SEA UNSA éducation
Syndicat de l'Enseignement agricole

COMMUNIQUÉ

Bilatérale de rentrée avec la DGER : ce que le SEA-UNSA a porté pour les personnels ATS

ADMINISTRATIF | SANTÉ | TECHNIQUE | ACTUS MILITANTES



La bilatérale de rentrée avec le DGER (directeur général de l'enseignement et de la recherche) est un moment important, qui permet de faire un point sur les sujets d'actualité, mais également d'exposer nos préoccupations et nos priorités. Pour les personnels administratifs, techniques et de santé (ATS), voici l'essentiel de ce que nous avons porté.

Cet échange de rentrée n'appelle pas nécessairement de réponse immédiate sur chacun des sujets abordés : sur beaucoup d'entre eux, elle serait d'ailleurs impossible à ce stade. L'exercice a d'abord pour objet de positionner nos priorités, dans l'intérêt des agents que nous représentons, et d'installer les dossiers que nous porterons tout au long de l'année.

Baromètre UNSA 2026 : pouvoir d'achat et charge de travail, les deux préoccupations des agents ATS

Sans surprise, le baromètre UNSA des métiers de l'éducation montre que, dans l'enseignement agricole, le pouvoir d'achat caracole en tête des améliorations prioritaires souhaitées par les agents depuis de nombreuses années, et qu'il est en hausse. Nous notons par ailleurs une montée en puissance inédite de la charge de travail.
Chez les personnels administratifs, techniques et de santé, « les invisibles », pourtant essentiels au bon fonctionnement des EPLEFPA (Etablissements Publics Locaux d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricoles), deux inversions de tendance majeures doivent nous alerter :

- Catégorie B **: le manque de reconnaissance dépasse la charge de travail.** C'est la conséquence directe **du choix de discriminer sur l' IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise).**
- **Catégorie C** : la charge de travail passe devant la question du pouvoir d'achat.

Réponse du DGER. Sur le terme « les invisibles », le DGER rappelle son attachement à ces personnels et le suivi des 2 000 agents essentiels au fonctionnement des EPLEFPA.

Filière administrative : reconnaissance des compétences et des métiers.

Dans ce contexte, pour le SEA-UNSA, les priorités sont claires : le travail sur les métiers et la reconnaissance des compétences.

- Reconnaître les missions de catégorie B+, indispensables pour appuyer les secrétaires généraux (SG) sur leurs domaines d'expertise, et qui auraient vocation à être promues en catégorie A par liste d'aptitude.
- Un deuxième poste de catégorie A dans les EPLEFPA à deux lycées.
- La finalisation du travail sur le référentiel métier des secrétaires généraux.
- Tirer les conclusions du terrain : la réalité des tâches en établissement ne correspond plus aux grilles de la catégorie C. Un plan de requalification s'avère nécessaire pour réussir un repyramidage des catégories correspondant aux réalités de terrain.

À la suite de notre participation à l'audit du CGAAER (Conseil Général de l'Alimentation, de l'Agriculture et des Espaces Ruraux) sur l'évolution des missions administratives et supports, nous insistons : la charge de travail augmente, et les spécificités de l'enseignement agricole doivent être pleinement intégrées face au modèle de l'Éducation nationale.

Réponse du DGER. Le référentiel métier des directeurs étant achevé, celui des secrétaires généraux a été placé en priorité, avec une livraison visée pour la prochaine rentrée, selon la même méthode et le même opérateur. Les différents groupes de travail ATS doivent par ailleurs permettre des discussions sur les autres thématiques.

Filière technique et personnels infirmiers : perspectives de carrière, rémunération et BiGem

Filière technique : l'absence totale de perspectives de carrière est inacceptable et dégrade directement les conditions de travail des agents au quotidien.

Personnels infirmiers : nous demandons l'aboutissement concret du dossier rémunération, ainsi que celui du BiGem, qui ferait du corps des infirmières et infirmiers, un corps unique à gestion bi-ministérielle.

Réponse du DGER : Sur le BiGem des personnels infirmiers, le dossier est suivi par le SRH (Service des Ressources Humaines) ; le DGER ne dispose pas d'information récente à apporter.

Attractivité des postes ATS : télétravail, formation à la prise de fonctions et formation à l'IA

Lors des publications de postes, la majorité des postes sont publiés non télétravaillables : c'est un véritable problème d'attractivité, que nous soulignons depuis longtemps. L'absence de la DGER au comité de suivi (Cosui) télétravail ne nous permet pas d'échanger concrètement sur le sujet.
Par ailleurs, lors de l'audit du CGAAER sur les formations, nous avons insisté sur l'**importance des formations lors de la prise de fonctions**, pour **tous les personnels**, et des r**éunions par métie**r, qui existaient : le réseau sécurise les agents et les actes administratifs. Enfin, il est nécessaire et **urgent de former tous nos personnels à l'intelligence artificielle, qui est en train de transformer les pratiques sans cadre ni formation.**

Réponse du DGER : Sur le télétravail, le directeur général se déclare attaché à cette modalité, qu'il pratique dans ses propres services multi-sites, et renvoie largement la question à la culture managériale. Le référentiel de compétences insiste sur l'animation d'équipe et sur la relation de confiance. Il reconnaît ne pas avoir eu le temps de se pencher sur le sujet ces derniers mois, et s'engage à regarder ce point.

Sur la formation continue, le schéma directeur couvre l'ensemble des personnels. L'administration se dit ouverte à recréer des formations qui existaient mais ne se font plus, ainsi qu'à mobiliser des ressources déployées ailleurs sur les fondamentaux communs.

Contractuels recrutés avant 2023 : pourquoi leur expérience professionnelle n'est-elle pas reprise ?

Depuis 2023 et la mise en place du guide de recrutement, des situations difficilement justifiables se multiplient dans les établissements.
Des collègues recrutés avant la réforme, dont les contrats sont prolongés, se voient refuser la prise en compte de leur expérience professionnelle, alors que celle-ci est inscrite noir sur blanc dans le guide de recrutement et que des flash info RH ont annoncé la régularisation des contrats avec l'ancienneté.

Résultat : des agents présents de longue date, fortement qualifiés, se retrouvent en CDI moins bien payés que des collègues arrivés récemment sur des fonctions comparables.

Réponse du DGER : La DGER n'a pas connaissance de problématique sur ce sujet. Nous allons lui apporter les éléments nécessaires pour qu'elle comprenne les difficultés concrètes rencontrées sur le terrain.

La suite : ce que le SEA-UNSA continuera de porter pour les personnels ATS

Nous continuerons à porter nos mandats et à défendre les personnels ATS, dont les compétences et la charge de travail méconnues, en particulier par le SRH (Service des Ressources Humaines) de notre ministère..