

## Rentrée 2021 - SPECIAL AESH / PIAL

Moi, AESH

Je veux une rémunération  
qui me permette de vivre  
dignement de mon métier



Je signe la pétition  
du SE-Unsa



AESH

### Rentrée 2021 : Du nouveau pour la rémunération des AESH

Que vous soyez nouvellement recruté.e comme AESH ou déjà dans le métier depuis quelques temps, vous nous témoignez toujours du manque d'informations vous concernant de la part de votre employeur, sur votre métier et votre statut, ainsi que sur le fonctionnement du PIAL.

Le SE-Unsa a enfin réussi à convaincre le recteur de la nécessité d'organiser un groupe de travail sur les conditions de travail des AESH. Il a été réuni pour la première fois en juin 2021 et sera réuni à nouveau plusieurs fois cette année.

Nous y participerons évidemment, et vous solliciterons pour un retour d'information.

Le SE-Unsa est présent à vos côtés pour vous informer, vous conseiller, vous aider et défendre vos intérêts dans l'intérêt de tous.

Cette brochure a pour objectif de vous faire un point sur ces aspects. Nous avançons pas à pas. Nous avons vraiment besoin de vos remontées d'informations, qui viennent nourrir notre réflexion, n'hésitez pas à nous contacter.



Aline GEERAERTS, 06 14 25 31 19

Secrétaire départementale du SE-Unsa



Sylvie GANTHIER  
Déléguée 2nd degré  
06 14 25 30 00

Une équipe militante à votre rencontre, à votre écoute  
dans les écoles, les collèges et lycées

SE-UNSA Section de la MARNE - Maison des syndicats (Rez-de-chaussée/locaux de l'UNSA)  
15 boulevard de la paix - B.P. 30149 - 51055 REIMS cedex  
03 26 88 25 53 51@se-unsa.org <http://sections.se-unsa.org/51>

L'actualité en temps réel ne peut vous parvenir que par mail. Nous vous enverrons chaque semaine une infolettre avec l'actualité du moment et des fiches pratiques. Pour mettre votre adresse mail à jour, il suffit de nous l'envoyer avec vos coordonnées à :

[51@se-unsa.org](mailto:51@se-unsa.org).

Nous envoyons régulièrement des informations sur votre messagerie professionnelle.

Rubrique des AESH sur notre site : <http://sections.se-unsa.org/51/spip.php?rubrique48>

Le SE-Unsa est l'un des plus importants syndicats enseignants de France, avec des représentants dans tout le pays et dans les territoires d'outremer. Le SE-Unsa est le seul syndicat à proposer un projet de la maternelle au lycée. Syndicat Autonome, nous affirmons notre totale indépendance à l'égard des pouvoirs politiques, économiques et religieux. Nous ne sommes pas financés autrement que par vos cotisations syndicales.

Syndicat Progressiste, nous ne sommes pas fermés aux changements à condition qu'ils apportent des progrès. Ceux-ci doivent être réalisés après des négociations, dans le cadre d'un dialogue social de qualité.

Nous refusons de nous enfermer dans la protestation de principe. Le SE-Unsa se veut force de propositions et d'efficacité.

Au-delà des enseignants, l'UNSA défend et représente d'autres catégories de travailleurs de la Fonction Publique ou des entreprises. Nous rassemblons les métiers de l'éducation et de la recherche dans l'Unsa Education.

Nos valeurs, dont la défense de la laïcité et l'égalité femme-homme, sont exposées dans notre document ADN disponible sur demande.

## SOUTENIR NOTRE ACTION SYNDICALE EN ADHERANT

L'action syndicale ne peut exister sans la force du collectif. Notre organisation syndicale ne peut fonctionner qu'avec les moyens financiers de ses adhérents : la cotisation syndicale est un crédit d'impôt à 66%. 50€ de cotisation annuelle, qui ne coûtent au final que 17€ après crédit d'impôt ... même pour les non imposables.

<http://www.se-unsa.org/adh/index.htm>

Sachez enfin que l'administration (DSDEN, IEN, INSPE...) n'est pas informée de votre adhésion, et que le SE-UNSA est là dans le seul but de vous accompagner, vous conseiller, défendre vos droits durant toute votre carrière.

**L'espace adhérent** : <https://monespace.se-unsa.org>

Des guides, des fiches utiles et depuis sept 2019, le comité d'entreprise adhérents. Sélectionnez la rubrique qui vous concerne, en particulier «Jesuis» AESH, etc... ou mes droits, ma carrière,...

Profitez pour vous abonner aux lettres électroniques corpo :

<http://enseignants.se-unsa.org/-Abonnement-lettres-en-ligne->



AESH

## DU CÔTÉ REGLEMENTATION : VOS MISSIONS

**Les textes officiels : Nouvelle gestion des AESH et École inclusive**

- circulaire de gestion des AESH a été publiée au BO le 6 juin : [https://www.education.gouv.fr/pid285/bulletin\\_officiel.html?cid\\_bo=142518](https://www.education.gouv.fr/pid285/bulletin_officiel.html?cid_bo=142518)
- circulaire de rentrée spécifique école inclusive est parue au BO : [https://www.education.gouv.fr/pid285/bulletin\\_officiel.html?cid\\_bo=142545](https://www.education.gouv.fr/pid285/bulletin_officiel.html?cid_bo=142545)
- vade-mecum pour la création des PIAL : [https://cache.media.education.gouv.fr/file/23/38/1/ensel816\\_annexe\\_1135381.pdf](https://cache.media.education.gouv.fr/file/23/38/1/ensel816_annexe_1135381.pdf)

**IMPORTANT** : Le texte rappelle également que les AESH disposent d'un NUMEN et d'une adresse électronique professionnelle dont ils devront désormais avoir connaissance dès leur prise de fonction.

Il est très important d'accéder à votre adresse électronique en @ac-reims.fr

C'est sur cette adresse que l'administration vous écrira. Si vous ne la connaissez pas, demandez au secrétariat du collège PIAL de vous transmettre vos identifiants.

**COMMANDEZ LE MEMO AESH du SE-UNSA :**

Mail à 51@se-unsa.org avec vos coordonnées postales.

Nous éditons aussi un guide EBEP : élèves à besoins éducatifs particuliers.

Des stages thématiques SE-UNSA : élèves à comportement perturbateur, élèves à troubles autistiques, santé au travail vous sont ouverts comme tous nos stages généralistes.

**Nos informations locales et réactives sur votre messagerie électronique : les infolettres**



C'est grâce à nos interventions successives au ministère que nous avons obtenu des garanties pour protéger les AESH (fiche post confinement), des dispositions sur les visières, les masques.



### **Comités Hygiène Sécurité et Conditions de travail CHSCT**

Ces comités existent sur les 3 niveaux de notre institution : ministériel, académique et départemental. Leurs principales missions : identifier et évaluer les facteurs de risque pour les personnels. Ils contribuent à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'amélioration des conditions de travail.

**Vous avez pu constater notre forte implication dans ce domaine au plus fort de la crise sanitaire.** Nous vous informons très régulièrement par messagerie professionnelle des réponses aux questions concrètes que nous pouvons avoir de la part de la rectrice, et des Dasen.

Voici un des avis que l'Unsa Education a fait adopter au CHSCT ministériel sur le sujet des personnels vulnérables :

« Au regard de la responsabilité de l'Etat en termes de santé et sécurité de ses agents et au regard des risques encourus par **les personnels vulnérables et/ou vivant avec des personnes vulnérables susceptibles de développer une forme grave de covid-19, les membres du CHSCT-MEN, en l'absence de dispositions actuellement claires et suffisantes, demandent que le ministère communique au plus vite des mesures qui protègent ces personnels (aménagement ou changement d'espace de travail, mise à disposition de moyens de protection adaptés et renforcés dont le masque, protocole en cas de suspicion de symptômes, consultation du médecin de prévention, conditions et modalités de travail à distance, ...).** »

Nous siégeons dans tous les CHSCT de l'académie, en département et au rectorat. Vous en recevez les comptes-rendus dans nos infolettres.

**Nous avons demandé que tous les personnels soient bien informés de leurs droits en matière de conditions de travail, en particulier sur le registre santé et sécurité au travail, dématérialisé sur le site du rectorat. ([www.ac-reims.fr](http://www.ac-reims.fr) puis Intranet, rubrique enquêtes et pilotage).**

**Délégués CHSCT UNSA :**  
Aline Geeraerts, Sylvie Ganthier,  
Jean-Michel Alavoine, Solenne Massicard, Nicolas Gohiez.

**EXAMEN CLINIQUE DU CORPS DE L'ÉDUCATION**

- ILLISIBILITÉ DES ORIENTATIONS GOUVERNAMENTALES
- URGENCE DE SE FAIRE ENTENDRE
- BESOIN DE SOUFFLER POUR TENIR SUR LA DURÉE
- MAIN DANS LA MAIN AVEC TOUS LES MÉTIERS DE L'ÉDUCATION
- 1 AN ET DEMI SOUS COVID SUR LES RÔLES
- REVALORISATION ATTENDUE DE PIED FERME
- CASSE-TÊTE FACE AUX MANQUES DE MOYENS
- DU CŒUR À L'OUVRAGE POUR NOS ÉLÈVES
- DIGESTION COMPLEXE DU MANQUE DE CONSIDÉRATION
- LA VOLONTÉ DE REPARTIR DU BON PIED

2021 | Réduisons les inégalités scolaires issues des inégalités sociales, adhérez au SE-Unsa ! | 2022

**EXPIREZ  
EXPRIMEZ  
INSPIREZ  
ESPÉREZ**

2021 | Réduisons les inégalités scolaires issues des inégalités sociales, adhérez au SE-Unsa ! | 2022

# AESH : du nouveau pour la rémunération dès le 1er septembre 2021

## Rémunération des AESH : des mesures enfin actées

21 juillet 2021

*Après de longues semaines de discussions et jusque dans la dernière ligne droite, le SE-Unsa obtient des avancées concrètes pour l'avenir des AESH-APSH. Le SE-Unsa accompagnera chacune et chacun pour pouvoir bénéficier de ces nouveaux droits et poursuivra avec détermination son action pour d'autres progrès concernant notamment le temps et les conditions de travail.*

### **Des avancées arrachées dans la dernière ligne droite**

Après des échanges débutés il y a plus d'un an et une bien trop longue pause, le ministère a enfin fait des propositions concrètes au mois de juin 2021. C'est sur la base de la création d'une grille indiciaire avec un avancement automatique que les discussions se sont poursuivies jusqu'en comité technique ministériel le 21 juillet.

Ces travaux ont permis d'obtenir une grille améliorée avec des paliers automatiques tous les 3 ans, un classement dans cette grille selon 3 paliers avec une reprise complète de l'ancienneté pour les CDI et une application au 1<sup>er</sup> septembre 2021 plutôt qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

### La grille indiciaire ( à calculer selon votre quotité)

	Indices majorés	Durée en années	Net annuel Temps plein	Net mensuel Temps plein	Ex : Net mensuel 62%
1 <sup>er</sup> palier	335	3	15232,45	1269,37	787,01
2 <sup>e</sup> palier	345	3	15687,15	1307,26	810,50
3 <sup>e</sup> palier	355	3	16141,85	1345,15	834,00
4 <sup>e</sup> palier	365	3	16596,55	1383,05	857,49
5 <sup>e</sup> palier	375	3	17051,25	1420,94	880,98
6 <sup>e</sup> palier	385	3	17505,95	1458,83	904,47
7 <sup>e</sup> palier	395	3	17960,65	1496,72	927,97
8 <sup>e</sup> palier	405	3	18415,35	1534,61	951,46
9 <sup>e</sup> palier	415	3	18870,05	1572,50	974,95
10 <sup>e</sup> palier	425	3	19324,75	1610,40	998,45
11 <sup>e</sup> palier	435	-	19779,45	1648,29	1021,94

Une clause garantit que la rémunération ne pourra être inférieure au Smic.

### Les trois paliers de repositionnement

- premier CDD : indice majoré 335
- deuxième CDD : indice majoré 345
- CDI : indice majoré 355 (ou indices suivants selon l'ancienneté en CDI)

Lors du reclassement, l'ancienneté du contrat détenu sera conservée. Par exemple, une AESH en CDD depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2019 sera reclassée au 1<sup>er</sup> échelon avec 2 ans d'ancienneté : elle passera donc au 2<sup>e</sup> échelon au 1<sup>er</sup> septembre 2022.

Les personnels qui seraient rémunérés à un indice supérieur à celui prévu par la grille conserveront à titre individuel leur indice jusqu'à ce qu'ils soient avancés à un échelon avec un indice supérieur.

La reprise d'ancienneté prendra en compte tous les contrats d'AESH-APSH mais pas les autres contrats d'accompagnement (CUI ou PEC) ou de droit public (AED avec missions d'accompagnement) malgré les demandes du SE-Unsa. C'est un choix budgétaire injuste, notamment pour les personnels qui exerçaient avant la création du contrat AESH. En effet, de nombreuses personnes ayant débuté comme auxiliaires de vie scolaire (AVS) ou comme accompagnants de personnel en situation de handicap (APSH) ne pourront pas faire valoir toute leur ancienneté.

### L'avis du SE-Unsa

Cette nouvelle grille avec un avancement automatique et la reprise d'ancienneté décrochées au dernier moment, tout comme la mise en application dès le 1<sup>er</sup> septembre 2021, constituent des progrès significatifs, même si leurs effets se déploieront pleinement au fil des années. Les nouvelles dispositions garantissent à chacun une évolution financière prévisible, ce qui était bien l'une de nos demandes. Ce texte doit permettre également de réduire les disparités de traitement entre agents selon les académies, ce qui était une autre de nos demandes. Le SE-Unsa reconnaît l'augmentation du budget de 60 millions d'euros en 2022 réservée pour la mise en œuvre de cette nouvelle grille mais les rémunérations prévues par cette grille demeurent trop faibles.

L'objectif d'une rémunération reconnaissant la professionnalité des AESH-APSH et leur permettant de vivre dignement de l'exercice de leur métier n'est pas encore atteint, en grande partie en raison du temps de travail incomplet imposé aux personnels. Le SE-Unsa est déterminé à poursuivre son action en portant ses revendications de rémunérations et de conditions de travail avec les personnels.

Après la publication officielle des textes, le SE-Unsa accompagnera les personnels concernés pour l'estimation des gains individuels et les projections pour leurs changements d'échelon.

## AESH : que s'est-il dit au groupe de travail du 30 juin 2021. Ce que veut le SE-UNSA



Enfin, ce groupe de travail se tient ! Nous le demandions depuis 2 ans au moins, à chaque CTA (Comité Technique Académique). Plusieurs actions nationales ont en outre positionné les conditions de travail des Aesh dans l'actualité prioritaire.

Il y a 1997 AESH dans notre académie.

### Le contexte :

Nos points d'appui : les remontées au CHSCT, vos témoignages, les témoignages des directeurs, des enseignants, nos enquêtes nationales et locales ...

- [Enquête nationale du SE-Unsa février 2021](#)
- [Notre enquête rapide académique de juin 2021 sur vos conditions d'exercice : ce que vous nous avez dit ici](#)

### Autour de la table ( et en visio)

- La secrétaire générale du rectorat Mme Connan, le DRH du rectorat M. Bourgery
- 5 Aesh issues d'une entrevue avec le rectorat début juin
- Les secrétaires générales de la Dsden 51, 08, 10,
- Un proviseur pilote de pial, un len pilote de Pial
- des représentants syndicaux : Se-Unsa (Aline Geeraerts), Sgen, Fsu, Cgt
- Mme Collin, école inclusive au rectorat
- Gestionnaires des contrats AESH : au Lycée Jean Jaurès, à la Dsden 52

Mme Connan précise les conditions de réunion, nécessaire mais tardive au vu des agendas chargés et de la situation sanitaire. Le GT ne traitera pas des sujets qui relèvent du niveau national (rémunération), ne traitera pas non plus généralement de l'école inclusive mais bien des AESH. Elle souhaite du pratico-pratique, répertorier les sujets à travailler pour un 2<sup>ème</sup> Groupe de Travail fin septembre, dans des ateliers de plus petite taille. Il s'agira également de rester dans le cadre règlementaire.

Un tour de table a lieu. Le Se-Unsa prend la parole au titre de 2 organisations syndicales : Sgen-Cfdt et Se-Unsa / Unsa Education pour expliquer un point de crispation avec le rectorat. en effet, nos deux organisations syndicales oeuvrent depuis 2 ans en CTA pour obtenir la tenue de cette réunion, et souhaitent venir avec chacune un.e Aesh "expert.e", ce qui a été refusé. Or, nos démarches sont constructives, et légitimement, en tant qu'organisations élues au CTA, ce refus est incompréhensible et nous sommes vraiment en colère. Nous sommes bien dans le concret et nous ne sommes pas dans l'opposition aux Aesh qui ont été choisies, mais bien complémentaires et riches d'apports de terrain. Notre syndicalisme n'est pas hors sol et il s'appuie bien sur le "terrain" que nous connaissons bien. Les Aesh élu.es en CCP doivent aussi pouvoir venir.

Mme la secrétaire générale en fin de séance, reviendra sur ce point et acceptera que nos organisations élues représentant les personnels puissent venir chacune avec un AESH pour les groupes de travail futurs. Nous en sommes satisfaits.

Les échanges sur les sujets à aborder.

- Les affectations tardives, sans possibilité de choix
- Les frais occasionnés par les déplacements dans le rural

L'Unsa intervient

- pour remercier les secrétaires générales des Dsden qui dans le cadre d'un dialogue nous permettent d'éclaircir des situations, des points d'information.
- le besoin d'un guide "vademecum académique" complétant le vademecum ministériel, lui même très bien fait. La nécessité de donner des informations locales
- Les heures connexes, et les heures de fractionnement (ces dernières sont déduites des heures connexes, mais les Aesh ne le savent pas), la nécessité de ne pas contrôler les heures connexes et faire confiance aux AESH, comme cela avait été convenu.
- le manque de communication, la mauvaise circulation de l'information, le fait que les Aesh ne relèvent pas leur messagerie académique et loupent des informations, la proposition de faire un espace "AESH" sur l'intranet (vie de l'agent)
- Le cadre de gestion de 2019 est mal connu.
- L'évaluation triennale : faire un bilan pour repérer ceux qui doivent l'avoir. Avoir des perspectives de carrière
- Formation quasi inexistante, besoin d'accompagner dans le développement professionnel (cela va jusqu'aux ruptures conventionnelles à faciliter pour ceux qui veulent rompre le Cdi)
- L'indemnité compensatrice de CSG, pas encore récupérée par les ayant droits (y compris ceux qui ont quitté l'emploi)
- Bilan du fonctionnement des Pials

Témoignages des AESH

- les difficultés de compréhension du système des heures connexes ...
- Avoir le choix pour l'affectation, le turn over est déstabilisant,
- L'évaluation, bcp sont encore à l'indice plancher, les heures de fractionnement, la régularisation de la CSG

Mme Connan donne des précisions sur l'indemnité CSG > un traitement différent pour les personnels Titre 2 et Hors titre 2. Ceux qui dépendent du lycée Jean Jaurès, pas de problème, c'est résolu. Pour ceux qui sont gérés par la DSDEN 52, cela procède toujours d'une application non fonctionnelle mais de toute façon ce sera payé. Les choses sont réglées manuellement.... et détricotées par l'application !

L'unsa intervient pour soutenir la gestionnaire de la DSDEN 52 sur ce sujet, car de son côté, le ministère nous indique que c'est réglé et que l'Etat a fait le nécessaire... ce qui n'est visiblement pas vrai !

Il est souligné la difficulté d'exercer dans des pials en milieu rural : déplacements frais, fatigue. Le manque de formation initiale et continue, avec des formations placées le mercredi qui n'arrangent pas puisque les Aesh sont beaucoup des femmes.

La nécessité de respecter les missions est aussi abordée.

Le regroupement d'élèves avec handicap dans la même classe crée des conditions de travail difficile pour les AESH. Il est indiqué la spécificité des AESH en Ulis pour lesquels ce n'est "pas tout à fait le même métier".

L'Unsa propose au DRH de reprendre ce qui a été consigné dans les rapports des CHSCT au niveau des AESH.(saupoudrage de l'accompagnement évoqué à plusieurs reprises)

Il est indiqué par un membre de l'administration qu'il y a eu malgré tout des améliorations avec les nouveaux contrats de 3 ans. Surtout le pb de la mutualisation, dont on n'est pas maître car c'est bien la MDPH qui impose les AESH-M. Il sera nécessaire aussi de travailler sur la problématique des AESH à remplacer lorsqu'ils sont en congé. Il faut aussi prendre en compte l'intérêt de l'élève

L'Unsa intervient aussi en indiquant qu'il y a, comme cela a été évoqué, sans doute à voir les choses sous l'aspect du binôme enseignant-Aesh, et de l'équipe. Les directeurs d'école sont très impliqués et ont une surcharge de travail. Il faut aussi les écouter. Nous posons aussi un point de vigilance sur le fait que l'objet de ce GT est "Conditions d'exercice des Aesh".

Mme Collin témoigne recueillir des situations conflictuelles, et souligne le besoin de travailler sur le sentiment d'appartenance "aesh à l'élève", le rôle du référent (1 par pial), le travail sur un film annuel du pial (ex rassembler les Aesh dans l'année, l'équipe du Pial), la répartition de la charge entre l'enseignant et l'AESH, l'AESH est un « plus » et pas une « décharge ». Connaitre les attendus.

Témoignages des Aesh : impression de n'être plus qu'un nombre d'heures. Les difficultés sur les enfants à lourds problèmes de comportement, et souvent on demande à l'AESH d'accompagner pour calmer-cadrer-soulager. La question de la responsabilité de l'AESH est posée.

L'Equipe gestionnaire de Jean-Jaurès souligne les soucis de logiciels de gestion, visent la réactivité sur les contrats de travail, ont mis en place des procédures, cf « le DIGIPOSTE » : outils similaire à l'ensap pour obtenir leur bulletin de paie hors T2

Mme Connan informe qu'un Guide d'accueil de l'académie de Reims est en cours d'élaboration et comprendra une "section" pour les Aesh. Il sera envoyé à la rentrée.

L'Unsa demande s'il est possible de faire un bilan des questions posées au "Guichet AESH" (guichet.aesh@ac-reims.fr), et également préparer des documents de travail pour les ateliers de septembre (ex : recueil de formations existantes ...).

L'aspect santé est aussi évoqué par le DRH : TMS (cf en maternelle), accompagnement des situations difficiles.

Mme Laval souligne qu'en Dsden et au rectorat, les Aesh sont vraiment sujet de préoccupations sur leurs conditions de travail. Un document marnais d'information est élaboré et pourra servir aussi à la réflexion.

Les droits à l'action sociale sont aussi abordés. Il n'y a pas assez d'information.

Mme Connan conclut ce groupe de travail (dure 2H15) en précisant les 4 futurs ateliers de réflexion :

1. Statuts, missions, contrats, problèmes sur la rémunération
2. Information, Communication, Formation
3. Les Pials : fonctionnement, optimisation des moyens
4. L'Aesh dans l'équipe éducative

**Avis de l'UNSA** : beaucoup de ces points sont connus depuis longtemps. Nous verrons comment tout ceci aboutira, il faudra bien que cela aboutisse (pas comme le vademecum aesh académique qu'on nous a dit être terminé en décembre 2019 et qui s'est perdu dans les bureaux !) Les Aesh sont en forte attente d'amélioration de leurs conditions de travail. Nous remercions les Aesh qui ont rempli l'enquête rapide avant la tenue de la réunion.



**SE-UNSA - Syndicat des Enseignants**  
**Section de la MARNE**  
**Maison des syndicats - Rez-de-chaussée**  
**15 bd de la paix B.P. 30149**  
**51055 REIMS cedex**

## **BULLETIN D'ADHESION 2021/2022 des AESH au SE-UNSA**

### **Cotisation par année scolaire : 50€**

Crédit d'impôt à 66% même pour les non imposables soit un coût pour l'année de 17€.

Le comité d'entreprise du SE-UNSA permet aussi de rentabiliser l'adhésion.

#### J'adhère au SE-UNSA :

Monsieur / Madame

Nom d'usage

Nom prénom

Nom de naissance

Date de naissance

Portable

Téléphone fixe éventuellement

Mail personnel

École ou établissement d'exercice

PIAL

CDD ou CDI

Quotité de travail :

Vous recevez nos infolettres spéciales adhérent.es sur vos messageries professionnelles, les publications nationales papier. Vous avez un accès à un espace adhérent personnel.

Pas de comité d'entreprise ?

**Le SE-Unsa  
vous l'offre**



Le SE-UNSA dans l'UNSA Education, un syndicalisme utile, de revendications, de propositions concrètes, un syndicalisme de service ouvert sur le métier.

Le SE-UNSA dans l'UNSA : un syndicalisme