élections professionnelles 2026



1er degré

Nos salaires ne suffisent plus

La question salariale est aujourd'hui centrale pour tous les personnels. Les fins de mois difficiles entrainent découragement et sentiment de déclassement. Si nous ne faisons pas reculer le gouvernement, nous subirons pour la 4ème année de suite un nouveau gel de la valeur du point d'indice (base de notre rémunération). N'étant plus indexé sur l'inflation, il a perdu 32,1 % de sa valeur depuis 2000 et 15,62 % depuis 2017. Un gouffre. Dans ce panorama, les enseignant·es du 1er degré comptent parmi les premières victimes car ils·elles sont les moins bien payé·es comme le reconnait le ministère.

Des carrières sacrifées

Depuis la création du corps des professeur·es des écoles (il y a 36 ans…), **nos carrières et nos rémunérations sont progressivement dévalorisées** malgré des discours gouvernementaux nous promettant « revalorisation » et « reconnaissance ». Une dure réalité pour les personnels.

Pour une carrière complète (environ 36 ans sur 2 grades, Classe normale et Hors classe), la progression entre le 1er échelon et le dernier échelon « garanti » devrait être de 61 %. Mais sous l'effet conjugué de l'inflation et du gel du point d'indice, cette progression n'est en réalité QUE de 37%, soit 1% par année de carrière... Une misère ! Un sentiment renforcé quand on sait que sur la période, le salaire moyen des autres salarié·es hors Fonction publique a quasi doublé…



Un·e stagiaire touchait plus de deux fois le SMIC dans les années 1980 et à peine le SMIC aujourd'hui.

Pourquoi les PE sont en moyenne les moins payé·es des enseignant·es ?

- **de personnels à temps partiel (effet d'un corps très féminisé)**
- **de primes-indemnités et heures supplémentaires (qui ne sont d'ailleurs pas retenues pour la retraite…)**
- **d'évolutions de carrière possibles avec des fonctions annexes**



#jevotecgteduc2026

Les effets négatifs du PPCR

Présenté (et soutenu par certains syndicats) comme un élément majeur de la revalorisation des carrières/rémunérations, le PPCR devait garantir une véritable progression salariale tout au long de la carrière. Mais **il a introduit une logique de différenciation entre personnels et la non-garantie,** pour une carrière complète de 36 ans, **d'atteindre le même niveau de rémunération.**
Une inégalité de traitement accentuée par l'instauration de la classe exceptionnelle, outil d'inégalité de traitement entre personnels favorisant fait du prince et rémunération au mérite.



1er degré

SALAIRES

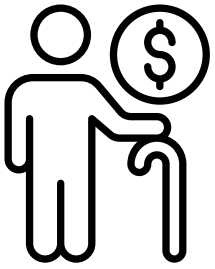


Égalité salariale ? Le compte n'y est toujours pas !

Les femmes représentent 74% des effectifs dans notre ministère (16 points de plus que dans l'ensemble de la Fonction Publique d'État) et **85,1% dans le corps des PE.**
La logique serait de croire que les grilles indiciaires déterminant nos rémunérations garantissent une parfaite égalité de traitement dans l'Éducation. Or, dans le premier degré **un différentiel mensuel de 150€ net persiste (en équivalent temps plein) en faveur des hommes dont les traitements sont supérieurs de 5,43% à ceux des femmes**. Cela représente 1800€/an et a une incidence non négligeable sur les pensions de retraite.

Les engagements ministériels pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, renouvelés en 2025 à l'occasion de la nouvelle mouture du plan national d'action, ne sont toujours pas atteints. **C'est pourquoi la CGT Éduc'action continue d'exiger l'égalité salariale et une enveloppe budgétaire pour financer le rattrapage salarial pour les femmes.**

Des effets à long terme, y compris sur nos retraites



Cette politique a des conséquences au moment de partir en retraite car **notre pension est calculée à partir d'un indice terminal dont la valeur réelle a été fortement amputée.** Aujourd'hui, avec l'inflation et les hypothèses les plus optimistes, la perte de pension peut atteindre 2,3 %. C'est donc la double peine pour les personnels : pendant et après leur carrière.

Pendant des années, on nous a expliqué de façon mensongère qu'il fallait « faire des efforts », travailler plus longtemps en attendant d'éventuelles revalorisations… Ça suffit ! Les politiques d'austérité appauvrissent les personnels.

LA CGT ÉDUC'ACTION REVENDIQUE :

1 : l'augmentation immédiate du point d'indice d'au moins 10 %

2 : l'indexation de la valeur du point d'indice sur l'inflation

3 : l'instauration d'une échelle mobile des salaires

4 : un rattrapage immédiat de 400€ pour tou·tes

5 : une grille débutant à deux fois le SMIC brut

6 : une carrière unique et linéaire pour atteindre l'indice terminal de la classe exceptionnelle

7 : une vraie revalorisation des grilles indiciaires, sans passer par les primes ni les heures sup

8 : gagner l'égalité salariale femme/homme

CHANGER L'ÉCOLE, CHANGEONS LA SOCIÉTÉ





CGT Educ'action
263 rue de Paris
93100 Montreuil
Tél. : 01 55 82 76 55

www.cgteduc.fr - unsen@cgteduc.fr

CONTACT