Déclaration liminaire de l'UNSA Éducation
Comité Social d'Administration Ministériel Jeunesse et Sports du 13 novembre 2026

Bilan de la mandature, situation sociale et perspectives pour le dialogue social et les personnels de Jeunesse et Sports

A l'heure du bilan pour le dernier CSAMJS de cette mandature, nous tenons tout d'abord à saluer Damien KLEINMANN qui siège dans cette instance depuis de nombreuses années et qui a toujours eu à cœur de défendre au mieux les personnels, et tout particulièrement les inspecteurs et les inspectrices de la Jeunesse et des Sports, au sein du SEJS dont il a été le secrétaire général. Merci beaucoup Damien pour tout ce que tu as fait pour l'UNSA Education et les personnels de la jeunesse et des sports.

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs,

Nous souhaitons tout d'abord exprimer notre **soutien sans réserve aux mouvements des lycéens et des étudiants**.

Dans le cadre de nos missions, nous contribuons activement à l'émancipation des enfants et des jeunes. Nous saluons donc le fait qu'ils décident eux-mêmes de la forme que prend leur engagement.

Il n'existe pas de « bon engagement », qui serait réservé aux dispositifs portés par les différents ministères, et notamment par le nôtre, tandis que la mobilisation dans la rue, en dehors de tout cadre syndical ou institutionnel, constituerait nécessairement un « mauvais engagement ». Les revendications exprimées par les jeunes doivent être prises au sérieux dans leur ensemble, tout comme le mal-être, le manque de perspectives et le déficit d'espérance qu'ils expriment face à l'avenir.

Dans notre champ professionnel, nous tenons également à rappeler que, depuis la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, **les lignes directrices de gestion n'ont pas apporté la transparence promise**. Bien au contraire. Ces lignes ont pourtant précisément pour objet de fixer les orientations générales en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours professionnels, afin de rendre les politiques de gestion des ressources humaines plus lisibles.

Dans les faits, **les opérations de gestion sont devenues plus opaques**. Les personnels ne comprennent pas toujours les décisions qui les concernent et les représentants du personnel sont eux-mêmes souvent dans l'incapacité d'en expliquer les motifs. Nous avons le sentiment d'un véritable retour en arrière : la loi de 2019 n'a ni clarifié ni simplifié les processus de gestion, contrairement à son objectif affiché de garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics.

À l'heure de dresser le bilan de cette mandature, l'UNSA Éducation souhaite revenir sur les **avancées obtenues pour nos personnels**, mais aussi sur les difficultés persistantes qui continuent de fragiliser le dialogue social, les conditions de travail et, plus largement, les politiques publiques que nous avons la responsabilité de faire vivre.

1. Un bilan de mandature marqué par des avancées obtenues grâce au dialogue social national

Nous souhaitons tout d'abord souligner que cette mandature a permis d'obtenir plusieurs avancées importantes pour les personnels de nos ministères, grâce à un dialogue social national constructif, à notre mobilisation syndicale et à la détermination de nos représentants.

En matière de **revalorisation indemnitaire**, plusieurs étapes importantes ont été franchies.

Pour les personnels techniques et pédagogiques (PTP), après une consultation approfondie de nos adhérents, nous avons négocié la revalorisation indemnitaire liée au passage au RIFSEEP. Nos interventions ont également permis de limiter certains effets négatifs du dispositif, notamment grâce à la limitation à deux groupes de fonctions — nous aurions préféré qu'il n'y en ait qu'un, plus approprié — et à l'augmentation des minima de gestion.

Si une amélioration de la rémunération des agents peut être constatée, elle reste néanmoins largement insuffisante. De fortes iniquités territoriales persistent, y compris dans des situations qui ont déjà été signalées à plusieurs reprises.

Notre revendication principale demeure l'augmentation du point d'indice et l'intégration du régime indemnitaire dans le traitement des agents. Si la situation actuelle perdure, il y aura bientôt davantage de primes que de salaire !

Pour les personnels administratifs, la signature du relevé de décisions nous a permis d'obtenir des revalorisations indemnitaires, des requalifications et des garanties indemnitaires sans limitation dans le temps, grâce au protocole d'accord conclu entre les organisations syndicales, le ministère des Sports, de la Jeunesse et de la Vie associative et le ministère de l'Éducation nationale.

Le relevé de décisions doit désormais être poursuivi et prolongé. Il doit permettre de nouvelles revalorisations afin d'atteindre, a minima, la moyenne interministérielle. Nos ministères et les missions exercées par nos collègues sont particulièrement importants et méritent une reconnaissance à la hauteur de leur engagement. Des requalifications doivent également être poursuivies, car de nombreux collègues exercent quotidiennement des missions relevant d'une catégorie supérieure.

Par ailleurs, ce relevé de décisions a contribué à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes. Il doit donc, conformément aux priorités gouvernementales affichées en matière d'égalité professionnelle, être prolongé et approfondi.

Pour les personnels de direction des CREPS et des établissements publics, nous avons obtenu une première revalorisation indemnitaire. C'est une avancée, mais nous poursuivons nos revendications pour une meilleure reconnaissance des responsabilités exercées.

Pour les inspecteurs de la jeunesse et des sports, notre mobilisation a permis d'obtenir l'ouverture de discussions sur leur régime indemnitaire, avec un premier groupe de travail programmé le 12 novembre. Cette étape devra désormais se traduire par des mesures concrètes de reconnaissance de leurs responsabilités et de réduction des écarts indemnitaires injustifiés.

Enfin, concernant les chefs de SDJES, nous avons contribué à la reconnaissance de leurs responsabilités par la généralisation des emplois fonctionnels de conseiller du DASEN. Il convient cependant de rappeler que la reconnaissance des responsabilités exercées par les autres personnels d'encadrement, notamment les adjoints aux chefs de SDJES et les responsables de pôle en DRAJES, reste un sujet important qui doit également trouver des réponses.

Ces résultats démontrent une chose : lorsque le dialogue social existe, lorsqu'il est respecté et lorsque les organisations syndicales sont réellement associées aux décisions, des avancées concrètes sont possibles pour les agents.

Mais encore faut-il que les engagements pris soient respectés à tous les niveaux de l'administration.

2. Un dialogue social national qui doit être respecté par tous les niveaux de l'administration

Si nous pouvons nous féliciter de certaines avancées, nous devons également dénoncer une situation devenue particulièrement préoccupante : le dialogue social ministériel, qui constitue pourtant l'instance de discussion et de négociation de plus haut niveau pour nos personnels, est aujourd'hui régulièrement remis en cause par la DGAFP et le guichet unique.

Plusieurs engagements obtenus auprès de nos différents ministres sont ainsi fragilisés, notamment sur des sujets aussi essentiels que le parallélisme des carrières, les ratios promus/promouvables ou encore la fluidité des parcours professionnels.

Un exemple parmi, malheureusement, tant d'autres pour notre ministère : le refus opposé aux propositions d'évolution statutaire du corps des IJS, pourtant travaillées avec notre ministère et soutenues par la ministre et ses prédécesseurs.

Il est totalement anormal que la DGAFP et le guichet unique puissent remettre en cause des arbitrages et des engagements issus du dialogue social ministériel sans qu'aucun dialogue social de même niveau ne soit organisé pour en discuter.

Comment peut-on prétendre défendre le dialogue social lorsque des décisions prises à l'issue de négociations ministérielles sont ensuite remises en cause de manière unilatérale, sans concertation avec les organisations syndicales ?

Nous dénonçons cette pratique qui revient à substituer des décisions administratives arbitraires à la négociation collective.

Nous souhaitons également attirer votre attention sur un autre sujet majeur : l'action sociale ministérielle.

L'UNSA Éducation a officiellement demandé l'ouverture d'une négociation collective sur l'action sociale. Cette demande est soutenue par la CFDT, la FSU et la CGT. À ce jour, nous n'avons reçu aucune réponse officielle à cette demande.

Cette absence de réponse est d'autant moins acceptable que la négociation collective ne relève pas d'une simple faculté laissée à l'appréciation de l'administration : elle s'inscrit dans un cadre réglementaire issu notamment de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et de ses textes d'application. Il est donc particulièrement préoccupant de constater que l'administration ne donne même pas

suite à une demande formelle d'ouverture de négociation portée par plusieurs organisations syndicales représentatives.

Notre objectif est pourtant simple et légitime : obtenir un traitement équitable de notre ministère par rapport aux autres ministères de l'État. Aujourd'hui, les crédits consacrés à l'action sociale, rapportés au nombre d'agents, demeurent très inférieurs à ceux dont bénéficient les autres périmètres ministériels. Cette situation perdure depuis le retour des personnels Jeunesse et Sports au sein des ministères éducatifs.

La DGAFP, en sa qualité de direction générale de l'administration et de la fonction publique, et surtout DRH de tous les ministères depuis décembre 2016 porte la responsabilité de garantir l'égalité de traitement entre les agents relevant de leur champ de compétence. Il n'est pas acceptable que les personnels de Jeunesse et Sports soient durablement pénalisés en matière d'action sociale en raison de leur périmètre ministériel d'appartenance.

Nous dénonçons donc cette situation : comment un gouvernement peut-il promouvoir la négociation collective, en faire un cadre réglementaire de référence pour le dialogue social dans la fonction publique et, dans le même temps, ne pas répondre à une demande officielle d'ouverture de négociation portée par plusieurs organisations syndicales ?

C'est un bel exemple de refus de respecter les règles que ce même gouvernement a lui-même mises en place.

L'UNSA Éducation exige que la réglementation soit respectée. Nous ne demandons pas une faveur, mais l'application des dispositions que le gouvernement a lui-même instaurées. L'administration ne peut pas ignorer une demande formelle de négociation collective et se soustraire aux obligations procédurales qui en découlent. Cette absence de réponse est particulièrement révélatrice du décalage entre les discours gouvernementaux sur la modernisation du dialogue social et la réalité de leur mise en œuvre.

Le dialogue social ne peut pas être invoqué lorsqu'il arrange l'administration et ignoré lorsqu'il conduit à devoir répondre aux revendications des personnels.

Mais les difficultés ne s'arrêtent malheureusement pas au niveau national.

Au niveau local, nous constatons également que les décisions obtenues à l'issue de concertations nationales constructives ne sont pas toujours correctement appliquées par les académies et les services déconcentrés.

L'exemple des revalorisations forfaitaires destinées à l'ensemble des personnels administratifs, obtenues dans le cadre du relevé de décisions signé par notre fédération, est particulièrement révélateur. Ces mesures ne sont pas systématiquement mises en œuvre localement, alors même qu'elles résultent d'un engagement négocié et formalisé.

Des recteurs qui ne connaissent pas la signification d'un forfait pourraient-ils être considérés comme insuffisants professionnellement, pour reprendre l'expression de certains ministres adeptes du fonctionnaire bashing ?

Il n'est pas acceptable que les agents soient ainsi privés, selon leur affectation, de mesures obtenues au niveau national.

Un accord négocié doit être appliqué. Les services locaux ne peuvent pas se soustraire aux engagements pris par leur hiérarchie, cela s'appelle d'ailleurs de la désobéissance. C'est une question de respect des personnels, mais aussi de crédibilité du dialogue social.

3. Faire enfin vivre les instances de dialogue social de proximité pour Jeunesse et Sports

Le dialogue social apparaît aujourd'hui insuffisant. Les ministres, ou les membres de leur cabinet ne sont quasiment jamais présents dans les instances de dialogue social. Celui-ci suppose une présence, une écoute et une responsabilité politiques effectives.

Le dialogue social repose sur des femmes et des hommes qui ont fait le choix de s'engager. Si les autorisations spéciales d'absence permettent d'assumer cette implication, la non-reconnaissance de l'activité syndicale dans le temps de travail constitue une entrave majeure à l'exercice syndical.

Les agents ne sont quasiment jamais remplacés lorsqu'ils exercent un mandat syndical. Ils doivent ainsi mener de front leurs missions professionnelles, qui ne sont pas allégées, et les activités syndicales auxquelles ils se sont engagés.

À l'issue des prochaines élections professionnelles, nous devrons franchir une nouvelle étape : faire réellement vivre les instances de dialogue social de proximité pour les personnels de Jeunesse et Sports et mieux compenser les absences des collègues qui s'engagent syndicalement.

Concernant les instances de proximité, l'organisation actuelle du dialogue social, qui n'a plus grand-chose de la proximité, permet trop peu l'expression et la prise en compte des difficultés spécifiques des agents Jeunesse et Sports.

Au niveau local, ces agents sont noyés dans des instances de dialogue social, CSA et CSA locaux, qui concernent l'ensemble des personnels et de très nombreux métiers. Les problématiques propres aux agents Jeunesse et Sports y sont rarement exprimées ou difficilement entendues.

En outre, des alertes formulées par des agents dans des espaces qui ne sont pas les bons restent sans prise en compte, tant il est difficile pour certains personnels, notamment dans les régions pluri-académiques, d'identifier le bon canal d'alerte.

Les groupes de travail Jeunesse et Sports, dont les services s'étaient engagés à assurer la tenue, se réunissent peu, voire pas du tout selon les académies. Cette situation doit cesser : des instances dédiées, effectivement réunies et dotées d'un suivi concret, sont indispensables.

Depuis leur intégration au sein de l'Éducation nationale, nous constatons à regret que **les instances locales ne fonctionnent pas partout de manière satisfaisante**. Or, cette intégration ne peut réussir sans un dialogue social de proximité effectif, régulier et adapté aux spécificités de nos missions et de nos personnels.

Nous demandons donc que les recteurs, les IA-DASEN et les services déconcentrés soient clairement rappelés à leurs obligations et responsabilités en matière de dialogue social.

Nous souhaitons notamment que soient fortement réaffirmés auprès des académies plusieurs principes :

- Les CSA spéciaux des services académiques constituent, par principe de subsidiarité et de représentativité, les instances de dialogue social de proximité compétentes pour les personnels de Jeunesse et Sports des services académiques.
- Les règlements intérieurs de ces CSA spéciaux des services académiques doivent prévoir un minimum de trois réunions annuelles, ainsi que trois réunions de leurs formations spécialisées, compte tenu de la compétence interministérielle de ces instances locales de proximité.
- Dans les académies chefs-lieux de région, la mise en place d'un groupe de travail régulier issu du CSA spécial des services académiques, spécifiquement consacré aux problématiques Jeunesse et Sports et issu de ces instances, doit être systématisée, conformément aux engagements pris collectivement et qui ne sont pas toujours respectés.

C'est une condition indispensable pour que les personnels disposent enfin d'espaces de dialogue adaptés à leurs réalités professionnelles.

Nous le disons clairement : l'intégration de Jeunesse et Sports dans l'Éducation nationale ne pourra pas être une réussite si elle se traduit par un éloignement des personnels de leurs instances de représentation et par un affaiblissement du dialogue social de proximité.

Il est temps de passer des intentions aux actes.

4. Un contexte politique et budgétaire qui fragilise profondément les politiques éducatives, sportives et associatives

Dresser le bilan de cette mandature suppose également de regarder le contexte dans lequel nos ministères ont évolué ces dernières années.

Les gouvernements successifs de la présidence Macron ont trop souvent fait la sourde oreille aux alertes portées par l'UNSA Éducation et les autres organisations syndicales concernant les conditions de travail, les effectifs et les moyens budgétaires nécessaires à l'exercice de nos missions.

Nous avons subi le mépris régulièrement réservé aux corps intermédiaires en général, et aux organisations syndicales en particulier.

Les mobilisations sociales de ces dernières semaines, historiques à moins de six mois d'une élection présidentielle, témoignent d'un ras-le-bol général et méritent toute notre considération.

Les futurs gouvernants devront faire en sorte que les très hauts revenus contribuent enfin davantage à la cohésion sociale et au financement des services publics.

Le refus de prendre réellement en compte les corps intermédiaires et les organisations syndicales a contribué à creuser le fossé entre les décisions politiques et les réalités vécues par les citoyens et les agents publics.

L'expérience des Gilets jaunes a déjà montré les conséquences possibles d'un tel éloignement. Aujourd'hui, les mobilisations de la jeunesse remettent également au premier plan des revendications que notre fédération et les organisations syndicales portent depuis longtemps : davantage de moyens pour les services publics éducatifs, des recrutements à la hauteur des besoins et une véritable reconnaissance des missions de nos personnels.

Ces revendications sont aujourd'hui largement présentes dans le débat public. Pourtant, les propositions législatives visant à renforcer les moyens humains et budgétaires de nos ministères éducatifs ont systématiquement été repoussées, notamment par le camp présidentiel et ses alliés.

À l'inverse, ceux-ci n'ont cessé de soutenir **des orientations budgétaires conduisant à une réduction des moyens alloués à nos ministères**. Une politique particulièrement préoccupante, qui se traduit aujourd'hui par des propositions aux conséquences potentiellement désastreuses pour notre ministère.

L'exemple le plus récent est l'amendement du Sénat proposant la **suppression de 350 postes de conseillers techniques sportifs (CTS) à l'horizon 2027**, soit près de 25 % des effectifs. Une telle perspective constitue une menace majeure pour l'organisation du

sport, l’accompagnement des fédérations et le développement des politiques sportives sur l’ensemble du territoire.

Nous regrettons profondément que les alertes répétées des professionnels et de leurs représentants n'aient pas été davantage entendues.

Et les perspectives budgétaires ne nous rassurent pas.

Le projet de loi de finances pour 2027 suscite de très fortes inquiétudes, avec de nouvelles restrictions et des baisses de crédits dans des secteurs dont les budgets sont pourtant déjà particulièrement contraints.

Pour Jeunesse et Sports, nous alertons sur ce qui s'apparente à un véritable plan social de la vie associative qui ne dit pas son nom.

Comment prétendre répondre aux besoins croissants de la population, accompagner les jeunes, soutenir l'engagement citoyen, favoriser l'accès au sport pour toutes et tous et développer la vie associative si, dans le même temps, les moyens humains et financiers sont constamment réduits et les injonctions aux contrôles et aux enquêtes administratives deviennent exponentielles ?

Les besoins sociaux n'ont jamais été aussi importants. Les enjeux d'émancipation, de cohésion sociale, d'inclusion, de prévention et de citoyenneté nécessitent au contraire des services publics renforcés et des personnels suffisamment nombreux, reconnus dans leur expertise et soutenus dans leurs missions.

L'UNSA Éducation rappelle qu'elle a toujours privilégié la voie du dialogue et de la négociation. Mais le dialogue ne peut exister à sens unique. Le refus de prendre en considération les organisations syndicales et le mépris des corps intermédiaires ont trop souvent empêché la construction de réponses collectives.

5. Défendre les valeurs d'émancipation, de vivre-ensemble et de lutte contre toutes les discriminations

Dans ce contexte de tensions sociales, nous souhaitons également réaffirmer avec force les valeurs qui fondent notre engagement syndical.

L'UNSA Éducation rappelle que sa charte des valeurs rend l'engagement syndical incompatible avec l'adhésion ou le militantisme au sein d'un parti d'extrême droite comme le Rassemblement national.

L'UNSA Éducation rejette l'idéologie d’extrême droite, fondée sur le nationalisme, la xénophobie et une conception autoritaire du pouvoir, qui menace la démocratie, la République et le libre exercice du syndicalisme.

L'UNSA Éducation condamne sans ambiguïté toutes les formes de discrimination, de racisme et de xénophobie. Nous les combattons et nous continuerons à les combattre partout où elles se manifestent.

Face aux inquiétudes et aux revendications exprimées par la jeunesse, nous considérons que la réponse ne peut pas être uniquement autoritaire. La jeunesse doit être écoutée, considérée et accompagnée. Or, ce n'est manifestement pas la réponse actuellement privilégiée par ce gouvernement.

L'émancipation, l'éducation, le sport, l'engagement associatif et le vivre-ensemble sont des leviers essentiels pour construire une société plus juste et plus solidaire.

Ce sont précisément les valeurs et les missions que portent quotidiennement les personnels de nos ministères.

Encore faut-il leur donner les moyens de les mettre en œuvre.

6. Les conditions de travail et la qualité de vie au travail : une urgence à traiter collectivement

Nous souhaitons apporter et renouveler tout **notre soutien aux personnels des établissements scolaires**, qui subissent les conséquences de l'aveuglement des politiques gouvernementales jusque dans leurs propres lieux de travail.

Tous les personnels, et notamment ceux de Jeunesse et Sports, subissent directement les conséquences des politiques menées ces dernières années et du manque de moyens accordés aux services publics éducatifs.

Les restrictions de moyens, les réorganisations successives et l'accumulation des charges, trop souvent focalisées sur le contrôle administratif au détriment du cœur de métier, dégradent le quotidien des agents et entraînent une perte de sens au travail.

Les pressions et les injonctions contradictoires subies par les encadrants se répercutent sur l'ensemble des personnels, générant des tensions, des risques d'épuisement et des situations managériales délétères.

Face à cette situation, il est urgent de sortir de cette spirale et d'agir sur les causes organisationnelles en engageant pleinement la responsabilité de l'employeur dans le cadre d'une démarche de négociation collective transparente.

Depuis plusieurs années, nous observons une détérioration criante des conditions de travail. Les « irritants » identifiés à notre arrivée à l'éducation nationale et évoqués tout au long des cinq dernières années restent très nombreux.

Des risques psychosociaux avérés sont présents dans de nombreux services, souvent liés à des pratiques managériales qui posent question et à une perte importante de sens, tant certaines missions imposées sont éloignées de nos statuts.

Le fonctionnement des services favorise un système de management vertical, générateur de souffrance au travail et de non-écoute des agents.

La question de la formation des chefs de service à des pratiques managériales plus modernes doit être posée, au-delà de la seule exécution des consignes des préfets et des DASEN. Ces derniers, ainsi que les recteurs, doivent être sensibilisés à nos métiers et disposer d'objectifs spécifiques Jeunesse et Sports dans leurs feuilles de route.

S'agissant de la santé et de la sécurité au travail, cette mandature n'a pas permis de faire suffisamment progresser ces questions.

Lors des bilans annuels et des bilans sociaux, le ministère a lui-même convenu qu'il lui était impossible de disposer d'éléments de bilan concernant l'ensemble des agents Jeunesse et Sports. Il ne dispose que des données relatives aux agents des CREPS, qui représentent qu'une part des personnels, et encore ces données ne couvrent-elles pas l'ensemble des CREPS.

Il est donc difficile de réaliser des extractions fiables et de faire progresser les conditions de travail lorsqu'aucune donnée factuelle n'est accessible pour l'ensemble des agents concernés.

Cela pose la question de la production de données spécifiques concernant tous les agents Jeunesse et Sports, ainsi que de la remontée des difficultés rencontrées dans les gestions académiques.

Au-delà de l'absence de données précises, les orientations stratégiques nationales restent très générales et donc peu évaluables. Elles sont rarement utilisées dans les plans académiques.

De nombreuses situations devraient pourtant être remontées, notamment les signalements adressés aux référents santé et sécurité au travail des académies, qui émanent des agents Jeunesse et Sports et semblent nombreux.

Nous devons également pointer des cadres réglementaires qui ne sont pas respectés, notamment s'agissant de l'accès à la médecine du travail, qui est pourtant obligatoire, ainsi que des conditions de travail et d'équipement des agents reconnus travailleurs handicapés ou assimilés, dans plusieurs académies.

Le plan QVCT du ministère ne doit pas se limiter à des intentions. Il doit poser des engagements concrets, mesurables et suivis, articulés autour de quatre exigences majeures :

1. Prévenir les risques et protéger la santé des agents.

Déployer un diagnostic QVCT annuel, renforcer le soutien psychologique et désigner des référents QVCT et handicap formés dans chaque structure (SDJES, DRAJES, CREPS, écoles nationales).

2. Accompagner les transformations et renouveler les pratiques managériales.

Former tous les encadrants, à chaque niveau hiérarchique jusqu'au plus haut, à la prévention des risques psychosociaux et au management bienveillant.

Développer, dans un cadre concerté et sécurisé, des démarches d'évaluation et d'amélioration des pratiques managériales à tous les niveaux hiérarchiques, en veillant à la prévention des risques psychosociaux et à la prise en compte des contraintes organisationnelles.

Une expérimentation de l'évaluation à 360 degrés à chaque niveau hiérarchique serait sans doute particulièrement intéressante à tester dans le but de permettre de faire évoluer les relations entre les agents et leur encadrement dans un cadre plus apaisé, respectueux et fondé sur la confiance et de limiter les injonctions contradictoires.

3. Recadrer la notion de loyauté et garantir les droits des agents.

La loyauté ne doit jamais servir à couvrir des dérives. Il faut garantir le droit à la déconnexion ainsi que le respect de l'accord-cadre télétravail et de nos statuts, notamment en ce qui concerne le travail nomade.

4. Restaurer le sens du travail, l'inclusion et le dialogue de terrain.

Répondre au silence organisationnel par la mise en place d'espaces de discussion et de dispositifs de médiation. Renforcer la gestion des ressources humaines de proximité, lutter activement contre les discriminations et assurer le suivi des conflits signalés par les agents en garantissant l'absence totale de représailles.

5. Assurer une gouvernance transparente et mesurable.

Engager la responsabilité de l'employeur au moyen de comités de pilotage associés aux instances de dialogue social (CSA SA, FS, CSAE).

Assurer un suivi rigoureux par un tableau de bord national et un bilan annuel public, en intégrant des objectifs QVCT évaluables pour la hiérarchie, jusqu'aux plus hauts niveaux de responsabilité.

La responsabilité de l'employeur est essentielle. Il ne peut pas se contenter de constater les difficultés ou de demander aux agents de s'adapter en permanence à des organisations de travail qui se dégradent.

Conclusion

Pour conclure, cette mandature aura démontré que le dialogue social national peut produire des résultats concrets lorsque les organisations syndicales sont écoutées et que les engagements sont respectés.

Les avancées obtenues pour les PTP, les personnels administratifs, les inspecteurs jeunesse et sports en témoignent.

Mais nous avons également constaté les limites de ce dialogue social : des engagements ministériels remis en cause par d'autres niveaux de décision, des accords nationaux insuffisamment appliqués localement, des demandes de négociation collective laissées sans réponse et des instances de proximité qui ne remplissent pas toujours leur rôle.

Pour l'UNSA Éducation, l'enjeu de la prochaine mandature sera donc double : préserver et renforcer les acquis obtenus, mais aussi obtenir un véritable respect du dialogue social à tous les niveaux, du national au local et auprès de la DGAFP.

Cela suppose notamment que les engagements pris soient effectivement respectés, que les demandes de négociation collective reçoivent des réponses et que les cadres réglementaires que l'administration s'est elle-même donnés soient pleinement appliqués.

Nous attendons également de notre ministère qu'il porte une ambition forte pour les politiques de jeunesse, de sport et de vie associative, avec des moyens humains et budgétaires à la hauteur des enjeux.

Enfin, nous attendons un **engagement concret sur les conditions de travail et la qualité de vie au travail des personnels**, afin de mettre fin à ce silence organisationnel qui empêche trop souvent les difficultés de remonter et d'être traitées.

Nos collègues ne peuvent pas continuer à exercer des missions toujours plus nombreuses et toujours plus essentielles avec des moyens toujours plus contraints.

L'UNSA Éducation continuera à défendre les personnels, à porter leurs revendications et à privilégier le dialogue et la négociation chaque fois que cela sera possible.

Mais nous le rappelons avec force : le dialogue social ne se décrète pas. Il se construit, il se respecte et, surtout, il se traduit par des actes.

L'UNSA Éducation attend désormais des réponses concrètes, des engagements tenus et le respect des règles par ceux-là mêmes qui ont la responsabilité de les faire appliquer.

Nous vous remercions

Les élus titulaires et suppléants UNSA EDUCATION

Tony Martin, Anne-Marie Jean-Jacques, David Durand, Damien Kleinmann, Ezzate Cursaz, Yves Paploray, Richard Reboul, Philippe Bissonnet, Maïlys Monnin, Dominique Lebey, Caroline Jean, Christine Dubois, Sébastien Dartai, Franck Baude, Aurélie Canazzi-Perrière, Nathalie Da Costa-Hermignies