



UNSA Territoriaux Conseil Régional Grand Est

Janvier 2026



Edito

Le Conseil régional Grand Est vient d'adopter son budget primitif pour 2026. Si la Région affirme maintenir ses investissements dans des priorités essentielles – formation, lycées, transition – l'augmentation budgétaire annoncée reste inférieure à l'inflation. Les marges sont donc contraintes, et les choix politiques auront des conséquences directes sur les personnels et sur les services que vous assurez chaque jour.

Dans ce contexte national de débat sur les rémunérations et les carrières dans la fonction publique, l'UNSA réaffirme une position claire : les contraintes budgétaires ne doivent en aucun cas servir d'alibi à l'affaiblissement des droits et des conditions de travail des agents territoriaux.

Le gel du point d'indice, qui dure depuis plusieurs années, continue d'éroder le pouvoir d'achat. La question des grilles indiciaires et des rémunérations doit être traitée concrètement et sans attendre.

À l'UNSA Territoriaux Conseil régional Grand Est, nous refusons que les agents deviennent la variable d'ajustement. Les personnels qui œuvrent pour la formation des jeunes, la gestion des lycées, les politiques territoriales et les services aux publics méritent reconnaissance, moyens et perspectives de carrière claires.

Pour 2026, l'UNSA Territoriaux demande au Conseil Régional :

- L'ouverture de négociations sur le RIFSEEP ;
- Le versement intégral des primes pour les agents en temps partiel thérapeutique ;
- La révision des dotations en postes avec une prise en compte réelle, des temps partiels, des restrictions médicales et de l'âge moyen des agents.
- La révision du règlement du temps de travail.
- L'accélération du plan de déprécarisation

Nous appelons les agents du Conseil Régional Grand Est à se rapprocher de leurs militants UNSA locaux. Échangeons, faisons remonter vos situations et construisons collectivement des propositions.

L'UNSA Grand Est continuera à proposer, à négocier et à s'opposer lorsque cela est nécessaire, pour que vous soyez entendus et protégés.

Pour le bureau

Le secrétaire général

A. DESCHASEAUX



Retraites : ce que change la suspension de la réforme dès 2026

À compter du 1er septembre 2026, la réforme des retraites de 2023 est temporairement suspendue, modifiant l'âge légal de départ et la durée d'assurance pour certaines générations.

Âge de départ à la retraite avant et après suspension de la réforme de 2023

	Avant suspension	Après suspension	Avant suspension	Après suspension
Génération	Âge légal	Âge légal	Trimestres	Trimestres
1964	63 ans	62 ans 9 m	171	170
Entre le 1er janvier et le 31 mars 1965	63 ans 3 m	62 ans 9 m	172	170
Entre le 1er avril et le 31 décembre 1965	63 ans 3 m	63 ans	172	171
1966*	63 ans 6 m	63 ans et 3 mois	172	172
1967*	63 ans 9 m	63 ans 6 m	172	172
1968*	64 ans	63 ans 9 m	172	172
1969 et après*	64 ans	64 ans	172	172

**Sauf si une nouvelle réforme est votée, après l'élection présidentielle de 2027.*

Les principaux bénéficiaires sont les assurés nés en 1964 et au début de 1965, qui pourront partir plus tôt que prévu, avec moins de trimestres requis.

Pour les générations suivantes, la suspension se traduit surtout par un gel du calendrier, sans changement majeur à partir de 1969 (âge légal maintenu à 64 ans, 172 trimestres).

Un avantage supplémentaire pour les femmes fonctionnaires

À partir de 2026, les femmes fonctionnaires ayant eu un enfant né à compter du 1er janvier 2004 bénéficient d'une évolution favorable : aux deux trimestres déjà comptabilisés en durée d'assurance (loi Fillon de 2003) s'ajoute un trimestre en durée de cotisation.

Cette prise en compte en cotisation permet d'améliorer le montant de la pension, en particulier pour les femmes ayant eu plusieurs enfants.



Position de l'UNSA Territoriaux Conseil Régional Grand Est

Cette mesure reste provisoire : une nouvelle réforme pourrait intervenir après l'élection présidentielle de 2027.

L'UNSA continuera de porter des revendications sur l'âge de départ en retraite, sur la prise en compte de la pénibilité dans la fonction publique, sur la prise en compte des primes dans les pensions, sur l'amélioration des pensions des femmes...

L'action syndicale continue.



Proche aidant : évolution de l'AJPA

À compter du 1er janvier 2025, les salariés soutenant plusieurs proches au cours de leur carrière professionnelle pourront renouveler leur demande de congé de proche aidant.

Que dit le nouveau dispositif ?

L'Allocation Journalière de Proche Aidant (Ajpa) est versée dans la limite de 66 jours. À compter du 1er janvier 2025, cette durée d'indemnisation peut être renouvelée, soit 66 jours supplémentaires, si le proche aidant apporte son soutien à une personne différente. Les renouvellements seront possibles dans la limite 264 jours maximum.

Le congé de proche aidant permet à tout salarié de réduire son activité professionnelle pour s'occuper d'un proche en situation de handicap, en perte d'autonomie ou âgé.

La personne aidante doit être en activité professionnelle ; réduire ou cesser ponctuellement son activité professionnelle pour aider ce proche et avoir un lien étroit avec la personne aidée.

La personne aidée doit :

- avoir un taux d'incapacité supérieur ou égal à 80 % ;
- être une personne âgée diagnostiquée Gir I à IV et bénéficiaire de l'allocation personnalisée d'autonomie (Apa) ;
- être une personne invalide ou bénéficiaire de rentes d'accident du travail et de maladie professionnelle avec une majoration ou une prestation complémentaire de recours à une tierce personne.

La demande écrite doit être adressée à votre gestionnaire carrière paie - Service Vie professionnelle au moins un mois avant le début du congé pour une demande initiale ou au moins 15 jours avant son terme en cas de renouvellement. Pour percevoir une allocation journalière du proche aidant il faut faire la demande séparée auprès de la caisse d'allocations familiales.

À noter :

- Le congé total d'une durée de 66 jours peut être fractionné par demi-journée.
- L'aidant a droit à un maximum de 22 jours d'AJPA mensuellement.
- L'employeur ne peut pas refuser votre demande de congé proche aidant.
- Aucune condition d'ancienneté n'est requise pour en bénéficier

Spécificité Conseil régional Grand Est

Les agents éligibles au congé de proche aidant et dont le poste est éligible au télétravail peuvent bénéficier d'un télétravail proche aidant dérogatoire sur 5 jours par semaine. Les conditions d'éligibilité sont les mêmes que pour le congé proche aidant. Le télétravail proche aidant est autorisé pour 3 mois renouvelables.



Agenda social

- 20 / 01 : Présentation du projet Coffre-fort numérique
- 27 / 01 : Clarification des missions des ARL
- 27 / 01 : Information sur les dispositifs de retraite issus de la réforme de 2023
- 03 / 02 : Les accords-cadres pour l'occupation des locaux par les organismes de formation de l'Education Nationale et de la DRAAF
- 10 / 02 : Présentation du projet Chatbot RH



Un nouveau congé pour les jeunes parents dès 2026

À partir du 1er juillet 2026, les parents pourront bénéficier d'un congé supplémentaire de naissance allant jusqu'à deux mois, en plus du congé de maternité, paternité ou d'adoption.

Indemnisé à 70 % du salaire net le premier mois et 60 % le second, ce congé peut être pris en une seule période ou en deux périodes d'un mois, consécutives ou non.

Il est accessible à partir du **1er juillet 2026**. Cependant, les parents ayant donné naissance ou adopté un enfant entre le 1er janvier 2026 et le 1er juillet 2026 pourront également en bénéficier **à partir du mois de juillet**. Ils pourront l'utiliser jusqu'à la fin de l'année 2026.

Cette mesure concerne également les **enfants nés prématurément** mais dont la naissance était initialement prévue après le 1er janvier 2026.

Pour tous les parents d'enfants nés ou adoptés après le 1er juillet 2026, le congé supplémentaire de naissance doit être pris dans un **délai maximum de 9 mois**.



Position de l'UNSA Territoriaux Conseil Régional Grand Est

Plus attractif que le congé parental, le congé de naissance reste toutefois trop court et s'ajoute à un système de congés familiaux jugé trop complexe. L'UNSA plaide pour un congé unique d'un an, mieux indemnisé et partageable entre les parents, et rappelle que la natalité dépend aussi de l'accès à la garde d'enfants et au logement.

Attention : les décrets n'étant toujours pas parus, les démarches administratives pourraient toutefois entraîner de légers délais d'indemnisation.



Nous avons franchi le cap de 50 000 signatures

C'est déjà une première victoire puisque jamais autant de personnes ne s'étaient mobilisées pour demander la création d'un congé menstruel spécifique.

On ne s'arrête pas là, ce n'est qu'un premier palier.

Le 8 mars, journée internationale de lutte pour le droit des femmes, l'UNSA interpellera gouvernement et parlementaires, pour que cette avancée s'inscrive enfin dans la loi.

Il est essentiel d'être encore plus nombreuses et nombreux et vous avez un rôle important à jouer.

Vous connaissez, évidemment, une personne de votre entourage qui n'a pas encore signé la pétition. Proposez-lui de le faire, partagez la pétition largement, discutez avec vos proches ou vos collègues.

Le 8 mars, 100 000 signatures ?

À vous de jouer alors...

Plus d'informations sur cette page :



Signez la pétition
en scannant ce QRCode



L'UNSA le syndicat qui agit, pour l'ensemble des agents, au quotidien.

Unsa Territoriaux 1 place A. Zeller 67000 Strasbourg



06 76 37 84 74



unsa@grandest.fr

