des plus précaires** : les maîtres délégués sont encore, malgré la revalorisation, traités de façon indignes lorsqu'ils ne sont pas payés pendant des mois, lorsqu'ils n'ont pas de contrat dans des délais raisonnables, lorsqu'ils sont renouvelés au dernier moment, ou non rémunérés pendant les congés. Le ministère a-t-il des estimations, des solutions à apporter ? Les AESH sont également confrontées à des conditions d'exercice et de rémunération dégradées et ce sont majoritairement des femmes.
- **Une prise en compte de l'égalité** : en ce jour et quelques heures après la date et l'heure limite de l'égalité salariale (Unequal Pay Day), le ministère a-t-il pleinement pris la mesure des inégalités entre les hommes et les femmes, dans leur accès aux grades les plus élevés, dans leur accès aux primes ou à des retraites pleines ? Que compte-t-il faire pour corriger ces inégalités ?
- **Une protection sociale équitable et protectrice** : le ministère a prévu de mettre en place une complémentaire santé, et c'est un progrès social que nous saluons. Pourtant, les inquiétudes sont grandes sur l'outre-mer et l'Alsace Moselle, sans solution à ce jour. La déception est également présente sur le niveau de couverture, les options ne correspondant pas à ce qu'on avait demandé ; deux options au lieu de trois qui auraient pu améliorer les garanties de façon progressive. Pour la prévoyance des enseignants, on a besoin de l'implication de nos ministères de tutelle et de l'ensemble des administrations concernées pour la pérennisation de notre système spécifique.

2. L'obligation d'assurer la liberté de conscience

Les maîtres du privé sous contrat participent pleinement au service public d'éducation. Pourtant, leur **statut** les place dans une situation difficile devant les injonctions des chefs d'établissement. L'enseignement catholique, notamment, tente une percée dans le contrat d'association et la redéfinition du caractère propre dans une acception plus large. Pour l'enseignement de l'EVARS, nous demandons que le programme soit respecté dans ses modalités et dans son esprit : un esprit d'ouverture, de valeurs communes et de respect des individus. Nous revendiquons la neutralité pour les enseignants et les enseignantes à qui on ne doit pas demander de prier ou de faire la pastorale sur leur temps d'enseignement.

3. L'obligation de dialogue social et de concertation

Les obligations de l'employeur incluent également le **dialogue social réel et efficace**. Or, les personnels du privé sous contrat peinent encore à se faire entendre :

- manque de transparence dans les décisions,
- consultation tardive ou purement formelle des organisations syndicales,
- absence de prise en compte des remontées du terrain.

Nous demandons que les instances de concertation soient revalorisées et que le **dialogue social soit reconnu comme un levier de qualité du service public**, localement comme nationalement. Nous refusons que les enseignants du privé soient relégués à un rôle de figurants dans les décisions qui les

concernent directement. Le ministre a récemment réaffirmé son attachement au dialogue social et à la qualité des échanges avec les organisations syndicales. Nous partageons cette volonté et nous espérons qu'elle se traduira concrètement dans les faits. Car pour que ce dialogue ait tout son sens, il doit inclure toutes les composantes de l'enseignement, sans distinction entre le public et le privé sous contrat. Un premier signe serait que les représentants du privé soient invités aux Groupes de Travail sur la QVCT, menés avec nos collègues du Public.

Conclusion – Que compte faire l'Education nationale pour ses personnels ?

L'instabilité politique que nous vivons génère beaucoup d'incertitudes concernant les nécessaires mesures à prendre pour rétablir la situation qu'on vient de décrire, comme l'a fait du reste le nouveau ministre de l'éducation nationale que nous avons récemment rencontré : une situation inquiétante. Inquiétante pour les élèves. Inquiétante pour les enseignants et les enseignantes.

Les restrictions budgétaires ne sauraient justifier que l'on relègue l'éducation au second plan : elle doit rester une priorité nationale.

La FEP-CFDT appelle à des engagements concrets, mesurables, qui prennent la mesure du constat posé.

Les élus CCMMEP