

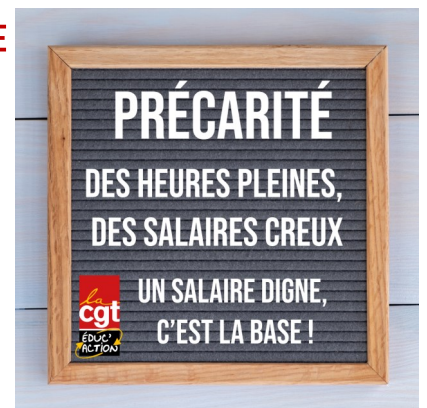


LE SMIC A ÉTÉ REVALORISÉ DE 1,18% AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2026 ET REPRÉSENTE DÉSORMAIS 1823€ BRUT PAR MOIS. CETTE AUGMENTATION FAIT AINSI PASSER LE SALAIRE MINIMUM À 12,02€ BRUT DE L'HEURE. LE GAIN POUR UN-E SALARIÉ-E TRAVAILLANT À TEMPS PLEIN EST DONC D'ENVIRON 17€ NET PAR MOIS. UNE AUMÔNE... MAIS CETTE AUGMENTATION A AUSSI UNE INCIDENCE SUR LES FONCTIONNAIRES, NOTAMMENT AUX PLUS BAS REVENUS. QUELLES INCIDENCES POUR LES PERSONNELS ADMINISTRATIFS ?

## ET POUR SOLDE DE TOUT COMPTE ? UNE INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE ...TOUJOURS LA MÊME RENGAINÉ, LA MÊME DÉCONSIDÉRATION POUR LES AGENT-ES DE LA FONCTION PUBLIQUE

À chaque revalorisation du SMIC, les grilles salariales se tassent un peu plus, ce qui est indéniable pour certaines catégories, notamment les catégories C. À chaque augmentation du SMIC, ces catégories se retrouvent avec un traitement indiciaire insuffisant pour être au-dessus du salaire minimum et doit donc être complété par une indemnité différentielle. Cette logique et cette mécanique soulignent l'importance et l'urgence de gagner un SMIC à 2000€ brut, mais aussi la revalorisation du point d'indice et son indexation pour toutes les agent-es de la Fonction publique.

### À CHAQUE REVALORISATION, LES GRILLES SE TASSENT UN PEU PLUS



L'usage récurrent de ces mécanismes de compensation indique clairement que la CGT a raison de dénoncer toutes les réformes catégorielles qui introduisent des dispositifs parcellaires pour « garantir » des salaires aux agent-es. Tout ceci n'est qu'un piètre palliatif conduisant à maintenir des personnels dans une grande précarité tout en accentuant la détérioration inacceptable des grilles indiciaires et des conditions de vie des personnels.

Certes, l'état de droit et le respect de la loi étant intangibles, l'indice minimum de traitement (IMT) de la Fonction publique ne saurait être inférieur au Smic. Cependant, la hausse qui s'annonce, ne répond en rien à l'urgence salariale pour ces agent-es.

## QUELLES CONSÉQUENCES POUR LES PERSONNELS ?

**Pour les catégories C :** les 5 premiers échelons du grade C1 et les 3 premiers échelons du grade C2 sont en dessous du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

**Pour les catégories B :** les 5 premiers échelons de la classe normale seront entre 13 et 33€ au-dessus du SMIC.

**Pour les catégories A :** le premier échelon des assistants d'ingénieur sera 28€ au-dessus du SMIC.

À l'opposé de tels choix, la CGT Éduc'action rappelle ses revendications salariales :

- REVALORISATION IMMÉDIATE DU SMIC À 2000€
- AUGMENTATION IMMÉDIATE DE LA VALEUR DU POINT D'INDICE D'AU MOINS 10%
- INSTAURATION D'UN MÉCANISME D'INDEXATION DE LA VALEUR DU POINT SUR L'INFLATION
- REFONTE DES GRILLES INDICIAIRES
- INSTAURATION DE MESURES IMMÉDIATES POUR PARVENIR À L'ÉGALITÉ SALARIALE ET PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.

Les amputations de crédits alloués aux "opérateurs" de l'État-administrations-ministères et les suppressions d'emplois envisagées par le budget austéritaire 2026 ne font que confirmer la mise en œuvre d'un choc budgétaire contre le monde du travail, les Services publics, la Fonction publique et ses agent-es.

# UTILISATION DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE DANS LES SERVICES ?

Le développement de l'intelligence artificielle (IA) et l'engouement de l'administration (voire même parfois celui des agent-es) pour **ces outils interrogent nos métiers et nos conditions d'exercice.**

Si la CGT Educ'action réaffirme son attachement à l'émancipation par le travail et au travail humain (sans méconnaître le potentiel libérateur de certaines automatisations de tâches sous conditions), elle rappelle que l'introduction de tels outils doit être débattue avec les personnels et leurs représentant-es, expert-es de la réalité d'exercice des métiers.



que ces conséquences ne soient expertisées, anticipées et mesurées. **Elle ne saurait non plus être le prétexte à des suppressions d'emplois.** Les personnels volontaires doivent pouvoir être formés (sans revêtir un caractère obligatoire) aux enjeux économiques, sociaux et politiques de l'IA.

Son utilisation au sein de l'Éducation nationale ne peut se faire sans un **questionnement préalable sur les conséquences humaines et environnementales** de la multiplication des Data-centers. L'Éducation nationale doit être en mesure de fournir des informations chiffrées sur les conséquences environnementales de l'utilisation de l'IA (émission de CO2, consommation énergétique et en eau).

L'IA ne saurait être imposée de façon dogmatique sans

## CADRE DE GESTION DES PERSONNELS CONTRACTUELS

Ce cadre ne fait que synthétiser la réglementation existante et proposer des modèles de contrats type. Il a le mérite de clarifier certaines règles de gestion mais sans imposer ni interdire explicitement aux académies d'anciennes pratiques de gestion. Ainsi il rappelle que les « *besoins permanents doivent être couverts par des contrats d'une durée minimale de douze mois renouvelables* » et recommande pour les contrats couvrant des besoins temporaires « *de ne pas arrêter le contrat à la veille de congés scolaires* ». Sous-titre : il faut mettre fin aux contrats de 10 mois ne couvrant pas les vacances d'été qui existent encore dans quelques académies. Mais le message est loin d'être clair, ni offensif !

permette un déroulement de carrière et corrige les **inégalités entre académies**. Le ministère aborde bien la question salariale mais rappelle seulement des principes généraux comme le fait que la rémunération des contractuel-les doit « *se rapprocher de celle versée aux fonctionnaires occupant des fonctions équivalentes* ». En revanche le texte ouvre la voie à des grilles de rémunération académiques. Il précise ainsi que « *des référentiels de rémunération des agents contractuels peuvent être mis en place. Dans cette hypothèse leur élaboration doit faire l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales.* » Il va falloir batailler localement pour obtenir ces grilles, si possible en se mobilisant toutes et tous !

La plus grosse déception touche au refus du ministère de travailler à une grille salariale nationale qui reconnaisse les qualifications des personnels,

[POUR CONSULTER LE CADRE DE GESTION](#)



### LA CGT REVENDIQUE...

- ◆ UNE REVALORISATION DU SMIC À 2000 €
- ◆ L'AUGMENTATION IMMÉDIATE DE LA VALEUR DU POINT D'INDICE D'AU MOINS 10%,
- ◆ UN MÉCANISME D'INDEXATION DE LA VALEUR DU POINT SUR L'INFLATION
- ◆ LA REFORTE DES GRILLES INDICIAIRES ET DES MESURES POUR PARVENIR À L'ÉGALITÉ SALARIALE ET PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.

