

<https://www.snetap-fsu.fr/GT-ATLS-La-DGER-presente-son-PLAN-PLAN-d-action.html>



GT ATLS : La DGER présente son PLAN-PLAN d'action

- Les Dossiers - Fonctionnement des EPL - Dotation ATLS - Dotation ATLS des lycées et mobilité générale -

Date de mise en ligne : lundi 10 février 2025

Copyright © SNETAP-FSU - Tous droits réservés

Compte-rendu du groupe de travail à la filière [ATLS](#) du 28 janvier 2025

Ce groupe de travail était présidé par le sous-directeur de la sous-direction des Établissements, des Dotations et des Compétences (SDEDC) à la [DGER](#), accompagné d'une de ses adjointes ainsi que trois représentant.es des différents bureaux de la sous-direction.

La déclaration liminaire, de l'Élan Commun et faite au nom de l'intersyndicale, visait à rappeler le contexte actuel et les incertitudes qui pèsent sur notre communauté éducative. La suppression annoncée de 45 postes est particulièrement préoccupante (avec son lot de classes ou sections fermées, de capacités d'accueil abaissées), d'autant plus que les discussions au Parlement concernant la Loi d'Orientation Agricole (LOA) viennent juste de reprendre, celle-ci affichant l'objectif de former 30 % de jeunes en plus...

L'impact de ces suppressions est également fortement redouté par les personnels ATLS, comme l'illustrent ces exemples concrets :

- les [TFR](#) Laboratoire font face à des regroupements de classes et de filières parfois techniquement ingérables pour la réalisation des travaux pratiques ;
- les administratif.ives et TFR en charge du secrétariat en charge de la Vie Scolaire se trouvent dans une situation paradoxale, devant gérer les recrutements (sur Parcoursup notamment) alors même que certaines filières sont vouées à ne pas ouvrir.

Le sous-directeur EDC s'est engagé à transmettre ces éléments et a tenu à remercier l'intersyndicale de siéger dans ces circonstances particulières.

La DGER a présenté un document portant sur 5 points :

Point 1 : le recrutement

La SDEDC a présenté un état des réflexions sur les ouvertures de concours avec deux échéances principales – reconnaissant qu'après expertise les organisations syndicales avaient eu raison d'insister car des besoins sont effectivement avérés en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences :

- Pour 2026 : une éventuelle ouverture d'un concours de TFR Laboratoire
- Pour 2027 : une possible ouverture de concours TFR pour les spécialités vie scolaire, documentation et informatique/bureautique/audiovisuel

Ces annonces sont malheureusement à prendre à ce stade au conditionnel, la SDEDC n'ayant pas été en mesure d'indiquer formellement le nombre de postes qui seraient ouverts (se disant favorable à la constitution de listes complémentaires le cas échéant), ni leur répartition entre les différentes voies d'accès (concours externes, internes, examens professionnels et postes réservés ppp travailleur-euses en situation de handicap).

Nous avons par ailleurs rappelé que l'enseignement technique étant nettement sous les 6% de l'obligation d'emploi des travailleur-euses handicapé-es.

L'Élan Commun est intervenu sur plusieurs points critiques :

- l'urgence d'ouvrir aux [ATER](#) Laboratoire un accès à la catégorie B via un examen professionnel, ce qui a été noté par la SDEDC
- l'absence regrettable de discussions sur les concours de la filière administrative
- l'incohérence des recrutements actuels en catégorie C en 2024 avec le recrutement d'adjoint-es Administratif-ves alors que la majorité des fonctions relèvent de la catégorie B
- le choix contestable de notre administration de ne pas participer au concours interministériel de recrutement des secrétaires administratif-ves

L'absence de concours depuis deux ans au niveau des personnels infirmiers a également été pointée. La DGER s'est engagée à porter ce sujet en commun avec le SRH au niveau interministériel.

Point 2 : la formation

L'état des lieux de la formation proposée aux personnels administratif-ves, technicien·nes, personnels de laboratoires et infirmier·es (ATLS) a été présenté, évoquant la problématique de la prise de poste et celle de la formation continue.

Notre administration a elle-même enfin reconnu et qualifié l'offre de formation pour les ATLS d'«insuffisante».

Si cette reconnaissance est une étape, elle reste tardive au regard du nombre d'alertes et de demandes que nous avons formulées depuis des années sur ce sujet d'importance, en documentant l'impact sur nos collègues.

Plusieurs pistes ont été proposées par la SDEDC comme la généralisation d'un module [TUTAC](#) "connaître le fonctionnement de l'enseignement agricole" pour les sortant·es concours, l'utilisation des formations en ligne sur la plateforme MENTOR et de la plateforme interministérielle SAFIRE. La SDEDC a affirmé la volonté d'être pilote auprès des délégué·es régionaux·ales à la formation continue pour récolter les besoins et construire une offre de formation avec l'appui de l'inspection (identification de modules complémentaires de formation à travailler par métier).

La DGER a par ailleurs reconnu qu'il était anormal que les modules de formation se fassent en dehors du temps de travail.

L'Élan Commun a fait part de plusieurs remarques et revendications sur la formation et l'urgence de mettre en place des formations d'adaptation au poste de travail, notamment pour :

- la maîtrise des logiciels du MASA
- la gestion des risques en laboratoire
- la compréhension des évolutions des jeunes publics
- les évolutions en matière de numérique et de gestion électronique documentaire

Nous avons rappelé que les formations en ligne ne pouvaient pas se substituer aux formations en présentiel en rappelant que ces dernières étaient essentielles pour favoriser les échanges spontanés, les discussions informelles et la création d'un réseau professionnel. Nous avons rappelé que la piste envisagée d'un recours aux formations en ligne n'était pas une réponse satisfaisante face aux enjeux et au retard accumulé sur la formation continue et ce

d'autant plus que cette année notre ministère a choisi d'abaisser l'objectif de formation des agent-es de 3 jours à 2 jours.

L'Élan Commun a réitéré ses alertes concernant la situation des TFR Labo, s'appuyant sur le travail d'enquête mené et les signalements effectués dans les instances. Nous avons souligné le caractère urgent de la mise en place d'une formation adaptée, au regard de l'exposition de ces personnels aux risques chimiques et aux substances CMR (Cancérogènes, Mutagènes et Reprotoxiques) mais aussi de celle des usagers des laboratoires de nos établissements, un sujet qui concerne également l'enseignement supérieur. Cette problématique nécessite une prise en charge rapide et en adéquation face aux enjeux de santé au travail mais aussi après la vie active. L'Élan commun a rappelé à la DGER son engagement à ce que soit prochainement programmé un GT de la Formation Spécialisée Santé Sécurité au Travail du CSA EA sur cette question.

Point 3 : les dotations

Un point sur les dotations actuelles a été présenté lors de ce GT ATLS. En amont de la réunion, la SDEDC avait diffusé un tableau comparatif des dotations entre novembre 2019 et 2024. Ce document s'est révélé lacunaire et nos observations concernant les manques et les questions soulevées par les données présentées feront l'objet d'un envoi complémentaire aux représentant-es des organisations syndicales du CSA EA.

La SDEDC a présenté l'état d'avancement de ses travaux, notamment son projet de développement d'un outil de calcul visant à traduire les modalités d'allocation des postes ATLS des [EPLEFPA](#) et des [EPN](#), telles que définies dans la note de service DGER/SDEDC/2016-124 du 16/02/2016.

Par ailleurs, la DGER prévoit d'élaborer une nouvelle méthode de dialogue de gestion avec les [SRFD](#), dont la présentation est annoncée pour septembre. Face à cette échéance, nous avons clairement exprimé notre volonté d'être associé-es en amont aux réflexions, afin d'apporter notre expertise et de construire une vision partagée sur la méthode de calcul de la dotation d'objectif. Cette demande est d'autant plus cruciale que nous refusons de revivre un scénario similaire à celui en cours, qui aboutit à la suppression de 45 postes – une décision que nous combattons fermement en intersyndicale. Une consultation préalable nous semble donc indispensable pour éviter une nouvelle situation catastrophique.

Face à ces inquiétudes, le sous-directeur a tenté de rassurer en indiquant que « la SDEDC réorganise beaucoup de choses en ce moment pour que ce soit à la bonne place ».

Point 4 : les missions

La SDEDC a informé le groupe de travail qu'une demande de mission du [CGAER](#) concernant les métiers de l'administration est en cours d'instruction.

Suite à l'interpellation de l'Élan commun au sujet des métiers du numérique, la sous-direction s'est engagée à refaire un point sur les préconisations du rapport de l'OMM de 2016 et dans le prolongement de celui-ci aux pistes d'action retenues en 2020 par un chargé de mission DGER.

Les échanges ont ensuite porté sur les missions et le temps de travail de certains corps. La SDEDC a soulevé un

point juridique, affirmant que seul le Premier ministre a autorité pour définir le temps de travail des agent-es, ce qui rendrait caduques les notes de service du MASA sur ce sujet. Ces notes devraient donc, selon la SDEDC, faire l'objet d'une expertise par la DGER et le SRH. Face à cette volonté de dérégulation, nous avons défendu une approche pragmatique, rappelant que le système actuel, malgré ses imperfections, garantit des conditions de travail acceptables pour les agent-es. Nous avons fermement exprimé notre détermination à maintenir le cadre existant et à obtenir le rétablissement des notes de service qui ont été discrètement supprimées ou abrogées.

L'Élan commun a particulièrement insisté sur l'enjeu des dotations au regard de l'évolution des missions. Nous avons notamment souligné la disparition progressive d'outils essentiels de pilotage : les tableaux d'emplois ne sont plus présentés en conseil d'administration des [EPL](#), où ils permettaient pourtant de visualiser les échanges de services entre les centres. Cette absence est d'autant plus problématique au niveau des CSA REA, où ces données facilitent une analyse précise de la situation à l'échelon régional et au regard de la dotation d'objectifs, conformément à ce que prévoit la note de service de 2016.

Point 5 : les outils

Deux sujets principaux ont été abordés :

- le projet CONVERGENCE, visant à harmoniser les systèmes informatiques du MASA et du MENESR, sur la partie qui concerne la gestion des élèves et étudiant-es et la structure des bases de données ;
- la mise en place d'un nouveau Système d'Information Comptable (SIC) prévue pour 2027, avec pour objectif de moderniser et sécuriser le système actuel.

Un focus particulier a été fait sur les agences comptables, que la SDEDC considère comme un levier pour agir sur la santé financière des EPL.

La SDEDC a ensuite listé les points qui n'ont pu être traités lors de cette séance, mais qui seront abordés dans le cadre d'autres GT sous la conduite du SRH :

- les statuts
- l'évolution de carrière pour la Filière Formation Recherche
- la revalorisation de l'IFSE
- la Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT)

Concernant la carrière des TFR, l'Élan commun a encore une fois et très fermement rappelé l'urgence de ce dossier, en attente depuis 13 ans et cela malgré des engagements répétés. Nous avons insisté sur la nécessité d'organiser rapidement un GT dédié réunissant la Sous-Direction de l'enseignement supérieur, responsable du programme 142 (Enseignement supérieur) et la SDEDC, responsable du programme 143 (Enseignement technique).

Pour l'Élan Commun, la programmation d'un prochain GT le 16 septembre 2025 n'est pas un signal acceptable alors que nous avons dû batailler 5 ans pour obtenir deux groupes de travail et surtout quand de nombreux sujets d'importance restent ainsi en suspens.