

**Soyons fiers  
de nos métiers  
exigeons  
le respect !**



**le Dossier**

L'éclairage d'**A&i UNSA**  
sur les **Attachés d'administration de l'État**



# SANTÉ DES ENFANTS ET DES JEUNES

L'URGENCE D'UN PACTE NATIONAL

Bureau  
Santé Scolaire  
FERMÉ



## SIGNEZ LA PÉTITION !



**Vie des académies**

- 4 Académie de La Réunion : stop à l'insécurité des personnels administratifs !

**la Fiche Pratique**

- 5 LA FORMATION CONTINUE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

**Fonction publique**

- 6 Le plan de requalification de la filière administrative 2021-2026, dernière ligne droite

**Établissements scolaires**

- 8 Décentralisation du secrétaire général d'EPL, bis repetita

**Services**

- 10 CSA SA et formation spécialisée : des outils pour agir sur nos conditions de travail

**le Dossier**

- 12 L'éclairage d'A&I UNSA sur les Attachés d'administration de l'État  
14 Entretien avec Ronan Le Corre, AAE de l'académie de Nantes

**Universités**

- 15 Rencontre entre A&I UNSA et le conseiller social du ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace

**la QVCT**

- 16 DE NOMBREUX GROUPES DE TRAVAIL QUELQUES PROGRÈS VISIBLES...

**Hors-de-France**

- 18 Un exercice inédit : A&I UNSA forme les candidat·es à l'AEFE

**Jeunesse et sports**

- 20 A&I UNSA exige l'ouverture d'une négociation collective pour une action sociale équitable

**Retraités et retraités**

- 21 L'émancipation des femmes ou l'égalité en question tout au long de la vie  
22 QUESTIONNAIRE RETRAITÉS ET FUTURS RETRAITÉS

**INSPIRATION[S]**

- 23 Un air d'été

**Adhésion et Contacts**

- 24 Adhésion en ligne et Contacts académiques

# Soyons fiers de nos métiers administratifs, exigeons le respect !

*Il est devenu presque banal d'entendre que la France serait engluée dans ses lourdeurs administratives. À longueur de discours politiques et patronaux, la bureaucratie est érigée en coupable idéal, symbole d'inefficacité et de frein à l'action. Derrière cette rhétorique bien rodée, une réalité est soigneusement passée sous silence : celles et ceux qui font vivre au quotidien le Service public. Dans l'Éducation nationale, la filière administrative regroupe moins de 5% des effectifs pour assurer le fonctionnement d'un système qui accueille autour de 12 millions d'élèves et mobilise 1,2 million d'agents. Oui, moins de 5%. Et pourtant, sans nous, rien ne tient.*

*Notre filière reste encore largement invisible. Invisible aux yeux du grand public, des médias, parfois même de nos collègues enseignants. Massivement féminisée, elle regroupe des agents de toutes catégories, mais demeure moins bien rémunérée que dans d'autres administrations. À cela s'ajoutent un déficit de formation et un manque d'attractivité chronique. Voilà la réalité, loin des caricatures. Et malgré cela ? Malgré les réformes à répétition, l'arrivée de nouveaux outils, les bouleversements liés au numérique et à l'intelligence artificielle, nous tenons. Nous faisons face. Nous nous adaptons, nous innovons, nous assurons la continuité du Service public.*

*Car non, nos métiers, nos fonctions ne s'improvisent pas. Être adjoint administratif, secrétaire administratif, attaché d'administration exige des compétences, de l'expérience, un engagement quotidien. Cela s'apprend, cela se construit. Il est temps de cesser de considérer notre filière comme une variable d'ajustement ou un point de chute par défaut.*

*Nous sommes des professionnels. Des professionnels indispensables. Des acteurs du changement, pas des obstacles. C'est à ce titre qu'A&I UNSA revendique la reconnaissance pleine et entière de nos métiers et de nos qualifications, des perspectives d'évolution claires et attractives, un véritable plan de formation et d'accompagnement tout au long de la carrière et enfin le droit d'être entendus et associés aux transformations qui impactent directement nos missions.*

**Nous refusons d'être les oubliés du système. Sans personnels administratifs, il n'y a pas d'école qui fonctionne. Il est temps de le reconnaître. Il est temps de le répéter. Et surtout, il est temps d'agir !**



Dominique Chassagne  
Secrétaire général



## Académie de La Réunion : stop à l'invisibilité des personnels administratifs !

Auparavant et depuis 1948 vice-rectorat rattaché à l'académie d'Aix-Marseille, l'académie de La Réunion a été créée en 1984. C'est la plus grande académie des DROM avec 889 679 habitants. Le territoire de 2512 km<sup>2</sup> se dessine entre montagnes et plages de sable fin.

Ce cadre idyllique cache des difficultés inhérentes au territoire marqué par un taux de chômage très important, beaucoup d'établissements en Éducation prioritaire et 4 cités éducatives.

L'académie compte 900 personnels administratifs répartis à l'Université, au CROUS, à la DRAJES, au rectorat, dans les CMS et les EPLE. Nous présentons néanmoins un déficit d'ETP comparativement à une académie du territoire national avec le même nombre d'élèves et d'étudiants.

Le relevé de décision signé en 2021 a eu un impact important sur le repyramidage de la filière administrative dans notre académie :

	1 <sup>er</sup> septembre 2020	1 <sup>er</sup> janvier 2026
AAE	18,49%	22,11%
SAENES	20,85%	27,55%
ADJAENES	67,67%	50,34%

Les campagnes de requalification ont permis d'augmenter le nombre de postes ouverts à la liste d'aptitude ainsi que des postes aux lauréats de concours. Ces campagnes nous ont également permis d'innover et **A&i UNSA La Réunion** a obtenu la création de postes de TZR catégorie A SG EPLE et de gestionnaires délégués ou fondés de pouvoir dans toutes les agences comptables.

L'action de la section **A&i UNSA La Réunion** s'articule autour d'un dialogue social fort avec la gouvernance. De multiples demandes d'audience avec le Secrétaire général, un accompagnement systématique des collègues en entretien DRH ou Division des personnels (DPATE), une disponibilité de tous les instants et enfin une réactivité essentielle pour répondre aux questions et attentes de nos syndiqués.

Pour ce faire nous avons formé l'ensemble de notre nouveau bureau académique et nous disposons ainsi de 15 délégués syndicaux qui sont aptes à accompagner et écouter les collègues.

Notre maîtrise des dossiers et notre connaissance pointue du terrain nous permettent une participation active aux différents groupes de travail et instances. Nos diverses interventions ont consolidé notre notoriété et institué un regard respectueux de la gouvernance académique.

**A&i UNSA** est véritablement incontournable dans la mise en place de toute action touchant les personnels administratifs. Nous continuons à accueillir de nouveaux adhérents et cela nous encourage et nous oblige.

**A&i UNSA La Réunion, l'efficacité, l'enthousiasme et le dynamisme au service de l'intérêt individuel et collectif de tous de nos collègues administratifs, des personnels contractuels aux cadres supérieurs !**



Gaëtan Éperonnier  
Secrétaire académique



Denis Urbino  
Trésorier académique





**A&i UNSA** La Réunion

## LA FORMATION CONTINUE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

La formation tout au long de la vie est un élément essentiel qu'il convient de distinguer de la formation statutaire ou encore de la formation de préparation aux examens. Plusieurs modalités peuvent permettre de se former sur des temps de congés spécifiques. Voyons ici ce qu'il est possible de demander sur votre temps de travail.

### Pourquoi la formation continue ?

- ▶ C'est un levier d'amélioration de la Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT).
- ▶ C'est une préparation à l'adaptation aux évolutions prévisibles des métiers (intelligence artificielle, réformes RH, etc...)
- ▶ C'est une formation valorisable dans les parcours carrières en attestant des compétences : ne négligez pas cette partie pour les concours comme pour les examens pros et les dossiers de liste d'aptitude.
- ▶ C'est une participation à l'égalité d'accès aux différents grades et emplois.

OFFRES	PUBLICS	PÉRIMÈTRE	MODALITÉS	QUELS DOMAINES ?
 <p><b>ACADEMIE</b> PLAN ACADÉMIQUE DE FORMATION <i>Intranet de votre académie</i></p>	<p>Pour tous les agents. En présentiel et en distanciel.</p>	<p>Gestion par les académies, via les Écoles Académiques de Formation Continue (EAFC).</p>	<p>Désignation ou à l'initiative de l'agent. Dans ce cas la candidature est soumise à l'avis du N+1 puis elle doit être validée par l'employeur qui convoque.</p>	<p>En fonction de l'académie : analyse de la pratique, outils bureautiques et métiers, bien-être...</p>
 <p><b>I H 2 E F</b> INSTITUT DES HAUTES ÉTUDES DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION <i>ih2ef.gouv.fr/Les-formations</i></p>	<p>Orientée vers les cadres, notamment de la filière administrative. En présentiel et en distanciel.</p>	<p>L'institut a un rayonnement national.</p>	<p>Désignation ou à l'initiative de l'agent (en auto-formation via le logiciel Magistère). Dans ce cas, demande de l'autorisation du N+1 pour la faire.</p>	<p>Consolidation du positionnement, perfectionnement adaptation des pratiques professionnelles.</p>
 <p><b>SAFIRE</b> SYSTÈME D'INFORMATION POUR L'ANIMATION DE LA FORMATION INTERMINISTÉRIELLE RÉGIONALE <i>safire.fonction-publique.gouv.fr</i></p>	<p>Pour tous les agents. En présentiel et en distanciel.</p>	<p>Plateforme interministérielle : plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH).</p>	<p>Candidature de l'agent étudiée par le N+1, le référent employeur, le référent de la formation. Une convocation autorise l'absence.</p>	<p>Management, RH, achat public, communication et services aux usagers, juridique...</p>
 <p><b>mentor.gouv.fr</b> MENTOR <i>mentor.gouv.fr</i></p>	<p>Pour tous les agents. En distanciel (asynchrone) uniquement.</p>	<p>Plateforme inter-ministérielle.</p>	<p>Inscription directe sans validation, pour le moment. Demande de l'autorisation du N+1 pour la faire sur le temps de travail.</p>	<p>Auto-formation dans les domaines RH, budgétaires et financiers, outils...</p>

Les modes d'accès à la formation se développent et vont bientôt être complétés par l'accès généralisé à PIX Fonction publique qui offrira à tous les agents un socle commun de connaissances et compétences numériques.

**La formation est un enjeu majeur pour les personnels de la filière administrative :**

**faites valoir vos droits !**

#### Références réglementaires

- Article L421-1 du Code Général de la Fonction publique
- Décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État.
- Décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État.



**Aurore Simon**  
Secrétaire nationale  
Droits et statuts des personnels, EPLA

# Le plan de requalification de la filière administrative 2021-2026, dernière ligne droite

Le plan pluriannuel de requalification arrive bientôt à sa fin.

À l'heure où ces lignes sont écrites nous ne disposons pas encore de tous les chiffres et de toutes les remontées académiques pour en dresser un bilan définitif. D'ores et déjà, les contours de notre filière ont déjà radicalement changé, des centaines de collègues en ont bénéficié.

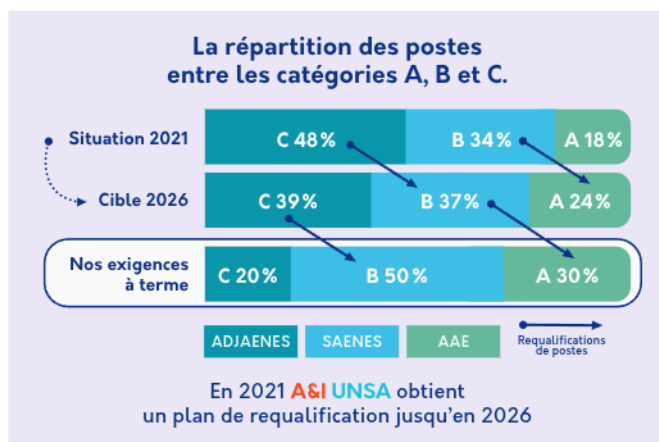
## Le sens de ce plan

À l'origine, un constat : en 2021, notre filière administrative présentait un pyramidage jugé trop en décalage avec le reste de la Fonction publique d'État et inadapté aux besoins réels, avec dans notre ministère 18% de catégorie A, 34% de B et 48% de C contre 29% de catégorie A, 35% de catégorie B et 33% de catégorie C pour les personnels civils non-enseignants en 2018.

L'objectif de l'employeur était de rattraper cet écart et de mieux reconnaître la montée en technicité, en expertise et en responsabilité des emplois, le relevé de décisions reliant explicitement cette évolution aux transformations des métiers.

Les cibles nationales à atteindre à l'issue du plan, sont de 24% de catégorie A, 37% de catégorie B et 39% de catégorie C. Ainsi, la requalification n'est pas qu'un plan de promotions : c'est une réorganisation de la structure d'emplois pour rapprocher le niveau statutaire du niveau réel de responsabilité des postes. La modification des supports postes qui composent la filière a donc des impacts sur la carrière des personnels.

Les revendications d'**A&I UNSA** vont, à terme, au-delà de ce qui est proposé :



## Les effets sur la filière : une transformation structurelle et une meilleure reconnaissance de la réalité des métiers

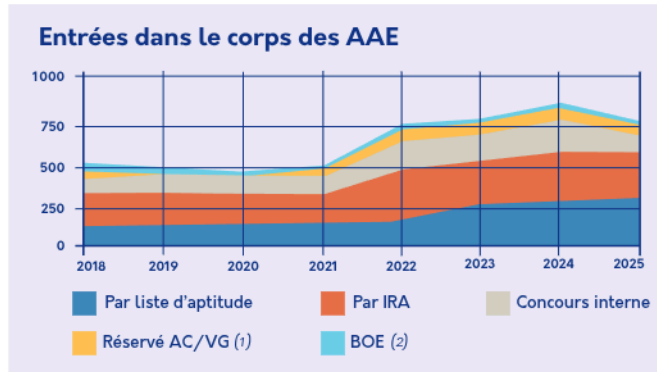
La modification du pyramidage se voit déjà : entre le 31 décembre 2020 et le 31 décembre 2024, la filière dans son ensemble passait de 18,5% à 21,8% en A, de 32,9% à 36,2% en B, et de 48,7% à 42,0% en C.

Toutes les académies ne sont pas égales face à ce constat. Certaines sont en retard sur les cibles affichées, notamment les ultra-marines, d'autres en avance. Elles évoluent au rythme des contingents délégués par le ministère et avec une méthodologie qui leur est propre. Certaines en ont profité pour créer des postes ex nihilo, d'autres ont majoritairement transformé des supports existants. On peut regretter ce manque d'uniformisation d'un plan pourtant national, qui aurait peut-être permis plus d'efficacité et d'équité. Si ces écarts entre les réalisations des objectifs venaient à perdurer à l'issue de ce plan, ces disparités devraient être interrogées et une solution trouvée par l'employeur pour que chaque académie ait, à minima, réalisé les cibles fixées.

Les métiers les plus emblématiques de la montée en responsabilité de ces dernières années sont au cœur de la requalification. En catégorie A, on trouve le secrétaire général d'EPL. Viennent ensuite des fonctions de pilotage, de gestion financière et juridique. En catégorie B, les assistants de direction de scolarité, d'intendance ressortent avec aussi les chargés de gestion, les gestionnaires RH, de paie. De nombreux postes longtemps classés comme emplois d'exécution relèvent désormais d'une logique de technicité, de coordination et d'autonomie supérieure reconnue. Tous les postes qui auraient mérité d'être relevés n'ont pas pu l'être.

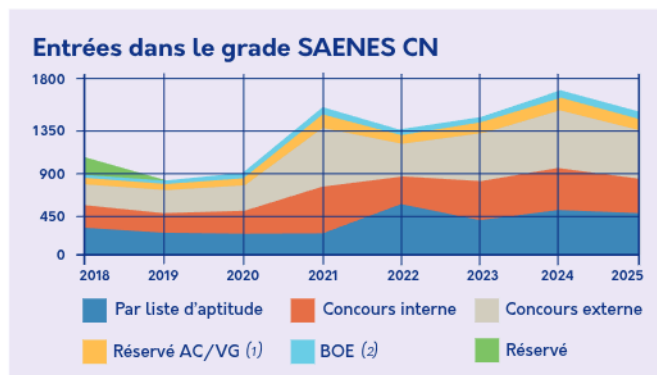
## Les conséquences sur les carrières : plus de promotions, plus de débouchés, plus de fluidité

Les agents bénéficient de l'élargissement des perspectives de progression. Le plan repose sur une forte augmentation des recrutements et des promotions dans les corps supérieurs de 2021 à 2026. Le pic de 2024 est suivi d'un retour à des niveaux qui restent supérieurs par rapport à 2020.



En 2021, on comptait 529 entrées dans le corps des AAE.

En 2024 on a atteint un pic à 975 entrées. Pour la catégorie B, si on cumule les voies d'entrées<sup>(3)</sup>, on passe d'une moyenne de 652/an entre 2018 et 2020, à une moyenne de 1 199/an entre 2022 à 2025.



Le corps des SAENES est le pivot du plan : il alimente fortement l'accès à la catégorie A, tout en bénéficiant lui-même de l'aspiration depuis le corps des ADJAENES.

(1) AC/VG : Anciens Combattants et Victimes de Guerre.

(2) BOE : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

(3) Puisqu'on peut intégrer le corps des SAENES en classe normale (CN) mais aussi directement en classe supérieure (CS) grâce à la liste d'aptitude (CN) et aux concours externes et internes (CN et CS).

L'effet est donc très concret :

D'avantage de possibilités de passer dans le corps supérieur avec la mise en avant de collègues déjà expérimentés (ADJAENES / SAENES) grâce aux entrées par la liste d'aptitude et le concours interne, et de collègues avec une formation initiale (IRA). Il devient plus facile de développer une carrière sur plusieurs grades et corps (plus le nombre total d'agents dans un corps augmente, plus le nombre de possibilités d'avancement fixé par un taux sera élevé).

Le plan produit un véritable effet d'aspiration statutaire :

La filière devient plus mobile en interne, avec des perspectives d'ascension plus lisibles et plus nombreuses.

La règle qui veut que la montée en catégorie implique une mobilité géographique ou fonctionnelle reste majoritaire, mais l'ouverture d'une possibilité de rester sur son poste change fortement la nature de la promotion. Dans le cas où le poste et l'agent peuvent changer de catégorie simultanément, cela permet de faire reconnaître le niveau réel du poste occupé et de l'agent qui l'occupe. Pour beaucoup, cela a été un facteur de sécurisation professionnelle, de reconnaissance, d'acceptabilité de la promotion. Sans cela, ils n'auraient pas tenté la montée en catégorie.

**La requalification améliore clairement la structure de la filière. Elle ouvre davantage les carrières, bien qu'elle ne supprime pas toutes les inégalités, ni tous les écarts entre missions exercées et positionnement statutaire. Elle est le fruit du travail de fond d'A&I UNSA grâce au poids de notre représentativité lors des élections professionnelles.**

*C'est bien celui-ci, en décembre 2026, qui pourra nous porter à demander dans les années à venir à poursuivre la valorisation globale de notre filière pour aller vers la réalisation de nos revendications.*



**Aurora Simon**  
Secrétaire nationale

Droits et statuts des personnels, EPLE





# Décentralisation du secrétaire général d'EPLÉ, *bis repetita*

Le 10 décembre 2025, lors d'une session ordinaire, les sénateurs ont présenté une proposition de loi visant à mettre la commande publique au service de la souveraineté économique en y intégrant un article demandant la décentralisation du secrétaire général d'EPLÉ.

## **L**a restauration scolaire au cœur des tensions

Sous prétexte d'une proposition de loi ayant pour sujet la commande publique, les sénateurs relaient la volonté des collectivités territoriales de décentraliser le secrétaire général d'EPLÉ au motif d'assurer un pilotage plus cohérent des services de restauration scolaire.

Nul ne doit douter que les secrétaires généraux sont favorables à l'achat local. Pour preuve, de nombreux établissements scolaires sont organisés en groupement de commande dans le respect de la commande publique pour répondre à la fois à la loi Egalim mais aussi à la volonté d'acheter plus local et toujours dans le souci d'offrir aux élèves des repas de qualité.

**A&I UNSA, toujours opposé à la décentralisation du SG d'EPLÉ, se mobilise et multiplie les échanges avec des parlementaires pour leur prouver qu'ils font fausse route.**

## La loi 3DS, un bilan mitigé

Le Secrétaire Général est au centre de toutes les convoitises politiques. L'enjeu, pour les collectivités, c'est de rentrer dans l'intimité de l'EPLÉ, pour passer de l'état de signataire de chèque à celui de partenaire de la réussite de l'élève.

La position du SG est centrale entre l'État, qui exige que l'on mette en œuvre sa politique nationale, le chef d'établissement,

président du Conseil d'administration, qui organise avec lui la mise en œuvre de la politique propre de l'établissement, et enfin la collectivité, qui donne les moyens matériels, financiers et humains pour mettre en œuvre sa politique propre. Les SG sont fonctionnaires de l'État, mais leur mission consiste à mener la politique de ces trois donneurs d'ordre, qui ne se reconnaissent pas toujours comme partenaires et qui ne les voient que par le prisme unique de leurs propres besoins. La loi 3DS, qui place le SG d'EPLÉ sous l'autorité fonctionnelle de la collectivité, n'a aucun sens ni aucun intérêt pour aucune des parties. C'est d'ailleurs pour cette raison qu'elle est si peu mise en œuvre. Simplement parce qu'ils servent déjà la politique des trois donneurs d'ordre.

Les SG mettent en œuvre les politiques, mais ils ne sont pas un objet politique au sein de l'établissement. Il est illusoire de penser que les posséder permettrait d'assurer la primauté politique de la collectivité dans le pilotage des EPLÉ. De plus, faire d'eux les représentants de la collectivité dans les murs de l'établissement, tout en disposant des moyens logistiques, financiers et humains, placerait probablement la collectivité en situation hégémonique, et ferait implorer le pilotage de l'EPLÉ et la primauté du chef d'établissement. La solution est pourtant simple : il suffirait de laisser un peu plus de place, de champ politique à la collectivité, en la reconnaissant comme un partenaire véritable.

## La décentralisation, une solution ?

Pour les collectivités, qui se trompent de cible en imaginant que les SG sont le marchepied de leur prise de pouvoir de l'EPLE, la loi 3DS ne suffit pas.

Les choses ne sont pas si simples. Sur le plan juridique, en application de la loi n°2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (loi MAPTAM), les agents qui ne sont affectés que partiellement à l'exercice des compétences transférées ne peuvent être transférés automatiquement à la collectivité.

L'étude d'impact de la loi dite 3DS est très claire : « l'option n'a pas été retenue en raison des forts impacts que cela produirait sur la gouvernance, le pilotage et le fonctionnement de l'établissement scolaire, et plus globalement sur l'ensemble du système éducatif. »

Si l'on se place du côté des personnels concernés, notre enquête de 2021 révélait que 75% des personnels étaient opposés à la décentralisation.

L'une des clés de ce chaos annoncé dans la gouvernance de l'EPLE, c'est que personne ne sait quelles sont véritablement les missions d'un SG d'EPLE.

Voir dans la décentralisation du secrétaire général d'EPLE la solution à la problématique de l'achat local en restauration scolaire, c'est ignorer toutes les autres missions qui ne sont pas liées aux missions décentralisées. C'est aussi ignorer que nous avons peu de choses parfois à faire dans cette histoire.

Ce sont souvent les chefs de cuisine, fonctionnaires territoriaux, qui sont en charge de l'approvisionnement. Ce sont les marchés, parfois passés par la collectivité elle-même, qui guident le choix des fournisseurs.

Le SG, c'est le feu de signalisation au carrefour des politiques. Il assure la fluidité du tout. Ne plus synchroniser le feu, c'est créer le chaos de circulation. La fiche métier de juillet 2023 est pourtant claire. Mais personne n'a pris le temps ni de la lire, ni de la mettre en application. Pourtant, sa seule lecture rapide permettrait de resituer l'approvisionnement alimentaire dans sa dimension anecdotique.

Il reste toutefois l'essentiel : le SG ne sera plus en capacité d'agir efficacement s'il est isolé de son équipe administrative. Si la collectivité revendique sa décentralisation, va-t-elle créer des postes de fonctionnaires territoriaux pour exercer les missions liées à la collectivité, pendant que les administratifs de l'État seront détachés des consignes de travail du SG, devenu étranger aux politiques de l'État et de l'établissement ?

**A&I UNSA réaffirme sa volonté de dialoguer avec les collectivités sur toutes les questions liées aux compétences décentralisées, en particulier sur le pilotage de la restauration scolaire.**

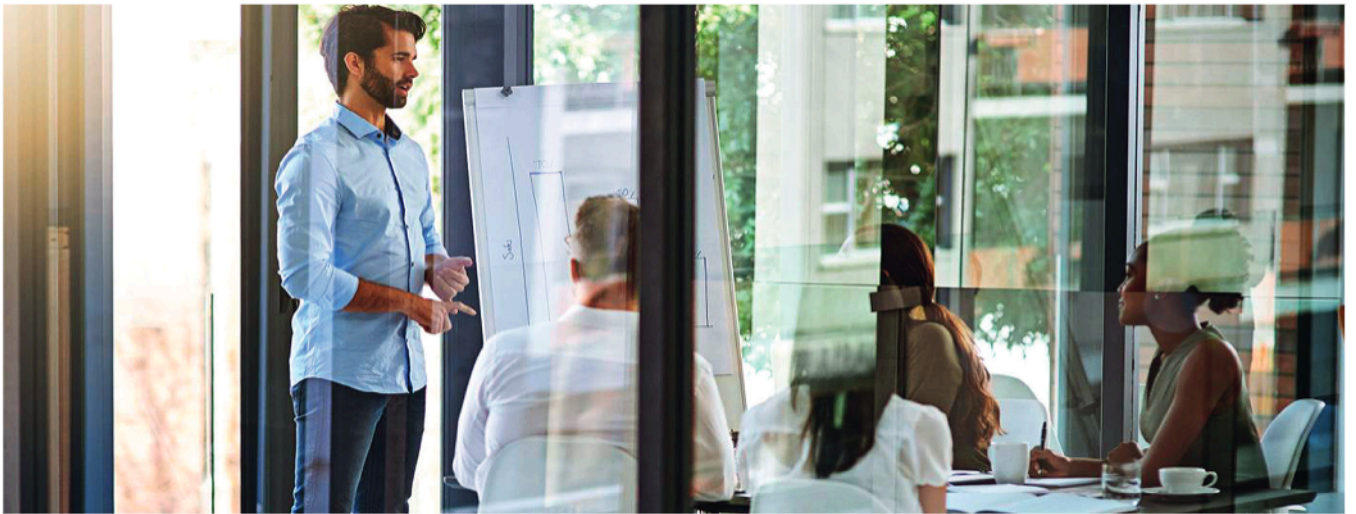
**Nous le faisons, parce que considérons déjà les collectivités comme partenaires légitimes.**

**Nous rencontrons actuellement des parlementaires afin de les éclairer sur le fonctionnement réel de l'EPLE. C'est une manière de faire entendre notre voix.**



**Isabelle Deruy-Bernard**  
Secrétaire nationale  
Établissements scolaires





## CSA SA et formation spécialisée : des outils pour agir sur nos conditions de travail

Les services académiques – rectorats et directions des services départementaux de l'Éducation nationale (DSDEN) – sont au cœur du fonctionnement du service public d'Éducation.

Les personnels administratifs, techniques et d'encadrement qui y travaillent assurent des missions essentielles, souvent dans un contexte de transformations régulières : réorganisations de services, évolution des outils numériques, nouvelles procédures ou augmentation des charges de travail.

**D**ans ce contexte, il est indispensable que les personnels disposent d'espaces pour faire entendre leur expérience du travail et agir sur leurs conditions d'exercice. C'est précisément le rôle du comité social d'administration spécial académique (CSA SA) et de sa formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail.

### Une instance pour les services académiques

Le CSA SA est l'instance de dialogue social dédiée aux personnels des rectorats et des DSDEN. On y examine les questions liées à l'organisation et au fonctionnement des services, aux projets de transformation administrative ou encore aux conditions d'exercice des missions.

Les membres du CSA SA ne sont pas élus directement. À l'issue des élections professionnelles, le vote des personnels des services académiques est « désagrégé » des résultats du CSA académique. Ces résultats déterminent la répartition des sièges entre les organisations syndicales, qui désignent ensuite leurs représentants au CSA SA et sa formation en santé, sécurité et conditions de travail.

Les représentants qui y siègent portent donc la légitimité du vote des personnels. Leur rôle est clair : relayer les réalités du terrain, porter la voix des agents et défendre leurs conditions de travail.

### La formation spécialisée : un levier essentiel

Au sein du CSA SA, la formation spécialisée (FS) en santé, sécurité et conditions de travail joue un rôle central. Elle reprend les missions autrefois assurées par les CHSCT et traite de toutes les questions liées à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

Concrètement, elle peut :

- Analyser les risques professionnels dans les services.
- Examiner les signalements inscrits dans le registre santé et sécurité au travail.
- Suivre le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).
- Étudier les situations de surcharge de travail ou de risques psychosociaux.
- Proposer des mesures de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

Ses membres peuvent également effectuer des visites de services, échanger directement avec les agents et formuler des préconisations à l'administration.

Ces travaux sont essentiels pour prévenir les difficultés et améliorer concrètement les conditions de travail dans les services académiques.

## Parler du travail... pour l'améliorer

Dans les rectorats et les DSDEN, les situations de travail peuvent être très différentes selon les services : restructurations, évolution des missions, déploiement de nouveaux outils, télétravail, manque de moyens ou tensions dans les équipes.

La formation spécialisée est un espace où ces réalités peuvent être discutées collectivement. Elle permet de mettre en lumière les difficultés rencontrées par les agents, d'analyser leurs causes et de rechercher des solutions.

C'est aussi un outil important pour prévenir les risques professionnels et éviter que les problèmes ne se transforment en situations de souffrance au travail.

## S'engager pour défendre le collectif

Le CSA SA et sa formation spécialisée ne fonctionnent que grâce à l'engagement des représentants des personnels.

### A&I UNSA vous représente dans les CSA SA et leur formation FS !

Majoritaire dans les CSA SA et leur FS, les représentants **A&I UNSA** sont des personnels administratifs en poste en service qui connaissent nos métiers et nos conditions de travail. Ils sont formés et engagés pour défendre les intérêts collectifs et la qualité de vie au travail.

Leur rôle est d'apporter leur connaissance du terrain, de faire remonter les préoccupations des collègues et de contribuer à l'amélioration des conditions de travail.

Participer à ces instances, c'est donc bien plus qu'assister à des réunions, c'est aussi :

- Porter la parole des agents.
- Défendre des conditions de travail dignes.
- Agir pour prévenir les risques professionnels.
- Contribuer à améliorer l'organisation des services.

C'est également acquérir une expertise sur les questions de santé et de conditions de travail et mieux comprendre les mécanismes de décision dans l'administration.

## Des outils utiles... à condition de s'en saisir

Le CSA SA et sa formation spécialisée peuvent être de véritables leviers pour améliorer le quotidien des personnels dans les services académiques.

Mais leur efficacité dépend de l'implication des agents et de leurs représentants. Plus les personnels font remonter leurs difficultés, leurs observations ou leurs propositions, plus ces instances peuvent jouer pleinement leur rôle.

Faire vivre ces instances, c'est faire vivre le dialogue social.

Et c'est surtout agir collectivement pour construire des conditions de travail plus respectueuses, plus sûres et plus soutenables pour toutes et tous.

**Si vous êtes en poste en service et que vous souhaitez faire remonter vos situations de travail ou vous engager pour le collectif, n'hésitez pas à contacter le secrétaire académique A&I UNSA de votre section académique :**

**aeti-[nom de l'académie]@aeti-unsa.org**  
ou consultez notre site :

**[www.aeti-unsa.org/le-reseau-ai/sections-academiques](http://www.aeti-unsa.org/le-reseau-ai/sections-academiques)**

## Ce que je peux faire pour le CSA SA et sa FS

Signaler des situations de travail difficiles, faire remonter des risques ou des dysfonctionnements, partager mon expérience du terrain, alerter via les registres santé et sécurité (RSST) ou en parler à mes représentants **A&I UNSA**.

Mes observations aident les représentants à porter nos réalités et à agir dans les instances.

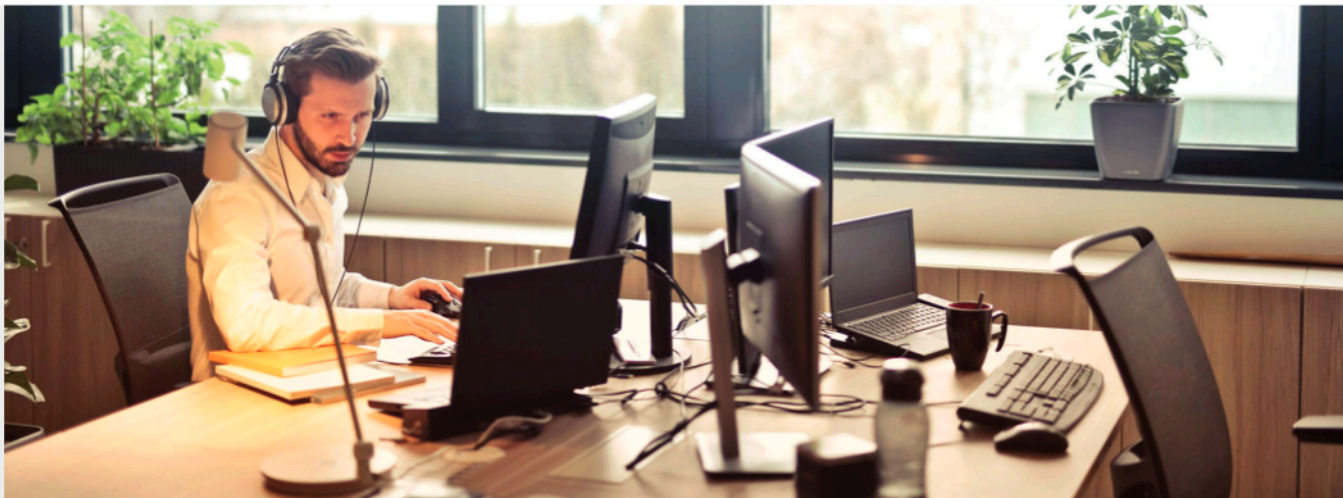
## Ce que le CSA SA et sa FS font pour nous

Les représentants **A&I UNSA** sont là pour analyser les conditions de travail, examiner les signalements, suivre les risques professionnels, proposer des mesures de prévention, visiter les services et interpellier l'administration.

L'objectif : améliorer concrètement l'organisation du travail, la santé et la sécurité des personnels.



**Jeanne-Lise Zingerté**  
Secrétaire nationale  
Services ministériels et déconcentrés  
Défense des personnels



## L'éclairage d'**A&I UNSA** sur Les Attachés d'administration de l'État

Le corps interministériel à gestion ministérielle des attachés est structuré en trois grades, composé de 11 échelons pour le 1er, 10 échelons pour le 2ème et 7 échelons pour le 3ème. La grille indiciaire débute à l'indice 395 pour se terminer en HEA 3 indice 977.

### **U**n corps vieillissant avec un recrutement par concours en retrait

Un tiers des 39000 attachés va partir ou est parti en retraite entre 2023 et 2034.

On constate que la majorité des recrutements dans le corps provient à plus de 40% des détachements et intégrations, devant la voie naturelle des concours et des promotions internes.

Pour **A&I UNSA**, celle-ci doit rester le levier majeur pour disposer rapidement d'un grand nombre d'attachés acculturés à la filière administrative et à ses enjeux.

**A&I UNSA** exige que l'employeur privilégie les recrutements par concours et renforce la formation initiale et continue.

### **U**n corps féminisé

La féminisation du corps a beaucoup progressé depuis 2015, mais elle s'affaiblit au fur et à mesure que l'on progresse dans les grades. Les particularités actuelles liées aux postes correspondants, notamment au 3ème grade restent un obstacle pour les femmes au regard des contraintes induites.

Pour **A&I UNSA**, il est plus que nécessaire de travailler sur la question de l'égalité femmes/hommes dans l'accès aux grades d'attaché principal et d'attaché hors classe.

### **U**n corps d'encadrement à part entière

Il est urgent de lever l'ambiguïté sur le fait que les attachés ne sont toujours pas reconnus comme personnels d'encadrement dans la Fonction publique.

Les attachés font bien partie d'un corps d'encadrement intermédiaire et à ce titre **A&I UNSA** exige qu'ils soient reconnus comme tels et gérés par les directions d'encadrement RH.

### **U**ne rémunération dévalorisée

Depuis sa mise en place en 2012, le corps n'a bénéficié d'aucune revalorisation indiciaire spécifique hormis celles concernant l'ensemble des fonctionnaires.

Le pied de grille à 395 n'a plus que 29 points d'avance par rapport à l'indice minimum fonction publique 366. L'écart indiciaire de ce corps d'encadrement avec ceux des adjoints administratifs et des secrétaires administratifs apparaît des plus réduits.

**A&I UNSA** exige une augmentation de l'amplitude indiciaire des trois grades, sans pour autant accroître le nombre d'échelons, ainsi que le dégel de la valeur du point d'indice.

### **U**ne mobilité inaboutie

L'un des objectifs de la création du Corps Interministériel à Gestion Ministérielle (CIGeM) était de permettre aux agents d'accéder par une simple mutation à l'ensemble des champs ministériels de la fonction publique de l'État, et non plus par la voie du détachement.

Même si on constate une forte augmentation du nombre de mutations entre ministères depuis 2015, elles n'ont concerné que moins de 4% des effectifs du corps en 2023. Elle est donc très résiduelle, loin des attentes des agents.

**A&I UNSA** dénonce l'utilisation abusive du site « *Choisir le service* » au détriment des mouvements à date. La mobilité interministérielle ne doit pas être qu'un outil managérial, mais elle doit participer à la construction des parcours professionnels des agents.

## Des évolutions de grade redynamisées

L'accès au grade d'attaché principal (APAE) se fait par la réussite à l'examen professionnel ou par une inscription au tableau d'avancement au choix reposant sur un taux de promotion de changement de grade. Ce taux est bloqué à 7% depuis 2015 et jusqu'en 2026.

**A&I UNSA** a obtenu pour 2027 une revalorisation significative à 12%.

Cette augmentation du taux devrait faciliter de plus grandes promotions notamment pour les femmes. En 2023, le premier grade représentait 56% de l'effectif total du corps et comprenait 68% de femmes.

## Une victoire pour **A&I UNSA** : la fin programmée du grade à accès fonctionnel (GRAF) d'attaché Hors-classe

L'accès à la hors classe est jusqu'à présent fonctionnel (GRAF) et contingenté à 10% du corps des attachés. L'accès se fait à partir de 3 viviers correspondants à des fonctions éligibles.

Depuis 2018, ces 10% étaient atteints dans nos ministères éducatifs, champs ministériels où les attachés sont les plus nombreux. En parallèle, le nombre de promouvables avait fortement augmenté. Nous étions alors confrontés à un quasi blocage d'accès à ce grade. Il était donc urgent de mettre fin au contingentement et à l'accès par viviers.

Lors du Conseil supérieur de la Fonction publique d'État (CSFPE) du 17 mars 2026, le ministre de l'action et des comptes publics a annoncé la création d'un taux de promotion de changement de grade d'attaché principal (APAE) à attaché d'administration hors classe (AAEHC). Ce nouveau taux de promotion va être fixé à 8 % en 2027 et 10 % en 2028. Le mode d'accès par viviers disparaît.

La fin du GRAF est incontestablement une victoire syndicale d'**A&I UNSA**.

## Un échelon spécial sans pertinence de carrière

Les conditions d'accès à l'échelon spécial sont limitatives, fixés à 20% du nombre des hors classes et cela depuis 2013. L'accès à cet échelon étant plus que restreint, la moyenne d'âge des promus est élevée, 58 ans. Il est urgent de mettre fin à cet échelon spécial permettant une linéarité de carrière.

Il convient de rappeler que la plupart des attachés font l'essentiel de leur carrière dans le corps.

**A&I UNSA** conteste le recul du gouvernement sur sa volonté initiale de linéarisation d'accès au 7ème échelon du grade d'attaché hors classe.

**A&I UNSA** et l'**UNSA** Fonction publique ont proposé l'abrogation de l'échelon spécial et ont été suivis par l'ensemble des organisations syndicales. Le gouvernement a rejeté cette linéarisation pour de mauvaises raisons budgétaires.

**A&I UNSA** avait revendiqué lors de la séance du CSFPE du 15 janvier 2026 un échelon terminal du corps des attachés en HEB.

Malgré l'avancée sur le mode d'accès à la hors classe, **A&I UNSA** constate que cette réforme ne va pas au bout de sa logique, faute d'une réelle avancée indiciaire.



**A&I  
UNSA**

**pose l'urgence  
d'une revalorisation  
de l'ensemble des grilles  
des fonctionnaires.**



**Virginie Brun**  
Secrétaire générale adjointe



**Dominique Chassagne**  
Secrétaire général



> Entretien

## Entretien avec Ronan Le Corre, AAE de l'académie de Nantes

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

**Ronan Le Corre :** J'ai rejoint l'Éducation nationale après des études en maintenance puis en économie-gestion, en passant le concours externe d'attaché d'administration à l'IRA de Nantes en 2012. J'avais bénéficié du dispositif classe préparatoire intégrée (CPI), permettant de préparer les concours de catégorie A au sein même de l'institut.

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

**RLC :** Avant même de passer le concours, j'avais connaissance du type de poste qui me conviendrait le mieux : adjoint gestionnaire dans un EPLE. Je pouvais ainsi mêler les compétences administratives et techniques.

J'ai principalement travaillé dans des EPLE (lycée professionnel, collège REP) et dans le cadre d'un détachement de 2 ans sur un emploi de directeur des services techniques dans une collectivité. Je suis actuellement secrétaire général et agent comptable dans un lycée polyvalent et hôtelier.

**VB :** Quel intérêt trouves-tu à tes missions ?

**RLC :** La grande richesse de travailler dans un EPLE est justement d'avoir des missions très diversifiées, avec une multitude d'interlocuteurs et au plus proche des usagers. Il y a une grande satisfaction à être le dernier maillon des politiques publiques d'éducation, en les mettant en œuvre au niveau local.

Par ailleurs, chaque établissement est unique. Un collège, un lycée général et un lycée professionnel ont des attentes très différentes les uns des autres, il faut savoir s'adapter à toutes les situations.

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

**RLC :** Le nouveau titre de « secrétaire général en EPLE » rappelle le rôle central que nous exerçons dans les collèges et lycées. C'est une très bonne chose pour la reconnaissance du métier auprès des professeurs, des usagers et des autres administrations.

Néanmoins, tant le Rectorat que la collectivité de rattachement, nous demande de prendre plus de responsabilités, d'être plus efficient, avec des contraintes toujours plus fortes, notamment financières. Mais même si la qualité au travail se dégrade, c'est toujours un plaisir de travailler pour les élèves.

**VB :** Comment envisages-tu la suite de ta carrière et ta progression au sein du corps des AAE ?

**RLC :** Les possibilités d'évolution sont intéressantes dès le début de la carrière grâce à l'interministérialité du corps et à la diversité des métiers proposés.

La prochaine étape consistera à réussir l'examen professionnel APAE, avec l'aide de la formation proposée par le rectorat et des collègues. Ce grade permet une meilleure reconnaissance financière de l'investissement personnel sur des postes à responsabilités.

PROPOS RECUEILLIS PAR



Virginie Brun  
Secrétaire générale adjointe





## Rencontre entre **A&I UNSA** et le conseiller social du ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace

Une délégation d'**A&I UNSA**, conduite par son secrétaire général Dominique Chassagne, accompagné de Karim Mekhneche, secrétaire national en charge de l'ESR, a été reçue le 25 mars 2026 par le conseiller social du ministre.

**A&I UNSA** a rappelé les difficultés structurelles persistantes de la filière administrative AENES dans l'enseignement supérieur et la recherche. Cette filière, pourtant essentielle, subit des traitements inégaux.

### **A&I UNSA** a dressé un constat préoccupant

Une mobilité fortement contrainte par des pratiques restrictives, notamment le droit de veto de certains chefs d'établissement.

Des iniquités dans les recrutements, accentuées par le passé par le dispositif Sauvadet au profit de la filière ITRF

Des campagnes d'emploi défavorables avec peu d'ouvertures de postes et des blocages fréquents.

Un régime indemnitaire moins favorable que dans d'autres structures de l'Éducation nationale.

Les effets du repyramidage et de la loi de programmation de la recherche ont principalement bénéficié aux ITRF, laissant les AENES en marge malgré des fonctions comparables. Les perspectives de carrière restent limitées : accès difficile au corps des attachés, promotions restreintes, progression peu lisible. L'ensemble traduit une perte de reconnaissance.

Le conseiller social a proposé d'engager un travail pour améliorer la visibilité de la filière, notamment en matière de mobilité et de recrutement.

**A&I UNSA** a demandé plus de souplesse dans la gestion des carrières et un renforcement du rôle du rectorat pour garantir la présence de postes AENES dans l'ESR.

### Concernant les CROUS

Le syndicat a réaffirmé son attachement à une organisation territoriale en 27 établissements et son opposition à toute fusion. Il a alerté sur les effets du dispositif de repas à 1 euro. Une avancée a été confirmée : la création de 204 ETP pour répondre à l'urgence du manque de personnels.

**A&I UNSA** exige leur pérennisation par titularisation.

### En conclusion

**A&I UNSA** maintient ses revendications : repyramidage des postes, renforcement du dialogue interministériel, augmentation des promotions de l'AENES et alignement avec la filière ITRF sur la fin de carrière.

Cette rencontre constitue une première étape vers des avancées attendues en matière de reconnaissance et d'égalité de traitement des personnels AENES.



**Karim Mekhneche**  
Secrétaire national  
Enseignement supérieur  
et opérateurs

## DE NOMBREUX GROUPES DE TRAVAIL QUELQUES PROGRÈS VISIBLES...

*mais encore un vrai chemin à parcourir*

La dynamique QVCT (qualité de vie et condition de travail) est bien engagée en termes de concertation, mais encore perfectible dans sa traduction opérationnelle.

**A&I UNSA** souhaite que la QVCT soit intégrée dans une stratégie globale, et non plus abordée par le biais d'un empilement de plans, guides, fiches techniques...

Le vrai enjeu réside dans la transformation, à terme, de la culture managériale pour construire un environnement de travail serein, solidaire et inclusif.

Voici le fruit de notre travail dans les nombreuses réunions de groupes de travail (GT).

### Un plan handicap 2026-2031 Acceptable mais perfectible !

Le plan national d'action handicap et inclusion professionnelle constitue une feuille de route stratégique visant à améliorer l'inclusion des personnels en situation de handicap.

Le plan repose sur trois grands enjeux : augmenter le taux d'emploi des personnels en situation de handicap en passant de 4 à 6% (taux légal), améliorer l'accompagnement tout au long de la carrière (recrutement, maintien, reclassement), et mieux piloter la politique handicap (gouvernance, suivi, indicateurs). Il s'inscrit dans une volonté de relance de la politique d'inclusion encore insuffisante malgré les faibles progrès récents.

Le plan couvre la période 2026-2031 mais son efficacité dépendra surtout de la traduction opérationnelle des mesures et des moyens réellement mobilisés sur le terrain.

**A&I UNSA** a œuvré pour que l'agent soit la priorité politique et opérationnelle de ce plan. Nous avons également exigé l'amélioration des aménagements de poste (délai, financement, accompagnement du collectif de travail...), le renforcement des accessibilités (matérielle, numérique, organisationnelle) et la mobilisation des services de médecine de prévention et des acteurs du handicap (correspondants académiques, référents départementaux...).

**A&I UNSA** souhaite que nos périmètres ministériels développent un environnement « *handi* » accueillant nécessaire à l'effectivité de l'inclusion professionnelle de nos collègues en situation de handicap ou en voie d'inaptitude. Rappelons qu'un agent sur deux sera en situation de handicap au cours de sa carrière, nous sommes tous concernés par le handicap !

### Un guide des familles et des parentalités Un outil d'information et d'aide à la décision pour l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle

Le Guide des familles et des parentalités vise à informer, accompagner et soutenir les agents dans leurs droits et leurs démarches liés à toutes les formes de parentalité (monoparentales, recomposées, homoparentales...) qu'il s'agisse d'accompagner des descendants mais également des ascendants.

**A&I UNSA** a ainsi œuvré à défendre une vision inclusive et évolutive de la famille.

Le guide détaille les droits liés à la vie personnelle (congés, travail, aides) et recense les dispositifs légaux, sociaux et organisationnels de soutien. Il ne s'adresse pas uniquement aux parents d'enfants mais à tous les agents qui doivent trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Il est conçu comme un outil pratique et accessible à tous. Destiné à la fois aux agents et aux services il permettra à tous de connaître et mobiliser ses droits tout en mesurant les impacts induits par les choix personnels au cours de la carrière.

**A&I UNSA** a également largement contribué à son élaboration pour aider les familles à mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle, en leur donnant les moyens d'adapter leur organisation et de faire des choix éclairés.

## Le Fonds d'Accompagnement Social (FAS) Un dispositif solidaire prévu dans la réforme de la Protection Sociale Complémentaire (PSC)

Le FAS a deux buts : faciliter l'accès à la PSC obligatoire mise en place et soutenir les personnels les plus fragiles aux revenus modestes et/ou situations de santé particulières.

2% de la cotisation au contrat collectif payée par l'agent seul alimente ce FAS. Les agents adhérents au contrat collectif, leurs enfants et leurs conjoints adhérents ainsi que les retraités

et leurs ayant droits en bénéficient. Les agents dispensés n'y sont pas éligibles.

Il finance des aides sociales pour les adhérents au contrat collectif en fonction de leur état de santé et leurs ressources sur la base du calcul du quotient familial actualisé en temps réel.

### Les aides concernées

#### La dépendance

Aide de 300 €, sans condition de ressources  
Conditions : handicap  $\geq$  80% ou GIR 1-2

#### Le handicap

Aide de 500 € si QF < 12 000 €  
Aide de 300 € si QF < 12 000 € et 14 000 €  
Sous conditions : taux  $\geq$  50% ou AAH/AEEH

#### Les loisirs et vacances adaptés

Pour personnes et enfants en situation de handicap  
Montant variable selon le quotient familial  
avec maintien des critères MGEN

#### La cotisation enfant des familles modestes

Aide de 300 à 750 € pour la cotisation d'un  
ou deux enfants (gratuit à partir du troisième)  
Sous conditions de ressources  
de 10 000 à 14 000 € de quotient familial  
et d'âge du ou des enfants

#### Les situations de maintien pour raisons de santé

Pour agents en congé  
(maladie, proche aidant, maternité, etc.)  
Aide de 300 € sur présentation de l'arrêté  
de situation administrative.

Les aides sont cumulables, versées en une fois et proratisées aux 2/3 pour l'année 2026. Les demandes accompagnées des pièces justificatives doivent être faites en ligne via l'espace personnel MGEN du contrat collectif.

Le traitement des demandes par la MGEN s'effectue au fil de l'eau il est donc très important de faire votre ou vos demandes rapidement.

A&I UNSA a exigé la révision des prestations sur la base d'une évaluation régulière du dispositif et continue à réclamer une aide pour les soins médicaux coûteux.

*Le plan handicap, le guide des familles et des parentalités ainsi que le fonds d'accompagnement social de la PSC constituent des avancées mais cela ne doit pas faire écran à l'exigence d'une véritable politique de QVCT, fondée sur un accord de méthode et débouchant sur des engagements concrets de l'employeur d'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.*



Anne Barbero  
Membre de la F3SCT  
du CSA ministériel  
de l'Éducation nationale



## Un exercice inédit : A&I UNSA forme les candidat·es à l'AEFE

**L'**année 2026 aura été l'occasion d'une première session de formation par le secteur Europe et International d'A&I UNSA

Nous avons mis en place les 20 et 21 janvier une formation en ligne pour les candidats qui avaient été retenus à l'oral de l'AEFE. Ses caractéristiques étaient les suivantes :

- Formation gratuite ouverte à toutes et tous sans distinction d'origine statutaire.
- Formation répondant au besoin de former des candidats inscrits en nombre à cette session.

Le nombre de candidats positionnés sur le mouvement 2025/2026 de l'AEFE a connu un record.

Plus de 200 demandes initiales et 181 dossiers déposés auprès de la RH contre seulement 81 dossiers déposés l'année précédente. Après des années d'étiollement du vivier, la nouvelle promotion de candidats s'annonçait donc particulièrement étendue. Ces 10 dernières années le plafond en termes de candidats était situé autour de 150. Avec un plafond largement dépassé et un nombre de postes offerts au mouvement fixé à 20, les candidats retenus à l'oral étaient 71. Soit un *ratio* d'un poste pour environ 3 candidats.

- Une formation s'inscrivant dans la continuité de notre webinaire de rentrée en septembre 2025 qui avait permis de donner les premiers conseils pour déposer candidature, tant sur la formulation des vœux, sur la rédaction des lettres de motivation que sur les connaissances de base de l'environnement institutionnel de l'Agence et de son réseau de l'enseignement français à l'étranger.
- La formation associait le secrétaire à l'international avec six professionnels de terrain reconnus pour leur expertise en mixant les origines géographiques et en faisant entendre une parole paritaire.
- Sur le fond, nous avons notamment pu rentrer dans le détail de la gestion des établissements, sur leur gouvernance particulière (Etablissements à gestion directe et conventionnés), évoquer l'importance de la gestion RH à l'AEFE (dans les établissements les personnels de droit local sont majoritaires et sont gérés de l'embauche au départ en retraite). Nous avons évoqué l'actuelle réforme financière liée notamment au problème de la prise en charge de la part employeur de la pension civile des personnels détachés. Chaque session d'environ une heure trente a permis d'associer une quarantaine de candidats en ligne, certains ayant décidé d'assister aux deux sessions différentes.
- Les deux sessions de formation ont permis aussi de diffuser les coordonnées des professionnels de l'AEFE dont les postes étaient au mouvement et qui étaient volontaires pour renseigner les impétrants. S'en sont suivis des échanges précis sur la situation des établissements mis au mouvement. Le secrétaire international s'est tenu à la disposition de tous les candidats pendant l'ensemble du processus pour le coordonner.

## La CCPC du 13 mars 2026 a permis d'enregistrer de bons résultats pour les personnes formées

19 postes ont été attribués sur les 20 publiés à l'occasion de cette CCPC où **A&I UNSA** est majoritaire. À notre surprise le poste de Pékin n'a pas été attribué pour l'heure.

7 personnes déjà en poste pourront obtenir une seconde mission ce qui nous paraît la juste récompense des efforts et du travail de ces professionnels.

**A&I UNSA** a dû se battre l'année dernière pour que les collègues sortants ne soient pas écartés et notre syndicat a été sans doute entendu dans la reconnaissance de l'expérience de terrain.

Les 19 personnes retenues sont en majorité issues de l'Éducation nationale. 3 viennent des finances et une de l'agriculture. L'ouverture à l'interministériel nous paraît positive en ce qu'elle permet de garnir le vivier et de l'étendre. Il nous paraît logique que l'Éducation nationale reste majoritaire.

Nous avons souligné le besoin d'accompagnement et le besoin de mise en place d'un tutorat. C'est une période charnière pour les DAF et les secrétaires généraux de l'AEFE avec la réforme financière qui les met sous pression. Les nouvelles et nouveaux devront être accompagnés d'autant plus.

Au final 14 personnes formées par **A&I UNSA** obtiennent un des 19 postes. Nous avons enregistré aussi de nouvelles adhésions au passage entre la session de formation de janvier et la CCPC de mars.

**A&I UNSA** renouvellera les actions de formation et les étendra dans la mesure de ses moyens militants à la rentrée prochaine. Une équipe solide a pu déjà se mettre en place pour l'avenir.

Elle se tient naturellement à la disposition des adhérents d'**A&I UNSA** désireux de mettre en place leur projet d'expatriation. Elle leur réservera un accompagnement particulier.



## Et demain ?

**Le secteur Hors-de-France continue de vous accompagner aussi sur les postes complémentaires de l'AEFE qui sont publiés après la CCPC.**

Nous avons déjà 5 postes nouveaux ou non attribués qui ont été remis à la publication via le site de l'AEFE ou service public (au 31 mars : Rome, Santiago, Luanda, Ouagadougou, Pékin).

En 2025 le recrutement s'était étiré jusqu'en septembre 2025 avec des prises de poste alors que la rentrée était déjà faite. Une dizaine de postes étaient ainsi apparus entre février et septembre 2025. Le nombre de postes initiaux en avait été doublé.

Le mouvement est désormais impacté par un environnement international instable et par des fonctions soumises à la pression des parents ou des comités de gestion.

**L'accompagnement d'A&I UNSA insiste donc tout autant sur les attendus techniques que sur les conditions réelles de travail dans le réseau alors que l'agence est en train de se réformer ce qui impacte le budget des établissements et leur carte des emplois.**

**L'appui et le soutien à nos adhérents permet donc d'augmenter les chances d'être recruté et permet aussi un conseil et un soutien individualisé en poste.**



**Boris Faure**  
Secrétaire national  
Influence, Europe et international

N'HÉSITEZ PAS À ME CONTACTER  
> [boris.faure@aeti-uns.org](mailto:boris.faure@aeti-uns.org)  
06 29 41 32 41



## A&I UNSA exige l'ouverture d'une négociation collective pour une action sociale équitable

Les personnels relevant du ministère des Sports, de la Jeunesse et de la Vie associative ont pu constater un traitement différencié en matière d'action sociale entre les ministères dits éducatifs et les autres départements ministériels.

Cette situation crée une iniquité manifeste, préjudiciable aux agents, alors même que l'action sociale constitue un levier essentiel de la politique de ressources humaines de l'État.

**L**es personnels de Jeunesse et Sports ont vu leur niveau d'action sociale fortement diminuer lors de leur transfert des ministères sociaux vers les ministères éducatifs.

Rien ne peut justifier une telle différence de traitement entre agents publics selon leur périmètre ministériel, d'autant plus que, depuis décembre 2016, la gestion des ressources humaines de l'État relève d'une même autorité : la direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP).

Face à cette situation **A&I UNSA**, avec sa fédération UNSA Éducation et ses autres syndicats de Jeunesse et Sports, a décidé de prendre ses responsabilités. Conformément à l'article 3 du décret n° 2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation collective dans la fonction publique, une demande formelle d'ouverture de négociation collective sur l'action sociale ministérielle a été adressée à l'administration.

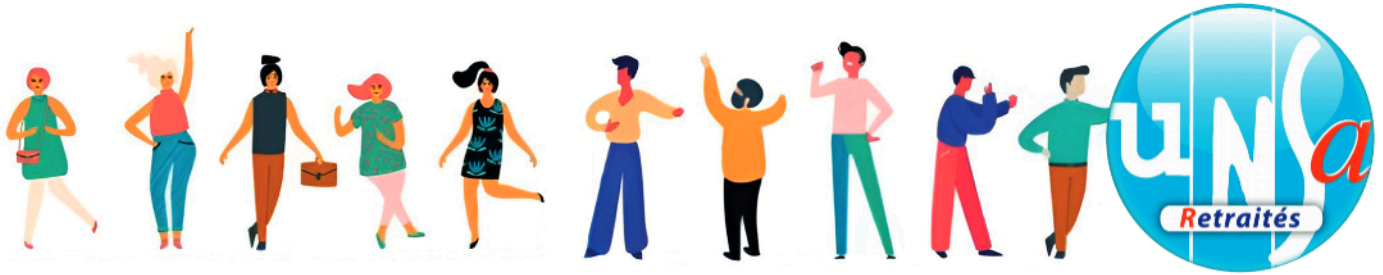
**L'objectif est clair** : obtenir une équité budgétaire réelle en matière d'action sociale. Cette revendication porte spécifiquement sur la dotation ministérielle par agent, distincte des dispositifs liés à la protection sociale complémentaire. Aujourd'hui, cette dotation demeure très inégalitaire et défavorable aux agents des ministères éducatifs.

Il appartient désormais à la DGAFP, en tant que garante de l'équité de traitement entre agents publics, d'engager rapidement un processus de concertation et de proposer un calendrier de travail partagé. **Cette négociation doit permettre d'aboutir à une harmonisation des moyens, reposant sur une dotation moyenne par agent identique pour l'ensemble des ministères.**

**A&I UNSA, aux côtés des syndicats Jeunesse et Sports de l'UNSA Éducation, réaffirme sa détermination totale. Plus que jamais, nous sommes mobilisés pour vous défendre. Nous poursuivrons cet engagement avec un syndicalisme à la fois exigeant, progressiste et combatif, au service de l'amélioration de vos conditions de travail et de la reconnaissance de votre expertise.**



Yves Paploray  
Secrétaire national  
Jeunesse et sports, QVCT



## L'émancipation des femmes ou l'égalité en question tout au long de la vie

**«Il suffira d'une crise politique, économique et religieuse pour que les droits des femmes, nos droits, soient remis en question. Votre vie durant, vous devrez demeurer vigilante.»**

*Simone de Beauvoir*

Parler d'émancipation en 2026 pourrait sembler inapproprié, les droits des femmes ne devraient être ni un sujet ni une question.

Chaque année, à l'occasion de la journée internationale du 8 mars, l'histoire rappelle les combats et les victoires qui ont jalonné la route de l'égalité jusqu'aux évolutions récentes en matière de parité. Elle rappelle aussi le chemin à poursuivre pour parvenir à cette égalité tout au long de la vie. Retracer l'histoire, c'est se souvenir que les droits des femmes ne sont jamais garantis et qu'ils régressent là où la démocratie se fissure.

**Viellir ne protège pas des inégalités de genre. La retraite en est le révélateur et interroge la société sur sa capacité à instaurer l'égalité.**

### Viellir pauvre, une réalité féminine

**Tant que les rémunérations resteront inégales, les pensions de retraite le seront.**

Un peu partout en Europe, la retraite fragilise économiquement les femmes. Elles paient le prix des inégalités accumulées au cours de leur vie professionnelle et familiale. Parce qu'elles sont plus nombreuses à avoir des interruptions de carrière et travaillé à temps partiel, leur pension moyenne est inférieure de 38% à celles des hommes. L'impact négatif sur les conditions de vie de celles qui vivent seules s'est accentué au cours des dernières années (difficultés à entretenir son logement, se déplacer, se soigner, avoir des loisirs...). En repoussant l'âge de la retraite, on a creusé l'écart et éloigné les femmes de la barre à atteindre pour vivre dignement. Près de 3/4 des retraités percevant moins de 1000 euros/mois sont des femmes (baromètre 2025 UNSA des retraités).

### Quand âgisme et sexisme se rejoignent

**Les violences faites aux femmes ne s'arrêtent pas avec l'âge. Les femmes âgées sont aussi exposées à des situations de maltraitance, de violence conjugale, physique ou psychologique... pourtant les enquêtes statistiques s'arrêtent à 70 ans.**

Les stéréotypes de genre persistent : une femme qui n'est plus en âge de travailler et d'avoir des enfants est invisibilisée par l'imaginaire collectif et médiatique.

Trop souvent, le vieillissement est perçu selon le genre, les hommes étant associés au savoir, au pouvoir et à l'expérience, les femmes jugées selon des critères d'apparence physique.

### L'Europe pour porter la parole des femmes

**Le comité des femmes de la FERPA (fédération européenne des retraités et personnes âgées), auquel participe l'UNSA retraités, œuvre pour les droits et conditions de vie des femmes âgées, en lien avec la CES (Confédération européenne des syndicats).**

La Commission européenne a présenté en mars un plan stratégique 2026-2030 qui intègre l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les aspects de la vie.

**Cette initiative s'inscrit dans un contexte de recul des droits des femmes dans le monde, d'inégalités persistantes en Europe et de violences sexistes observés dans l'ensemble des États membres.**

*C'est un premier pas ...*



**Joëlle Mourton**  
Secrétaire nationale  
Retraitées et retraités

CONTACTEZ-NOUS  
> [retraites@aeti-unsa.org](mailto:retraites@aeti-unsa.org)

## QUESTIONNAIRE RETRAITÉS ET FUTURS RETRAITÉS

Toujours soucieux de vous accompagner dans votre quotidien, nous vous invitons à compléter ce questionnaire qui a pour objectif de mieux répondre aux attentes de nos adhérents retraités ou proches de la retraite. Merci de votre aide.

### Mieux vous connaître

Civilité :  Mme.  M.  
 Nom (facultatif) : .....  
 Prénom (facultatif) : .....  
 Section académique : .....  
 Mail : .....  
 Position actuelle :  
 En activité  En retraite progressive  En retraite  
 (Le cas échéant) Année de départ en retraite : .....  
 Tranche d'âge :  
 60-64 ans  65-69 ans  
 70-74 ans  75 ans et plus

### Mieux partager l'information

#### Le Guide « Mieux vivre sa retraite »

Depuis plusieurs années, un guide est réalisé par le groupe de travail **A&I UNSA** retraités. Il est régulièrement mis à jour. Il s'adresse aux adhérents retraités ou proches de la retraite. En 2025, le guide a été proposé en consultation sur notre site internet.



J'ai connaissance du guide  OUI  NON  
 « Mieux vivre sa retraite »  
 J'ai pu consulter en ligne le guide  OUI  NON  
 « Mieux vivre sa retraite » 2025  
 (Le cas échéant) Je n'ai pas pu consulter le guide car :  
 Je n'ai pas accès à Internet.  
 Je ne suis pas à l'aise avec Internet.  
 Je n'ai pas reçu/vu le mail d'invitation à consulter le guide.  
 J'ai rencontré un problème pour ouvrir/lire le document.  
 Autre raison, précisez : .....

Je préférerais que ce guide soit diffusé :

En version papier.  En version numérique.  
 En version papier ET en version numérique.  
 Indifféremment.

#### La Lettre adhérents retraités

Une lettre adhérents retraités est diffusée par mail tous les deux mois

Je reçois bien la Lettre adhérents retraités :  OUI  NON

Je lis cette lettre :  
 Toujours  Souvent  Rarement  Jamais

### Mieux se retrouver

Je me sens en lien avec ma section académique **A&I UNSA**  
 Pleinement  Beaucoup  Un peu  Pas du tout

Mes liens avec ma section académique **A&I UNSA** :

Je suis membre du Bureau académique :  OUI  NON

Je participe aux AG académiques/interacadémiques :  
 OUI  NON

Je participe à des rencontres spécifiques aux retraités :  
 OUI  NON

Je souhaiterais participer à des moments conviviaux réunissant spécifiquement les collègues **A&I UNSA** retraités de mon académie (visites culturelles, repas...) :  
 OUI  NON

Je souhaiterais m'investir pour participer à l'animation du secteur retraités dans mon académie :  OUI  NON

Je souhaiterais participer à des visioconférences organisées par le secteur retraité national, à destination des retraités et futurs retraités :  OUI  NON

Thème à aborder n°1 : .....

Thème à aborder n°2 : .....

Thème à aborder n°3 : .....

Je souhaiterais m'investir au niveau national :

OUI  NON

Expression libre

.....  
 .....  
 .....



Nous vous encourageons à répondre à ce **Questionnaire** en ligne via le **QR code** ci-contre.

Vous pouvez également renseigner le questionnaire papier et l'adresser avant le 12 juin 2026 à :

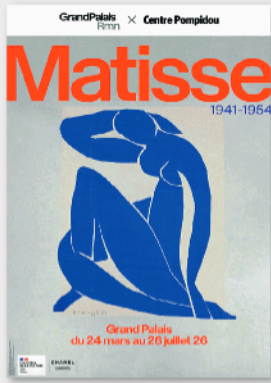
Joëlle Mourton  
 17, lieu-dit Aubarre  
 63380 VILLOSSANGES



Joëlle Mourton  
 Secrétaire nationale  
 Retraitées et retraités

## Un air d'été

### UNE EXPO LUMIÈRE



#### Matisse • 1941-1954

Dans la lumière éclatante de ses dernières années, Matisse invente un nouveau langage : celui des formes découpées et de la couleur pure. Plus de 300 peintures, dessins, livres et gouaches découpées retracent, entre 1941 et 1954, le parcours d'un artiste libre et en perpétuel mouvement.

**Le Grand Palais, Paris** jusqu'au 26 juillet 2026.

### L'ÉTÉ EN FESTIVALS



#### Le Festival « Transe Atlantique »

À Saintes, pour cette 5ème édition, l'événement ambitionne une nouvelle fois de faire dialoguer les scènes françaises et québécoises.

Les 20, 21 et 22 août prochains, le site Saint-Louis vibrera au rythme d'une programmation éclectique... MIKI, Sanseverino et Les Louanges...

### À LA RENCONTRE DE L'IMAGE



#### Les rencontres de la photographie

La ville d'Arles accueille chaque année « Les Rencontres de la photographie », festival de renommée internationale.

Edition après édition, nouveaux talents et plus grands noms de la photographie se succèdent dans la belle cité provençale proposant à tous les publics de faire l'expérience de l'image

pour comprendre et décrypter le monde. De début juillet à fin septembre, une quarantaine d'expositions, installées dans différents lieux de la ville, anciens, contemporains ou insolites, confrontent les points de vue et aiguisent le regard. Projections nocturnes, concerts et performances au théâtre antique complètent la programmation.

**Les rencontres de la photographie, Arles du 6 juillet au 4 octobre 2026.**

### BEAUX JOURS VERSION JARDIN



#### Les Jardins suspendus de Marqueyssac

À quelques kilomètres de Sarlat, dans le Périgord, les jardins suspendus de Marqueyssac étonnent immédiatement avec leurs buis taillés tout en rondeur et en mouvements. Ainsi, autour du château de Marqueyssac construit au XVIIIe siècle sur un éperon rocheux à 130 mètres au-dessus de la rivière, on se promène dans des allées sinueuses de buis taillés (à la main !) pendant six kilomètres ombragés avec vue plongeante sur la vallée de la Dordogne.

**Les Jardins de Marqueyssac, 24220 Vézac**

### UN LIVRE : LA MUSIQUE EN OTAGE



#### L'Empire « Le rap braqué par les gangsters »

Le rap est devenu depuis dix ans numéro un en nombre d'audience. Jul, PNL, Gims, Werenoi... on adore leurs « punchlines », on s'éclate « en bande organisée », on est à l'affût de nouveautés ! Mais le Rap a une face sombre, infiltrée depuis plusieurs années par les mafias, les racketteurs... Les maisons de production subissent ou parfois traitent, contraintes et forcées, avec ces intermédiaires sulfureux qui tuent, extorquent, détournent des artistes de ce qu'ils savent faire le mieux : créer, faire danser. Cette enquête parle de meurtre et d'extorsion, montre les coulisses d'un monde qui se déploie de la banlieue parisienne jusqu'à Dubaï ou Dakar.

**Lisez ce livre pour soutenir les journalistes engagés dans cette formidable enquête.**

### LE SOLSTICE D'ÉTÉ EN PREMIÈRE NOTE



#### L'arrivée de l'été s'accompagne encore et toujours de la musique !

Lancée en 1982 par le ministère de la Culture, la Fête de la musique est aujourd'hui incontournable. Des concerts gratuits de musiciens amateurs et professionnels s'improvisent ou s'organisent, le 21 juin la musique s'invite dans les rues, les villes et les villages !



**Joëlle Mourton**  
Secrétaire nationale  
Retraitées et retraités



**Boris Faure**  
Secrétaire national  
Influence, Europe et international

# A&I UNSA mon syndicat

L'action collective au service de chacun·e

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

## A&I UNSA 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](http://www.aeti-unsa.org) **espace adhésion**



CATÉGORIE C		CATÉGORIE B		CATÉGORIE A		- 30 ANS
Contractuel	60	Contractuel	100	Contractuel	150	
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**