SEA uNSa éducation
Syndicat de l'Enseignement agricole

COMMUNIQUÉ

Missions administratives et de support dans les EPLEFPA : le SEA?UNSA auditionné par le CGAAER

ADMINISTRATIF ACTUS MILITANTES



Le SEA?UNSA a été auditionné le 29 juin par le CGAAER sur l'évolution des missions administratives et de support dans les EPLEFPA. Nous avons décrit le travail des équipes.




COMMUNIQUÉ · AUDITION CGAAER

Le SEA-UNSA auditionné par le CGAAER sur les missions support

Reconnaître le travail des équipes administratives et faire évoluer l'organisation des services

Le contexte : une mission de conseil demandée par le cabinet de la ministre

Par lettre du **10 octobre 2025**, le cabinet de la ministre de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire a confié au CGAAER une mission de conseil : dresser le bilan de l'évolution des missions administratives et de support des EPLEFPA depuis dix ans, vérifier que leurs dotations sont équivalentes à celles des EPLE à missions comparables, examiner le modèle de répartition des moyens et proposer des évolutions. Le rapport est attendu.

Ce que nous avons présenté

Notre contribution suit les points de la lettre de commande.

- **Des EPLEFPA aux missions plus larges.** Les directeurs et les secrétaires généraux (SG) sont nommés sur l'établissement et exercent leurs missions sur tous les centres. Ils ne travaillent pas seuls : la charge de travail liée concerne l'ensemble des personnels administratifs, du conseil d'administration à la sécurisation des actes.
- **Des tâches que les EPLE n'ont pas.** Contrats et paie sont réalisés dans nos établissements, alors que l'académie s'en charge à l'Éducation nationale. Il existe peu de référents à la DGER : chaque lycée construit ses propres procédures et outils et le temps de travail est multiplié d'autant.
- **Des critères de dotation à revoir.** Le nombre d'élèves a des limites fortes, car les actes ne baissent pas proportionnellement. La part fixe de la dernière note de service interroge au regard de l'augmentation des tâches. Nous demandons de prendre en compte la dimension EPLEFPA.
- **D'autres pistes concrètes pour alléger la charge et améliorer les conditions de travail.** Plus de référents nationaux, des procédures et des annexes adaptables dans les notes de service. Un accès au télétravail pour les personnels qui le souhaitent, des temps de fermeture du bureau au public pour travailler sans être dérangé. Une formation à la prise de poste, des regroupements annuels régionaux par métier (actualité, partage de pratique, se créer un réseau d'échange). C'est ce que nous portons et continuerons de porter auprès de la DGER.

Les tâches venues s'ajouter depuis 2016

L'essentiel de notre contribution en quelques lignes :

- **Ressources humaines :** hausse du nombre de personnes payées (hors ACB) ; contractuels d'État dont les dossiers et les contrats sont préparés dans les lycées ; saisie dans RenoiRH et Chorus DT désormais au niveau des établissements ; protection sociale complémentaire ; commissions d'emploi.
- **Comptabilité :** paiement par carte bancaire obligatoire pour les régisseurs, tarification sociale. Et, face aux difficultés financières, facturation des accueils extérieurs et dossiers de subvention de la région en hausse ; plans d'économies, comptabilité analytique et contrôle de gestion.

- **Pédagogie :** gratification des stagiaires, accompagnement de familles de plus en plus en difficulté (inscriptions, examens, bourses), conventions et contrôles de stages, mise en œuvre du RGPD sans outil ni formation.
- **Un quotidien morcelé :** interruptions permanentes, multiplication de petites missions invisibles, une multiplication des outils numériques et des plateformes complexes, arrêts de travail non remplacés. Les équipes décrivent une charge élevée et un risque d'épuisement, et un sentiment de méconnaissance de leur travail. La décentralisation de certaines missions s'est faite sans moyens supplémentaires.

Nous portons une évolution de l'organisation des services administratifs et des métiers. Dans cette évolution, nous demandons de longue date un travail sur le référentiel métier des secrétaires généraux.

- **Des missions qui ne correspondent plus à la catégorie C.** Dans nos établissements, il n'y a plus de missions qui correspondent à des postes de catégorie C.
- **Des missions de catégorie B+ reconnues dans la dotation,** comme appuis du secrétaire général sur un ou plusieurs domaines d'expertise.
- **Une deuxième catégorie A dans les EPLEFPA,** pour appuyer le secrétaire général, au travers de missions transverses, face à une charge de travail qui s'accroît.
- **Des parcours valorisés :** face aux réalités de terrain, un plan de requalification de C en B est nécessaire. Les postes de secrétaire général adjoint et de B+ permettraient aux agents d'évoluer vers la A et le deuxième grade de A.

L'Éducation nationale a fait ce travail : la fiche métier d'adjoint gestionnaire est devenue celle de secrétaire général, un poste de gestionnaire délégué (A) a été créé, et l'appui aux EPLE a été renforcé dans plusieurs domaines (au MAASA pour ces domaines le travail se situe au niveau des EPLEFPA). Nos organisations sont plus complexes, exigent une expertise et une analyse stratégique, et nous avons pris un retard considérable sur ces sujets.

Ce que nous portons pour les personnels

Le baromètre des métiers de l'UNSA Éducation va dans le même sens. Dans notre article sur ses premiers enseignements, le focus sur la question 8 (« Parmi les situations suivantes, à laquelle vous sentez-vous particulièrement exposé·e ? ») met en avant la charge de travail chez les personnels administratifs : **76,4 %** des attachés signalent une charge de travail excessive, et chez les agents de catégorie C elle passe devant la question du pouvoir d'achat. Chez les secrétaires administratifs (catégorie B), **42,4 %** citent une charge de travail excessive et **45,5 %** un manque de reconnaissance.

Ces réponses rejoignent ce que nous avons dit au CGAAER : la charge pèse sur les personnels administratifs des EPLEFPA, et la réponse passe par des dotations qui suivent la réalité du travail, des compétences reconnues et une organisation des services qui permette d'évoluer. Nous attendons le rapport et continuerons à porter la voix des personnels.

Des équipes administratives reconnues, dotées et organisées à la hauteur de leurs missions : c'est ce que nous portons.