



**PERSONNELS ADMINISTRATIFS**  
**ADJAENES - SAENES - AAE**

# ÉDITO



Les personnels administratifs occupent, dans nos ministères, une place plus importante qu'il n'y paraît. Sans eux, ni l'Éducation nationale ni l'Enseignement supérieur ne pourraient fonctionner. AAE, SAENES, AD-JAENES : ils sont plus de 55 000 à contribuer chaque jour, et dans des conditions de plus en plus difficiles, au bon fonctionnement de nos ministères.

Leurs missions profitent aussi bien aux élèves et à leurs parents qu'aux professeurs, qu'il faut nommer, affecter, promouvoir et rémunérer. C'est pourquoi le SNALC leur consacre ce livret spécifique, dans lequel ils trouveront des informations dont ils ont besoin, ainsi que les revendications que le SNALC s'efforce de porter dans toutes les instances où il est présent en tant qu'organisation représentative, qu'elles soient nationales ou académiques.

Malheureusement, les conditions de travail ne cessent de se dégrader : on exige toujours plus d'eux, sans contrepartie, ni allègement des tâches par la création de postes, ni revalorisation financière pourtant justifiée.

Certes, depuis la signature du relevé de décisions du 10 septembre 2021 par le SNALC et deux autres organisations, les indemnités de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) de la filière administrative ont été régulièrement augmentées (même si, pour les deux dernières années, les montants distri-

bués étaient franchement insuffisants). Elles n'atteignent cependant toujours pas les niveaux appliqués dans d'autres ministères.

Le plan de requalification, soutenu par le SNALC, s'est poursuivi jusqu'à cette année et a permis la promotion sur poste de centaines de fonctionnaires qui exerçaient, dans leur corps, des responsabilités et des fonctions allant au-delà de leur cadre statutaire. À la fin du processus, on a atteint 24 % d'agents en catégorie A (contre 18 % en 2020) et 39 % en catégorie C (contre 49 % initialement). C'est une avancée importante pour la reconnaissance de la qualification et de l'engagement de nos personnels administratifs, mais il est impératif de poursuivre le processus au-delà de l'année 2026.

La loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique produit désormais pleinement ses effets et a entraîné des modifications importantes dans votre vie professionnelle. Il est donc essentiel que vous restiez informés grâce à nos publications, dont la principale est notre revue « La Quinzaine universitaire », mais aussi en consultant régulièrement notre site internet, où vous trouverez des articles d'actualité, ainsi que nos lettres électroniques spécialisées. ■

*Les informations publiées dans ce livret sont à jour au 20 mai 2026. Les modifications intervenues ultérieurement seront signalées sur [snalc.fr/livret-administratifs](http://snalc.fr/livret-administratifs).*

---

**Lucien BARBOLOSI**,  
secrétaire national du SNALC chargé des personnels BIATSS.

Avec la collaboration d'**Audrey BIANCIOTTO**,  
secteur national SNALC Personnels administratifs.

## TÉLÉTRAVAIL : UN PARCOURS SEMÉ D'EMBÛCHES

Le télétravail progresse au sein de l'Éducation nationale, et la majorité des agents en services centraux et académiques peuvent désormais en bénéficier. Pour beaucoup, cela représente un véritable progrès : la fatigue diminue, l'efficacité augmente, l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle s'améliore.

Mais la réalité est toute autre pour les personnels administratifs en EPLE : l'accès au télétravail demeure très limité, les refus sont souvent implicites et l'organisation reste rigide. Pour eux, obtenir ce droit relève d'un véritable parcours du combattant.

### Blocages persistants : plus une question de mentalité que de cadre légal

Pourtant, les textes existent et les missions sont compatibles avec le télétravail. La cause du blocage se situe ailleurs : la confiance fait défaut. Trop de strates hiérarchiques restent prisonnières d'une culture du contrôle, refusant de

reconnaître la productivité du travail à distance. Ce manque de confiance aggrave les inégalités entre agents, en fonction des établissements et des services.

Le SNALC le rappelle : le télétravail ne doit pas reposer sur les préférences locales ou le bon vouloir d'un supérieur, même s'il n'est pas juridiquement un droit automatisé. L'accord majoritaire du 12 juin 2023, signé par le SNALC et quatre autres organisations représentatives, a ouvert cette possibilité en EPLE : elle doit être réellement appliquée, et non réservée à quelques privilégiés.

### Des dérives à surveiller : attention aux nouvelles formes de pression

Le télétravail, mal encadré, n'est pas sans risque. Journées à rallonge, hyperconnexion, isolement : le droit à la déconnexion reste souvent théorique et la prévention des risques professionnels demeure insuffisante. Autre inégalité : bien que les femmes soient majoritaires parmi les télétravailleurs, elles bénéficient de

moins de jours de télétravail que leurs collègues masculins — preuve que les inégalités persistent.

Le SNALC exige un accès réel au télétravail pour les personnels administratifs en EPLE ; l'attribution des missions en fonction des tâches et non des postes ; des outils de travail performants et sécurisés ; un droit effectif à la déconnexion ; des encadrants formés et responsables ; ainsi qu'une organisation favorisant l'autonomie et l'initiative.

Le télétravail ne doit pas rester un privilège pour quelques-uns : c'est une évolution attendue, un levier d'attractivité et une véritable amélioration des conditions de travail. Il est temps de transformer les intentions en actes.



## L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

### L'entretien professionnel est obligatoire : tout refus peut entraîner une sanction disciplinaire.

Le compte rendu d'entretien professionnel (CREP) est pris en compte pour l'inscription au choix au tableau d'avancement de grade ou pour un changement de corps par liste d'aptitude. Il constitue l'un des éléments du dossier de promotion servant de base à l'administration pour effectuer ses choix.

Le supérieur hiérarchique direct (c'est-à-dire la personne qui organise le travail de l'agent au quotidien et contrôle son activité — c'est elle qui conduit l'entretien, ou le N+1) doit informer l'agent, par écrit, au moins 8 jours à l'avance, de la date, de l'heure et du lieu de l'entretien.

Tous les personnels doivent pouvoir bénéficier de cet entretien, y compris par tous moyens de communication possibles en cas d'absence, avec l'accord de l'agent (téléphone ou visioconférence, par exemple).

Malheureusement, le SNALC est régulièrement alerté par des collègues qui n'en bénéficient pas chaque année, ce qui leur porte préjudice dans leur évolution de carrière, alors que l'entretien devrait être annuel !

L'entretien est en principe individuel : l'agent n'a pas le droit d'être assisté d'un

témoin ou d'un représentant syndical, contrairement à une convocation en cours d'année pour un autre motif, où cela est possible, et même conseillé si l'agent craint des reproches.

**Vous trouverez d'autres conseils sur :**  
[snalc.fr/entretien-professionnel](https://snalc.fr/entretien-professionnel)

# ADJAENES : LA COURSE SANS FIN DERRIÈRE LE SMIC

**Le minimum de traitement dans la fonction publique correspond à l'indice majoré 366, soit 1 801,74 € brut par mois. Or, le montant du SMIC s'élève à 1 867,02 € depuis le 1<sup>er</sup> juin 2026. Cela place donc les 10 premiers échelons du premier grade des ADJAENES à une rémunération inférieure au SMIC, ainsi que les 7 premiers échelons du grade C2, et les 3 premiers échelons du grade C3.**



Les tableaux ci-dessous correspondent aux traitements des ADJAENES touchés par l'évolution du SMIC :

	Échelon	Durée	Indice brut	IM	Traitement brut
1 <sup>er</sup> grade (C1)	10	4 ans	419	377	1 855,89 €
	9	3 ans	401	376	1 850,97 €
	8	3 ans	387	373	1 836,20 €
	7	3 ans	381	372	1 831,28 €
	6	1 an	378	371	1 826,35 €
	5	1 an	374	370	1 821,43 €
	4	1 an	371	369	1 816,51 €
	3	1 an	370	368	1 811,58 €
	2	1 an	368	367	1 806,66 €
	1	1 an	367	366	1 801,74 €
2 <sup>e</sup> grade (C2)	7	2 ans	416	377	1 855,89 €
	6	1 an	404	376	1 850,97 €
	5	1 an	396	374	1 841,12 €
	4	1 an	387	373	1 836,20 €
	3	1 an	376	370	1 821,43 €
	2	1 an	371	369	1 816,51 €
	1	1 an	368	367	1 806,66 €
3 <sup>e</sup> grade (C3)	3	2 ans	412	376	1 850,97 €
	2	1 an	397	375	1 846,04 €
	1	1 an	388	373	1 836,20 €

On constate ainsi que les mesures ponctuelles prises par le décret 2023-519 du 28 juin 2023 sont déjà devenues caduques. C'est donc un retour à la situation antérieure, dénoncée par le SNALC dans l'article « Les smicards au long cours » (QU 1478 du 9 juin 2023).

Les collègues concernés perçoivent une indemnité compensatrice (allant de 11,13€ à 65,28€, selon l'indice) pour atteindre le montant du SMIC. Mais cette mesure a pour conséquence d'aligner la rémunération des 10 premiers échelons du grade C1 sur le SMIC, les privant ainsi de toute

évolution salariale lors d'un changement d'échelon et ce pendant 19 ans ! Le même problème se pose pour les 7 premiers niveaux de la grille C2, et les 3 premiers échelons de la grille C3.

Une rémunération au niveau du SMIC est censée correspondre à des emplois ne nécessitant aucune qualification particulière. Or, nos collègues ADJAENES exercent des fonctions qui requièrent une grande technicité : ils accomplissent des tâches de plus en plus lourdes et complexes, que ce soit en EPLE, dans les DSDEN, les rectorats ou les universités. Ils sont de

plus en plus sollicités et possèdent des compétences dépassant largement leur cadre statutaire. Le traitement qui leur est réservé est proprement scandaleux.

Le SNALC réaffirme donc la nécessité de reconstruire la carrière des personnels de catégorie C. Rien ne s'oppose à ce que la grille indiciaire soit repensée avec seulement deux grades, comme cela a été fait pour les ASSAE ou les INFENES, afin de garantir une rémunération significativement et durablement supérieure au salaire minimum.

# CLASSEMENT DES ADJAENES DANS LE CORPS SAENES

En vue d'une éventuelle promotion dans le corps des SAENES, de nombreux agents — notamment les ADJAENES principaux de 1<sup>re</sup> classe déjà avancés dans leur carrière — s'interrogent sur les modalités de classement dans ce corps supérieur, ainsi que sur l'intérêt de candidater pour la liste d'aptitude.

Pour ces collègues rémunérés sur l'échelle C3, le classement s'effectue selon l'article 13 du décret 2009-1388 du 11 novembre 2009, alinéa II (non modifié par le décret 2022-1209 du 31 août 2022) : « Les fonctionnaires appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois de catégorie C, ou de même niveau, qui détiennent un grade relevant de l'échelle C3 sont classés conformément au tableau de correspondance ci-après. »

SITUATION DANS L'ÉCHELLE C3 de la catégorie C	SITUATION DANS LE 1 <sup>er</sup> GRADE DU CORPS D'INTÉGRATION de la catégorie B	
	1 <sup>er</sup> grade - Échelons	Ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon
10 <sup>e</sup> échelon	12 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
9 <sup>e</sup> échelon	11 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
8 <sup>e</sup> échelon à partir de 2 ans	10 <sup>e</sup> échelon	3 fois l'ancienneté acquise au-delà de 2 ans
8 <sup>e</sup> échelon avant 2 ans	9 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise majorée d'1 an
7 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	3/2 de l'ancienneté acquise
6 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	Sans ancienneté
5 <sup>e</sup> échelon	7 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
4 <sup>e</sup> échelon	6 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
3 <sup>e</sup> échelon	5 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
2 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise majorée d'1 an
1 <sup>er</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise

Par exemple, un collègue ADJAENES principal de 1<sup>re</sup> classe, au 7<sup>e</sup> échelon depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2024 et promu au 1<sup>er</sup> septembre 2026 dans le corps supérieur, aura une ancienneté de 1 an, 10 mois et 0 jour dans le 7<sup>e</sup> échelon à la date de promotion. Il sera donc, dans un premier temps, reclassé au 8<sup>e</sup> échelon avec une ancienneté de 1,5 x (1 an, 10 mois) = 2 ans, 9 mois. La durée d'ancienneté requise pour passer du 8<sup>e</sup> au 9<sup>e</sup> échelon étant de 3 ans, il accèdera donc au 9<sup>e</sup> échelon trois mois plus tard.

De plus, si l'agent dispose encore de quelques années avant la retraite, il pourra continuer à gravir des échelons et espérer atteindre l'indice sommital du 1<sup>er</sup> grade des SAENES, soit l'IM 508, contre un IM 478 pour le dernier échelon de la grille C3.

Autre avantage du passage en catégorie B : les postes sont en général plus valorisants et la mobilité est facilitée par l'offre proposée sur la plateforme CSP, beaucoup plus importante pour les SAENES que pour les ADJAENES.

En conclusion, pour le SNALC, cela vaut la peine de tenter sa chance : il ne faut pas hésiter à faire acte de candidature. Par ailleurs, afin que plus personne ne s'interroge sur l'avantage réel, nous demandons que les durées de stage dans les échelons de la grille de catégorie B soient réduites, ce qui permettrait parallèlement de revaloriser les carrières de ces collègues.

L'indice majoré (IM) au 8<sup>e</sup> échelon de la classe normale des SAENES sera de 420, identique à celui détenu dans le corps d'origine, mais passera à 436 au bout de trois mois. Cela représente une augmentation du traitement brut de +78,75 € par mois, somme qui peut sembler modeste après un changement de catégorie.

En revanche, l'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) versée mensuellement augmentera, passant dans le cas le plus défavorable de 429 € à 589 €, soit +160 €, ce qui n'est pas négligeable, d'autant plus dans un contexte de blocage du point d'indice.



# SAENES : INVISIBLES POUR L'ADMINISTRATION, INDISPENSABLES POUR LE SERVICE PUBLIC

## Un malaise profond, bien au-delà d'une simple « catégorie intermédiaire »

La situation des SAENES illustre un malaise profond au sein de l'Éducation nationale. Loin d'être simplement une catégorie intermédiaire « en tension », ces personnels incarnent une réalité beaucoup plus préoccupante : celle d'un service public reposant sur des agents toujours plus sollicités, de moins en moins accompagnés, et bien trop souvent laissés seuls face à des responsabilités croissantes. Leur fonction est devenue un véritable « fourre-tout », absorbant toutes les tâches non assurées par ailleurs.

## Intensification silencieuse, absence de reconnaissance

Cette intensification silencieuse mais constante du travail ne s'accompagne d'aucune reconnaissance. Elle se traduit par des journées toujours plus longues, une pression permanente et une difficulté croissante à hiérarchiser les priorités. À cette surcharge s'ajoute un décalage de plus en plus important entre les responsabilités exercées et la reconnaissance accordée, qu'elle soit statutaire, salariale ou professionnelle.

## Un manque de moyens criant

Le manque chronique de personnels administratifs se fait sentir au quotidien. Dans de nombreux établissements, les SAENES doivent compenser les postes non pourvus et les absences non remplacées, ce qui entraîne une répartition inégale des ressources et, inévitablement,

***"Les tâches qui relevaient autrefois de plusieurs postes reposent désormais sur une seule personne, souvent sans appui, et dans l'urgence permanente."***

place les services en tension permanente. Par ailleurs, dans certains EPLE, les agents exercent seuls leurs fonctions, sans collègue direct ni soutien de proximité, ce qui accentue encore l'isolement professionnel et la pression quotidienne.

## Explosion de la charge de travail : toujours plus, toujours plus vite

Cela provoque une véritable explosion de la charge de travail. Réformes, nouvelles procédures, dématérialisation, multiplication des missions : rien ne s'arrête, tout s'accumule. Les tâches qui relevaient autrefois de plusieurs postes reposent désormais sur une seule personne, souvent sans appui, et dans l'urgence quasi permanente. Ce n'est plus une surcharge exceptionnelle, mais bien une surcharge chronique qui dégrade en profondeur l'organisation du travail.

## Des outils inadaptés, des conditions dégradées

À cela s'ajoute un problème récurrent d'insuffisance des outils de travail : les agents doivent souvent composer avec des logiciels instables ou inaboutis (OP@LE, RenoIRH, OPER@), du matériel informatique vieillissant, et des environnements numériques peu ergonomiques. On exige des agents d'être efficaces sans leur en donner les moyens. Ces conditions ralentissent le travail, augmentent le risque d'erreurs et accentuent la fatigue professionnelle. Face à des procédures et des outils toujours plus complexes, les agents sont trop souvent contraints d'apprendre seuls, sans accompagnement suffisant.

## La déshumanisation du métier : où est le sens ?

L'évolution des missions a également éloigné progressivement les SAENES de la dimension humaine de leur métier. Le SNALC dénonce cette déshumanisation qui réduit les agents au rang de simples exécutants, au détriment de leur expertise et de leur rôle relationnel : le sens du travail disparaît.

## Des agents indispensables, mais toujours invisibles

Dans les collèges, lycées et services, une réalité s'impose : les SAENES sont devenus indispensables : accueil des usagers, suivi administratif des élèves, gestion financière, ressources humaines, organisation des examens... Sans eux, le service public ne peut fonctionner. Et pourtant, ils restent encore trop souvent invisibles. Et en retour, qu'ont-ils ?



### LA FORMATION : LE GRAND ABANDON

Face à des missions toujours plus complexes : formation insuffisante, prise de poste sans accompagnement, apprentissage en autonomie forcée... Les SAENES sont livrés à eux-mêmes dans un système toujours plus exigeant.

#### Le SNALC réclame :

- Une formation continue digne de ce nom
- Un accompagnement à la prise de poste
- Un soutien professionnel structuré

### ISOLEMENT : LA RÉALITÉ DES SAENES EN EPLE

Dans trop d'établissements, vous êtes seuls dans vos fonctions :

- Victimes d'isolement professionnel : sans collègue direct, sans réseau structuré, sans soutien immédiat ;
- Sous pression constante ;
- Avec des responsabilités élevées.

**Travailler seul ne doit pas être la norme.**

### UNE SITUATION QUI MET EN DANGER LES AGENTS ET LE SERVICE PUBLIC

Dans trop d'établissements, vous êtes seuls dans vos fonctions :

- Épuisement professionnel
- Perte de sens du métier
- Difficultés de recrutement
- Fonctionnement fragilisé des établissements

**Ce système repose sur votre engagement. Combien de temps tiendra-t-il ?**

## POUR LE SNALC IL Y A URGENCE À

### REVALORISER IMMÉDIATEMENT

- Augmentation des salaires – augmentation de l'IFSE et reconstruction de la carrière en 2 grades.
- Primes à la hauteur des responsabilités – un CIA pour tous versé de manière transparente.
- Reconnaissance réelle du métier - poursuite du plan de requalification au-delà de 2026.

### STOPPER LA SURCHARGE

- Fin de l'empilement des tâches.
- Missions claires et respectées : une fiche de poste précise et remise dès la prise de poste
- Réduction de l'administratif inutile
- Formation continue digne de ce nom
- Accompagnement à la prise de poste
- Soutien professionnel structuré

### DONNER LES MOYENS

- Création de postes
- Remplacement systématique
- Équipement informatique performant

### ROMPRE L'ISOLEMENT

- Réseaux de proximité
- Temps d'échange entre collègues
- Collectifs de travail renforcés

## MOBI-SNALC : UN OUTIL QUI A DU SENS

Depuis 2016, le **SNALC** a mis en place **mobi-SNALC**, dispositif unique dans le paysage syndical, réservé à nos adhérents, qui apporte des réponses et un peu de sérénité sur tout ce qui relève de la mobilité. S'étoffant au fil des ans, **mobi-SNALC** se compose aujourd'hui d'un pôle santé-handicap, d'un pôle mobilité avec un parcours individualisé de compétences et d'un pôle bien-être proposant coaching et sophrologie.

Pour en savoir plus, consultez notre site : <https://snalc.fr/mobi-snalc>

# HORS-CLASSE DES AAE : ACCÈS REPENSÉ ET PERSPECTIVES

Pour cette année 2026 encore, l'accès au grade d'Attaché d'administration de l'État (AAE) hors classe est régi par des conditions strictes, détaillées à l'annexe C13A du BOEN n°43 du 13 novembre 2025.

Peuvent être promus au choix, par inscription à un tableau annuel d'avancement, les attachés principaux et les directeurs de service déjà rattachés au ministère ou à l'autorité correspondante (cf. article 5 du décret n°2011-1317 du 17 octobre 2011 modifié). L'article 24 du même décret prévoit deux voies d'accès à la hors-classe :

## 1. Par grade à accès fonctionnel (GRAF) :

Pour les attachés principaux ayant atteint le 5<sup>e</sup> échelon au 31 décembre 2026, et les directeurs de service ayant atteint le 7<sup>e</sup> échelon à la même date. Il faut justifier, au 31 décembre précédent, de 6 années de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 985, ou de 8 années d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet ou d'expertise à haute responsabilité, dans un corps culminant à l'IB 966.

## 2. Par la valeur professionnelle exceptionnelle :

Pour les attachés principaux au 10<sup>e</sup> échelon au 31 décembre suivant, et les directeurs de service au 14<sup>e</sup> échelon à la même date, dans la limite de 20 % des promotions annuelles.

Trois viviers existent donc pour l'accès à ce grade. Par ailleurs, le nombre d'agents hors classe est limité à 10 % de l'effectif total du corps. Les promotions ne se font que si des postes se libèrent (retraite, changement de corps, nouveaux recrutements).

**Depuis longtemps le SNALC réclamait :**

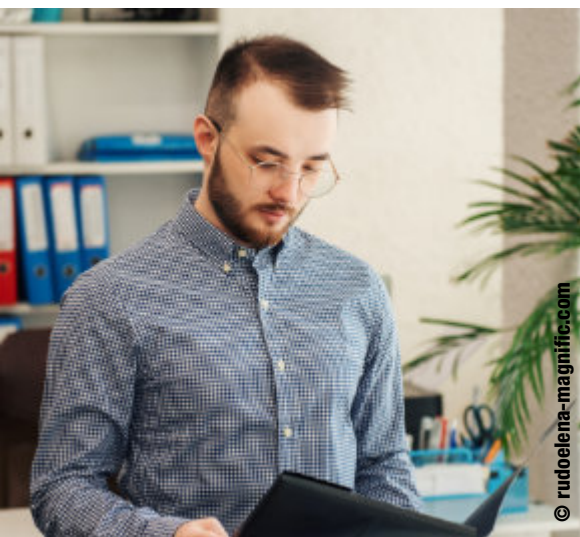
- **La suppression du dispositif GRAF et des trois viviers ;**

- **L'instauration d'un rapport promu/promouvables (comme prévu par le décret 2005-1090 du 1<sup>er</sup> septembre 2005), permettant l'accès à la hors-classe pour le plus grand nombre ;**
- **La possibilité pour tous les attachés d'accéder à la hors-classe, indépendamment des affectations et fonctions exercées.**

Le SNALC se réjouit du projet de décret présenté en CSFPE prévoyant enfin la défonctionnalisation pour 2027 et espère sa publication rapide au JORF.

Le SNALC réclame aussi une transparence accrue du système. Les agents doivent avoir une visibilité sur leur déroulement de carrière ; un barème objectif (échelon, ancienneté, variété des fonctions – SG d'EPL, chefs de division, chargés de mission...) serait nécessaire, négocié avec les organisations syndicales représentatives.

Enfin, le SNALC exige le règlement définitif (et sur un contingent dédié) de la situation des DDS, anciens CASU, par reclassement direct au 3<sup>e</sup> grade (seulement 7-7-3-2 promus sur les années 2022 à 2025).



## L'ÉCHELON SPÉCIAL : LE PLAFOND DE VERRE

Une fois la hors-classe obtenue, le promu est généralement bloqué au 6<sup>e</sup> échelon, le 7<sup>e</sup> étant un échelon spécial attribué au choix via un tableau d'avancement. Pour y accéder, il faut justifier de 3 ans d'ancienneté au 6<sup>e</sup> échelon au 31 décembre de l'année considérée, ou avoir atteint, en détachement, un échelon doté d'un groupe hors échelle.

L'accès à cet échelon spécial est limité à 20 % de la hors-classe (soit seulement 2 % de l'effectif global du corps). Faute d'y accéder, la carrière se termine à l'IM 835 au lieu de 826 : un gain dérisoire, qui rend la hors-classe peu attractive. Or, seule l'obtention de l'échelle-lettre HEA justifie pleinement la promotion en hors-classe, car elle conditionne une retraite décente. Les indemnités IFSE, certes importantes, ne sont que partiellement prises en compte pour la pension (RAFP uniquement).

Le SNALC réclame la linéarisation de l'échelon spécial, transformé en 7<sup>e</sup> échelon obtenu après 3 ans au 6<sup>e</sup> échelon, à l'image de ce qui a été fait pour les enseignants de corps similaires.

Ce serait une mesure de justice, enfin à la hauteur de l'engagement et des responsabilités croissantes portées par les AAE, aussi bien en EPL (mise en place d'OP@LE, extension de la GRH de proximité, loi 3DS...) que dans des services de plus en plus sous pression.

## TAUX DE PROMOTION : ÇA N'AVANCE PAS...

En plein cœur de l'été, alors que les personnels administratifs profitaient de vacances bien méritées, l'arrêté du 29 juillet 2025 a été publié au JORF du 15 août. Ce texte fixe les taux de promotion servant à déterminer le nombre maximum d'avancements de grade pouvant être prononcés au titre de l'année 2026.

### SAENES et ADJAENES : des opportunités en baisse, la carrière en panne

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

SAENES	2022-2023-2024	2025	2026
Avancement au grade de Classe supérieure	18 %	18 %	16 %
Avancement au grade de classe exceptionnelle	14 %	14 %	13 %
ADJAENES	2022-2023-2024	2025	2026
Avancement au grade de principal 2 <sup>e</sup> classe	28 %	28 %	26 %
Avancement au grade de principal de 1 <sup>re</sup> classe	16,5 %	16,5 %	15 %

### AAE : Une légère avancée, mais insuffisante

Concernant les AAE, le taux de promotion pour l'accès au 2e grade (attaché principal) était fixé à 7 % sans évolution depuis la campagne de promotion de 2015 (arrêté du 30 septembre 2013). Le SNALC se réjouit toutefois de la revalorisation de ces taux, portés à 10 % pour 2027 et à 12 % à compter de 2028 (arrêté du 24 mars 2026 publié au JORF du 26 mars) : c'est une avancée, certes modeste mais bienvenue.

### Des carrières bloquées, des personnels sacrifiés

Cependant, avec des taux toujours aussi faibles, il paraît difficile de permettre à tous les agents de ces corps de dérouler une carrière sur au moins deux grades, comme le prévoit le PPCR. Le SNALC émet de sérieux doutes à ce sujet et réclame la publication de nouveaux arrêtés pour les trois corps administratifs, avec des taux de promotion revalorisés, garantissant à chaque agent ayant une carrière complète d'accéder à l'indice sommital de son corps.

Alors que les difficultés d'utilisation d'OP@LE persistent, que la migration vers RenoIRH se poursuit, que la GRH de proximité doit encore s'étendre et que le manque d'effectifs devient criant, il est temps de rappeler que nos personnels administratifs méritent bien mieux que le traitement réservé actuellement par le ministère.



# LES 10 RECOMMANDATIONS DU SNALC POUR ÊTRE PLUS FORT AU TRAVAIL

Par Jean-Pierre GAVRILOVIĆ, secrétaire national SNALC chargé de la communication et du développement et Marie-Hélène PIQUEMAL, vice-présidente du SNALC

Même si « cela n'arrive qu'aux autres », nous vous invitons à prendre connaissance des 10 recommandations du SNALC : autant d'erreurs à ne pas commettre, de conseils à appliquer, de pièges à repérer. Le SNALC, fort de son expérience de terrain, d'écoute, de défense, vous donne les outils pour être plus fort au travail.

## 1 NE JAMAIS SE RENDRE SEUL À UNE CONVOCATION HIÉRARCHIQUE

Une convocation de l'autorité hiérarchique, qu'elle se tienne au rectorat ou ailleurs, a peu de chances d'être placée sous le signe de la bienveillance. À fortiori si vous êtes en difficulté ou en opposition avec cette autorité. Tel l'avenir d'une gazelle esseulée dans la savane, votre sort sera vite compromis : les crocs de vos prédateurs sont aiguisés, ne leur offrez pas un festin facile. Votre première réaction sera donc de rechercher la personne de confiance qui pourra vous accompagner lors de cet entretien.

## 2 S'APPUYER SUR LA LÉGITIMITÉ D'UN REPRÉSENTANT SYNDICAL

Plus qu'un simple témoin, le représentant syndical détient une légitimité : il n'agit pas à titre individuel mais au nom de tout une organisation. Être accompagné d'un élu syndical revient à se présenter avec le soutien d'un bataillon potentiel de juristes, de commissaires paritaires, et même d'avocats (Covea-GMF partenaire du SNALC) pour désamorcer, négocier et défendre votre dossier, votre situation. Le SNALC présente l'avantage sur tous les autres qu'il est à la fois représentatif et totalement indépendant, libre de ton et d'action. En outre, ses élus sont disponibles et à votre écoute permanente.

## 3 VEILLER À RESPECTER L'ORDRE DU JOUR DE LA RÉUNION

La convocation doit mentionner un ou plusieurs sujets à l'ordre du jour. Hélas, rapidement, vous constaterez des dérives parfois grossières qui consistent à vous amener sur un terrain hors sujet, une pente savonneuse. Par exemple, sur un entretien motivé par un incident de gestion de classe, il sera rapidement question de difficultés ou d'insuffisances pédagogiques, quitte à racler les fonds de tiroir pour débusquer des rapports de tout début de carrière, et ce, même en l'absence de tout IPR, compétent dans ces domaines. Un DRH tentera au besoin de vous faire reconnaître votre fragilité psychologique, un mal-être nécessitant une thérapie, s'arrogeant au passage des compétences d'expert psychiatre, attestant de votre insuffisance professionnelle et pouvant conclure à votre radiation.

## 4 SE MÉFIER DES ÉCRITS ET DES INCITATIONS À ÉCRIRE

L'écrit est à double tranchant. Ainsi, les fiches de signalement d'incidents quand elles se multiplient, y compris à la demande de la direction, peuvent être retournées contre vous : « vous êtes le seul à signaler ces incidents : vous êtes le seul à avoir des problèmes ? » ou encore « avec tous ces signalements, quand est-ce que vous travaillez ? ». Retenez enfin que signer un compte rendu d'entretien ne signifie pas l'approuver, mais simplement en avoir pris connaissance. Pour plus de garantie, le SNALC vous incite à signer et à mentionner en toutes lettres : « je prends connaissance de ce compte rendu le... et conteste [tout ou partie] des éléments mentionnés – courrier à suivre ».

## 5 RESTER OBJECTIF ET CIRCONSTANCIÉ, COHÉRENT

Veillez à rester objectif et à vous tenir à la description des faits : pas de commentaires de valeur, pas de jugement. Les exagérations et interprétations abusives, parfois involontaires sous le coup de l'émotion ou de la souffrance, pourraient discréditer votre témoignage. N'attaquez personne, ne concluez en aucune façon à des sentences : laissez à vos interlocuteurs ou lecteurs le soin de conclure eux-mêmes d'après les faits objectifs que vous relatez. Restez clair dans vos descriptions : ne mélangez pas plusieurs affaires. Soyez concis, évitez les répétitions, les énumérations. À l'écrit comme à l'oral, privilégiez les phrases simples et courtes.

## 6 REFUSER LA CULPABILISATION, GARDER SA DIGNITÉ

La tendance est à la culpabilisation. L'École va mal. Des réformes ahurissantes contribuent à une dégradation incessante des conditions de travail... Du côté de la direction, et parfois même de l'opinion publique, il semble entendu que les personnels sur le terrain ont leur part de responsabilité : la vie scolaire est incapable de contenir les incivilités d'élèves, le professeur ne sait pas appliquer les réformes, favorisant du coup les comportements répréhensibles au sein de sa classe, la secrétaire est désorganisée et ne parvient pas à accomplir la multiplicité des tâches qui lui sont confiées avec du matériel souvent obsolète... Relevez la tête. Il est hors de question d'endosser la responsabilité des errements et incohérences de tout un système. Vous avez une haute idée de votre métier, vous l'exercez de votre mieux avec exigence et respect : exigez ce même respect en retour de votre engagement. En cas de difficulté, le premier devoir de la hiérarchie est un devoir de protection fonctionnelle envers ses personnels.

## 7 CONSERVER LES TRACES ÉCRITES, RASSEMBLER DES TÉMOIGNAGES

Si vous faites l'objet de critiques et d'une forme d'acharnement à votre égard, vous devrez à terme démontrer l'aspect récurrent de ces atteintes : c'est sur ce principe que repose notamment la notion de harcèlement. Dès lors, n'attendez pas pour rassembler et consigner tous les éléments susceptibles de démontrer cette récurrence. Au besoin, tenez un carnet consignant la chronologie des événements. Conservez les mails et demandez une trace écrite des injonctions orales, surtout quand elles vous paraissent contradictoires entre elles. Les SMS doivent aussi être consignés, ils pourront au besoin être retranscrits par voie d'huissier. Enfin, n'hésitez pas à proposer en début d'entretien l'enregistrement de la séance : si votre interlocuteur s'y oppose, faites alors noter son refus dans le compte rendu.

## 8 ÊTRE IRRÉPROCHABLE DANS SON TRAVAIL

À fortiori si vous vous sentez dans la ligne de mire, évitez de prêter le flanc à la critique : soyez irréprochable, ponctuel, respectueux. Prenez garde de ne pas agir sous le coup de l'émotion, de la pulsion. Retenez-vous de critiquer – et d'autant plus avec des noms d'oiseau... – telle personne, même en son absence, même en présence de personnes qui vous sembleraient « neutres » : vous pourriez être surpris de la façon dont vos propos seront rapportés par des collègues en qui vous aviez entière confiance. Sans vous montrer méfiant à l'excès, comprenez que dans le contexte actuel de gestion, tout est mis en œuvre pour diviser et rivaliser ; de fait, la faiblesse des uns profite au bénéfice des autres.

## 9 NE PAS SE CONFIER SUR SES DIFFICULTÉS, PRÉSERVER SA VIE PRIVÉE

Dans un conflit vous opposant à l'administration, celle-ci cherchera à rassembler tous les éléments possibles pour démontrer vos insuffisances, votre responsabilité. À ce titre, la moindre confiance concernant vos difficultés personnelles pourra

être utilisée et retournée à votre insu afin de démontrer un état de faiblesse de votre part de nature à remettre en cause votre efficacité professionnelle et votre crédibilité. Ainsi, évitez de vous confier à propos de votre vie privée, même si cela a une incidence indéniable sur votre vie professionnelle : divorce, problèmes d'argent, de santé...


## 10 DÉPOSER UNE MAIN COURANTE VOIRE UNE PLAINTE EN CAS DE FAITS AVÉRÉS

Trop d'agressions verbales ou physiques sont étouffées pour « éviter les vagues », parfois avec les recommandations du chef de service ou d'établissement. On va jusqu'à culpabiliser certains agents victimes quant aux conséquences d'une éventuelle plainte sur l'équipe ou l'établissement : renommée, représailles, conséquences sur la DGH, les emplois du temps voire sur l'agresseur lui-même, dont « on pourrait gâcher l'avenir »...

N'acceptez pas ce renoncement, ne baissez pas la tête à l'instar d'une société qui ne réagit plus aux incivilités. Pour rester maître dans votre classe et digne dans votre métier, faites respecter vos droits. Une main courante est simplement le dépôt, auprès de la police ou de la gendarmerie, d'un témoignage écrit ; elle permet de dater officiellement les faits en vue de toute procédure judiciaire ultérieure. À ce stade, l'auteur des faits ne sera pas forcément prévenu du dépôt de la main courante. En revanche, un dépôt de plainte contre X déclenchera une enquête de la part des services de police afin de déterminer les

responsabilités de chacun. Évitez les dépôts de plainte nominatifs qui, en cas d'échec de la procédure, pourraient être retournés contre vous. Ne négligez pas ces étapes : si la situation s'aggrave, votre absence de réaction vous serait alors reprochée. ■





**POUR JOINDRE LE SNALC DE VOTRE ACADÉMIE,  
SIGNALER UN CHANGEMENT DE VOTRE SITUATION,  
POSER UNE QUESTION SUR VOTRE CONTRAT  
OU VOS CONDITIONS DE TRAVAIL...**

Retrouvez toutes nos coordonnées sur :  
<https://snalc.fr/contact/>  
ou par formulaire de contact :  
<https://snalc.forms.app/contact-biatss>

## **ADHÉSION PERSONNELS ADMINISTRATIFS**

**ADJAENES : 60 € - AAE, SAENES : 90 €**

(Réductions temps partiel, RQTH, conjoint adhérent...)

**CONTRACTUELS : 15 €**

(uniquement par CB, virement ou chèque)

LE SNALC EST LE SYNDICAT REPRÉSENTATIF

### **LE MOINS CHER DE L'ÉDUCATION NATIONALE**

Nos salaires sont trop bas. La valeur du point d'indice est trop basse. Logiquement, le SNALC n'augmente pas ses tarifs pour la 16<sup>e</sup> année consécutive.

**CHOISISSEZ LIBREMENT VOTRE MOYEN DE PAIEMENT, RAPIDE ET SÉCURISÉ :**



PAR PRÉLÈVEMENTS MENSUALISÉS SANS FRAIS : [snalc.fr/adhesion/](https://snalc.fr/adhesion/)

PAR VIREMENT BANCAIRE : [snalc.fr/adhesion-virement/](https://snalc.fr/adhesion-virement/)

PAR CHÈQUE : [snalc.fr/adhesion-cheque/](https://snalc.fr/adhesion-cheque/)

PAR CARTE BANCAIRE : [snalc.fr/adhesion-carte/](https://snalc.fr/adhesion-carte/)

## **STATUTS DU SNALC, ARTICLE PREMIER :**

**« Le SNALC est indépendant et libre de toute attache à une organisation politique, confessionnelle ou idéologique. »**

Le SNALC est la seule organisation représentative qui ne perçoit aucune subvention d'État.

Les ressources du SNALC proviennent des seules cotisations de ses adhérents. Cela garantit son indépendance, sa liberté de ton, de pensée et d'action. Il n'a de compte à rendre qu'à ses adhérents.