SEA UNSA éducation
Syndicat de l'Enseignement agricole

COMMUNIQUÉ

ACB OBSERVATOIRE 2024 : entre avancées et réalités de terrain, l'analyse du SEA-UNSA

ACB (AGENTS CONTRACTUELS BUDGET) FORMATEUR



Si le SEA-UNSA salue les avancées significatives réalisées depuis 2022 dans la construction de l'observatoire des conditions d'emploi des ACB, notre expérience de terrain dresse un tableau bien plus contrasté que celui présenté dans le rapport. Les CFA et CFPC, pourtant chargés d'une mission de service public, reposent sur une main? d'œuvre massivement précaire, sous?payée et gérée dans un cadre local encore trop souvent chaotique.

L'essentiel de notre analyse de l'observatoire 2025

- **Une précarité massive : 44,9% des ACB sont en CDD, dont 53,2% de moins d'un an**
- **Un turnover alarmant : 13% de départs annuels, dont 61% par démission**
- **Des salaires en-deçà des standards : 2 741€ bruts mensuels en moyenne**
- **Le temps partiel comme norme : 40,6% des contrats à temps partiel** (contre 17,6% dans l'économie française)
- **Une fragilité financière structurelle :** plus de la moitié des Centres en mauvaise ou très mauvaise situation financière, avec 31% d'entre eux affichant moins de 90 jours de fonds de roulement.

L'exigence du SEA-UNSA :

Un cadre national protecteur pour mettre fin à l'usage des ACB comme variable d'ajustement

Des données déclaratives pas toujours précises

Depuis plus de trente ans, le SEA?UNSA **accompagne** les agents contractuels sur budget (ACB) et les équipes des CFA et CFPC, et constate chaque jour l'écart entre la présentation rassurante des chiffres et la réalité vécue dans les centres. Le rapport national 2024 confirme d'ailleurs ce décalage, en s'appuyant sur des données largement déclaratives, parfois imprécises, et qui ne distinguent pas suffisamment CFA et CFPC, alors même que les organisations, les financements et les contraintes ne sont pas les mêmes.

Une précarité contractuelle structurelle

L'Observatoire montre que **92%** des personnels des centres sont des ACB et qu'en moyenne, un centre compte 29 agents, dont 26,6 ACB. Mais derrière cette apparente stabilité, se **cache une précarité structurelle : 44,9% des ACB sont en CDD**, **dont 53,2% de moins d'un an**, soit près d'un quart de l'ensemble des ACB en France sur des contrats de moins de douze mois, contre 9,5% seulement de CDD dans l'économie française.

Cette pratique entretient un turn?over élevé (13% de départs par an, dont 61% par démission) et fragilise durablement la qualité des formations comme la continuité des équipes.

Temps de travail : des données floues qui alimentent les préjugés

Le temps de travail et les organisations sont tout aussi problématiques. L'Observatoire affiche une moyenne de **40,9 semaines travaillées pour les ACB, avec des écarts déclarés allant de 30 à 49 semaines, et 42,4 semaines pour les personnels autres que formateurs.** Ces données, ni consolidées, ni reliées clairement aux obligations de la fonction publique, alimentent des stéréotypes sur un prétendu "sous?travail" de certains agents, alors qu'en réalité, les horaires, les astreintes et les charges invisibles (préparation, suivi, administratif) sont rarement reconnus à leur juste niveau.

Des rémunérations inférieures aux standards

Sur le plan salarial, le rapport avance une r**émunération moyenne** de **32 894** euros bruts annuels par ETPT, soit environ **2 741 euros bruts par mois,** niveau i**nférieur aux salaires observés dans les secteurs privés comparables**. Pour les formateurs, les salaires d'embauche se situent très largement en **dessous** des grilles de **PLPA**, alors même que les **diplômes requis** (souvent bac+5) et l'**expérience professionnelle** exigée sont é**quivalents ou supérieurs.**

De plus, seuls 60 centres déclarent verser des primes ou indemnités, tandis que les avantages en nature annoncés dans 78% des centres interrogent, tant ils ne correspondent pas aux retours que nous avons des agents sur le terrain.

Temps partiel imposé et recours massif aux vacataires

La précarité ne se limite pas aux contrats et aux salaires. **40,6% des contrats (CDD et CDI) sont à temps partiel,** bien au?delà des 17,6% de l'économie française, avec une **proportion élevée de temps incomplets imposés**, **en particulier dans les pôles administratifs.** Les centres recourent en outre massivement aux vacataires (3 177 recensés pour 6 888 ACB), ce qui accentue encore la flexibilité à bas coût, au détriment d'emplois pérennes et de parcours de carrière.

Dans ce contexte, il n'est pas surprenant que les CFA et CFPC peinent à attirer et fidéliser des profils qualifiés, y compris sur des fonctions stratégiques de direction.

Fragilités financières et absence de stratégie nationale

Enfin, les **fragilités financières des centres rejaillissent directement sur les ACB** : plus de l**a moitié des Centres sont classés en mauvaise ou très mauvaise situation financière, et 31% d'entre eux disposent d'un fonds de roulement inférieur à 90 jours.** Le désengagement progressif des régions sur la formation pour adultes, les baisses de financements de France Compétences et l'absence de réflexion nationale sur la gouvernance et les compétences de direction aggravent encore ces tensions. **Là où il faudrait une stratégie d'investissement dans les équipes, les ACB servent trop souvent de variable d'ajustement budgétaire locale.**

Pour le SEA?UNSA, il est urgent que le ministère sorte de la logique de simple observation « de ce qui se passe », pour engager une refonte réglementaire garantissant un cadre national protecteur pour tous les ACB.

Cela implique, au minimum, la réduction massive du recours aux CDD courts, la sécurisation des temps de travail, un encadrement des grilles salariales, la reconnaissance des parcours professionnels et la clarification des responsabilités financières de l'État sur les emplois gagés.

Les ACB, qui portent au quotidien la mission de service public auprès de dizaines de milliers d'apprentis et de stagiaires, doivent enfin bénéficier d'un statut de contractuel d'établissement digne de ce nom, à la hauteur de leur engagement et des enjeux pour l'avenir de l'enseignement agricole.

Télécharger l'observatoire

Pour le SEA?UNSA, il est urgent que le ministère sorte de la logique de simple observation « de ce qui se passe », pour engager une refonte réglementaire garantissant un cadre national protecteur pour tous les ACB.

Cela implique, au minimum, la réduction massive du recours aux CDD courts, la sécurisation des temps de travail, un encadrement des grilles salariales, la reconnaissance des parcours professionnels et la clarification des responsabilités financières de l'État sur les emplois gagés.
Les ACB, qui portent au quotidien la mission de service public auprès de dizaines de milliers d'apprentis et de stagiaires, doivent enfin bénéficier d'un statut de contractuel d'établissement digne de ce nom, à la hauteur de leur engagement et des enjeux pour l'avenir de l'enseignement agricole.

Un contenu additionnel existe, mais celui-ci est réservé aux adhérents et n'est accessible qu'après