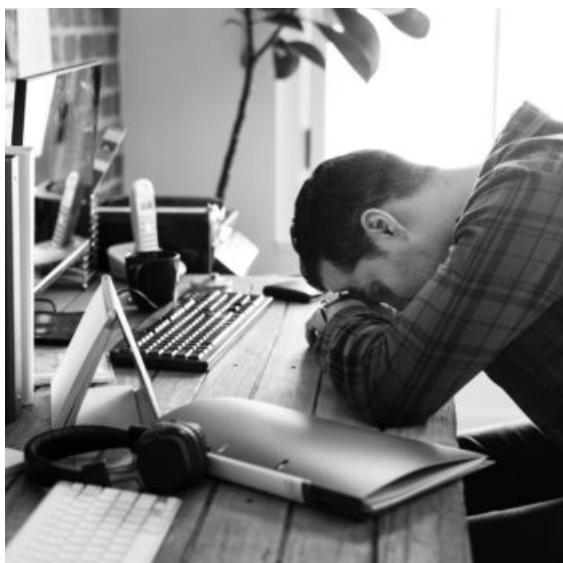


CSAEA du 2 avril : usure et fatigue

ACTUALITÉS PÉDAGOGIQUES



Usure et fatigue : c'est par ces deux mots que le SEA-UNSA a décrit le sentiment des équipes des EPLEFPA lors du CSA EA du 2 avril qui portait sur la dotation globale horaire (DGH) en région et sur le programme national d'orientation et de découverte des métiers du vivant (PNOD).

En introduction à ce CSA EA, le DGER a mis l'accent sur plusieurs points, en réponse aux déclarations liminaires des organisations syndicales (OS) : **(lire la DL du SEA-UNSA en fin de CR)**

- **Négociations ACB** : la DGER souhaite que les discussions aboutissent, elles ne sont pas closes puisque les employeurs doivent faire de nouvelles propositions prochainement aux OS ;
- **AE / personnels médico-social** : l'EA public est moins bien doté que l'ÉN, la DGER demande, lors des discussions budgétaires, l'équité de traitement entre les deux systèmes éducatifs ;
- **Pacte enseignant** : la DGER défend le dispositif et continue à demander un niveau de brique équivalent à celui de 2025 (rappel : en 2026, les briques ont diminué de 40%). Le CGAAER est missionné pour évaluer ce dispositif, avec un retour prévu avant l'été ;
- **Financement du privé (CNEAP, MFR, UNREP)** : dans le cadre de la loi de finances, les différentes composantes de l'EA privé ont bénéficié d'une revalorisation de leurs enveloppes budgétaires. Le DGER précise qu'il ne s'agit pas d'un « choix en opportunité » mais bien d'une réponse aux obligations légales issues du CRPM qui cadre leur mode de financement.

Dotation globale horaire

La DGER a entamé, depuis plusieurs mois, une **refonte du processus de préparation de la rentrée scolaire**. Le calendrier d'affectation des moyens ainsi que le mode de répartition des DGH régionales ont évolué. La DGH est désormais répartie selon des **critères identiques entre les régions** dans une logique d'équité et de meilleur lisibilité. Le **critère principal** est celui du **nombre d'heure consommé par élève**, avec une cible de **78h/élève**. Les petites régions (IDF, Bretagne, Corse et Outre-mer) bénéficient d'une cible plus élevée pour tenir compte de leurs particularités (petit nombre d'établissements, entre autres).

Le SEA-UNSA a formulé, à nouveau, **ses réserves** concernant ce nouveau mode d'affectation :

- La **cible DGH/élève pénalise les grandes régions** et la présence de **classes à petit effectif** : ces dernières sont parfois liées à des **spécificités territoriales mal prises en compte** dans le nouveau mode de calcul (établissements situés en zone rurale isolée et confrontés à la crise démographique).
- La cible ne **permet pas** de prendre en compte correctement les **particularités pédagogiques** : par exemple, les classes de **BTSA consomment plus de DGH par élève** et peuvent dégrader « artificiellement » les données d'une région.
- Le calendrier de concertation qui existait en région ne correspond plus au calendrier d'affectation des moyens, en particulier le calendrier des CSA REA de certaines régions (Nouvelle-Aquitaine, entre autres).

Sur ce dernier point, la **DGER** va revenir vers les DRAAF pour revoir les choses. Sur les questions de fond, **pas d'évolutions à ce stade du modèle d'affectation**.

Nous ne manquerons pas de porter les incohérences constatées pour le faire évoluer.

Programme National d'Orientation et de Découverte des métiers du vivant.

Inscrit dans la Losarga, le **PNOD** a l'ambition de **promouvoir et faire connaître les métiers et formation de l'EA** dans l'objectif de contribuer au **renouvellement des générations** en agriculture, en référence à la 6^{ème} mission de l'EA.

Pour permettre le renouvellement des agriculteur-rices et atteindre la souveraineté alimentaire, il est fixé par la Losarga des objectifs en terme de nombre d'apprenant-es :

- Plus 30 % par rapport à 2022 d'apprenant.es dans l'EA technique
- Plus 75 % par rapport à 2017, de vétérinaires formé-es
- Plus 30 % par rapport à 2027, d'ingénieur.es agro formé-es

Le PNOD est, ainsi, composé de 5 axes stratégiques qui vont de la découverte des métiers à l'amélioration de la lisibilité de l'offre des formations.

Le déploiement du PNOD aura lieu à la rentrée 2026.

Questions diverses :

Mobilité enseignants : quel est le nombre de postes de titulaires non proposés au mouvement en raison des incertitudes sur les cartes des formations ? (c'est-à-dire les postes qui ne sont pas apparus comme SV malgré le dépôt d'une DIM).

- **Sur 1794 DIM déposées, 232 n'ont pas encore été publiées** (9 postes conservés par l'occupant, 11 départ en retraites non confirmés, 100 postes fermés sous condition de mobilité, 112 postes fermés pour modification de statut).

Santé mentale : quel est l'état des lieux des groupes adultes relais (GAR) en activité dans les établissements ?

- Cette question pourra être traitée dans le cadre du GT CNEA en cours sur la santé mentale.

Évaluation EPA2 : est-il prévu une diffusion du rapport d'évaluation de l'agence Phare, au-delà des principales conclusions disponibles sur Chlorofil ?

- Pas de réponse sur la diffusion du rapport mais un renvoi vers le **plan EPA3 qui devrait être présenté en CNEA d'ici cet été.**

7è SNPF : quand les travaux vont-ils reprendre ? Il était prévu d'attendre le vote de la LOSARGA.

- **Les travaux démarreront au second semestre 2026.**

Déclaration liminaire du SEA-UNSA au CSA-EA du 2 avril 2026

Monsieur le Président,

Chers collègues,

Le SEA-UNSA alerte sur l'état d'usure et de fatigue des équipes éducatives, nous avons atteint une extrémité. Ce que nous constatons et entendons dans les établissements est particulièrement inquiétant. Nos collègues enseignants sont **fatigués, résignés, voire découragés**. Même les équipes les plus motivées, celles qui donnaient sans compter, commencent à compter leurs heures et à renoncer, désabusées. Plusieurs raisons à cela :

— Tout d'abord, la semestrialisation, dont les collègues peinent à voir la plus-value mais constatent les travers :

- La charge administrative générée par la **multiplication des CCF** et l'**ingénierie de formation**, à réaliser sans moyens dédiés (les rares ressources allouées via le pacte enseignant étant aujourd'hui remises en cause).
- Le **cloisonnement** qui découle de la structure modulaire. Les collègues se retrouvent **isolés** et ne se voient plus, la **dynamique collective** en est **affectée**.
- L'**impact sur les contractuels**, déjà en difficulté pour **s'insérer dans un système complexe**, ils peinent désormais à faire face et abandonnent au bout de quelques mois.
- La **déstabilisation des emplois du temps** engendrée par la concentration des heures sur une partie de l'année qui affecte, en cascade, tous les niveaux de formations.

— Ensuite, toutes filières confondues, le **poids pris par les aménagements d'épreuves** qui deviennent proprement ingérables et toujours non reconnus. Les volontaires pour les missions de

lecteurs-scripteurs se font de plus en plus rares alors que les besoins augmentent.

S'ajoute la fin probable du pacte enseignant dont les effets néfastes se font aujourd'hui pleinement sentir. **Le SEA-UNSA a toujours été et reste opposé à ce système de rémunération à la prime.**

L'impact de l'IA, vertigineux, notamment sur l'évaluation des apprenants, l'IA pousse vers de nouvelles modalités orales ou en situation, chronophages et non-usuelles.

L'absence d'équipes médico-sociales capables de faire face à la crise de la santé mentale que traverse la jeunesse, bien réelle. La responsabilité en retombe sur les équipes éducatives, qui ne peuvent ni tout détecter, ni tout soigner. Notre fédération a lancé une pétition pour demander, entre autres, la création d'emplois dans ce domaine.

[Je signe la pétition](#)

Enfin, **l'incertitude sur les recrutements et le devenir de certaines classes à petits effectifs** qui minent le moral et insécurisent les collègues. L'interprétation des publications de postes devient un moyen pour anticiper sur des évolutions futures de cartes des formations.

En somme, **quand l'envie disparaît, quand les équipes subissent et ne croient plus en leur capacité d'action, c'est tout le système éducatif qui vacille. Il est urgent de retrouver des leviers pour restaurer la confiance et préserver l'engagement des personnels sur qui repose la vitalité de notre système éducatif.**

