SEA UNSA éducation
Syndicat de l'Enseignement agricole

COMMUNIQUÉ

La dotation en personnel ATLS : un dialogue en souffrance

ADMINISTRATIF | SANTÉ | TECHNIQUE | VIE SCOLAIRE



Dans ce GT, le SEA-UNSA a abordé l'équilibrage des dotations, la complexification des missions et le manque de formation. La DGER prévoit des améliorations et un nouvel outil de modélisation. Des concours sont envisagés pour 2026-2027. L'obsolescence du SIC et les évolutions de carrière, notamment pour les catégories C à A, restent préoccupantes.

Ce groupe de travail fait suite à celui du 12 décembre dernier, un prochain est prévu le 16 septembre 2025. Certains sujets étant partagés avec le SRH, ils nécessiteront un regard croisé pour apporter des réponses lors d'une réunion où ses représentants seront invités.

Il est important de souligner qu'il existe un manque de visibilité quant aux conséquences du budget sur les dotations en établissements. Ce sujet, crucial pour le bon fonctionnement de nos EPLEFPA, sera au cœur de nos discussions.

Le SEA-UNSA rappelle l'importance du dialogue social régional sur les dotations en personnels ATLS, un dialogue qui n'a jamais eu lieu malgré la nécessité de mettre en œuvre la note de service de 2016. L'objectif était de rééquilibrer les dotations au sein des établissements d'une même région, au fil de l'eau des départs en retraite et mobilités choisies, sur plusieurs années sans mutation forcée ou autre. Le SEA-UNSA sollicitera les DRAAF en ce sens de façon à mieux comprendre la répartition des moyens et de garantir un fonctionnement équitable des établissements.

La DGER met en avant des améliorations sensibles en termes de dotation entre 2019 et 2024 (+2.5% ATLS, +20.7%VS, +7.7% IBA, +19.8% doc, +1% labo, +4.2% santé). Les chiffres étant

bruts, il est impossible de s'en satisfaire en l'état et nous interrogent.
Elle entend élaborer une nouvelle méthode de dialogue de gestion et un nouvel outil de modélisation des dotations théoriques. Cela devrait permettre aux différents SRFD de mener ce travail annuel de façon plus normalisé.

Le SEA-UNSA met l'accent sur un point transversal important de ce groupe de travail : la complexification des missions et l'accroissement des responsabilités de tous les personnels, administratifs, vie scolaire, techniques et de santé. Un rappel particulier est fait pour les infirmier.es exclus du CTI Ségur, ce qui suscite une grande frustration.

Les missions, notamment dans les domaines techniques, juridiques, financiers et RH, se sont densifiées malgré un manque de reconnaissance de l'expertise et des compétences de l'enseignement technique.

Le travail des Secrétaires Généraux a considérablement évolué et s'appuie sur d'autres personnels administratifs. Il est urgent de faire évoluer les référentiels métiers et de valoriser l'ensemble de ces personnels. L'Éducation Nationale a su s'adapter aux évolutions de son secteur pourquoi pas nous? Nos sites, souvent multi-sites et complexes, nécessitent une réflexion approfondie pour sécuriser leur fonctionnement, réaliser des formations adaptées et valoriser les compétences de nos agents. Ils requièrent au moins un autre poste de catégorie A (SG adjoint) sur un autre site. Il est également important de reconnaître les missions de catégorie B+ qui soutiennent les SG sur des domaines d'expertises spécifiques.

Besoins de formation non satisfaits :

Le manque de formation est un problème récurrent soulevé lors des deux groupes de travail. Malgré la généralisation d'un des modules de la formation TUTAC, les besoins en formations spécifiques à certains métiers et les formations aux logiciels restent importants. Il y a urgence à mieux répondre aux besoins de formation des personnels ATLS afin de garantir un fonctionnement optimal de l'enseignement agricole et de répondre aux défis liés à la complexification des missions.

Ouverture de concours :

Le recrutement et l'ouverture de concours suscitent de nombreux échanges. La DGER (et c'est une bonne nouvelle) envisage des concours pour les TFR Labo en 2026 et en 2027 pour les autres filières. Concernant la situation des 15 infirmiers contractuels en attente de titularisation, la DGER nous rappelle que pour ces personnels le concours ne relève pas de la compétence du MASA. La demande a été portée et le sera de nouveau pour l'ouverture d'un concours interministériel.

Les outils :

La convergence des systèmes d'information du MASA et du MENESR est en cours elle devrait permettre une avancée significative. Cependant, l'obsolescence du système d'information comptable (SIC) est une source d'inquiétude et nécessite une attention particulière. Le remplacement de ce système est indispensable à moyen terme pour garantir la sécurité des

données et la dématérialisation totale des transmissions dans la chaîne comptable.

Evolutions de carrière :

De façon générale, nous demandons de vrai plan de requalification pour permettre aux agents de de catégories C d'accéder à la catégorie B et bien-entendu par répercussion de B en A. Pour les TFR l'évolution vers la catégorie A et le sujet de l'accès au corps des Assistants Ingénieurs reste flou et pas évident pour la DGER.
Nous nous posons la question de l'avenir de la filière formation recherche : Pas de recrutement dans l'enseignement technique, un déroulement de carrière inexistant, un corps d'entrée en catégorie A inaccessible et qui se vide tellement vite que l'on peut dire "Et à la fin, il n'en restera qu'un !". Elle est liée aux politiques d'évolution étudiées à l'Éducation Nationale, ce qui laisse peu de marge au MASA pour prendre des décisions tranchées.