



Déclaration liminaire du Spelc au CCMMEP du 4 novembre 2025

Monsieur le Ministre,
Madame la Directrice,
Mesdames, Messieurs les membres du CCMMEP,

Face à une rentrée scolaire placée sous le signe d'un contexte politique exceptionnel et une succession de ministres de l'Éducation nationale, le Spelc souhaite réaffirmer les priorités essentielles et porter à votre attention plusieurs sujets de préoccupation majeurs pour les personnels de l'enseignement privé sous contrat.

1. Nombre de postes au concours

Alors que le nombre de postes ouverts aux concours de recrutement dans l'enseignement public, en L3 comme en M2, est désormais connu pour le premier et le second degrés, **aucune information n'a encore été communiquée pour l'enseignement privé sous contrat.**

Cette situation d'opacité est incompréhensible.

Le Spelc demande que la même transparence soit appliquée pour le privé comme pour le public, dans les mêmes délais et selon les mêmes modalités.

Les candidats doivent pouvoir se préparer en toute connaissance de cause et les établissements ont besoin de visibilité pour anticiper leurs besoins en recrutement.

Nous réaffirmons que le nombre de postes ouverts ces dernières années reste très insuffisant pour assurer le renouvellement des équipes et répondre aux besoins réels du terrain.

2. Mouvement de l'emploi et refus des chefs d'établissement

L'alinéa 6 de l'article R. 914-77 du Code de l'Éducation, relatif à *la nomination des maîtres titulaires d'un contrat définitif recrutés, en application du point 3 de l'article R. 914-15-1*, prévoit que *le chef d'établissement dispose d'un délai de quinze jours pour faire connaître à l'autorité académique son accord ou son refus.*

La décision par laquelle le chef d'établissement notifie son refus doit être **motivée**. Si ce refus n'est pas fondé sur un **motif légitime, il ne peut être procédé à la nomination de maîtres délégués** dans la discipline concernée au sein de l'établissement.

Dans les faits, certains rectorats procèdent au **paiement de ces heures sous forme d'HSA**, attribuées aux maîtres titulaires lorsque les heures vacantes n'ont pas été affectées à un maître délégué. Le Spelc souhaite comprendre la **volonté de l'administration** dans une telle disposition. Ces situations mettent en exergue une différence de traitement entre académies : certains rectorats rémunèrent ces heures en HSA **quand d'autres refusent de prendre en charge la rémunération** des heures devenues vacantes, laissant les **Ogec** financer directement les enseignants recrutés par les établissements.

À Créteil, le rectorat justifie cette position en affirmant qu'un établissement privé sous contrat **ne peut utiliser les contributions des familles** pour rémunérer un enseignant chargé de mettre en œuvre les programmes de l'Éducation nationale, mission pourtant indispensable dans le cadre du contrat d'association.

Dès lors, ces rémunérations relèvent **des subventions de fonctionnement versées par l'État et les collectivités.**

Espérons qu'il ne faille pas en conclure que les chefs d'établissement, dont les rémunérations dans le second degré peuvent atteindre des montants élevés, soient-elles aussi payées sur ces mêmes subventions ?

3. Calendrier scolaire

Conformément à l'article L.521-1 du Code de l'Éducation, le calendrier scolaire triennal doit assurer une répartition équilibrée des périodes de travail et de repos.

Pourtant, l'organisation des vacances de la zone C par ex. pour 2026-2027 prévoit seulement cinq semaines entre la rentrée de janvier et les vacances d'hiver, puis onze semaines consécutives entre la fin des vacances de printemps et les congés d'été.

Un tel découpage, motivé principalement par le maintien de trois zones au bénéfice du secteur touristique, ne garantit ni le bien-être ni la réussite des élèves et des enseignants.

Le Spelc appelle à une meilleure prise en compte de l'équilibre entre apprentissage et repos dans la définition des calendriers scolaires à l'échelle nationale.

4. Situation des maîtres délégués

La situation des maîtres délégués reste particulièrement préoccupante.

Alors que le ministère évoque régulièrement la nécessité de renforcer l'attractivité du métier, **certaines pratiques rectorales vont en sens inverse :**

- Limitation des suppléances à certaines disciplines **et** classes à examen ;
- Déclenchement de la suppléance uniquement pour des absences supérieures à quinze jours ;
- **Non-rémunération pendant les vacances scolaires**, du fait de contrats interrompus à chaque période de congés ;
- Maîtres délégués toujours sans contrat, ni rémunération **deux mois après la rentrée**. Pour pallier cette absence de rémunération, les établissements qui le peuvent financièrement leur versent une avance. Ce n'est pas normal !
- Maîtres délégués en attente de remplacement, alors que le maître est pourtant déjà en arrêt ; ce qui laisse les élèves sans enseignant.
- Rémunération différente pour un même maître, selon qu'il effectue un remplacement dans le public ou le privé, alors même que les grilles indiciaires sont identiques.
- Maîtres délégués sans proposition de remplacement pendant 4 mois car proches de l'obtention de leur Cdi, ce qui les empêche d'accéder à ce contrat stable.

De telles conditions dissuadent les candidats de s'engager dans la suppléance, suscitent la démission de certains et accentuent la précarité du dispositif.

S'agissant de **l'évaluation des maîtres délégués**, le Spelc rappelle que celle-ci doit impérativement comprendre une dimension pédagogique conduite par un inspecteur.

Dans plusieurs académies, cette évaluation est réduite à l'avis du chef d'établissement, ce qui n'est pas conforme au décret.

Nous réaffirmons que l'avis du chef d'établissement doit porter uniquement sur l'implication du maître dans la vie de l'établissement, tandis que **l'évaluation pédagogique relève de l'inspection**.

Le Spelc souhaite obtenir une définition précise du terme « néo-recruté » appliqué aux maîtres délégués et demande que celle-ci soit explicitée dans une circulaire. En effet, un maître délégué ayant assuré une suppléance d'un mois en mars 2022 n'est plus considéré comme néo-recruté lorsqu'il reprend une suppléance en avril 2024, après deux ans d'interruption. Pourtant une période d'interruption de 4 mois consécutifs empêche le maître délégué d'obtenir un Cdi.

5. Plateforme de référence "Pléiade"

Le site Pléiade, censé être la plateforme de référence pour les échanges entre l'enseignement privé sous contrat et le Men, **nécessite des mises à jour urgentes**.

Certaines rubriques, notamment celles relatives aux promotions et aux droits à congés, ne sont pas actualisées ou sont incomplètes.

Le Spelc demande qu'une mise à jour globale et régulière soit effectuée afin que les personnels et les représentants puissent disposer d'informations fiables et à jour.

6. Maintien des primes et indemnités

Il semble qu'un **tableau récapitulatif du maintien des primes et indemnités** selon les différentes positions d'activité (CLM, CMO, CLD, TPT, TP...) existe au niveau ministériel.

Le Spelc demande que ce document soit **communiqué officiellement aux élus**, afin d'assurer la transparence et l'égalité de traitement entre académies.

7. Contrôles d'établissements

Le Spelc demande également un **retour d'information sur les contrôles d'établissements** effectués dans le cadre du respect des règles de gestion, du contrat et des obligations réglementaires.

Au-delà des constats, nous souhaitons connaître **les actions envisagées en cas de dysfonctionnements** et savoir **si ces éléments peuvent être explicités en CCMA et en CCMD/CCMI**.

Une telle transparence est indispensable pour garantir le bon fonctionnement du service public d'éducation sous contrat.

D'autre part, pourrions-nous avoir un retour de l'enquête que le ministère a mise en place sur les violences lors des voyages et dans les internats (programme « brisons le silence ») ?

8. La prévoyance de l'enseignement privé sous contrat

Enfin, le Spelc réaffirme son attachement à la **prévoyance de l'enseignement privé sous contrat**, qui constitue une composante essentielle de la protection des personnels.

Nous demandons que soient apportées des **explications techniques précises** sur les dispositifs envisagés, afin que **l'enseignement privé sous contrat puisse coconstruire avec l'État une solution adaptée, équitable et soutenable** pour les enseignants.

9. La réforme de la formation initiale

Lors de la dernière séance du groupe de travail consacrée à la présentation des contenus et des modalités de mise en œuvre, il a été envisagé qu'un temps de formation continue soit prévu, au moins durant la première année suivant la validation de l'année de stage.

Le Spelc demande que les modalités de cette formation soient précisées : sera-t-elle obligatoire ? Entrera-t-elle dans le cadre des 18 heures de formation obligatoire du premier degré ? Comment les professeurs des écoles devront-ils articuler cette formation continue avec celles proposées dans le cadre du projet d'école ?

Il ne serait pas acceptable que ces enseignants débutants soient contraints d'effectuer 6 à 8 heures supplémentaires de formation à titre bénévole !

En conclusion

Le Spelc appelle le ministère à des **réponses concrètes, transparentes et respectueuses des engagements pris** ; pour rappel, entre autres, le projet de revalorisation salariale des maîtres en contrat définitif !

Nos collègues attendent des actes clairs en matière de reconnaissance, de stabilité et de considération.

L'enseignement privé sous contrat doit bénéficier de la même attention et des mêmes garanties que l'enseignement public.

C'est une question de justice, mais aussi de cohérence au sein du service public d'éducation.

Merci de votre attention.