

L'urgence salariale
est là, maintenant,
pas après l'élection
présidentielle !

le Dossier L'éclairage d'A&I UNSA sur les secrétaires administratifs



MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUILLET	AOÛT
1 M		1 V Fête Travail	1 L	1 M	1 S
2 J	14	2 S	2 M	2 J	2 D
3 V		3 D	3 M	3 V	3 L
4 S	10	4 L	4 J	4 S	4 M
5 D Pâques		5 M	5 V	5 D	5 M
6 L Lundi de Pâques		6 M	6 S	6 L	6 J

Calendrier 2026 des payes et pensions

JANVIER

28	Mercredi	S05
29	Jeudi	S05

JUILLET

29	Mercredi	S31
30	Jeudi	S31

FÉVRIER

25	Mercredi	S09
26	Jeudi	S09

AOÛT

27	Jeudi	S35
28	Vendredi	S35

MARS

27	Vendredi	S13
28	Lundi 30	S13

SEPTEMBRE

28	Lundi	S40
29	Mardi	S40

AVRIL

28	Mardi	S18
29	Mercredi	S18

OCTOBRE

28	Mercredi	S44
29	Jeudi	S44

MAI

27	Mercredi	S22
28	Jeudi	S22

NOVEMBRE

26	Jeudi	S48
27	Vendredi	S48

JUIN

26	Vendredi	S26
29	Lundi	S27

DÉCEMBRE

22	Mardi	S52
23	Mercredi	S52

Selon les établissements bancaires,
le versement effectif peut varier d'une journée.

Vie des Académies

- 4 La Guyane, une académie en croissance démographique mais en déficit chronique de moyens administratifs

Fonction publique

- 5 Les mobilités au sein de nos ministères

Établissements scolaires

- 6 Le secrétaire général d'EPL : un acteur majeur de la transition écologique et de l'EPL de demain

Services

- 8 Un nouvel élan pour le réseau Services **A&i UNSA**

la Fiche Pratique

- 9 L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE ANNUELLE

la QVCT

- 10 SAISIR LE RSST

le Dossier

- 12 L'éclairage d'**A&i UNSA** sur les secrétaires administratifs

Jeunesse et Sports

- 15 Vigilance syndicale face à un recentrage inquiétant

Action sociale

- 16 Droits à congés annuels après maternité : fin d'une injustice

Universités

- 18 Quand le ministre de l'ESR fait du Victor Hugo en minimisant les difficultés des universités

CROUS

- 19 Budget 2026 : faire plus avec moins, jusqu'à quand ?

Hors-de-France

- 20 Les exigences d'**A&i UNSA** face à la réforme douloureuse de l'AEFE

Retraitées et Retraités

- 21 Que font les seniors à la retraite ?

INSPIRATION[S]

- 22 À pas feutrés vers l'inconnu...

Adhésion et Contacts

- 23 Adhésion en ligne et Contacts académiques

La smicardisation de la Fonction publique : ça suffit !

Au 1er janvier 2026, le Salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) a été revalorisé à 1823,03 € bruts mensuels. Cette hausse, conséquence directe de l'inflation, révèle une nouvelle fois l'impasse dans laquelle l'État employeur enferme ses propres agents.

Le SMIC dépasse désormais de 5 points l'indice minimum de traitement de la fonction publique fixé à 366, contraignant le gouvernement à recourir, pour la deuxième année consécutive, à l'indemnité différentielle. Un artifice comptable qui ne règle rien et masque l'absence totale de politique salariale ambitieuse.

Jamais l'écart entre le SMIC, équivalent aujourd'hui à l'indice 371 et les débuts de carrière n'a été aussi faible. La catégorie C commence en dessous du SMIC, la catégorie B le frôle à peine, et la catégorie A n'est plus qu'à 24 points. Ce tassement inédit des grilles indiciaires efface les qualifications, nie l'expérience et dévalorise l'engagement des agents publics.

Dans un contexte de gel persistant de la valeur du point d'indice et de suspension de la Garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA), la perte de pouvoir d'achat s'aggrave d'année en année. Sans les primes et le régime indemnitaire, une majorité d'agents serait aujourd'hui rémunérée à peine au-dessus du minimum légal, malgré des missions toujours plus lourdes et des conditions de travail dégradées.

Cette situation est inacceptable. Elle traduit un mépris profond pour les agents publics et pour le service public qu'ils font vivre au quotidien. Elle frappe tout particulièrement les femmes, majoritaires dans la filière administrative, premières victimes de ces politiques d'austérité injustes et répétées.

Face à la « smicardisation » des carrières, une seule réponse est à la hauteur des enjeux : l'ouverture de véritables négociations salariales pour revaloriser les grilles de traitement et en élargir l'amplitude pour les trois catégories de la fonction publique.

L'urgence salariale est là, maintenant, pas après l'élection présidentielle !



Dominique Chassagne
Secrétaire général



La Guyane, une académie en croissance démographique mais en déficit chronique de moyens administratifs

En janvier 1997 est créée l'académie de Guyane à la suite du mouvement de très grande ampleur des lycéens de novembre 1996. Cette création résulte de la scission avec l'académie des Antilles-Guyane. L'inspection académique devient un rectorat, mais sans aucun moyen en personnel, ni redéploiement et accompagnement.

En novembre 1999, les personnels administratifs se mettent en grève pour réclamer des moyens.

Une mission ministérielle mandatée pour l'évaluation des besoins avait alors conclu à la nécessité de doter l'académie de 200 postes supplémentaires afin d'assurer son bon fonctionnement. Malheureusement, les postes accordés dans les négociations n'ont été attribués que très partiellement, 52 postes en 2002.

Cette insuffisance de moyens rendait déjà complexe la réalisation des missions face à la constante augmentation du nombre d'établissements scolaires et de la charge de travail dans les services.

En septembre 2009, les personnels se mobilisèrent à nouveaux pour empêcher les suppressions de postes imposées par le ministère de l'Éducation nationale, dans le cadre de la révision générale des politiques publiques.

Une intersyndicale s'est alors formée avec **A&i UNSA** et a demandé l'annulation de cette décision ainsi que la création de 50 postes administratifs. Face à la situation déjà tendue de l'académie, le ministère recula et annula les suppressions envisagées.

Mais, une nouvelle fois, les accords signés pour obtenir les 50 postes supplémentaires n'ont été que partiellement respectés.

En mars 2017, un mouvement social d'une ampleur inégalée a touché tous les secteurs économiques de la Guyane.

A&i UNSA avait alors participé très activement aux négociations qui ont permis d'obtenir 35 postes administratifs pour les services académiques sur 3 ans.

Cette annonce avait été faite par la ministre de l'Éducation nationale Najat Vallaud-Belkacem dans les médias et mentionnée dans le premier jet des accords. En septembre, 10 postes ont été attribués. Dès 2018, avec le changement de politique gouvernementale et la suppression de postes administratifs, le ministère refusa de doter l'académie des 25 postes restants.

Encore une fois, les personnels administratifs ont été les « dindons de cette mauvaise farce » politique.

La section **A&i UNSA** de Guyane constate et dénonce cette volonté manifeste et assumée de réduire les moyens nécessaires au bon fonctionnement des services administratifs de l'académie.

La Guyane est en constante progression dans sa démographie scolaire. Néanmoins, les moyens administratifs ne suivent pas.

Sans le dévouement et l'investissement sans faille des agents administratifs surmenés et aux conditions de travail dégradées, le système éducatif guyanais ne fonctionnerait pas.

Pour **A&i UNSA**, cette situation discriminante n'a que trop duré. Il est urgent de créer des postes maintenant. Les agents n'ont pas besoin de promesses, mais de moyens !



Eddy Mouriesse
et **Carole Polydore**
Secrétaire et Trésorière
académique de Guyane



Les mobilités au sein de nos ministères

Avoir la possibilité d'envisager sereinement un parcours professionnel, sans changer d'employeur, est un élément déterminant de la qualité de vie et des conditions de travail. Pour mener cela à bien, il est indispensable de construire en amont son projet et son parcours.

Dès lors, il faut s'attacher à connaître les principes qui régissent les mobilités pour lever les obstacles de procédure et s'assurer de faire valoir ses droits, en connaissant les lignes directrices de gestion et les circulaires annuelles sur la mobilité, en étant accompagné par un conseiller syndical **A&I UNSA**.

Les campagnes de mobilités des titulaires doivent permettre d'évoluer sur tout le territoire, au sein de son académie (« intra » et « inter » pour les postes fléchés ou profilés) et entre les académies (« inter »). Cette année encore, nous faisons le bilan d'un mouvement « inter » des SAENES et des AAE insatisfaisant. Il était impossible d'entrer dans certaines académies (plus particulièrement dans les COM), faute de poste. D'autres n'ont offert que des possibilités d'accueil, lesquelles ne permettent pas de se projeter sereinement et nécessitent pour les entrants de participer ensuite au mouvement « intra ». Notre employeur doit offrir suffisamment de possibilités pour encourager et permettre les parcours diversifiés, qu'il dit régulièrement valoriser.

A&I UNSA exige l'organisation prioritaire de campagnes de mobilités inter et intra académiques réellement attractives et offrant de véritables opportunités avec en priorité l'affichage de postes fléchés. Pour les ADJAENES également, les possibilités sont insuffisantes à l'issue des résultats des mouvements « intra ».

Lors de ces mouvements, il est indispensable d'élaborer une stratégie dans la formulation des vœux. Les équipes d'**A&I UNSA** accompagnent et conseillent les adhérents tout au long des opérations de mobilité. En amont les conseillers syndicaux peuvent s'assurer que la demande est formulée au mieux, que les priorités légales et les autres critères sont bien saisis.

Pour autant, **A&I UNSA** milite pour le rétablissement de la compétence mobilité au sein des CAP afin de redonner de la clarté et du sens aux opérations de mouvement.

En parallèle, le nombre de postes offerts à la mobilité au fil de l'eau augmente, sur les plateformes dédiées : > choisir.leservicepublic.gouv.fr ou > recrutement.education.gouv.fr Actuellement, cette procédure peut offrir aux collègues non titulaires une perspective d'évolution et de mobilité puisqu'ils ne peuvent pas participer aux mouvements. C'est aussi le moyen, pour les titulaires, d'accéder à des académies qui ne proposent pas ou peu de postes aux mouvements. Mais elle ne permet pas une prise en compte satisfaisante des priorités légales et elle ne concerne que très peu les ADJAENES.

A&I UNSA revendique une mobilité choisie, respectueuse des priorités légales.

Les personnels de la filière administrative doivent avoir la possibilité, réelle, d'évoluer sur plusieurs postes et de construire leur parcours professionnel, selon leurs aspirations et leurs souhaits, sur tout le territoire.



Aurore Simon
Secrétaire nationale
Droits et statuts des personnels,
EPLÉ



Le secrétaire général d'EPLÉ : un acteur majeur de la transition écologique et de l'EPLÉ de demain

Le 28 juillet 2023, une lettre de la DGRH informait les recteurs d'académie du contenu du nouveau métier de Secrétaire général d'EPLÉ.

A&I UNSA s'est battu, et a obtenu une reconnaissance de l'entière et de la complexité du métier de Secrétaire général au travers de la réécriture de sa fiche métier.

La compétence sociale et environnementale

Même si son nouveau contenu n'a pas vraiment ému nos employeurs et la plupart de nos supérieurs hiérarchiques directs, cette fiche métier nous place en particulier en position de « *coordonner la compétence sociale et environnementale de l'EPLÉ* ».

L'avenir est incertain pour le réseau des EPLE. La triple conjoncture de la baisse démographique de masse, de l'inadaptation de certains établissements aux besoins de l'élève, et de la prise en compte indispensable des aléas climatiques va probablement bouleverser à moyen terme, l'offre de formation et sa structuration.

Deux possibilités s'offrent à nous :

- Soit on fait le constat de l'inéluctable : faute d'élèves, des établissements vont devoir fermer, d'autres se regrouper pour atteindre une taille critique de fonctionnement.

Des établissements vieillissants, qui n'offrent parfois plus les conditions nécessaires à l'élève en termes de sécurité, d'espaces de vie en dehors de la classe, ou de bien-être, fermeront, parce que l'investissement nécessaire à leur modernisation n'est plus envisageable avec la diminution des moyens des collectivités. Enfin et surtout, la crise climatique est bien là.

Dans 5 ans, ce sera un lieu commun que de ne plus pouvoir assurer la mission de Service Public d'Éducation là où il fera trop chaud, trop froid, là où on ne pourra plus accéder l'hiver, là où il y aura des tempêtes récurrentes, là où nous aurons les pieds dans l'eau une bonne partie de l'année.

- Soit on fait le pari d'un avenir possible. Notre position au sein de l'établissement nous place comme acteur tout désigné pour accompagner ces changements. Nous sommes les mieux placés, et probablement les seuls, à nous intéresser au tout, et à avoir une vision de nos établissements qui dépasse les seuls besoins du face à face pédagogique et des enseignants. Plus que quiconque, nous avons une influence réelle sur la qualité de la vie des élèves dans l'établissement, et de la satisfaction de leurs besoins réels.

Cette compétence, sociétale et environnementale, nous est reconnue dans notre fiche métier.

Nos établissements sont placés au cœur de territoires qui ont chacun leurs spécificités. Nous sommes acteurs de la construction d'un environnement protecteur et sécurisé. L'une de nos missions est bien d'anticiper les besoins en travaux, de les négocier avec la collectivité, de les impulser et de suivre leur réalisation.

Notre quotidien nous met bien en responsabilité au quotidien, avec les agents, de préparer des locaux, de les maintenir en état de fonctionnement et en sécurité. Ce travail, indispensable à la réussite des élèves, est l'une des clés d'un climat scolaire apaisé.

Le Secrétaire général au cœur de l'EPLÉ de demain

Sur la question de l'évolution des EPLE pour mieux répondre aux besoins des élèves, nous sommes pratiquement les seuls à appréhender les enjeux sociétaux et environnementaux de nos établissements, communautés de vie.

Sur la question du bien manger et du bien nourrir, sur les questions de la qualité d'approvisionnement, des circuits courts, de la consommation raisonnée, des liens avec les tissus locaux agro-alimentaires, nous sommes en première ligne. Sur la question de la maîtrise des consommations d'énergie, nous sommes en première ligne. Sur les choix de l'éclairage en LED, de l'utilisation de feutres, de peinture ou de mobiliers sans perturbateurs endocriniens, nous agissons directement sur la santé de nos usagers.

Sur le choix de nos méthodes de nettoyage, et en particulier en adoptant la méthode de nettoyage par imprégnation, nous limitons la consommation en eau et en produits chimiques. Nous agissons là aussi directement sur la santé de nos usagers.

Sur les aléas climatiques, et la transition écologique, nous sommes des acteurs de premier plan. Prendre conscience des faiblesses de nos structures, pour les adapter, entre dans notre champ de compétences. Faudra-t-il modifier les locaux, les circulations, créer des espaces végétalisés et des zones de circulation naturelle de l'air, les protéger mieux du soleil ou du froid ? Nous devons être force de proposition ou d'action auprès de nos usagers, mais aussi auprès de nos collectivités.

Être force de proposition face aux défis environnementaux

S'agit-il de lutter contre les tempêtes, ou les inondations, contre la montée des eaux dans les nappes phréatiques qui pourrait endommager nos réseaux d'eau pluviales ou usées ?

Nous pouvons agir. Il faudra, et c'est peut-être le point le plus difficile, convaincre que la continuité du Service Public d'Éducation passera peut-être par l'impossibilité d'utiliser ponctuellement nos locaux. Il faudra travailler à permettre le fonctionnement hybride, ou à distance, permettre aux enseignants ou aux élèves de travailler en dehors des établissements. Pour cela, il faudra réfléchir à l'adaptation des locaux, à l'utilisation de matériels spécifiques permettant l'enseignement à distance.

La crise COVID nous a bien montré à quel point nous étions totalement en incapacité de poursuivre aujourd'hui la mission du Service Public d'Éducation en dehors de nos murs.

Coordonner la compétence sociale et environnementale de l'EPLE, c'est probablement agir pour continuer à exister demain. Là où il y aura des locaux réellement adaptés aux besoins de nos usagers, et particulièrement de nos élèves, là où les établissements répondront le mieux à la nécessité de continuité du Service Public d'Éducation face aux contraintes climatiques, il y aura maintien du réseau des établissements.

Notre syndicat A&I UNSA porte la voix des administratifs des EPLE auprès de nos employeurs et des collectivités. Là où nous serons considérés comme utiles, nous continuerons à exister.

Et pour A&I UNSA aucun doute : nous sommes indispensables à la réussite des élèves, et nous continuerons à exister, parce que notre métier a du sens !



Isabelle Deruy-Bernard
Secrétaire nationale
Établissements scolaires





Un nouvel élan pour le réseau Services A&I UNSA

Depuis le mois de juin et le congrès **A&I UNSA** de Lyon, j'ai le plaisir d'animer le réseau Services et de prendre la suite de Virginie Brun en tant que secrétaire nationale en charge des services ministériels et déconcentrés.

Mon objectif est de poursuivre le travail engagé tout en donnant une nouvelle impulsion collective, toujours fondée sur la coopération, l'échange et la visibilité de l'ensemble des collègues travaillant dans nos structures.

Pour celles et ceux qui ne me connaissent pas encore, quelques mots de présentation. J'exerce au sein de l'Éducation nationale depuis près de dix-neuf ans.

J'ai débuté ma carrière dans différents EPLE, dans des fonctions variées, avant d'intégrer les services du rectorat en septembre 2018. J'ai également été secrétaire de CHSCT, tant au niveau départemental qu'académique, durant quatre années.

Aujourd'hui, je siége au sein d'un Comité Social Administratif-Services Académiques (CSA-SA) et de sa formation spécialisée, ce qui me permet de suivre de près les conditions de travail des personnels et les évolutions de nos métiers.

Forte de ce parcours, j'ai le souhait d'élargir le réseau et de disposer d'au moins une personne référente **A&I UNSA** dans chaque structure : DSDEN, rectorat, DRAJES, services ministériels et tout autre service concerné. Cette représentativité est essentielle pour obtenir une vision fine et réaliste des situations locales, et pour défendre efficacement les besoins des agents.

Afin de structurer nos actions, des visioconférences seront organisées. Elles auront pour but de prioriser les chantiers du réseau, de partager nos pratiques professionnelles, de mutualiser des outils, et d'évaluer ensemble les besoins émergents. Ces temps d'échange seront aussi l'occasion de construire collectivement nos pistes de travail.

La dernière « visio » a d'ailleurs mis en lumière un constat important : même lorsque des directives ministérielles existent, leur application sur le territoire reste très hétérogène.

Pour mieux connaître ces écarts, nous avons décidé de créer un questionnaire consacré au télétravail, à ses conditions de mise en œuvre, et aux freins locaux identifiés par les collègues. Cet état des lieux national sera un outil précieux pour appuyer nos analyses et proposer des améliorations cohérentes. Il sera transmis à l'ensemble du réseau Services qui pourra le partager.

D'autres thématiques seront développées au fil des remontées qui émergeront lors des prochaines réunions, afin de coller au plus près des réalités du terrain.

Nous pouvons tous être acteur de notre quotidien, n'hésitez pas à nous rejoindre.

Vous souhaitez participer au réseau Services **A&I UNSA** ou simplement en savoir davantage :

CONTACTEZ-NOUS > services@aeti-unsa.org



Jeanne-Lise Zingerlé
Secrétaire nationale
Services ministériels et déconcentrés,
Défense des personnels

L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE ANNUELLE

Pour qui ?

Les titulaires et les non-titulaires recrutés en CDI ou en CDD de plus d'1 an sur un emploi permanent ou sur un contrat de projet, doivent bénéficier d'une évaluation professionnelle annuelle avec compte-rendu.

Pourquoi ?

Il impacte la carrière des personnels administratifs, notamment les modalités d'avancement et de promotion. Il peut être demandé dans le cadre d'une mobilité (autre Ministère, poste profilé...). Il peut être utilisé pour évaluer la part variable de votre régime indemnitaire (CIA). Il peut servir de base pour les non-titulaires qui souhaitent demander un réexamen de leur rémunération. Il vous permet également de démontrer que votre travail était apprécié et valorisé, en cas de conflit.

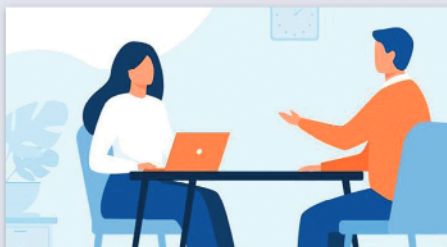
AVANT

15 jours au moins avant la date de l'entretien, vous êtes convoqué, par écrit.

L'envoi doit comporter, en pièce jointe, le modèle de compte rendu de l'entretien professionnel (CREP), ou mentionner le lien internet permettant de le consulter sur le site de l'académie ou de l'établissement.

Quelques conseils pour préparer l'entretien :

- Les objectifs fixés pour cette année : ont-ils été non atteints (préparer le pourquoi), atteints, dépassés ?
- Les missions du poste ont-elles évolué (auquel cas reprendre également votre fiche de poste) ?
- Vous avez contribué différemment à l'activité du service ?
- Vos items d'appréciation générale doivent-ils avancer ?
- Vous avez exercé des fonctions qui vous donnent des acquis supplémentaires (formateur, membre jury, assistant prévention, mandat électif...) ?



PENDANT

L'entretien d'évaluation est individuel, avec votre supérieur hiérarchique direct, chargé de l'organisation du travail et du contrôle de votre activité. Il est suivi d'une seconde partie sur la formation.

La durée n'est pas précisée dans les textes mais elle est généralement de 30 min à 1h.

C'est le moment où on pose des objectifs pour l'année à venir. Ils peuvent être quantitatifs ou qualitatifs. Ils doivent être explicites, bornés dans le temps, atteignables compte-tenu des moyens et de la temporalité, en nombre raisonnable.

Quelques conseils pendant l'entretien :

- Apportez vos notes de préparation pour vous appuyer dessus et ne rien oublier, hiérarchisez ce que vous souhaitez absolument dire et le reste pour pouvoir moduler en fonction des échanges.
- Il s'agit d'un dialogue. Le N+1 peut vous donner lecture de ce qu'il a rédigé en préparation, il peut aussi demander à l'agent de compléter à l'avance des items. Les échanges portent sur le bilan de l'année écoulée et les objectifs pour l'année suivante.
- C'est aussi le moment de parler de votre fiche de poste et de demander à ce qu'elle évolue si nécessaire. Elle doit refléter vos missions réelles, elle peut indiquer quelles activités sont télétravaillables.

APRÈS

Le N+1 transmet, en papier ou via l'application ESTEVE, à l'agent évalué le CREP pour qu'il puisse y formuler ses observations (parfois le N+1 propose à l'agent un brouillon pour qu'il lui indique s'il souhaite des modifications avant de lui notifier officiellement). Puis, le CREP est transmis au N+2 pour prise de connaissance et signature, il peut s'il l'estime nécessaire porter ses propres observations. Enfin, le CREP est à nouveau transmis à l'agent, pour signature.

En cas de désaccord

- L'agent peut formuler un recours hiérarchique dans les 15 jours francs qui suivent la notification pour signature. Si désaccord sur le recours ou absence de réponse dans les 15 jours qui suivent le recours, l'agent peut dans un délai de 1 mois solliciter l'avis de la CAPA compétente pour statuer sur une demande de révision du CREP.
- Le Conseil d'État a précisé, dans un arrêt du 6 mai 2015, que ce recours préalable hiérarchique n'est pas indispensable pour exercer un recours de droit commun devant le tribunal administratif et ne saurait constituer un recours administratif préalable obligatoire à l'exercice d'un recours contentieux (attention aux délais).

Principales références réglementaires :

- Code général de la fonction publique : articles L521-1 à L521-5.
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la FPE (art. 1-3, 1-4).
- Décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État.
- Arrêté du 18 mars 2013 relatif aux modalités d'application à certains fonctionnaires...
- Circulaire n° 2013-080 du 26-4-2013 relatif au Dispositif d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État (BOEN n°22 du 30 mai 2013).



Aurora Simon
Secrétaire nationale
Droits et statuts des personnels, EPLE



SAISIR LE RSST

Un droit fondamental pour protéger la santé, la sécurité et les conditions de travail

Outil réglementaire trop souvent méconnu, le **Registre de Santé et de Sécurité au Travail (RSST)** est pourtant un levier essentiel pour prévenir les risques professionnels et faire entendre la voix des agents.

Une fiche dédiée figure d'ailleurs en annexe des Orientations Stratégiques Ministérielles (OSM), elle est accessible sur le site du ministère, preuve de l'importance de ce dispositif.

Le RSST : un registre réglementaire au service de la prévention

Le RSST est un document obligatoire dans toutes les administrations. Il est mis à la disposition de l'ensemble des personnels afin de leur permettre de consigner toute observation ou suggestion relative à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

Contrairement à une idée reçue, le RSST n'est pas un simple cahier de doléances. C'est un outil structurant de prévention, de dialogue et de traçabilité.

Il permet de signaler un risque, un dysfonctionnement, un incident ou un accident évité de justesse, y compris dans le champ des risques psychosociaux (RPS), mais aussi de proposer des améliorations concrètes.

Pour **A&I UNSA**, le RSST constitue un levier fondamental pour agir collectivement sur les conditions de travail et rappeler à l'employeur ses obligations en matière de prévention.

À quoi sert le RSST ?

Un outil utile à tous

Le RSST bénéficie à l'ensemble des acteurs de la santé et de la sécurité au travail.

Pour les agents, il permet de :

- Signaler une situation anormale ou dangereuse.
- Alerter sans urgence immédiate sur un risque professionnel.
- Formuler des propositions d'amélioration.
- Laisser une trace écrite, officielle et consultable.

Pour l'employeur, il est indispensable pour :

- Identifier les risques réels du terrain.
- Analyser les situations de travail.
- Mettre en œuvre des mesures de prévention adaptées.
- Prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- Alimenter le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) et le PAPRIACT (Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail).

Pour les acteurs de la Prévention, assistant et conseiller de prévention, médecin du travail, F3SCT *Formation spécialisée Santé Sécurité et Conditions de travail*, le RSST constitue une source précieuse d'informations pour orienter les actions et améliorer durablement les conditions de travail.

Un droit pour tous les agents

L'accès au RSST est un droit individuel, sans restriction ni autorisation préalable. Tout agent, titulaire, contractuel ou intervenant, peut y inscrire une observation lorsqu'il l'estime nécessaire.

L'inscription doit être factuelle, précise et objective. Elle peut, si besoin, être complétée par un courrier adressé à la hiérarchie lorsque certaines informations ne doivent pas être partagées publiquement.

Le RSST ne remplace pas les dispositifs d'urgence. En cas de danger grave et imminent, l'agent doit alerter immédiatement sa hiérarchie et utiliser le registre de danger grave et imminent (RDGI).

Qui peut faire un signalement ?

Le RSST est ouvert à l'ensemble des personnels d'un service ou d'un établissement. Lorsque cela est possible, un registre distinct peut également être mis à disposition des usagers.

L'employeur a l'obligation d'organiser un accès simple, confidentiel et sans crainte hiérarchique, que le registre soit papier ou dématérialisé. Le chef de service, responsable de la santé et de la sécurité au travail, doit informer clairement les personnels de l'existence des registres et de leurs usages respectifs.

Comment faire un signalement ?

Toute inscription doit comporter :

- Le nom et le prénom du signalant,
- Une description précise de la situation,
- La date et la signature.

Peuvent notamment être signalés : risques physiques, organisationnels ou psychosociaux, incidents, accidents évités, dysfonctionnements matériels ou organisationnels, ou encore des suggestions d'amélioration.

Le RSST ne doit pas, en revanche, contenir d'éléments diffamatoires ou sans lien avec la santé et la sécurité.

Ne pas rester seul

Un agent peut être accompagné dans sa démarche par un représentant syndical **A&I UNSA**, un assistant ou conseiller de prévention, ou un membre de la F3SCT.

Cet accompagnement permet de qualifier le risque et d'envisager des réponses adaptées.

Quelles suites après un signalement ?

Toute inscription donne lieu à un traitement obligatoire : saisie, visa, suivi et clôture.

Le chef de service doit attester d'avoir pris connaissance, apporter une réponse, assurer un suivi et veiller à la clôture en accord avec le signalant.

Chaque action engagée est tracée et consultable. Les signalements et réponses sont portés à la connaissance de la F3SCT et du comité social d'administration en cas d'absence de formation spécialisée, garantissant transparence et responsabilité.

Même une fiche qui pour l'employeur comporterait une inscription inappropriée devra être traitée, elle pourra toutefois être soustraite du RSST mais en informant préalablement les représentants du personnel de la formation spécialisée et du comité social d'administration.

Le rôle central de la F3SCT

Formation spécialisée Santé Sécurité et Conditions de travail

La formation spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de travail analyse les signalements, formule des recommandations et contribue au programme annuel de prévention.

Pour **A&I UNSA**, elle est un maillon essentiel du dialogue social et de la protection collective des agents.

Conclusion

Le RSST est bien plus qu'une obligation réglementaire : c'est un outil de prévention, de protection et de dialogue social. Chaque inscription compte. Elle rend visibles les difficultés du terrain et contribue à améliorer les conditions de travail.

A&I UNSA encourage tous les agents à s'approprier le RSST.

Un droit qui n'est pas exercé est un droit fragilisé.

Protéger sa santé au travail, c'est aussi protéger celle de tous.



Yves Paporay
Secrétaire national
Jeunesse et sports
QVCT



L'éclairage d'A&I UNSA sur les secrétaires administratifs

Nos collègues SAENES s'interrogent à juste titre sur leur avenir professionnel. A&I UNSA fait de la catégorie B une de ses priorités.

Des SASU aux SAENES : aucune évolution tangible

Le corps des secrétaires administratifs n'a pas bénéficié de réelles mesures de reconnaissance depuis 2009 et le Nouvel espace statutaire (NES).

Le protocole d'accord Parcours professionnels, carrières et rémunérations de 2017 a été une bonne chose pour la Fonction publique, mais sans aucune avancée significative pour la catégorie B.

Actuellement le corps des SAENES s'organise en 3 grades avec 2 recrutements en externe et interne au 1er et 2nd grades. L'accès au 2nd et au 3è grade est possible par tableau d'avancement et examen professionnel.

Au 31 décembre 2025, le 1er grade de la classe normale débute à l'indice 373 (1836,20€ bruts) et se termine au dernier échelon de la classe exceptionnelle à l'indice 592 (2914,29€ bruts). Cela représente une évolution indiciaire de 219 points et une augmentation de traitement de 1078,09€ sur 36 échelons.

A&I UNSA porte un déroulement de carrière plus rapide sur uniquement 2 grades.

A&I UNSA demande une revalorisation significative des grilles indiciaires de la catégorie B et une augmentation des indices plancher et plafond des grades.

Évoluer au sein du corps des SAENES

A&I UNSA revendique une augmentation des ratios de taux de promotion de changement de grade pour le corps des SAENES. Chaque agent doit pouvoir atteindre le dernier échelon de son corps de recrutement.

Pour l'accès à la classe supérieure le taux de promotion a évolué de 9% en 2021 à 18% de 2022 à 2025 pour retomber à 16% en 2026.

Pour l'accès à la classe exceptionnelle le taux de promotion a évolué de 11% en 2021 à 14% de 2022 à 2025 pour retomber à 13% en 2026.

A&I UNSA estime que ces taux ne permettent pas un nombre suffisant de promotions et qu'ils devraient plutôt approcher les 20% afin de renforcer l'attractivité de ce corps.

Au regard de l'évolution des missions et des métiers, A&I UNSA exige la poursuite du repyramidage de la filière administrative où la catégorie B occuperait 50% des emplois au lieu de 37% en 2026. A&I UNSA souhaite faire de la catégorie B la clé de voûte de la filière administrative.

A&I UNSA est favorable à une promotion de grade reposant uniquement sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP). Pour A&I UNSA, il est nécessaire de mieux prendre en compte les missions exercées par les agents dans le contenu des concours et examens professionnels. Il est indispensable d'abandonner toute épreuve écrite lors des examens professionnels et de préférer une admissibilité fondée sur le RAEP.

Des métiers à valoriser

Dans le cadre du relevé de décisions relatif au plan de requalifications pluriannuel de la filière administrative du 10 septembre 2021, **A&I UNSA** a défendu la prise en compte de l'évolution des métiers de la catégorie B.

Au sein des services ministériels et déconcentrés, **A&I UNSA** a mis en avant l'évolution, les enjeux et la complexité des missions pour justifier des requalifications. Sans rentrer dans l'exhaustivité des métiers, il nous paraît pertinent de nous arrêter sur certains d'entre eux.

Les gestionnaires RH ont en charge l'intégralité de la carrière des agents, des changements d'échelon, et avancements de grade au déclenchement de la paie. Il s'agit d'une gestion intégrée avec des outils très anciens (EPP, AGORA...), ou en construction (*RenoirRH*) qui nécessitent une grande technicité.

Les gestionnaires Examens et Concours suivent la totalité du déroulement de leurs portes-feuilles. Les différentes réformes ont considérablement alourdi les tâches de gestion.

Dans les circonscriptions, les requalifications de C en B se sont bien souvent accompagnées de suppressions de postes. Un SAENES gère bien souvent 2 à 3 circonscriptions. La gestion de ces territoires devient de plus en plus complexe avec des moyens de remplacement tendus et des logiciels en évolution.

La filière administrative est très majoritairement positionnée dans les établissements scolaires du second degré. À l'exception des fonctions d'agent comptable, la catégorie B se retrouve dans l'ensemble des missions.

Conformément à la fiche de poste, le secrétaire général relève de la catégorie A.

Pour **A&I UNSA**, là où il perdure des secrétaires généraux d'EPL SAENES, leur requalification en AAE doit être une priorité ministérielle et académique.

Si le plan de requalification a ciblé les assistants de direction, **A&I UNSA** est favorable à une évolution similaire pour les assistants de scolarité et de gestion matérielle et financière.

Le plan de requalification ne recouvre pas le champ de l'Enseignement supérieur et du réseau des œuvres universitaires. **A&I UNSA** se bat depuis 2021 pour l'extension de ce plan. La filière administrative de l'AENES est unique et non fractionnable.

On assiste depuis des années à de nombreuses transformations de postes d'AENES en ITRF, les présidents avançant qu'il était plus aisé de gérer en direct cette filière technique.

A&I UNSA dénonce cette approche de courte vue et maintient son opposition à ces transformations.

A&I UNSA est favorable à une requalification au sens large des métiers occupés par les adjoints-administratifs dans les domaines similaires de ceux de l'Éducation nationale. Les postes de secrétaires de département, de scolarité, de direction, des ressources humaines, de paie, de gestion financière, relèvent tous de la catégorie B.





> Discussion entre deux SAENES

Entretien par Virginie Brun de Marie-Laure Fougère, SAENES de l'académie d'Orléans-Tours

Malgré cet état des lieux qui reste à améliorer, il est tout de même possible d'avoir un déroulé de carrière intéressant en utilisant tous les leviers existants comme le prouve le témoignage de notre collègue, Marie-Laure Fougère.

Virginie Brun : Comment et quand as-tu intégré la catégorie B de l'Éducation nationale ?

Marie-Laure Fougère : J'étais ADJAENES au CROUS de Bordeaux depuis deux ans lorsque j'ai réussi le concours externe de SASU (appellation de l'époque...) faute d'une ancienneté suffisante pour le passer en interne.

VB : Sur quels types de poste as-tu exercé depuis ?

MLF : Après avoir exercé à la Direction des affaires financières du CROUS, comme adjointe-gestionnaire dans un collège et secrétaire dans un CIO, je suis actuellement responsable de l'antenne financière de l'IUT de Blois, composante de l'université de Tours.

Pouvoir exercer sur des postes différents dans des secteurs variés est une richesse dans notre filière.

VB : Quel intérêt trouves-tu à tes missions ?

MLF : Ayant montré une grande appétence pour les postes à dominante financière dans ma carrière, les missions que j'exerce actuellement en tant que responsable financière me conviennent parfaitement. C'est une chance, je le reconnais ! J'apprécie d'être autonome et de bénéficier d'une grande latitude dans l'organisation de mon travail.

Mon rôle de conseil auprès de l'ensemble des personnels de l'IUT dans des domaines variés comme les marchés publics est d'un grand intérêt.

VB : Quelles évolutions dans les missions as-tu constatées ?

MLF : À l'heure où la simplification administrative est devenue un nouveau « mantra », j'assiste a contrario, à une inflation de procédures à suivre, ce qui augmente le délai de traitement de mes dossiers.

J'ai constaté que nous devons faire preuve d'une grande polyvalence et en même temps être spécialiste dans de nombreux domaines ce qui requiert une technicité accrue.

Par ailleurs nous ne sommes pas considérés comme des cadres alors que nombre d'entre nous encadrons des personnels.

VB : Comment as-tu évolué au sein de ce corps ?

MLF : J'ai passé successivement les examens professionnels de classe supérieure puis exceptionnelle. Je souhaitais progresser plus rapidement sans attendre les changements de grades par tableau d'avancement.

J'ai suivi les préparations aux examens professionnels proposées par mon académie. Celles-ci ayant contribué à ma réussite, j'ai souhaité à mon tour accompagner nos collègues en devenant formatrice à la préparation orale du concours interne de SAENES.

VB : Comment envisages-tu la suite de ta carrière ?

MLF : Dans la suite logique de ma démarche de progression de carrière, je présente ma liste d'aptitude d'attaché et me suis inscrite au concours interne.

J'y vois également un intérêt financier, la grille indiciaire des catégories B ayant connu un tassement continu depuis que je l'ai intégrée.

VB : Merci, Marie-Laure pour cet échange qui éclaire sur nos possibilités de carrière.



Virginie Brun
Secrétaire générale adjointe

A&i
UNSA



Vigilance syndicale face à un recentrage inquiétant

L'UNSA Éducation et A&I UNSA alertent sur une évolution préoccupante du ministère de la Jeunesse et des Sports (J&S).

Plusieurs signaux convergents laissent craindre un renforcement du contrôle au détriment des missions éducatives, d'accompagnement et de proximité historiquement portées par J&S.

Depuis plusieurs semaines, des décisions et orientations interrogent l'avenir du ministère. La remise en avant d'un rapport de l'IGESR de janvier 2025, pourtant fortement contesté par les organisations syndicales, constitue un premier signal d'alerte. Certaines de ses préconisations semblent aujourd'hui se concrétiser.

L'UNSA Éducation et A&I UNSA jugent ce rapport dangereux : il réduit J&S à des fonctions de contrôle, occultant sa dimension éducative, son rôle d'accompagnement des acteurs et sa présence de terrain.

Ces inquiétudes sont renforcées par une nouvelle lettre de mission adressée à l'inspection générale. Axée sur la « transformation » des services, elle donne le sentiment de conclusions en grande partie prédéterminées et d'un renforcement du contrôle au détriment des missions éducatives et de l'expertise métier.

Par ailleurs, les arbitrages de la DGAFP envoient un très mauvais signal aux personnels. Le refus des mesures d'alignement des corps Jeunesse et Sports sur ceux de l'Éducation nationale, pourtant validées, est très préoccupant. Les personnels administratifs doivent également bénéficier pleinement des mesures prévues dans le relevé de décision : revalorisations, requalifications et évolutions de carrière, quel que soit leur lieu d'exercice.

Face à cette situation, l'UNSA Éducation a réuni l'intersyndicale et interrogé la ministre, Marina Ferrari. Celle-ci a affirmé vouloir maintenir Jeunesse & Sports au sein de l'Éducation nationale et défendre le parallélisme des corps. Toutefois, des incertitudes demeurent, sans engagements écrits avant la publication du rapport des inspecteurs généraux.

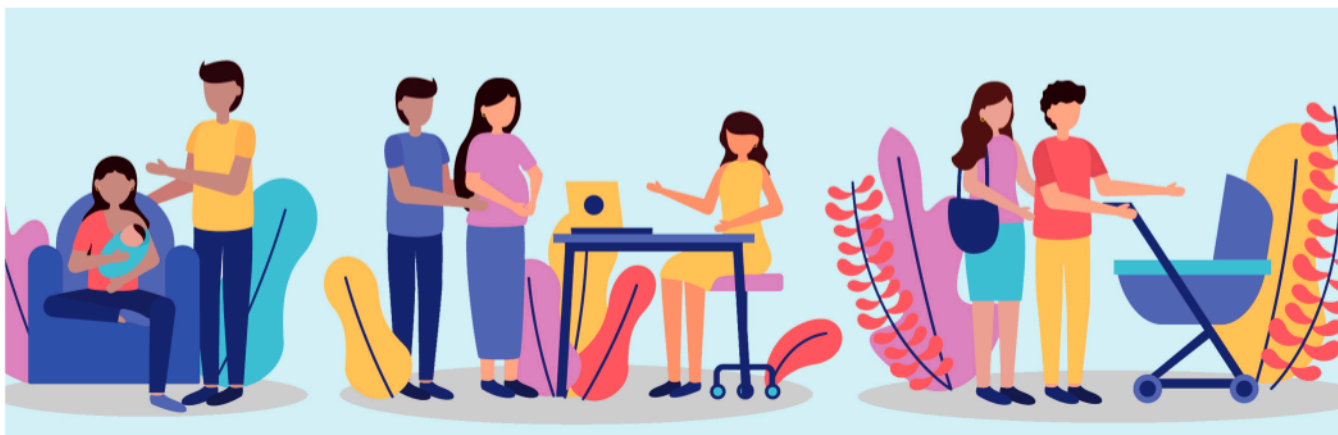
L'UNSA Éducation et l'intersyndicale ont donc engagé une mobilisation forte : communiqués, boycott du CSA ministériel, demandes d'audiences auprès de l'Élysée et de Matignon. Les conseillers de Matignon ont affirmé qu'il n'y aurait ni transfert ni décentralisation. La ministre et ses conseillers se veulent rassurants, tout en attendant les conclusions du rapport.

Pour l'UNSA Éducation et A&I UNSA, ces évolutions font peser une menace réelle sur l'existence d'un ministère J&S éducatif, de terrain et au service de tous.

Seule la vigilance collective et la mobilisation garantiront l'avenir des missions et des personnels.



Yves Paploray
Secrétaire national
Jeunesse et sports, QVCT



Droits à congés annuels après maternité : fin d'une injustice

Enfin, après des années de combat et de revendication portés par **A&I UNSA**, plus aucune femme ne sera lésée lors de son retour de congé de maternité quant à ses droits à congés annuels.

C'est la fin d'une injustice humaine, financière et morale, c'est la victoire des droits des femmes face à une application erronée des textes par notre administration.

C'est l'histoire de L., SAENES, qui travaille en DSDEN depuis plusieurs années.

Lors de sa première grossesse, elle est jeune, crédule, très occupée par l'arrivée de ce premier enfant, et elle fait confiance à l'administration quand celle-ci lui supprime des congés non pris à la reprise de son travail. On lui parle d'une circulaire ministérielle, la circulaire « Gille »⁽¹⁾.

À la naissance de son deuxième enfant, elle s'interroge sur cette perte de congés : c'est quand même étonnant que le fait d'être une femme enceinte, en congé de maternité, soit aussi pénalisant... Mais là encore, elle est bien occupée et elle subit silencieusement une nouvelle fois cette injustice.

En revanche, en septembre 2024, enceinte de son 3ème enfant, elle anticipe bien en amont et sollicite des précisions sur ses droits, auprès de son administration ; son accouchement est prévu dans six mois.

Surtout, depuis quelque temps, **L.** est syndiquée chez **A&I UNSA**. Aussi, lorsque l'administration ne lui adresse aucune réponse claire et officielle, elle contacte une conseillère syndicale **A&I UNSA**. Celle-ci va l'accompagner dans toutes ses démarches et rester en lien avec elle pendant 9 mois (le temps d'une grossesse !).

L. : « Si tu n'avais pas été là, j'aurais laissé tomber depuis longtemps, je n'aurais pas eu le courage d'aller jusqu'au bout ».

Grâce à cet accompagnement **A&I UNSA**, **L.** apprend que, depuis au moins 2015, des jurisprudences de tribunaux administratifs ont annulé des décisions de rectorats ayant supprimé des jours de congés à de jeunes mamans en raison de leur absence liée à un congé de maternité.

Mais, bien que les agentes lésées aient obtenu gain de cause, l'administration s'enferme dans une position inéquitable, non réglementaire et profondément injuste.

« Des jurisprudences de tribunaux administratifs ? Il en faudrait une du Conseil d'État pour qu'on modifie notre règlement intérieur » répond en septembre 2025 un haut responsable d'une académie, oubliant que c'est l'administration qui a accepté ces jugements de première instance sans faire de recours à un niveau de juridiction supérieure.

Un recours au tribunal administratif, c'est long, ça fait peur, et les collègues abandonnent, ce qui arrange bien l'employeur.

Mais cette fois, **L.** est décidée : épaulée par **A&I UNSA** dans ses démarches, elle ira jusqu'au bout !

En avril 2025, elle reçoit une réponse officielle de son employeur : elle perdra encore des congés à son retour de congé de maternité. Aidée par sa représentante syndicale pour la rédaction, elle formule en mai un recours hiérarchique auprès de la ministre de l'Éducation nationale.

⁽¹⁾ Circulaire ministérielle dite « Gille » du 21 janvier 2003 ; elle n'a aucune valeur réglementaire.

Sans réponse dans le délai de 2 mois qui suit, la secrétaire nationale **A&I UNSA** en charge de la défense des personnels prépare une requête devant le tribunal administratif. **L.** la dépose en septembre 2025 (*une requête devant le TA est gratuite et ne nécessite pas d'avocat*).

L. : « Un recours au tribunal, ça me faisait peur, ça me semblait compliqué, j'avais peur des pressions, mais heureusement tu m'as rassurée et accompagnée à chaque étape... ».

Novembre 2025, retournement de situation : **L.** reçoit un nouveau courrier du ministère et de son employeur, qui revient sur la première réponse qu'elle a reçue du rectorat, et qui fait référence à un décret de juin 2025. Elle ne perd plus aucun congé annuel.

Sans les différents recours de **L.**, son employeur serait-il revenu sur sa décision initiale ? On peut fortement en douter.

L. : « Je n'ai pas pu être complètement sereine pendant ma grossesse. C'est une reconnaissance tardive, qui arrive pour ma troisième grossesse, mais essentielle ; si le rectorat ou le ministère m'avaient répondu dans le délai de recours, j'aurais pu passer plus de temps auprès de mon bébé fin août et ne pas avoir à me mettre en arrêt de maladie et perdre une partie de ma rémunération. Merci pour ton accompagnement, je suis très fière de nous, on a fait avancer les droits des femmes dans l'administration ».

N.B. : Tous les faits de cette histoire sont réels.

À retenir sur le plan juridique

- Depuis la mise en place de l'ARTT, et conformément à l'arrêté du 15 janvier 2002, nous disposons de 45 jours de congés annuels, et non de 25 comme dans les autres administrations. Au-delà de 45, ce sont des RTT.
- Le décret du 21 juin 2025⁽²⁾, qui concerne aussi nos collègues contractuels, pose le principe d'un droit limité quant au nombre de jours de congés maximum pouvant être reportés après une absence. Il prévoit une exception : aucune limite de ce nombre si le congé est lié aux responsabilités parentales ou familiales.
- Dans sa réponse à **L.**, le ministère applique cette exception au congé de maternité.
- Plus aucun rectorat ni établissement ne doit appliquer la circulaire « Gille » aux femmes en réduisant leur droit à congés après un congé de maternité.
- Les règlements intérieurs locaux s'appuyant sur la circulaire « Gille » doivent être modifiés sur ce point.

⁽²⁾ Décret n°2025-564 du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la Fonction publique, transposition de différents textes européens relatifs à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants.

*De manière générale, et quelle que soit votre difficulté, ne restez jamais seul, il y a nécessairement dans votre académie des représentants **A&I UNSA** pour vous éclairer sur vos droits, vous conseiller et vous accompagner dans vos démarches.*



Karine Piquet
Chargée de mission
Action sociale

Quand le ministre de L'ESR fait du Victor Hugo en minimisant les difficultés des universités

Lors de son audition au Sénat le 29 octobre 2025, le ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Philippe Baptiste, a suscité une vive indignation en minimisant les difficultés financières des universités par une référence littéraire déplacée : « *Ce n'est pas Zola non plus...* ».

Pour le syndicat A&I UNSA, ces propos sont tout simplement inadmissibles.

Ils ont été très mal accueillis par l'ensemble des personnels, déjà éprouvés par des conditions de travail dégradées et un manque chronique de moyens.



Quand le ministre fait du Victor Hugo à l'Université

A&I UNSA dénonce des paroles qu'« un ministre ne devrait pas dire »

En cherchant à relativiser la situation budgétaire de l'ESR devant les sénateurs, Philippe Baptiste adopte une posture jugée honteuse et irresponsable, alors que défendre le budget de son ministère constitue le minimum attendu d'un membre du gouvernement.

A&I UNSA rappelle la réalité quotidienne des établissements

Plus de 60 % des bâtiments sont dégradés, les outils numériques sont parfois impraticables, les heures complémentaires se multiplient faute de recrutements, et la complexification permanente de textes ministériels entraîne une perte de sens du travail. À cela s'ajoutent la précarisation croissante et le manque de reconnaissance sur un plan financier des personnels administratifs et techniques, qui fragilisent encore le service public.

A&I UNSA s'indigne également des déclarations du ministre qualifiant les établissements et leurs personnels de « nuls » et « à la ramasse »

Cette déclaration, au sujet des résultats aux appels à projets européens et notamment Horizon Europe et l'ERC (Conseil européen de la recherche) est inadmissible.

Ces jugements méprisants ignorent le fait que des personnels, non accompagnés parfois, accomplissent de véritables miracles avec des moyens insuffisants pour maintenir la présence des universités françaises dans les classements internationaux.

Enfin, A&I UNSA dénonce l'absence de prise en compte des contraintes de gestion au quotidien

A&I UNSA dénonce un ministère coupé du dialogue social, dont l'inefficacité a été illustrée par le déploiement chaotique de la protection sociale complémentaire.

A&I UNSA appelle le ministère à honorer ses engagements : le PLF 2026 ne prévoit toujours pas de couvrir intégralement la masse salariale de l'ESR.

Les personnels de l'ESR sont des fonctionnaires et de ce fait, ils sont des agents de l'État soumis au statut de la Fonction publique. C'est en ce sens que leur protection sociale doit être assurée par l'État sans aucune distinction.



Karim Mekhneche
Secrétaire national
Enseignement supérieur
et opérateurs



Budget 2026 : faire plus avec moins, jusqu'à quand ?

Dans un contexte de fortes contraintes budgétaires imposées aux opérateurs de l'État, le budget 2026 des CROUS est présenté comme préservé.

En réalité, il acte une gestion à moyens constants qui empêche toute réponse durable à l'explosion de l'activité, dégrade les conditions de travail et fait peser des risques sur la qualité du service public rendu aux étudiants.

La hausse budgétaire annoncée (+14,5M€ par rapport à 2025 pour les 27 établissements) est strictement mécanique. Elle sert à absorber l'augmentation continue du nombre de repas servis, dont les coûts explosent depuis plusieurs années, ainsi qu'à financer le relèvement du compte d'affectation spéciale pensions. Il s'agit donc d'un simple ajustement destiné à éviter le déséquilibre financier, et non d'un soutien réel à l'activité croissante du réseau.

De plus, le gel du plafond d'emplois interdit toute création de postes, alors même que la charge de travail augmente dans tous les secteurs : restauration, hébergement et action sociale.

Les enjeux sont pourtant majeurs.

Sur le plan social, le maintien de la qualité du service public constitue un défi central, alors que les équipes sont fortement sollicitées. Sur le plan financier, le réseau doit concilier équilibre budgétaire et besoins importants d'investissement, notamment pour la rénovation des résidences et la modernisation des infrastructures de restauration. Sur le plan organisationnel, les tensions liées au gel des effectifs fragilisent la continuité de service et l'attractivité des métiers.

Pour A&I UNSA, le budget 2026 apparaît ainsi comme un budget de stabilisation qui évite la rupture immédiate, mais ne répond en rien aux besoins structurels du réseau.

Il confirme l'urgence de mettre en place des stratégies complémentaires de financement, de réorganisation et d'investissement pour préserver un service public essentiel à la vie étudiante.

Lors du dernier CA du CNOUS, la présidente a clairement indiqué que, si l'ensemble de la charge de travail ne pouvait être absorbé, un travail de priorisation des activités devrait être engagé avec les directions des 27 CROUS.

Cette annonce acte un changement de cap : le réseau n'est plus dans une logique de développement ni de création de nouveaux services.

Pour A&I UNSA, en entérinant une gestion à moyens constants dans un contexte de forte hausse de la demande étudiante et de dégradation des conditions de travail, le budget 2026 prolonge une politique du « faire + avec - ».

Une orientation lourde de conséquences, qui se fait au détriment du service public, des agents qui le font vivre au quotidien et des étudiants qui en dépendent.



Sarah Savignac
Secrétaire nationale
Œuvres universitaires



Les exigences d'A&I UNSA face à la réforme douloureuse de l'AEFE

Un tour de vis budgétaire ; c'est le remède proposé pour faire face au sujet des pensions civiles, au déficit de l'agence pour l'Enseignement français à l'étranger (AEFE) comme à la pression de Bercy. En Juin l'Agence avait communiqué autour d'un déficit record de 70 millions d'euros. Nulle mauvaise gestion mais un poids des pensions civiles des personnels devenu difficilement soutenable en l'état.

Il y aura donc des mises à contribution massives des établissements qui risquent de produire un effet domino sur les établissements déjà fragilisés et sur l'emploi. Le conseil d'administration du 18 décembre a acté la création de nouvelles contributions pour que ce soit les établissements et pas seulement l'Agence qui supportent la facture des pensions.

Une quarantaine de millions d'euros pourraient être encaissée dès la première année. De quoi remettre l'agence à flot, et d'éponger une partie du problème des pensions, mais au prix d'une dizaine d'établissements fragilisés à l'extrême et de tant d'autres mis en difficulté.

Face à la grogne attendue des parents liée à l'augmentation des frais de scolarité, face aux équations budgétaires périlleuses, nous aurons besoin d'actions de solidarité dans les mois qui viennent. Il faudra un cap politique plus clair.

Le politique reste le grand absent de 6 mois d'échange avec le quai d'Orsay qui assure la tutelle de l'AEFE.

Le ministre de l'Éducation nationale ? Juste soucieux de récupérer des ETP parmi les plus de 5000 personnels de l'EN détachés à l'Agence.

Le ministre de l'Europe et des Affaires étrangères ? Occupé ailleurs sur de « grands sujets » de la diplomatie. Comme si la diplomatie scolaire et d'influence n'en était pas un. Comme si 400000 élèves scolarisés à l'étranger ne constituaient pas un contingent suffisant de francophones et francophiles à choyer. Comme si la situation de nos finances publiques provoquait la tétanie politique...

Faisons les comptes

En Juin 2025, le ministre nous avait proposé un projet avorté de relèvement de la participation pour les pensions des

personnels résidents et détachés (PRRD), une contribution qui n'aurait concerné que les seuls établissements conventionnés.

On sent que tout a été fait pour trouver un mode de contribution plus équitable. Les établissements partenaires, les plus privatisés dans leur gestion, seront bel et bien concernés par la nouvelle contribution et c'est heureux. Mais des ajustements sont nécessaires.

A&I UNSA a trois exigences :

- Prévoir des mécanismes de solidarité interne.
- Revoir le périmètre des contributions des établissements à gestion directe (EGD) et conventionnés.
- Protéger l'emploi.

Pour éviter un effet domino majeur et que les déconventionnements d'établissements et les déclassements d'emplois soient nombreux, il n'est pas trop tard pour dire ce que l'on souhaite pour notre réseau demain.

Ce réseau doit être solidaire, uni dans sa diversité, et ses personnels rassurés sur leur avenir. Nous y avons toute notre place dans des fonctions de gestion administrative et financière de haut niveau.

A&I UNSA doit défendre nos collègues et nos emplois, défendre la mobilité à l'interministériel, affirmer haut et fort que la gestion publique dans le respect des valeurs de service public a un sens



Boris Faure
Secrétaire national
Influence, Europe
et International

CONTACTEZ-NOUS
> boris.faure@aeti-uns.org



Que font les seniors à la retraite ?

Le Conseil de l'âge, un des trois conseils du HCFEA (Haut conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge), a adopté un rapport en 2025 sur la participation et la contribution économique, sociale et environnementale des seniors.

Ce rapport qui inspire une démarche de lutte contre l'âgisme revisite les visions sur l'âge et les seniors.

Un temps « off » !

Le « *temps pour soi* » représente 30% du quotidien des personnes retraitées. Les 2/3 de ce temps se déroulent au domicile où la télé occupe une place prépondérante au-delà de 85 ans, l'avancée en âge majorant les activités passives. Le réaménagement de l'emploi du temps est progressif et évolue avec l'âge, d'abord par une réduction du temps d'activités à l'extérieur, puis au détriment du temps dédié aux tâches domestiques, jardinage, bricolage.

Des contributeurs économiques et sociaux majeurs

La garde des petits enfants est une part importante de l'activité des retraités. Plus d'un enfant sur dix de moins de trois ans est gardé à titre principal ou ponctuel par un grand-parent. L'accession à la grand-parentalité est source de bonheur pour la quasi-totalité des grands-parents et la relation grands-parents/petits-enfants un facteur de bien-être général. Les seniors sont aussi souvent des aidants.

La contribution associative reste généralisée bien qu'en baisse depuis la période Covid. L'augmentation du nombre de personnes âgées dans les territoires est un « *or gris* » offrant des opportunités d'activités économiques. L'aide informelle des seniors est valorisée à 1,9% du PIB et la place des seniors sur le marché du travail a augmenté sous l'effet des réformes des retraites.

Les freins au bénévolat

Les seniors bénévoles sont pour la plus plupart des personnes globalement « *en forme* » et diplômées, ce qui engendre une fracture, les non-diplômées ne se sentant pas toujours légitimes pour s'investir.

Les problèmes de santé et la limite d'âge de certains mandats sont des obstacles à l'engagement.

Les retraités sont très sollicités par les associations, les actifs n'étant pas disponibles en journée. L'investissement parfois très important peut s'avérer chronophage et conduire à l'abandon des missions.

Par ailleurs, dans un contexte de baisse du pouvoir d'achat, le coût du carburant et des déplacements pèse lourdement sur les budgets.



Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge

Les préconisations du HCFEA et la lutte contre l'âgisme

- **Limiter les mandats mais supprimer la barrière de l'âge.**
- **Une évolution de la fiscalité pourrait être incitative et contribuer à lever les freins économiques à la participation bénévole et favoriser l'engagement en contrant les gradients sociaux culturels.**

Le Conseil de l'âge a adopté par ailleurs en 2025 des propositions de lutte contre l'âgisme associant des campagnes de communication pour mettre en lumière l'engagement des seniors et montrer qu'ils ne sont pas une charge pour la société. Un juste usage des mots et du vocabulaire pour mieux nommer les personnes âgées est à l'étude.

Le besoin de renforcer la participation sociale des seniors, notamment des personnes moins favorisées, et de concilier les transitions démographiques, numériques et écologiques est mis en exergue. Il invite les pouvoirs publics à des orientations pour valoriser les contributions et créer les conditions d'une société intergénérationnelle.

CONSULTEZ LE RAPPORT DU HCFEA :
> <https://hcfca.gouv.fr>



Joëlle Mourton
Secrétaire nationale
Retraités et retraités

CONTACTEZ-NOUS
> retraites@aeti-unsa.org

À pas feutrés vers l'inconnu...

UNE EXPO PHOTO



« Le mystère des anneaux »

Au large du Cap Corse, à 120 mètres de profondeur, une série de cercles de sable intrigants a captivé le regard du photographe plongeur Laurent Ballesta. Des clichés spectaculaires révèlent une aventure scientifique et humaine hors norme, tout en célébrant la richesse et la fragilité du monde marin. Musée des Confluences à Lyon, jusqu'au 19 avril 2026.

UN ALBUM



« Poussière d'or » Stepan Eicher

Un album studio privilégiant la voix et la guitare plutôt que le rock frénétique des années 1990 des débuts de l'artiste. Des chansons folk qui brillent de reflets délicats.

UN VOYAGE LUDIQUE



« Petits pas sur la Lune »

Un voyage ludique et sensoriel vers la Lune pour les tout petits (2-6 ans) accompagnés de leurs parents. Musée de l'Air et de l'Espace, Le Bourget, jusqu'au 17 mai 2026.

UN FESTIVAL LITTÉRAIRE



« Étonnants Voyageurs »

Un programme riche en rencontres, débats, lectures, cafés littéraires, expositions et spectacles.

Le festival offre l'occasion d'explorer les littératures du monde autour de 250 auteurs venus des cinq continents.

Une manière de vivre et de raconter le monde dans lequel nous vivons.

36^e édition du Festival « Étonnants Voyageurs » à Saint-Malo, du 3 au 25 mai 2026.

UN LIVRE



« Kolkhoze » d'Emmanuel Carrère

« Cette nuit-là, rassemblés tous les trois autour de notre mère, nous avons pour la dernière fois fait kolkhoze ».

Emmanuel Carrère, auteur majeur de la littérature contemporaine, sait évoquer dans ses récits des personnes réelles à la dimension exceptionnelle.

Avec Kolkhoze, il nous parle de sa mère, l'académicienne Hélène Carrère d'Encausse, de son destin exceptionnel, des racines russes et géorgiennes de sa famille. Le récit plonge dans l'histoire tumultueuse du 20^e siècle. La relation maternelle est complexe faite d'amour retenu, de rivalité ou d'incompréhension. Mais au fond le livre reste celui d'un fils qui rend hommage à sa manière à celle qui lui a donné la vie.

P.O.L Éditions, 560 pages, 24 €.



Joëlle Mourton
Secrétaire nationale
Retraitées et retraités



Boris Faure
Secrétaire national
Influence, Europe et international

A&iUNSA mon syndicat

L'action collective au service de chacun·e

Je suis
Entendu·e
Accompagné·e
Défendu·e
Représenté·e
Soutenu·e

A&iUNSA à votre écoute

+ de 800 représentants du personnel partout en France
34 équipes Académiques en métropole et outre-mer,
1 équipe Administrations centrales, 1 équipe Hors-de-France.

Pour quels personnels ?

ADJAENES, SAENES, AAE et emplois fonctionnels
Contractuel·les - Retraités et retraitées.

Où ?

EPLÉ, Services académiques, Universités, CROUS, Jeunesse et Sports,
Administrations centrales, Grands établissements,
Établissements français à l'étranger

Avec qui ?

Sa fédération l'UNSA Éducation et son union l'UNSA.
Et à travers le monde au sein de l'Internationale de l'Éducation (IE)
et du Comité syndical européen de l'Éducation (CSEE).



l'adhésion vous donne droit à :

66%*

Remboursé
en crédit d'impôt
si vous n'êtes pas
imposable

Réduction d'impôt
si vous êtes
imposable

Montants
de cotisation
inchangés
depuis
7ans

Couleur'

Un accès aux
avantages Couleur'
sans supplément
de cotisation

[www.aeti-unsa.org/
Couleur-ce/](http://www.aeti-unsa.org/Couleur-ce/)

* du montant versé sur l'année civile

Adhérez en ligne : www.aeti-unsa.org espace adhésion



CATÉGORIE C		CATÉGORIE B		CATÉGORIE A		- 30 ANS
Contractuel	60	Contractuel	100	Contractuel	150	Si vous avez moins de 30 ans dans l'année scolaire en cours, vous payez -25 % sur les 3 premières années de cotisations à condition d'opter pour le prélèvement automatique
C1-AA	80	SAENES Classe normale	110	AAE	160	
C2-AAP2	100	SAENES Classe supérieure	130	APAE - DdS	230	
C3-AAP1	110	SAENES Classe exceptionnelle	150	Attaché hors classe et emplois fonctionnels	280	
Retraité·e	50	Retraité·e	70	Retraité·e	100	

Mes Contacts locaux :



Retrouvez les coordonnées
de vos secrétaires et **trésoriers académiques**
sur notre site : [www.aeti-unsa.org/
le-reseau-ai/sections-academiques/](http://www.aeti-unsa.org/le-reseau-ai/sections-academiques/)

A&i
UNSA

**AU TRAVAIL, ON
PEUT ÊTRE ARRÊTÉ
POUR UNE GRIPPE,
UNE GASTRO OU
UNE ANGINE,**

**MAIS RIEN DE
SPECIFIQUE POUR
DES DOULEURS
MENSTRUELLES
INVALIDANTES**

Reconnaître médicalement ces douleurs, ce n'est pas fragiliser les femmes : c'est les respecter, les soutenir et adapter le travail à la réalité des corps.



Signez maintenant la pétition pour que la France adopte enfin le congé menstruel.



**VOTRE ALLIÉE
DU QUOTIDIEN**