



DOSSIER DE PRESSE

Rentrée 2026

SOMMAIRE

Non, les enseignants ne sont pas bien payés...	Aller page 03
Rémunérations : le gel s'installe durablement	Aller page 05
Le tassement des grilles s'accélère	Aller page 06
Les enseignants, déclassés en début comme en fin de carrière	Aller page 07
Une année 2024 en trompe-l'œil pour les enseignants	Aller page 08
Des mesures catégorielles anecdotiques	Aller page 09
Ce que demande le SNALC	Aller page 10
Les enseignants sont-ils bien payés ?	Aller page 11
Une nouvelle rentrée en mode bricolage	Aller page 13
École des dispositifs contre école des savoirs	Aller page 15
Encore une année agitée en perspective	Aller page 15
Encore des changements de programmes !	Aller page 16
« Collèges en progrès » : un dispositif sans moyens mais pas sans danger	Aller page 17
Les PAS : de la compensation humaine à la compensation pédagogique	Aller page 18
Baisse démographique : ils expérimentent et bonimentent	Aller page 20
Examens : tirer enfin les leçons	Aller page 21
IA : aide ou boîte de pandore ?	Aller page 22
Ce que veut le SNALC	Aller page 23
Premier degré : il y a urgence	Aller page 25
La souffrance ancrée	Aller page 25
Le mépris salarial	Aller page 25
La négation des besoins	Aller page 26
La protection en défaut	Aller page 27
Le déni de pénibilité	Aller page 27
AESH, AED et autres contractuels : détresse de personnels hyper-méprisés...	Aller page 28
Rémunération : une honte	Aller page 28
Congé maladie et subrogation : une ignominie	Aller page 29
Pôles d'appui à la scolarité (PAS) : un affront	Aller page 30
Statut de fonctionnaire pour les AESH : un risque de faux-semblant	Aller page 30
Cadres de gestion : une mesquinerie	Aller page 31
Laïcité : l'école a besoin de plus de clarté et de résolution	Aller page 32
Pour un cadrage thermique des pratiques physiques scolaires	Aller page 33
BIATSS en 2026 : une dégradation qui se poursuit	Aller page 34
Des rémunérations toujours plus proches du SMIC	Aller page 34
IFSE et promotions : aucune amélioration pour la majorité des personnels	Aller page 34
AAE : une avancée importante, mais insuffisante	Aller page 35
La fin du plan de requalification de la filière administrative	Aller page 35
Des effectifs insuffisants et des redéploiements inacceptables	Aller page 36
Santé et social : des engagements toujours en attente	Aller page 36

Contact : snalc.fr/contact

NON, LES ENSEIGNANTS NE SONT PAS BIEN PAYÉS...

Par Jean-Rémi GIRARD, président du SNALC

Le SNALC a pris connaissance de l'étude du service statistique du ministère (DEPP) concernant la rémunération des enseignants¹ et de son écho médiatique.

Le SNALC a généralement le plus grand respect pour les publications de la DEPP, qui décrivent plutôt bien l'état de notre système éducatif. On peut par exemple penser à l'enquête sur le bien-être au travail² — dans laquelle les chiffres sont abyssaux s'agissant des questions « êtes-vous satisfait de votre niveau de rémunération ? », « vos perspectives de carrière vous paraissent-elles satisfaisantes ? » ou « dans quelle mesure avez-vous le sentiment que votre métier est valorisé dans la société ? ».

C'est pourquoi mettre en avant la moyenne de la rémunération des enseignants est d'autant plus une aberration de la part de la DEPP, quand bien même l'ensemble de l'étude est plus riche que ce chiffre :

► Ce chiffre seul ne dit rien de l'ancienneté, du statut, des niveaux et types d'enseignement. Une partie des enseignants concernés n'enseigne, par exemple, qu'en post-bac.

► Ce chiffre ne tient pas compte des 8 % d'enseignants parmi les plus mal payés — les enseignants contractuels — qui sont exclus de l'étude.

► Ce chiffre ne montre pas l'état de la pyramide des âges très vieillissante des enseignants qui, du fait du système des grilles et des grades propre à la fonction publique, donne un poids écrasant dans la moyenne aux collègues en deuxième partie de carrière. Ce n'est pas que nous sommes bien payés : c'est que nous sommes plus nombreux à être plus vieux.



¹ <https://www.education.gouv.fr/sites/default/files/document/depp-ni-2026-36pdf-519727.pdf>

² <https://www.education.gouv.fr/sites/default/files/document/depp-ni-2024-24-03-367635.pdf>

► Surtout, ce chiffre agglomère toutes les formes de rémunération : les heures supplémentaires (moins bien payées que les heures poste de par chez nous), les indemnités pour des missions complémentaires, la direction d'école, les fameux « pactes ». Une partie importante de ce chiffre est donc du « travailler + pour gagner + », auquel tout le monde n'a pas accès, et que même le ministère estime ne pas être une forme de revalorisation, contrairement à ce qu'ose écrire la DEPP dans sa note.

► Enfin, ce chiffre est donné pour une année très particulière, à savoir la seule où une hausse des primes fixes a concerné tout le monde. Mais c'est une rareté dans une tendance continue d'inflation, de gel du point d'indice et de blocage du régime indemnitaire fixe

pour la majorité d'entre nous. Deux années blanches ont succédé à l'année étudiée, et probablement une troisième est à venir.

Pour le SNALC, le réel, ce n'est pas une moyenne arithmétique : c'est le pouvoir d'achat individuel, qui lui est structurellement en baisse. Le réel, c'est que nos salaires sont peu à peu rattrapés par le SMIC. Le réel, c'est que les enseignants sont payés 900 € de moins par mois que les autres fonctionnaires de même niveau (catégorie A) dans la fonction publique d'État, rapport du ministère de la fonction publique à l'appui¹.

Le SNALC maintient donc plus que jamais sa revendication première, fondée sur le réel : le rattrapage salarial qui nous est dû.

Cf. aussi article page 12 : « Les enseignants sont-ils bien payés ? »

¹ <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/vue-rapport->

[annuel/ra_2025_vue_remunerations_niveaux.pdf](#), figure 6

RÉMUNÉRATIONS : LE GEL S'INSTALLE DURABLEMENT

Par Anne MUGNIER, responsable nationale du SNALC chargée des rémunérations, et Christophe DOMENGE, membre du secteur SNALC Rémunérations

L'an dernier, le SNALC constatait que le sujet des rémunérations n'était plus à l'ordre du jour. Cette année, il faut aller plus loin : le gouvernement a désormais officiellement acté que le gel allait se poursuivre jusqu'à la fin de son mandat.

Lors du « rendez-vous salarial » du 8 juillet 2026, le ministre de l'Action et des Comptes publics, David Amiel, a annoncé qu'il n'y aurait aucune revalorisation générale du point d'indice sous l'exercice du gouvernement actuel, donc avant les élections présidentielles.

La dernière augmentation reste donc celle du 1er juillet 2023 (+1,5 %), et le point d'indice mensuel est figé à 4,9228 € depuis cette date. Seules quelques mesures ciblées ont été évoquées - amélioration de la progression de carrière, meilleure prise en compte de l'expérience à l'entrée dans la fonction publique, quotas de promotion interne - mais elles restent conditionnées à l'adoption d'un budget 2027 dont l'issue est, dans le contexte politique actuel, tout sauf garantie.

Pendant ce temps, le SMIC continue, lui, sa progression mécanique, puisqu'il est indexé sur l'inflation : +1,18 % au 1^{er} janvier 2026, puis +2,41 % au 1^{er} juin 2026, ce qui l'a porté à 1 867,02 € brut mensuel. Depuis la dernière hausse du

point d'indice en juillet 2023, l'inflation cumulée atteint désormais +5,14 %, soit une perte de pouvoir d'achat équivalente pour tous les agents dont la rémunération repose sur le traitement indiciaire.

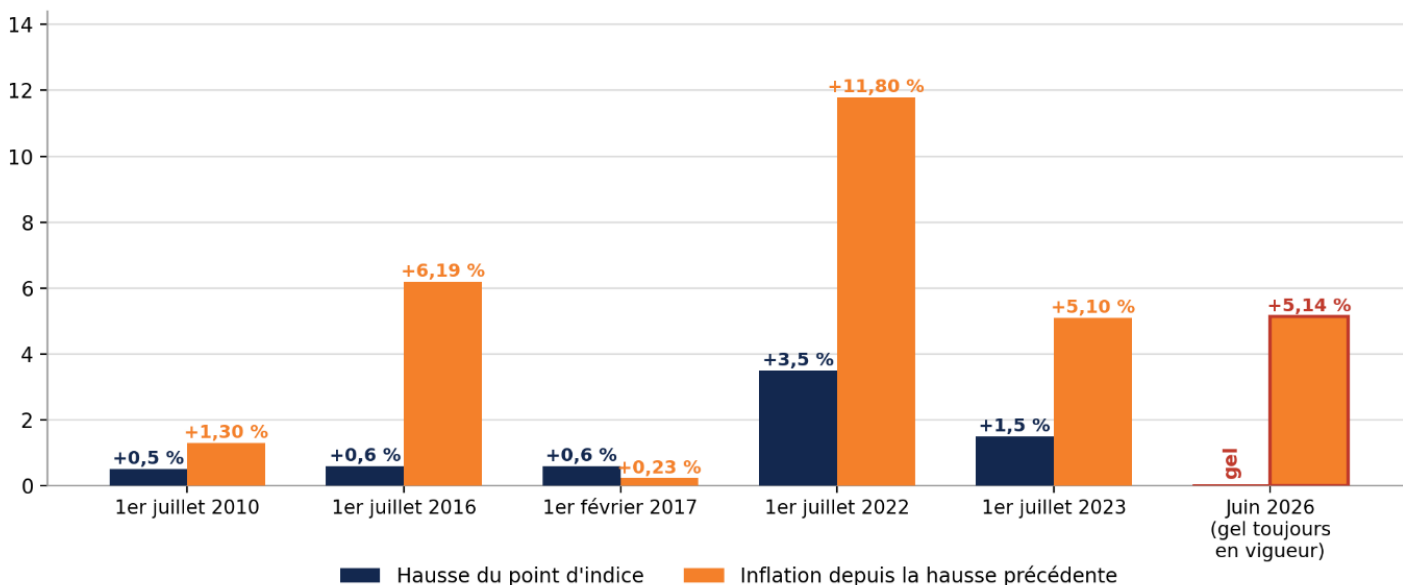
La GIPA, instaurée pour compenser en partie ce type de décrochage, demeure suspendue depuis 2024 et ne sera pas rétablie.

Voir graphique page suivante : « Le point d'indice décroche durablement face à l'inflation »



Le point d'indice décroche durablement face à l'inflation

Hausses du point d'indice depuis 2010 comparées à l'inflation cumulée depuis la hausse précédente



LE TASSEMENT DES GRILLES S'ACCÉLÈRE

Cette double dynamique - point d'indice gelé, SMIC en hausse - produit des effets de plus en plus violents sur les grilles de rémunération de l'Éducation nationale. Au 1er juin 2026, plusieurs échelons sont purement et simplement rattrapés par le SMIC : les deux premiers échelons des AESH, l'indice des AED en CDI comme en CDD, le premier niveau des contractuels enseignants, CPE et Psy-EN, ainsi qu'une large partie de la grille de catégorie C (ADJAENES, ATRF) et certains échelons de catégorie B. Résultat : des collègues ayant plusieurs années d'ancienneté perçoivent le même traitement que des personnels qui viennent d'être recrutés. La notion même de carrière est ainsi vidée de son sens.

Face à cette situation, le gouvernement privilégie la solution la moins coûteuse

et la moins concertée : le versement d'indemnités différentielles SMIC plutôt que la refonte des grilles. Le ministre a tout de même annoncé vouloir engager un chantier visant à « absorber » ces indemnités différentielles en les intégrant sous forme de points dans les échelons concernés, mais comme par le passé, cela ne réglera rien sur le fond, puisque le problème resurgira dès la prochaine hausse du SMIC.



LES ENSEIGNANTS, DÉCLASSÉS EN DÉBUT COMME EN FIN DE CARRIÈRE

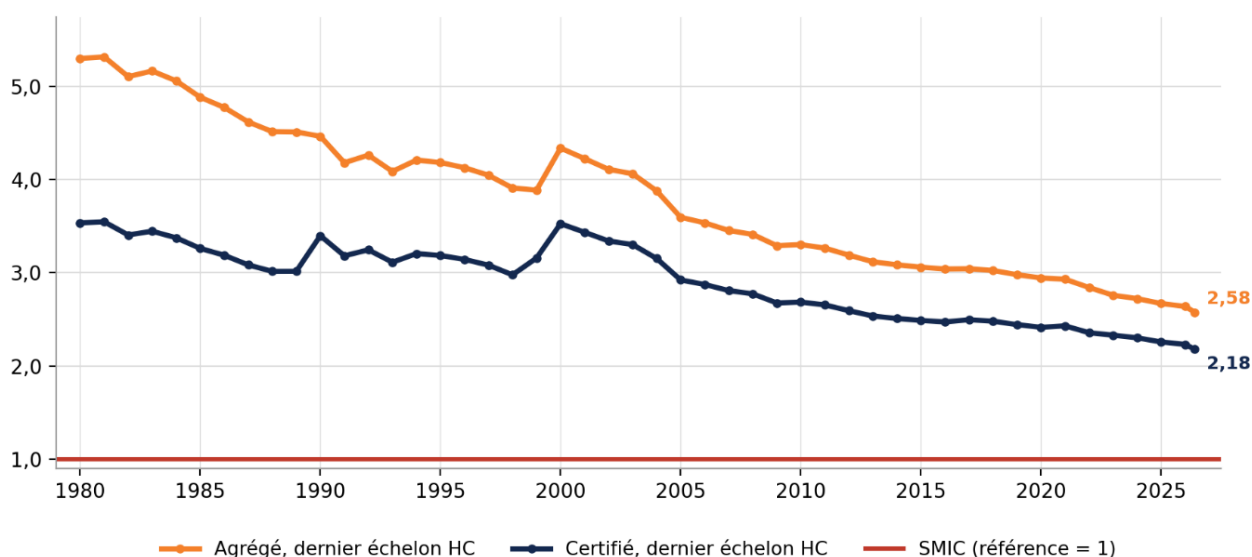
Les professeurs ne sont pas épargnés par ce mouvement, même s'ils ne sont pour l'instant pas directement rattrapés par le SMIC. En juin 2026, un professeur certifié néotitulaire perçoit un traitement brut représentant seulement 1,04 fois le SMIC - contre 1,83 fois en 1980 - et un agrégé néotitulaire 1,2 fois, contre plus de 2 fois à la même date. L'écart avec le salaire minimum, déjà réduit à peu de chagrin, continue de se resserrer d'année en année, y compris depuis la prime Grenelle et les revalorisations de 2023.

Ce phénomène n'épargne pas non plus les fins de carrière, qui n'ont pas bénéficié de la prime Grenelle. Un certifié au dernier échelon de la hors-classe perçoit aujourd'hui un traitement brut représentant 2,18 fois le SMIC, contre 3,55 fois en 1980 ; pour un

agrégé au même échelon, le ratio est passé de 5,3 à 2,58. Autrement dit, un professeur qui termine sa carrière au sommet de la hors-classe touche aujourd'hui à peine plus de la moitié de ce que percevait, proportionnellement au SMIC, son homologue de 1980. La convergence entre certifiés et agrégés observée en fin de carrière - l'écart entre les deux corps n'est plus que de 0,4 point de ratio SMIC, contre près de 2 points en 1980 - illustre à quel point la hiérarchie des rémunérations, pourtant censée reconnaître un niveau de qualification plus élevé, s'est progressivement effacée. C'est bien toute la grille, de l'entrée dans le métier jusqu'à son sommet, qui décroche.

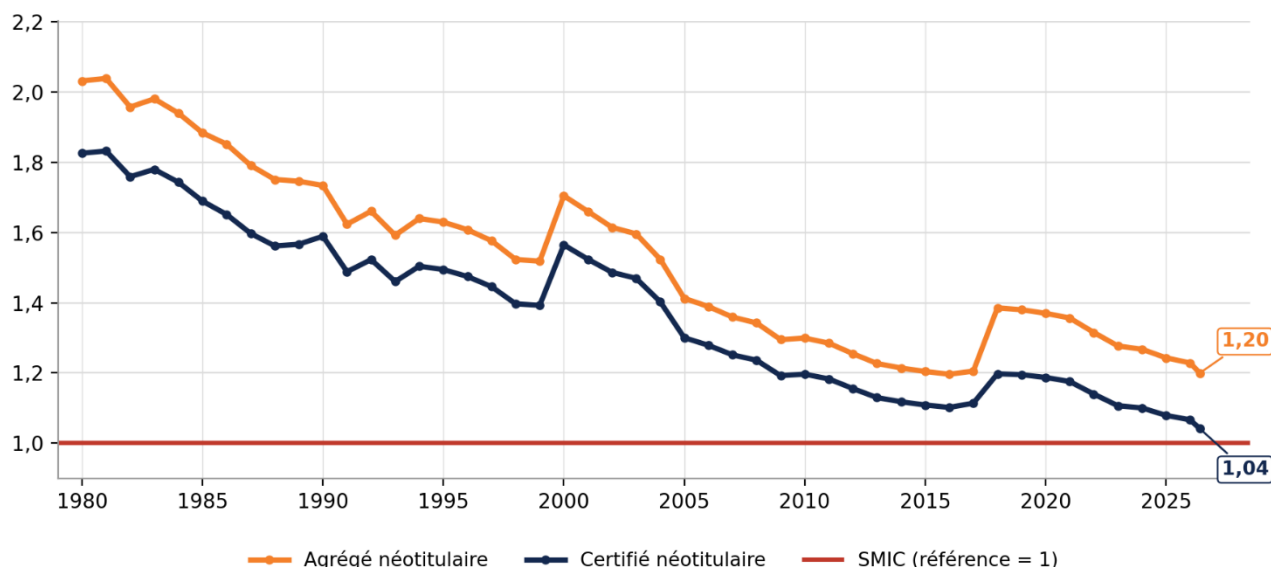
Traitement brut d'un professeur en fin de carrière rapporté au SMIC

1980 - juin 2026 (dernier échelon de la hors-classe, rapport traitement brut / SMIC brut)



Traitement brut d'un professeur néotitulaire rapporté au SMIC

1980 – juin 2026 (rapport traitement brut / SMIC brut, base SMIC = 1)



NB : Depuis l'instauration du PPCR en 2017, les professeurs sont supposés avoir atteint le grade de la hors classe avant de partir à la retraite.

Le dernier grade, la classe exceptionnelle, ne concerne encore qu'une minorité des enseignants.

UNE ANNÉE 2024 EN TROMPE-L'ŒIL POUR LES ENSEIGNANTS

Une note d'information de la DEPP publiée le 20 août 2026 (voir page 3) pourrait être instrumentalisée par le ministère pour contester ce diagnostic. En effet, elle indique qu'en 2024, le

salaire net moyen des enseignants fonctionnaires a progressé de 4,3 % en euros constants par rapport à 2023. Cette hausse résulte presque intégralement des dernières mesures de revalorisation mises en œuvre en 2023 - doublement des parts fixes de l'ISOE et de l'ISAE au 1^{er} septembre 2023, mise en œuvre du Pacte enseignant, hausse du point d'indice de juillet 2023 et attribution de cinq points d'indice supplémentaires au 1^{er} janvier 2024 - dont l'effet en année pleine s'est fait sentir en 2024. Pour les enseignants n'ayant connu aucun changement d'échelon, de grade ou de quotité de travail entre 2023 et 2024



(plus d'un enseignant sur deux), la hausse médiane retombe à 3,1 %, portée quasi exclusivement par ces dispositions.

Par ailleurs, même avec ces mesures, 13 % des enseignants ont vu leur salaire net reculer en euros constants sur la période, et 8 % ont stagné – la note précise même que 24% des professeurs agrégés ont vu leur rémunération diminuer de plus de 1%.

Avec le gel du point d'indice et l'arrêt de toute mesure et dispositif de revalorisation et de compensation de

l'inflation depuis lors, de futures études similaires de la DEPP pour les années 2025 et suivantes constateront - si elles sont publiées - une baisse de revenus d'une grande partie des enseignants en euros constants.



DES MESURES CATÉGORIELLES ANECDOTIQUES

Pour l'Éducation nationale spécifiquement, le projet de loi de finances pour 2026 est éloquent : les mesures catégorielles nouvelles ne représentent qu'environ 11 millions d'euros, contre 419 millions d'euros liés au seul glissement vieillesse-technicité (l'avancement mécanique à l'ancienneté). Autrement dit, la quasi-totalité de la progression salariale affichée par le Ministère ne provient d'aucune décision politique de revalorisation, mais du déroulement normal des carrières. Quant à la mesure de « dynamisation des carrières » des enseignants (réduction de la durée de séjour dans certains

échelons), annoncée pour le 1er septembre 2025 puis repoussée d'un an, elle n'est plus aujourd'hui à l'ordre du jour pour la rentrée 2026 - sans qu'aucune nouvelle échéance ait été fixée par le Ministère.

Enfin, le Pacte, présenté comme la principale voie de rémunération complémentaire pour les enseignants, voit son financement fragilisé par les contraintes budgétaires annoncées pour 2027, sans qu'aucun mécanisme de remplacement soit à ce jour évoqué pour les missions qu'il est censé couvrir (remplacements de courte durée notamment).

CE QUE DEMANDE LE SNALC

Pour le SNALC, l'urgence est double :

- **une indexation du point d'indice sur l'inflation**, qui seule permettrait de sortir de la logique du rattrapage permanent et de la compensation a minima,
- **et une refonte générale de l'ensemble des grilles et espaces indiciaires**, afin de restaurer une véritable logique de carrière — de la catégorie C jusqu'aux enseignants agrégés, dont la rémunération continue de se rapprocher de celle des certifiés.

Sans cela, les difficultés de recrutement, déjà installées dans la plupart des métiers de l'Éducation nationale, ne pourront que s'aggraver.



LES ENSEIGNANTS SONT-ILS BIEN PAYÉS ?

Par Anne MUGNIER, responsable nationale du SNALC chargée des rémunérations

La note de la DEPP établit le niveau moyen des enseignants à 3 090 € net par mois – 3 180 € pour les enseignants à temps complet, ce qui pourra étonner nombre d'enseignants qui en prendront connaissance et dont la fiche de paie est loin d'indiquer ce salaire pourtant modeste pour un agent de catégorie A.

En effet, cette moyenne masque des écarts considérables selon le corps, comme le précise la DEPP et, surtout, inclut la part croissante que représentent les primes et indemnités dans la rémunération des enseignants. Or, à la différence du traitement indiciaire, ces primes reposent largement sur des dispositifs conditionnés à un travail supplémentaire (missions du Pacte, heures supplémentaires, indemnités de fonction) : elles ne constituent en rien une garantie de rémunération pérenne, et peuvent disparaître d'une année sur l'autre si l'enseignant renonce à ces missions ou si les dispositifs eux-mêmes ne sont pas reconduits - ce qui est précisément le risque qui pèse sur le Pacte enseignant pour la rentrée 2026. De plus, les enseignants, selon leur corps, leur discipline, leur niveau d'enseignement, n'y ont pas un égal accès, si tant est qu'ils souhaiteraient travailler davantage.

Rappelons par ailleurs que l'écart des rémunérations des enseignants par rapport aux autres fonctionnaires de

catégorie A reste considérable, comme le confirme chaque année le rapport annuel sur l'état de la fonction publique¹. Le dernier rapport de la DGAFP sur l'état des rémunérations dans la fonction publique indique ainsi qu'en 2023, les fonctionnaires enseignants de la fonction publique



¹ <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/les-remunerations-dans-la-fonction-publique-en-2023>

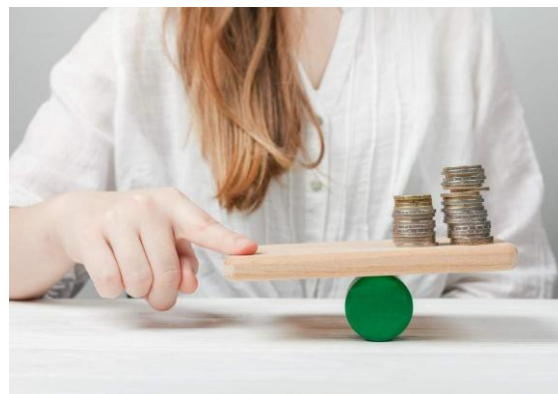
d'État percevaient en moyenne 3 138 euros nets par mois, contre 4 052 euros pour les autres fonctionnaires de catégorie A — soit un écart de 914 euros, resté quasiment inchangé malgré les revalorisations indemnitaires engagées entre 2021 et 2023.

Le SNALC documente ce constat depuis longtemps : dès 2019, dans un article consacré aux données 2016 du même rapport officiel, le SNALC alertait déjà sur un écart de 880 euros nets par mois entre le salaire moyen des enseignants (2 752 €) et celui des autres cadres de la fonction publique d'État (3 632 €). Sept ans plus tard, l'écart en euros courants s'est même creusé (914 € contre 880 €) — ce qui signifie qu'il ne s'agit pas d'un problème conjoncturel, mais d'un déclassement structurel du corps enseignant au sein de la catégorie A.

La part des primes dans le salaire brut reste deux fois plus faible chez les enseignants fonctionnaires (17,2 %) que chez les autres fonctionnaires de catégorie A (32,9%), et ce malgré la part croissante des primes dans la rémunération enseignante, primes qui sont donc non seulement insuffisantes, mais inégalitaires. Cette proportion, là

encore, n'a quasiment pas varié depuis 2016 : le SNALC relevait déjà à l'époque une part de primes de 17,5 % chez les enseignants contre 30 % chez les autres fonctionnaires de catégorie A. Ce doublement structurel de l'écart de rémunération indemnitaire n'est donc pas une anomalie récente, mais une constante que le ministère n'a jamais corrigée : la « Prime Grenelle, censée renforcer l'attractivité du métier en partant du constat juste de la faiblesse de la part indemnitaire dans les rémunérations des enseignants, est un échec.

Le SNALC continue donc logiquement de réclamer l'instauration d'un régime indemnitaire pérenne pour l'intégralité des enseignants et équivalent en proportion à celui des autres agents de catégorie A.



UNE NOUVELLE RENTRÉE EN MODE BRICOLAGE

Par Élise BOZEC-BARET, secrétaire nationale chargée des conditions de travail et du climat scolaire & Maxime REPERT, vice-président du SNALC

L'Éducation nationale reste fidèle à sa réputation de première entreprise discount de bricolage de France. Cette nouvelle rentrée est à l'image des précédentes : on bricole, on bricole mais on ne construit rien. Cet amateurisme se voit de plus en plus sur tous les plans, avec des conséquences majeures sur les conditions de travail des personnels et sur le climat scolaire !

Il y a d'abord le bricolage autour du numérique. Depuis des décennies, les ministres successifs ont essayé de le développer au sein de l'Éducation nationale. Soyons honnêtes, le bilan est très mauvais : épisode des tablettes numériques à l'époque de Najat Vallaud-Belkacem, développement et entretien archaïque du parc informatique dans les établissements scolaires, fiabilité douteuse des outils informatiques, ou encore perte de 400 M€ dans un logiciel RH qui n'a jamais pu voir le jour.

Le tout numérique voulu est un échec, la faute à un manque criant de moyens et de compétences. Pire, les multiples piratages informatiques dont a été victime l'EN (le dernier concernerait 346 millions de « lignes » de données brutes sur plus de 20 ans) exposent les agents et les élèves aux risques cyber les plus graves. L'amateurisme numérique de l'État met en danger les personnels de l'Éducation nationale, qui deviennent de plus en plus vulnérables.

Ce bricolage est visible depuis longtemps à travers la question du bâti scolaire. Les épisodes de canicules récents, amenés à se multiplier de plus en plus, illustrent bien ce phénomène. Ils mettent en évidence l'impuissance des autorités à assurer la sécurité physique des élèves et des personnels et à mettre en place une politique d'investissements ambitieuse dans ce domaine.

Dans ce contexte de plus en plus éprouvant, les personnels ont vu cet été se restreindre encore les possibilités de préserver leur santé physique et morale et de se soigner dans de bonnes conditions. Après la baisse de l'indemnisation des arrêts maladie en



2025, ce sont maintenant les conditions d'accès au temps partiel thérapeutique qui sont restreintes de manière inacceptable, avec l'introduction notamment d'un possible refus pour « nécessités de services » ! Les congés de maladie, quant à eux, vont faire l'objet, entre autres mesures, de nébuleux contrôles administratifs... Le SNALC ne peut qu'être révolté face à l'essentiel du décret n° 2026-705 du 29 juillet 2026 qui aura des conséquences négatives et contre-productives à tous les niveaux : dégradation de la santé des agents et/ou davantage d'arrêts maladie avec perte de salaire, et difficultés supplémentaires pour la continuité de service.

Face à cette vulnérabilité accrue, les personnels vont devoir affronter une nouvelle année scolaire qui sera très certainement à nouveau marquée par de multiples violences et pressions. La banalisation de cette violence, tout comme le *Pas de vagues*, constituent toujours un problème majeur pour les

personnels au quotidien. Sur fond d'une crise d'attractivité des métiers qui perdure, et sur la crainte d'un rabetage des moyens alloués lors du prochain exercice budgétaire, les personnels subissent pour beaucoup des conditions de travail dégradées et dégradantes.

La sécurité et la santé des agents sont la priorité du SNALC. C'est pourquoi nous sommes le seul syndicat à avoir voté lors du CSE du 9 juillet dernier pour la possibilité de changer d'établissement un élève si le comportement d'un parent ou d'un membre de la famille compromet gravement le fonctionnement de l'école ou menace la sécurité des personnels (décret n° 2026-687 du 28 juillet 2026).

C'est dans ce contexte difficile que le SNALC continue et continuera d'accompagner sans relâche ses adhérents, au niveau académique comme national. Il adapte et renforce également ses outils, sans cesse plébiscités, à l'image du dispositif exclusif de mobilité et d'accompagnement face à la souffrance au travail : [mobi-SNALC](#). Après avoir enrichi il y a deux ans le volet évolution professionnelle de ce dispositif éprouvé avec un « Parcours individuel de compétences », il propose depuis 2026 une prise en charge spécifique dédiée à la gestion de conflits. Pour le SNALC, sérénité et dignité ne sont pas négociables.



ÉCOLE DES DISPOSITIFS CONTRE ÉCOLE DES SAVOIRS

Par Sébastien VIEILLE, secrétaire national du SNALC chargé de la pédagogie

ENCORE UNE ANNÉE AGITÉE EN PERSPECTIVE

L'année scolaire 2026-2027 n'échappera pas à certaines habitudes désormais bien ancrées depuis près d'une décennie.

Dans une forme de mouvement perpétuel, voire de véritable culte de l'impermanence, le ministère de l'Éducation nationale va faire évoluer des programmes – en l'occurrence, ceux du cycle 4 – tout en poursuivant la refonte des référentiels de la voie professionnelle.



Il entend également expérimenter de nouveaux dispositifs – et pas seulement dans son rôle d'organisme certificateur habilité à délivrer des diplômes. Il conduira notamment dans certains départements des expérimentations destinées à « cesser de subir la baisse démographique en en faisant une opportunité » selon les termes employés par l'un des DASEN concernés.

D'autres dispositifs, comme les PAS, seront par ailleurs étendus, alors même qu'ils sont susceptibles d'avoir des conséquences pédagogiques importantes et qu'aucun bilan clair et officiel de leur mise en place n'a encore été établi.

Cette fuite en avant est malheureusement devenue une caractéristique forte de notre institution : réformer tête baissée, déployer et multiplier les dispositifs parfois pour les abandonner dans la foulée. Après tout, faire et défaire c'est toujours travailler... Ainsi, près de 800 collèges verront apparaître sous peu le fameux dispositif « collèges en progrès » dont l'utilité peut légitimement être questionnée et dont les effets pourraient eux se révéler particulièrement nocifs voire toxiques...

Dans le même temps, le Ministère a prévu de poursuivre et accélérer le développement de l'IA, non seulement comme objet d'étude, mais aussi comme outil d'aide pour les agents. Il achèvera par ailleurs sa réforme de la formation initiale des professeurs, un chantier sur lequel, là encore, il reste encore beaucoup à dire.

Face à ces évolutions incessantes, le SNALC conserve sa boussole. Au nord, elle pointe vers l'amélioration de la rémunération, de la considération et des conditions de travail des professeurs et de l'ensemble des métiers de notre institution. Au sud, elle rappelle une autre exigence

fondamentale : celle d'une éducation qui élève réellement les futurs citoyens dont nous avons la responsabilité de former les esprits. Et cette boussole nous conduit également à porter des mandats clairs à l'approche des élections qui se dérouleront dès le début du mois de décembre.

ENCORE DES CHANGEMENTS DE PROGRAMMES !

La valse des programmes se poursuit, à un rythme encore plus effréné que celle des ministres - c'est dire. Après la révision des cycles 1 à 3, c'est désormais au cycle 4 qu'il va falloir s'attaquer.

Or, depuis deux ans, les programmes réécrits présentent, à l'exception de ceux d'histoire-géographie qui soulèvent d'autres difficultés, un même travers : ils mettent davantage l'accent sur la manière d'enseigner que sur les contenus à transmettre. Les objectifs y sont généralement présentés sous forme de compétences, dans la colonne de gauche d'un tableau, tandis qu'une colonne de droite propose des exemples, le plus souvent intitulés « exemples de réussite ». Le SNALC s'est évidemment opposé à cette présentation, qui revient peu ou prou à indiquer aux professeurs comment enseigner. On nous a pourtant répondu qu'il ne s'agissait que de simples exemples. Mais le SNALC sait lire : le terme « réussite » n'est pas neutre. Un inspecteur un peu trop zélé pourrait parfaitement considérer qu'un professeur qui ne suit pas les pratiques suggérées par le programme — document qui constitue l'une des deux

contraintes légales encadrant notre liberté pédagogique — ne met pas ses élèves dans de bonnes conditions pour réussir.



Le combat a donc été engagé. Et le SNALC, avec d'autres organisations, a obtenu le retrait de cette fameuse colonne de certains programmes. Nous avons également mené la bataille contre les éléments placés en amont des tableaux d'objectifs, les fameux « points de vigilance ». Là encore, nous avons obtenu des avancées. Ces « points de vigilance » sont d'ailleurs particulièrement problématiques, tant ils oscillent entre injonctions

pédagogiques et vision parfois condescendante, voire insultante, du métier de professeur.

Malheureusement, le Ministère est têtue. Dans les projets de programmes du cycle 4, les exemples de réussite comme les points de vigilance font leur retour. Le SNALC mènera donc une nouvelle fois le combat contre ces éléments qui n'ont rien à faire dans les programmes scolaires.

Pour le SNALC en effet, le rôle des programmes est de définir ce qui doit

être enseigné. Comme nous ne cessons de le répéter lors des audiences et des réunions, un programme doit fixer le QUOI et non le COMMENT. Introduire le « COMMENT » dans les programmes témoigne d'un manque de confiance du Ministère envers les professeurs et les rabaisse au niveau de simples exécutants.

Pour le SNALC, cette conception du métier est tout simplement inacceptable.

« COLLÈGES EN PROGRÈS » : UN DISPOSITIF SANS MOYENS MAIS PAS SANS DANGER

L'annonce du dispositif par le ministre avait fait son petit effet : il s'agissait de « mettre le paquet » sur les 800 collèges (soit 15 %) les plus en difficulté. Le SNALC attendait donc de voir et pouvait même envisager de soutenir l'annonce de la DGESCO : les moyens jusqu'alors consacrés aux groupes de 6e seraient redéploés au profit de ces collèges.

Las, finalement, à défaut de moyens supplémentaires, le Ministère propose de distribuer les « leviers d'action » dont il a le secret : ils seront bien entendu construits « au plus près des réalités de terrain ». Citons notamment parmi ces leviers « Devoirs faits », AP, réunions de travail et formation des enseignants. Or, « Devoirs faits » repose largement sur le volontariat – sauf en 6^e pour les élèves, mais en 6^e aussi pour les professeurs. Quant à l'accompagnement personnalisé, il suppose de sacrifier options et effectifs réduits en sciences et en langues. Dans ces conditions, il n'est pas difficile de deviner ce qui risque de devenir le cœur

du dispositif : les réunions et la formation des enseignants.

Tout est d'ailleurs prévu pour un accompagnement renforcé des équipes éducatives. Le pilotage sera assuré par



un groupe d'experts dont les DASEN pourront faire partie. Cet aréopage de spécialistes s'appuiera sur une batterie d'indicateurs pour « coconstruire avec le collectif du collège une feuille de route pluriannuelle ». Pilotage, indicateurs, experts, leviers, rien ne manque au jargon technocratique qui est devenue la marque de fabrique de l'Éducation nationale. L'objet rappelle furieusement la mise en place des conseils académiques des savoirs fondamentaux, institutions présidées par le recteur dont le principal « levier » consiste à faire intervenir les inspecteurs pour vérifier que les professeurs travaillent de la bonne manière, diffuser la bonne parole pédagogique et organiser les formations censées remédier à leurs supposées insuffisances

Le SNALC s'est déjà opposé à ce type de dispositif déployé sans moyens, mais pas sans arrière-pensées. Les effets de ces pépites managériales finissent en effet toujours par retomber

sur les professeurs. Quand les résultats ne sont pas au rendez-vous, les causes sont connues : les professeurs ne sont pas assez formés et doivent remettre en cause leurs pratiques.



Or, le SNALC rappelle les besoins urgents des professeurs : des programmes solides, du temps pour les mettre en œuvre et des rémunérations à la hauteur de leurs responsabilités. Les leviers, les pilotes, les réunions supplémentaires et les formations imposées ne figurent pas dans la liste. Les vrais experts de l'enseignement sont dans les classes. Il faut leur donner les moyens de travailler, leur faire confiance et les laisser enseigner !

LES PAS : DE LA COMPENSATION HUMAINE À LA COMPENSATION PÉDAGOGIQUE

Le SNALC a déjà dénoncé le déploiement des PAS qui, à la suite des PIAL, vont détériorer davantage les conditions de travail des enseignants et des AESH, et modifier la prise en compte du handicap. Quelles en sont les conséquences prévisibles ?

► L'Éducation nationale deviendra prescriptrice. Le risque est alors de passer d'une logique dans laquelle l'offre d'accompagnement répond aux

notifications de la MDPH à une logique inverse. L'offre d'accompagnement pourrait ainsi déterminer

progressivement la réponse apportée aux besoins des élèves.

► L'Éducation nationale travaillera plus étroitement avec le secteur médico-social. Ce rapprochement se concrétisera par une collaboration avec des éducateurs spécialisés.

► Le public concerné par le dispositif s'élargira considérablement. Les AESH continueront à accompagner les élèves en situation de handicap, mais le PAS ne se concentrera plus uniquement sur eux : le dispositif vise désormais l'ensemble des élèves à besoins éducatifs particuliers.

C'est cette troisième évolution qui doit particulièrement attirer notre attention ; la compensation humaine, portée notamment par les AESH, n'est plus appelée à constituer la réponse de référence. Pour les professeurs, la conséquence est très concrète : il leur faudra davantage encore recourir à la compensation pédagogique pour faire réussir les élèves à besoins éducatifs particuliers. Or, comme le rappelle régulièrement le SNALC, tous les élèves peuvent potentiellement être considérés comme ayant des besoins éducatifs particuliers. Autant dire que nous ne sommes pas sortis des ronces...

Certains verront du positif dans le rapprochement entre l'Éducation nationale et le secteur médico-social. Si le SNALC ne conteste pas l'intérêt d'une meilleure coopération entre professionnels, il ne se fait pas d'illusion sur l'ensemble du dispositif. Faire cours devant 25 à 30 élèves, gérer l'inflation des PAP et des PPRE tout en

accueillant plusieurs élèves en inclusion constitue déjà une équation particulièrement complexe. Cette situation met en difficulté voire en souffrance bon nombre d'enseignants et mène beaucoup d'élèves à l'échec. Avec les PAS, la pression risque de s'accroître : le professeur devra encore adapter davantage pratiques, supports, et rythmes d'apprentissage jusqu'à près d'une douzaine par classe.

La réponse au handicap est donc appelée à se diluer dans une catégorie beaucoup plus large et, dans un contexte de diminution du nombre d'AESH, la charge de l'adaptation va encore se reporter davantage sur l'enseignant.

Le SNALC attend le bilan de l'expérimentation des PAS dont la publication est annoncée pour le 15 septembre 2026. Il est d'ores et déjà clair que ce dispositif aggravera une inclusion déjà malmenée et génératrice de souffrances pour tous.



BAISSE DÉMOGRAPHIQUE : ILS EXPÉRIMENTENT ET BONIMENTENT

Comme souvent, tout part d'un constat juste et partagé : le nombre d'élèves diminue en France et le phénomène risque de perdurer. Pour le SNALC, cette baisse démographique doit constituer l'opportunité d'investir pour offrir de meilleures conditions d'apprentissage à nos élèves.

Lors du lancement d'une expérimentation dans 18 départements, il aurait donc pu – s'il n'était déjà bien échaudé - se réjouir des belles déclarations d'intention de l'institution affirmant, DASEN en tête, qu'il fallait « cesser de subir la démographie et en faire une opportunité ». Malheureusement, comme souvent, passé le constat, les divergences sont apparues notamment sur le sens donné au mot « opportunité » ...

En effet, en filigrane, entre jargon institutionnel et éléments de langage, ont émergé des concepts qui ont permis de mieux cerner les intentions. La référence aux « cités éducatives » l'intérêt pour les RPI (regroupement pédagogique intercommunal) ou pour les rapprochements d'écoles ont rapidement fait apparaître la logique à l'œuvre. Plutôt que de réfléchir chaque année aux moyens à attribuer aux écoles en fonction de l'évolution des effectifs, les DSDEN souhaitent établir une programmation pluriannuelle en concertation avec les communes et les départements. Parmi les pistes envisagées figurent l'intégration d'écoles primaires au sein de collèges et la création de nouveaux regroupements d'écoles. Pour le dire

plus franchement : les économies d'échelle constituent bien l'objectif de l'expérimentation. Mais les DASEN savent bien que les communes sont particulièrement attachées à leur école. Ils ont donc commencé à réfléchir à l'utilisation des bâtiments : pourquoi pas des maisons d'accueil pour les seniors ? De quoi consoler les communes et départements qui auraient pu déplorer d'avoir investi en pure perte !

Bref, contrairement au SNALC qui espérait une politique d'investissement pour améliorer la qualité de notre système éducatif, nos décideurs semblent privilégier la satisfaction de besoins immédiats liés à la courbe démographique.

Le SNALC suivra avec attention les conséquences de cette expérimentation dans les départements concernés.



EXAMENS : TIRER ENFIN LES LEÇONS

Les examens 2026, Baccalauréat et DNB, ont bien eu lieu, dans une dramaturgie parfois tragicomique. Le SNALC fera tout pour que le Ministère en tire les bonnes leçons.

Cela commence par le calendrier ([deux réunions](#) se sont tenues cet été). Pour le SNALC, il doit permettre des ajustements en cas de conditions extrêmes telles que cette année. Prévoir des épreuves uniquement le matin relève du bon sens.

Le SNALC a également demandé que les deux examens se tiennent un peu plus tôt au mois de juin pour donner plus de temps aux correcteurs et se réserver la possibilité de repousser les épreuves en cas de nécessité. En arrière-plan, il s'agit aussi d'éviter que le Ministère finisse par céder à ceux qui promeuvent la disparition des examens nationaux au profit du tout-contrôle continu.



Concernant la valeur des diplômes, le SNALC a rappelé la séquence aussi rocambolesque qu'affligeante au cours de laquelle la tête a annoncé requérir plus de sévérité sur l'orthographe et l'intelligibilité des copies tandis que le corps –d'inspection- a refusé de suivre.

Le Ministère doit aussi tenir compte des nouvelles formes de triche toujours plus sophistiquées : les appareils connectés cachés dans les toilettes ou portés sous forme de lunettes ont été maintes fois évoqués. Certes des chefs de centre ont été équipés d'appareils de détection, ce qui prouve que le phénomène est pris au sérieux. Mais Il faudra aller plus loin car c'est la valeur et la représentativité de nos diplômes qui sont en jeu. Notons au passage que le contrôle continu est encore plus propice à ces nouvelles triches technologiques et qu'il n'est donc pas la panacée présentée par certains.

Enfin, en matière d'image et de représentativité des diplômes, il serait temps que la tête et les différents corps du Ministère se mettent au diapason et agissent dans le bon ordre. Le SNALC est certes favorable à l'organisation d'examens sérieux qui ne mentent pas aux élèves et évaluent réellement leur niveau. Mais, avant d'évaluer avec justesse et exigence, le Ministère doit se donner les moyens d'élever le niveau de connaissance des élèves.

Dans les discussions à venir, le SNALC sera pleinement mobilisé pour que les examens se déroulent dans les meilleures conditions et qu'ils retrouvent toute leur valeur.

IA : AIDE OU BOÎTE DE PANDORE ?

Depuis les premières réflexions autour du Cadre d'usage de l'IA dans l'Éducation nationale, le SNALC réclame que soient clairement distingués trois sujets : l'usage administratif, qui nécessite une réglementation très pointue au regard des données qui sont en jeu, l'usage par les élèves qui doit tous nous interroger, et l'usage par les enseignants.

Le volet administratif a de quoi inquiéter tant on connaît la fragilité de l'Éducation nationale en matière de [cybersécurité](#). C'est pourquoi nous demandons des garanties fortes avant que l'institution se lance à corps perdu dans l'IA.

L'usage par les élèves est clairement problématique. La posture béate confondant progrès technique et progrès humain est de plus en plus rare et Ministère lui-même dénonce la tendance des élèves à utiliser l'IA « pour qu'elle fasse à la place de ». Tout le monde a en effet bien compris que la grande majorité des élèves considèrent l'IA comme un moyen de tricher, plagier ou déléguer le travail à la machine. Or, le risque de ce fonctionnement est évident : former des élèves – donc des futurs citoyens – dénués de connaissances et incapables de réflexion. Perspective inacceptable pour le SNALC.

Enfin, le SNALC a une vision assez simple du cadre d'usage de l'IA par les professeurs : ils doivent pouvoir bénéficier de la formation et des outils idoines s'ils estiment que l'IA peut avoir une plus-value dans leur enseignement. Mais le SNALC ne saurait cautionner une conception du métier qui déléguerait toute recherche et toute réflexion à la machine. Outre la

perte de qualité humaine du travail réalisé, les gains de temps escomptés d'un tel fonctionnement pourraient donner la mauvaise idée aux décideurs d'augmenter les ORS des professeurs, aubaine particulièrement bienvenue dans un contexte de crise d'attractivité du métier. Le SNALC refuse aussi absolument de considérer, comme dans certains documents ministériels, que l'IA constitue une opportunité de faire évoluer la pédagogie des enseignants. Nous connaissons trop bien la tentation de définir voire d'imposer les bonnes pratiques au nom de l'innovation... De même, le SNALC a combattu l'idée de déléguer à l'IA une partie de la correction des examens pour éviter les erreurs potentielles et les décalages de notation.

L'IA ne doit devenir ni un substitut à la pensée ni un moyen d'asseoir un diktat pédagogique ni un instrument de contrôle orwellien.



CE QUE VEUT LE SNALC

Alors que cette année revêtira une importance toute particulière avec la tenue, en décembre, des élections professionnelles, il nous semblait impossible de conclure ce dossier autrement que par une synthèse des revendications du SNALC dans le domaine de la pédagogie. Les revendications majeures que notre syndicat porte en matière de rémunération, de carrière, de santé ou de sécurité au travail figurent dans les pages précédentes. Notre réflexion est axée sur deux pôles : le respect et le sens du métier d'une part ; un enseignement qui élève réellement d'autre part.

Depuis plusieurs années, le SNALC constate deux problèmes majeurs et étroitement liés : **la perte du sens du métier pour les enseignants** et **la défiance croissante de l'institution à l'égard de ses professeurs**. Cette défiance se traduit par la multiplication des contrôles et des prescriptions sur la manière d'enseigner ou d'évaluer. Les programmes sont moins prolixes sur le contenu à enseigner, mais de plus en plus injonctifs sur le « comment faire ». Les projets locaux d'évaluation en constituent un exemple parmi bien d'autres. Elle se manifeste également par la création de dispositifs au sein desquels des experts, qui n'enseignent pas ou plus, viennent expliquer aux professeurs quelle pédagogie ils devraient adopter. Elle apparaît enfin dans les nouveaux référentiels de formation des futurs enseignants où la didactique et la pédagogie prennent une place toujours plus importante au détriment des connaissances disciplinaires.

Pour le SNALC, il est temps de remettre les connaissances au centre et de faire confiance aux professeurs. Ils doivent pouvoir se former aux différentes approches pédagogiques et exercer

leurs choix en tant que professionnels et premiers experts de leur enseignement. Le rôle de la hiérarchie devrait dès lors être clair : leur permettre d'exercer leur métier dans les meilleures conditions et non se substituer à eux en prétendant savoir mieux qu'eux comment enseigner.

Pour que le métier retrouve son sens et que les élèves disposent d'un enseignement de qualité, chaque discipline doit prendre toute sa place et disposer de programmes clairs sur les connaissances à acquérir. Cela suppose notamment que les options comme les langues anciennes bénéficient de véritables horaires, que la technologie soit enseignée à tous les niveaux et que les effectifs permettent réellement d'accompagner les élèves.



Enfin, pour une École qui élève et qui conforte la professionnalité de ses « hussards noirs », il faut faire rimer bienveillance avec exigence.

Avant de multiplier les annonces à grand renfort de fanfare et trompettes sur les examens et parallèlement au travail nécessaire sur les programmes et les effectifs, il faut s'attaquer au traitement de la difficulté et de l'échec scolaire. Nous ne pouvons pas nous satisfaire d'un système dans lequel des élèves traversent leur scolarité jusqu'au baccalauréat avec des lacunes parfois abyssales en matière de compréhension, de connaissances et de réflexion.

C'est pourquoi le SNALC continuera de pousser le Ministère à engager une

réflexion refusant l'assimilation systématique de toute forme d'exigence à un risque de tri social. Laisser des élèves en grande difficulté s'engager dans l'enseignement supérieur sans leur avoir donné en amont le temps, les moyens et les conditions nécessaires pour progresser, n'est pas acceptable pour le SNALC.



PREMIER DEGRÉ : IL Y A URGENCE

Par Christophe GRUSON, secrétaire national du SNALC chargé du premier degré

Qu'il est difficile, et même douloureux, pour un professeur des écoles de voir son métier se dégrader année après année. Les PE ne sont pas de simples « ressources humaines » à administrer, ni des variables d'ajustement budgétaire. Ce sont des professionnels engagés, qualifiés, exigeants, qui tiennent l'École à bout de bras, malgré une institution qui, trop souvent, les ignore, les rabaisse et les méprise. Le SNALC fait un constat lucide de la situation, sans complaisance et sans faux-semblants.

LA SOUFFRANCE ANCRÉE

La souffrance dans la profession ne date pas d'hier. Mais aujourd'hui, elle s'aggrave à un rythme alarmant. Les arrêts maladie et les accidents du travail se multiplient, les démissions en cours de carrière — autrefois exceptionnelles — deviennent de plus en plus fréquentes, et le métier n'attire plus. Pourtant, du côté de l'institution, aucune prise de conscience perceptible de la gravité de la situation : on continue d'avancer comme si de rien n'était, en entretenant l'illusion du mouvement par une succession de réformes de façade. C'est cette inertie, maquillée en volontarisme, que le SNALC dénonce.

Force est de constater que le métier de professeur des écoles doit être profondément repensé. Cette rentrée 2026, une fois de plus, ne laisse entrevoir aucune avancée pour la profession, bien au contraire. Pour le SNALC, pourtant, il y a urgence à agir.



LE MÉPRIS SALARIAL

Tout d'abord en ce qui concerne les salaires. Le SNALC demande un réel rattrapage salarial de 1 000 € nets par mois pour tous les professeurs des écoles, afin de compenser la perte de

pouvoir d'achat accumulée au fil des années et de s'aligner sur les autres fonctionnaires de catégorie A. Cette reconnaissance financière n'est pas un privilège : elle est le reflet du niveau de

qualification, de l'engagement et des responsabilités que porte chaque professeur au quotidien. À cette revalorisation doivent s'ajouter les heures supplémentaires effectives jusqu'ici non payées, car le professeur des écoles est sollicité bien au-delà de

ses obligations réglementaires de service pour des réunions, formations, concertations ou autres heures invisibles, etc. Ce temps représente une charge de travail supplémentaire réelle pour les équipes pédagogiques.

LA NÉGATION DES BESOINS

Au-delà de la rémunération, ce sont les conditions de travail au quotidien qui doivent évoluer en profondeur. Le SNALC appelle à un allègement réel et durable des tâches administratives chronophages, dont la multiplication a progressivement empiété sur le temps consacré à l'enseignement. Le SNALC réclame également une stabilité des programmes : les enseignants ont besoin de visibilité et de continuité pour exercer leur métier avec sérénité, sans avoir à s'adapter constamment à de nouvelles orientations ministérielles.

En ce qui concerne les conditions d'apprentissage dans les classes, le

SNALC demande un plafonnement à 22 élèves par classe dans les classes non dédoublées. Accueillir des effectifs trop importants nuit directement à la qualité de l'enseignement et à la capacité des professeurs à accompagner chaque élève selon ses besoins.

Cette mesure est également liée à la question de l'inclusion scolaire : si elle constitue un objectif légitime, elle doit s'accompagner de moyens humains à la hauteur. Le SNALC demande une prise en compte réelle de la charge que peuvent représenter des élèves en situation de handicap dans le calcul des effectifs, ainsi qu'un renforcement significatif des RASED et des structures spécialisées. En parallèle, il défend un accès facilité aux parcours de formation professionnelle, avec un plus grand nombre de congés de formation accordés, et davantage de transparence dans toutes les procédures — temps partiels, détachements et mutations...



LA PROTECTION EN DÉFAUT

La question de la protection des personnels est tout aussi fondamentale. Les professeurs doivent pouvoir compter sur le soutien effectif et bienveillant de leur institution en cas de conflit avec des familles ou des tiers. Cela implique un appui clair de la hiérarchie, un accompagnement juridique garanti pour les enseignants en difficulté et des écoles mieux sécurisées. Le directeur d'école ne peut endosser à lui seul toutes les responsabilités. À cet égard, le SNALC demande la création de postes d'aide à la direction dans les écoles. De plus, le stress lié, entre autres, aux situations conflictuelles de plus en plus nombreuses exige un suivi médical

sérieux, complètement inexistant dans l'Éducation nationale. Le SNALC souhaite la mise en place d'un suivi médical régulier, accessible sur le temps de travail, ainsi qu'un renforcement concret de la prévention de l'épuisement professionnel, qui touche un nombre grandissant d'enseignants du premier degré.



LE DÉNI DE PÉNIBILITÉ

Sur la question des rythmes scolaires, il est temps d'arrêter de tergiverser sur le sujet quand l'immense majorité des professeurs des écoles plébiscite la semaine de 4 jours et que 95 % des écoles fonctionnent effectivement sur quatre jours. Le SNALC propose d'établir la semaine de quatre jours comme norme nationale, la semaine de quatre jours et demi devant demeurer une organisation dérogatoire et non la règle. Les vacances scolaires, qui

constituent un équilibre indispensable pour les élèves comme pour les enseignants, doivent être pleinement préservées. Le SNALC demande par ailleurs la reconnaissance officielle de la pénibilité du métier de professeur des écoles dans la détermination de l'âge de départ à la retraite. Enseigner, c'est exercer une profession exigeante, physiquement et émotionnellement, et cette réalité doit être prise en compte.

En cette rentrée 2026, le SNALC dénonce, plus que jamais, le manque criant de reconnaissance, de confiance et de protection dont souffre le métier de professeur des écoles. Les enseignants sont au cœur du système éducatif et jouent un rôle déterminant dans la formation des générations futures. Le SNALC porte des revendications fortes avec le souci constant de défendre une école de qualité, exigeante et équitable, au service de tous.

AESH, AED ET AUTRES CONTRACTUELS : DÉTRESSE DE PERSONNELS HYPER-MÉPRISÉS...

Par Danielle ARNAUD, secrétaire nationale du SNALC chargée des personnels contractuels

Pour les AESH, AED, contractuels enseignants, CPE, Psy-EN, administratifs ..., on retiendra de l'année scolaire 2025/2026 des marques de mépris inouïes de la part de l'institution à leur égard !

RÉMUNÉRATION : UNE HONTE

En raison de la dernière hausse du SMIC au 1er juin 2026, de très nombreux contractuels perçoivent une indemnité différentielle depuis cette date puisqu'aucun agent public ne peut toucher un traitement brut en dessous du SMIC.



Longtemps réservée aux AED en CDD, le Ministère a dû étendre cette indemnité différentielle SMIC, à partir de juin 2026, aux AED en CDI, à certains AESH (ceux rémunérés à l'échelon 1 ou 2) mais également à des contractuels occupant des emplois de catégorie A, soit des emplois de cadres, tels que les contractuels enseignants, CPE, Psy-EN, voire à certains contractuels administratifs.

Pour le SNALC, rémunérer les contractuels de l'Éducation nationale au SMIC est profondément indigne car sans les qualifications et compétences de ces personnels, l'école se trouverait dans l'incapacité de remplir sa mission de service public d'éducation !

Par ailleurs, comment peut-on qualifier le blocage de la revalorisation indiciaire due depuis le 1er septembre 2025 aux premiers AED CDIsés ? Pour les AED, le fiasco de la CDIsation se double donc d'un fiasco de la revalorisation.

Le SNALC demande de revoir urgemment, nationalement et ambitieusement les grilles indiciaires des AESH, contractuels enseignants, CPE et Psy-EN et d'en élaborer une pour les AED et une pour les contractuels ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé (IATPSS). Il demande également une révision des modalités de revalorisation de ces personnels.

PÔLES D'APPUI À LA SCOLARITÉ (PAS) : UN AFFRONT

Les PAS ont été expérimentés à la rentrée 2024 dans quatre départements puis 500 PAS ont été déployés à la rentrée 2025 à travers le territoire et 1 000 le seront à la rentrée 2026.

Synonymes d'incertitudes et donc de craintes pour tous les personnels de l'Éducation nationale, ces PAS sont d'ores et déjà d'une violence inouïe pour les AESH. En effet, en cette fin d'année scolaire, nombre d'AESH ont reçu un avenant à leur contrat (CDD ou CDI) pour un passage en PAS ne leur laissant pour la plupart qu'un choix entre accepter une zone d'intervention beaucoup plus large (et donc des frais de déplacement et de la fatigue supplémentaires) ou un licenciement en 2026/2027. Comment ne pas voir dans le déploiement de ces PAS à marche forcée - n'ayant toujours pas

d'existence légale - une autre forme de mépris de la part de notre ministère ?

Qu'ils exercent désormais en PAS ou toujours en PIAL, en 2026/2027, le SNALC continuera à veiller au respect des missions et des droits des AESH comme il le fait pour tous les autres contractuels.

Enfin, une réunion consacrée à la présentation du bilan des PAS est programmée le 15 septembre prochain au ministère de l'Éducation nationale. Le SNALC ne manquera pas de confronter ledit bilan à ses propres remontées de terrain.

STATUT DE FONCTIONNAIRE POUR LES AESH : UN RISQUE DE FAUX-SEMBLANT

Depuis mai 2026, des discussions ont été engagées entre le ministère de l'Éducation nationale et les organisations syndicales représentatives, dont le SNALC, pour la création d'un statut de fonctionnaire pour les AESH.



Espérons que les annonces de la Conférence Nationale du Handicap (CNH) du 4 septembre prochain confirmeront la nécessité de fonctionnariser ces personnels.

Quoi qu'il en soit, le SNALC défend sans relâche un statut de fonctionnaire

de catégorie B pour les AESH et cela sans leur imposer de « travailler plus pour gagner plus » et/ou sans créer une nouvelle profession aux missions plus ou moins définies comme envisagé par le Ministère à l'ouverture de ce grand chantier.

De plus, le SNALC rejette la proposition ministérielle de ne permettre qu'à 20 % maximum d'AESH d'accéder au statut de fonctionnaire : une telle limite reviendrait à maintenir la très grande majorité d'entre eux dans la précarité.

CADRES DE GESTION : UNE MESQUINERIE

Le cadre de gestion des contractuels enseignants, CPE et Psy-EN et celui des AESH sont complètement obsolètes puisqu'ils datent respectivement de 2017 et 2019. Quant à celui des contractuels IATPSS publié en août 2025 et celui des AED publié en octobre de la même année, ils ne garantissent en rien un respect des droits de ces personnels.

Tant que les cadres de gestion se limiteront à des préconisations aux rectorats pour mieux traiter ces agents, les améliorations managériales qui pourront en découler ne seront que marginales et le coche d'une réelle sécurisation des métiers et parcours professionnels des contractuels sera loupé.

Pour le SNALC, tous ces cadres de gestion doivent être réécrits dans l'optique de répondre aux revendications des personnels et de protéger immédiatement et significativement leurs conditions d'emploi, de rémunération et de travail !

LAÏCITÉ : L'ÉCOLE A BESOIN DE PLUS DE CLARTÉ ET DE RÉOLUTION

Par Solange DE JESUS, responsable nationale du SNALC chargée des principes et valeurs de la République

Ces dernières années, des coups sévères ont été portés à l'école laïque : assassinats des professeurs Samuel Paty et Dominique Bernard, offensives d'idéologies politico-religieuses, recrudescence du racisme, de l'antisémitisme et des discriminations. Il s'avère donc essentiel d'armer ses premiers défenseurs, à savoir les personnels, sur le plan conceptuel et sur le plan pédagogique. Cela implique une formation solide de ces derniers, notamment des professeurs, qui doit s'accompagner de l'indispensable soutien de l'Institution tout entière et de sanctions d'une grande fermeté envers les auteurs d'atteintes à la laïcité.

Le SNALC y appelle de longue date. Il a toujours salué les avancées institutionnelles en ce sens. Pour autant, celles-ci sont encore insuffisantes : trop souvent, la temporisation tient place de réponse et d'action. Trop souvent, le « pas de vagues » et l'incohérence du discours confortent l'autocensure des enseignants, le sentiment d'impunité des contrevenants, bref : le recul de l'idéal laïque.

[La minute de silence](#) en hommage à Samuel Paty et Dominique Bernard en est une illustration parfaite. Six ans ont passé depuis l'assassinat de Samuel Paty. Les personnels attendent chaque année le « feu vert » de l'Institution qui arrive systématiquement, à peu de choses près, la veille du jour en question. Si l'intention était de démobiliser les équipes éducatives, il n'y aurait pas de meilleure façon de procéder... Pour le SNALC, rien ne

justifie de tels attermoissements : ils mettent les collègues en difficulté et maintiennent de nombreux élèves dans l'ignorance des faits. C'est pourquoi le SNALC demande que la minute de silence soit définitivement institutionnalisée et non plus dépendante de l'imprimatur des ministres successifs.

Par son action, le SNALC n'a de cesse de combler les déficits de l'Éducation nationale : dans ses nombreux congrès dédiés à la laïcité, il outille les collègues dans les domaines juridique et pédagogique. Il œuvre aussi sans relâche pour les aider à mieux faire comprendre et respecter la loi de 2004.



POUR UN CADRAGE THERMIQUE DES PRATIQUES PHYSIQUES SCOLAIRES

Par Laurent BONNIN, secrétaire national du SNALC chargé de l'EPS

Le SNALC souhaite que le gouvernement tire au plus vite les leçons des vagues de canicule que la France a subies au cours du printemps et de l'été 2026.

Jusqu'à présent, aucun texte n'encadre les conditions thermiques des activités physiques scolaires (cours d'EPS et sport scolaire). Or, les enseignants, comme les chefs d'établissement, ne peuvent plus se satisfaire d'un défaut de réponse de l'État sur ces questions qui renvoie systématiquement à leur appréciation les conditions climatiques et les décisions locales pouvant en découler. La question est pourtant simple : au-dessus et en deçà de quelles températures des élèves peuvent-ils pratiquer sans danger des activités sportives ?

Concernant les temps chauds, l'INRS a défini une température limitante : 28°C pour une activité physique. S'agissant des temps froids, les experts s'accordent à dire qu'en dessous de 5°C les risques de blessure deviennent très importants et que sous 0°C les pratiques sportives sont déconseillées pour éviter les bronchospasmes et autres complications. L'ONSES, organisme du ministère, stipule par ailleurs qu'en hiver « en EPS, la température des salles ne soit pas inférieure à 15°C ». Or, les remontées des établissements montrent des gestions très disparates malgré des contextes de pratique identiques, selon

l'humeur ou les intérêts des décideurs locaux.



En été, comme en hiver, en cas de températures extrêmes, face au vide réglementaire, la décision d'arrêter ou de faire pratiquer les élèves incombe inmanquablement aux enseignants (et chefs d'établissement) toujours censés agir « en bon père de famille » (note de service 94-116 du 4/6/1996).

De ce fait, ce sont eux qui portent toute la responsabilité en cas d'activité et d'incident, comme en cas de non-pratique, qui se verrait contestée. Ils restent seuls à devoir rendre des comptes.

Cette décharge de l'État sur le dos des acteurs de terrain n'est plus admissible. Dès cette rentrée, le SNALC demande que soit enfin établi un cadre réglementaire précis autorisant ou pas les pratiques physiques des élèves selon des seuils de températures clairs, été comme hiver !

BIATSS EN 2026 : UNE DÉGRADATION QUI SE POURSUIT

Par Lucien BARBOLOSI, secrétaire national du SNALC chargé des personnels BIATSS

DES RÉMUNÉRATIONS TOUJOURS PLUS PROCHES DU SMIC

Depuis le 1er juillet 2026, le montant du SMIC est de 1 867,02 €.

Cela a pour conséquence de placer les 10 premiers échelons du premier grade des ADJAENES (mais aussi des ATRF et des magasiniers de bibliothèques) à une rémunération inférieure au SMIC, ainsi que les 7 premiers échelons du grade d'avancement et les 3 premiers du C3 !

Les collègues concernés perçoivent donc une indemnité compensatrice, de 11,13 € à 65,28 € selon l'indice, afin d'atteindre le montant du SMIC. Cela a pour conséquence, par exemple, de rémunérer les 10 premiers échelons du grade C1 sur cette base et donc de les priver de toute évolution salariale lors d'un changement d'échelon, et ce pendant 19 ans !

Les premiers échelons de la catégorie B (SAENES, TRF et BIBAS) sont également impactés, ainsi que le

premier échelon des ASI, qui sont pourtant des agents de catégorie A ! Le traitement réservé à ces agents est proprement scandaleux.

Le SNALC renouvelle sa demande de reconstruction de la carrière des personnels des catégories C et B. Rien ne s'oppose à ce que leurs grilles indiciaires soient reconstruites avec seulement deux grades, comme cela a été fait pour les ASSAE ou les INFENES, de manière à placer significativement et durablement leurs rémunérations bien au-delà du salaire minimum.



IFSE ET PROMOTIONS : AUCUNE AMÉLIORATION POUR LA MAJORITÉ DES PERSONNELS

Pour l'année 2026, il n'y a pas eu de revalorisation des montants de l'IFSE.

Celle de 2025, déjà indécente, n'avait concerné que les ATRF et les

ADJAENES, excluant tous les autres corps.

C'est inacceptable pour le SNALC, dans cette période de gel du point d'indice et de smicardisation d'un très grand nombre de collègues.

De plus, en plein cœur de l'été 2025, alors que nos personnels administratifs profitaient de vacances bien méritées, l'arrêté du 29 juillet 2025 a été publié au JORF du 15 août. Il a fixé les taux de

promotion permettant de déterminer le nombre maximal d'avancements de grade pouvant être prononcés au titre de l'année 2026.

Le SNALC a constaté avec amertume que les rapports promus/promouvables étaient revus à la baisse pour les corps des SAENES et des ADJAENES.

AAE : UNE AVANCÉE IMPORTANTE, MAIS INSUFFISANTE

La seule « bonne nouvelle » de cette année concerne les AAE. En effet, depuis sa création, le troisième grade du corps des AAE est un GRAF (grade à accès fonctionnel), contingenté à 10 % de l'effectif global du corps.

Le SNALC, avec d'autres organisations syndicales, n'a cessé de réclamer depuis des années le passage à un rapport promus/promouvables permettant l'augmentation significative du nombre de promotions et l'accès de tous les AAE, quelles que soient les fonctions qu'ils occupent.

Le SNALC salue donc la publication du décret n° 2026-388 du 19 mai 2026, publié au JORF du 21 mai, modifiant le statut des AAE en ce sens à compter de la campagne 2027. C'est bien sûr une avancée très importante, mais insuffisante.

Le SNALC revendique la linéarisation de l'ES, transformé en septième échelon, attribué à partir de trois ans d'ancienneté dans le sixième échelon. C'est seulement à cette condition que la promotion à la hors classe aura un sens.



LA FIN DU PLAN DE REQUALIFICATION DE LA FILIÈRE ADMINISTRATIVE

L'année 2026 marque la fin du plan de requalification de la filière administrative.

Le SNALC se félicite d'avoir signé le relevé de décisions du 10 septembre 2021, car il a produit des avancées

notables. Toutefois, il s'inquiète pour les années à venir et souhaite l'ouverture, dès que possible, de

discussions permettant l'élaboration d'un nouvel accord couvrant la période

2027-2031, car il reste encore beaucoup à faire.

DES EFFECTIFS INSUFFISANTS ET DES REDÉPLOIEMENTS INACCEPTABLES

En ce qui concerne les effectifs, le renfort de 100 postes alloués au programme 214 (services académiques) ne représente qu'une goutte d'eau.

Ils sont affectés aux missions de contrôle académique des établissements d'enseignement privé, à la mise en œuvre de la réforme de la formation initiale des professeurs et à l'amélioration des systèmes d'information RH (SIRH).

En revanche, rien n'est prévu pour le programme 141 et les EPLE. Le SNALC demande des créations de postes à hauteur des besoins et qu'il soit mis fin aux redéploiements qui déshabillent certaines académies « surdotées » pour en renforcer d'autres.

De même, en 2026, les transferts de postes d'ITRF de la filière informatique, des académies vers le national, se sont poursuivis, plaçant nombre d'académies en grande difficulté.



SANTÉ ET SOCIAL : DES ENGAGEMENTS TOUJOURS EN ATTENTE

Pour les personnels de la filière santé et sociale, l'année 2026 n'a pas été meilleure que pour les administratifs ou les ITRF.

Les principaux textes prévus à la suite des assises de la santé scolaire du printemps 2025 ne sont toujours pas publiés, et les dernières discussions avec les organisations syndicales, prévues avant leur parution, ont été reportées... peut-être à la rentrée.

Les médecins attendent toujours la revalorisation évoquée pour la première fois en groupe de travail ministériel au mois de mai 2024. Non, ce n'est pas une erreur de date ! Saluons tout de même la création de 100 postes d'INFENES et de 100 postes d'ASS.

Si l'on fait le bilan de cette année, on peut dire qu'elle n'aura rien apporté de bon aux personnels BIATSS. C'est la pire que l'on ait connue dans la décennie.

Pour une information complète, visitez **notre site** :

snalc.fr

Tous nos **contacts** sont sur

snalc.fr/contact



**POUR UN
MEILLEUR
TRAITEMENT**

**Je vote SNALC
je fais voter SNALC**

Élections professionnelles
du 3 au 10 décembre 2026