

<https://www.snetap-fsu.fr/Compte-rendu-du-groupe-de-travail-ATLS-du-10-fevrier-2026.html>



Compte rendu du groupe de travail ATLS du 10 février 2026

- Métiers - Tous métiers - CAP/CCP -

Date de mise en ligne : mardi 17 février 2026

Copyright © SNETAP-FSU - Tous droits réservés

Le groupe de travail ATLS du 10 février 2026 a permis d'aborder de nombreux sujets qui touchent directement le quotidien des personnels : Pronote, requalifications, concours, IFSE, formations. Si certaines avancées sont à noter, l'Élan commun a dû rappeler des alertes posées depuis plusieurs mois et pour lesquelles les réponses tardent à venir.

Sommaire

- [Infirmier-es :](#)
 - [Pronote :](#)
 - [IDE en pratiques avancées](#)
 - [Note de service DGER/SDACE/C2001-2016 \(organisation du service et mission des infirmier-es\)](#)
 - [Quelques indicateurs sur le ratio élèves/infirmier-es](#)
- [IFSE et missions CGAAER](#)
- [Recrutement](#)
 - [Concours TFR Labo 2026](#)
 - [Autres concours](#)
 - [Secrétaires généraux·ales d'établissement \(SG\)](#)
 - [Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleur·euses handicapé·es \(BOETH\) et recrutement d'initiative locale donnant lieu à titularisation](#)
- [Dotations et emploi](#)
 - [Statut des agent.es en poste](#)
 - [Bachelor agro : dotation ATLS et évolution de carrière des TFR](#)
 - [Requalifications des postes de C en B](#)
 - [Agence comptable](#)
 - [Compensation de temps partiel/remplacement](#)
- [Formations](#)
- [Outils](#)
 - [Base de données élèves](#)
 - [Système d'information comptable \(SIC\)](#)

[Voici le support de présentation.](#)

N'hésitez pas à nous solliciter si vous avez des remarques ou si vous souhaitez des précisions : atls_snetap-fsu.fr

La délégation des organisations membres de l'Élan commun était composée de 7 membres : Frédéric Chauvet [LEGTA](#) Vendôme Blois Montoire, Géraldine Delord [LPA](#) Château-Gontier, Sabine Durand LEGTA Avignon, Corine Lorrai LPA de Moissac, Laurence Pont LEGTA d'Avignon, Catherine Stievenard [LEGTPA](#) de Roanne, Gaël Voisin LEGTA Saint-Herblain

Infirmier·es :

Pronote :

Dès le début du GT, la délégation de l'Élan commun a demandé un point d'information au sujet du logiciel Pronote. Nos organisations alertent de [manière régulière](#) et ce depuis le 4 septembre sur l'urgence de la situation et surtout sur l'urgence à proposer une solution à nos collègues infirmier·es qui utilisaient cet outil pour le suivi médical des élèves et qui se trouvent en difficulté depuis la disparition de cette fonctionnalité auparavant intégrée au logiciel.

Le Sous-directeur de la Sous-direction des établissements, des dotations et des compétences (EDC) qui est aussi le président de la Formation Spécialisée de la Santé, Sécurité et des Conditions de Travail (F3SCT) du comité social d'administration de l'enseignement agricole (CSA EA) a apporté quelques éléments de réponse :

La Sous-direction des politiques de formation et d'éducation (POFÉ), qui est chargée de ce dossier, a indiqué concernant la récupération des données que la [DGER](#) n'a pas de convention avec index-éducation, la société éditrice du logiciel. Ce sont les établissements qui sont liés à l'éditeur.

Selon les informations données en séance, il revient donc aux établissements de faire la démarche auprès de l'éditeur pour demander une mise à disposition des données.

La sous-direction POFÉ est en contact avec l'Éducation Nationale ([EN](#)) pour obtenir la possibilité d'utiliser le[logiciel Lien \(Logiciel infirmier de l'Éducation Nationale\)](#).

Nous rappelons l'urgence et le fait que notre demande date de tout début septembre et qu'il y a urgence à apporter une solution.

IDE en pratiques avancées

Nous interrogeons également l'administration sur la prise en compte, pour les infirmier·es des établissements de l'enseignement agricole, des évolutions introduites par [la loi n°2025-581 du 27 juin 2025](#) et son [décret d'application du 24 décembre 2025](#). Ces textes redéfinissent en profondeur l'exercice infirmier : obligation de traçabilité des soins, reconnaissance du diagnostic et de la consultation infirmiers, pouvoir de prescription autonome. L'[article 5](#) crée par ailleurs une spécialité « infirmier scolaire » de niveau master, mais celle-ci vise explicitement le corps de l'Éducation Nationale.

Si [un travail est en cours du côté du Service des Ressources Humaines \(SRH\) pour la création d'un corps "bi-gém"](#) [permettant aux infirmier·es de bénéficier du CTI/Ségur](#), nous alertons la DGER sur l'importance de ce sujet dans sa globalité, y compris au regard des difficultés posées par la suppression de la fonctionnalité infirmière dans Pronote.

L'équipe de la Sous-direction prend note mais n'est pas en mesure de répondre à ce stade sur ce point. Le Sous-directeur nous invite à porter ce sujet en CSA Ministériel.

Note de service DGER/SDACE/C2001-2016 (organisation du service et mission des infirmier·es)

Nous profitons du fait que le sujet des infirmier·es ait été ouvert pour interroger l'administration sur une autre de nos demandes en lien avec la disparition de la note de service DGER/SDACE/C2001-2016.

Le Sous-directeur indique qu'il n'est pas possible de republier une note dépubliée et qu'il faut produire un nouveau texte. Nous rappelons pourtant que le [livret d'accueil](#), actualisé en avril 2024 après la dépublication, cite toujours cette note en référence.

Le Sous-directeur indique qu'un travail va être conduit pour la republier sans préciser pour autant le calendrier.

Quelques indicateurs sur le ratio élèves/infirmier·es

Le Sous-directeur en profite pour donner quelques chiffres concernant le ratio infirmier·es/nombre d'élèves.

À l'Éducation Nationale, le taux est de 1 pour 1300 élèves quand il est de 1 pour 345 dans l'enseignement agricole.

Nous intervenons pour rappeler que la comparaison ne fonctionne pas car nos établissements ont tous des internats, qu'il n'y a pas de médecin scolaire, qu'il n'y a pas de psychologue, qu'il n'y a pas d'assistant·es sociales et nous rappelons enfin que le sujet de l'isolement des infirmier·es est un vrai problème et qu'il faut comparer ce qui est comparable.

IFSE et missions CGAAER

Nous rappelons une nouvelle fois le [scandale de la refonte de l'IFSE](#) et soulignons à quel point la note de service parue en octobre en révèle les aberrations. La création des catégories « enseignement technique Île-de-France » et « enseignement supérieur Île-de-France » a, pour certaines filières et certains grades, aligné les montants sur ceux servis en administration centrale, mais certains corps ont été purement et simplement oubliés (assistant·es ingénieur·es et infirmier·es), ce qui interroge sérieusement sur le manque d'expertise mobilisée par celles et ceux qui ont mis en oeuvre cette refonte.

Compte rendu du groupe de travail ATLS du 10 février 2026

Au-delà de ces oublis, cette note pose un problème de cohérence. La note de service de mai 2025 ([SG/SRH/SDCAR/2025-340](#)) appliquait un abattement forfaitaire de 10 % aux agent·es de l'enseignement agricole technique et supérieur, au prétexte que nous n'effectuerions pas les 1607 heures annuelles.

Or, avec la note d'octobre (SG/SRH/SDCAR/2025-708), cet abattement ne s'applique plus de la même façon pour l'Île-de-France, ce qui revient implicitement à reconnaître qu'il existerait une façon de travailler en Île-de-France différente de celle du reste du territoire. L'argument des 1 607 heures tombe donc de lui-même. Si cet aspect de l'échange relève davantage du SRH, nous dénonçons néanmoins [une refonte bâclée et indigne du sérieux que les agent·es sont en droit d'attendre de leur administration](#). Nous dénonçons également le glissement de nombre de nos postes dans des groupes de fonctions inférieurs ("Coeur de métier"), qui révèle à quel point nos missions restent méconnues, et cet aspect-là de la refonte relève bien, lui, de la DGER.

Le Sous-directeur indique que deux missions sont commandées au Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux ([CGAAER](#)). L'une porte sur les missions des [ATLS](#) de l'enseignement technique et supérieur. L'autre porte sur le temps de travail des administratif·ves.

Nous regrettons et dénonçons la mission sur le temps de travail en considérant que c'est la preuve d'une méconnaissance de notre travail. Nous allons demander à être auditionnés.

Nous passons ensuite à l'étude des éléments préparés par l'équipe SEDDC et cela suite aux nombreuses suggestions et demandes transmises par vos représentant·es de l'Élan commun en amont de ce GT début janvier.

Recrutement

Concours [TFR](#) Labo 2026

Le Sous-directeur annonce l'ouverture d'un concours de TFR Labo avec 12 postes :

- 10 postes sur le concours externe
- 2 postes sur le concours interne (nécessite 4 ans d'ancienneté)

Le calendrier est défini dans la note de service [SG/SRH/SDDPRS/2026-59 du 04/02/2026](#) :

- Période d'inscription du 02 mars au 02 avril 2026
- Épreuves d'admissibilité le 04 juin 2026
- Épreuves d'admission :
- Du 07 au 11 septembre pour le concours externe
- Du 21 au 25 septembre pour le concours interne

Le Sous-directeur n'est pas en mesure d'indiquer la date des résultats de l'admission mais il indique que la prise de

poste interviendra au 1er novembre ce qui risque de poser des difficultés dans le fonctionnement des établissements.

Par ailleurs, nous contestons la méthode retenue vis à vis des postes ouverts puisque le Sous-directeur indique que leur travail de définition des besoins a exclu la prise en compte des postes de nos collègues en [CDI](#) dans le nombre de postes en externe et ce dernier a indiqué s'être rapproché des établissements pour sonder le désir ou non de tenter l'interne par les agent·es en poste. Cette méthode nous interroge et nous la regrettions. En effet de nombreux collègues en CDI nous font régulièrement part de leur souhait de pouvoir passer les concours car cela a un intérêt, tant pour l'impact sur la rémunération et la progression de carrière, que pour l'accès à la mobilité et la sécurisation de leur parcours professionnel.

Autres concours

Le Sous-directeur n'annonce aucun autre concours, tant concernant les TFR que la filière administrative, et cela pour 2026 et 2027, ce que nous considérons comme tout à fait problématique. Avec le guide de recrutement qui a mis en place [la revalorisation des contractuel·les au 1er septembre 2023](#), auquel s'ajoute le recours désormais plus systématique à des contrats de 3 ans, nos collègues contractuel·les passent en CDI sans qu'il leur ait été possible de se présenter à un concours.

Secrétaire·es généraux·ales d'établissement (SG)

La DGER indique travailler sur les recrutements des secrétaires généraux·ales d'établissements et précise que ces postes présentent une difficulté de recrutement, l'exercice en [EPL](#) étant nettement plus complexe que celui en collège par exemple et nécessite une certaine expérience. Le Sous-directeur indique également que, concernant la loi 3DS (loi relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et la simplification), la DGER n'est pas favorable au transfert de ces postes aux régions ou aux départements, les missions des secrétaires généraux·ales des EPL de l'enseignement technique ne relevant pas uniquement de compétences régionales et sont plus complexes. La DGER entend donc défendre le maintien des fonctions et des affectations dans leur configuration actuelle.

Une remarque est faite concernant le montant d'IFSE servi sur les postes d'attaché·es des administrations de l'État de l'enseignement technique et sur ce que cela induit en termes d'attractivité.

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleur·euses handicapé·es (BOETH) et recrutement d'initiative locale donnant lieu à titularisation

Compte rendu du groupe de travail ATLS du 10 février 2026

Le Sous-directeur indique que le programme 143 (l'enseignement technique) a atteint l'obligation de 6% des effectifs en 2025.

Si nous saluons qu'enfin le seuil minimum soit atteint, nous insistons sur le fait qu'il n'est qu'un palier et que l'effort doit se poursuivre. Nous interrogeons pour connaître

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est un prérequis pour pouvoir bénéficier d'aménagements nécessaires, aussi les agent·es concerné·es ne doivent pas hésiter à se déclarer pour être reconnu. Nous signalons que certain·es collègues nous ont fait part de craintes à l'idée de se faire reconnaître. C'est révélateur d'un climat qui doit évoluer et le Sous-directeur confirme qu'il ne faut pas hésiter à le faire.

Enfin, concernant le recrutement d'initiative locale donnant lieu à titularisation ([SG/SRH/SDDPRS/2021-815](#)), le Sous-directeur rappelle qu'il s'agit d'une possibilité de recrutement permettant à un·e contractuel·le de devenir titulaire.

Dans l'enseignement technique (programme 143), le nombre de recrutements reste inférieur à l'objectif fixé. Le SNETAP-[FSU](#), membre de l'Élan commun, accompagne régulièrement des collègues sur ce dispositif, n'hésitez pas à nous interroger.

Dotations et emploi

Statut des agent·es en poste

Comme nous l'évoquions plus haut, le nombre de contractuel·les ne cesse d'augmenter, avec toutes les conséquences que cela implique en termes de précarité, de carrière et de rémunération.

Bachelor agro : dotation ATLS et évolution de carrière des TFR

Le sujet des dotations a permis d'interroger le Sous-directeur sur un impensé de la part de la DGER. Quelques établissements vont ouvrir des [Bachelor Agro \(Bac +3\) à la rentrée](#). À ce stade, ces [ouvertures se font à moyens constants](#), ce qui signifie que les ATLS devront assumer des missions supplémentaires sans attribution de moyens supplémentaires aux établissements. C'est totalement anormal et un tel oubli est préoccupant.

Nous avions évoqué en début de GT l'absence de possibilité d'évolution de carrière des TFR depuis 13 ans. C'est ce qui conduit le SNETAP, membre de l'Élan commun, à mener des actions pour dénoncer cette situation. Nous rappelons que « La colère des TFR » a donné lieu à la lecture d'[une motion](#) dans plus de 50 instances locales, régionales et nationales.

Le sujet du Bachelor Agro illustre à quel point ce blocage est anormal : des collègues vont travailler à la mise en oeuvre de TP, de ressources et d'outils pour des formations de niveau Bac +3, sans aucune reconnaissance de la technicité que cela suppose. Nous rappelons qu'un plan de repyramide est en cours au ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Il lui est par ailleurs rappelé dans diverses interventions que certaines [fiches de postes type, d'Assistant·es Ingénieur·es et y compris d'Ingénieur d'Étude](#) correspondent au travail et aux missions de TFR des établissements de l'enseignement technique.

Le Sous-directeur reconnaît ne pas y avoir pensé. Il convient qu'il s'agit d'un dossier complexe mais se dit disposé à y réfléchir.

Du côté de la délégation de l'Élan commun, nous n'avons pas commenté plus loin cette soudaine ouverture puisque depuis des années et des années nous le rappelons, la martelons et au final ce n'est jamais suivi d'effet.

Requalifications des postes de C en B

Le Sous-directeur a indiqué avoir fait des requalifications de C en B, en faisant 6 promotions sur poste et 2 mises en adéquation avec les missions du poste. C'est-à-dire, une fois que l'agent·e occupant le poste est parti·e, que ce soit dans le cadre d'une mobilité ou à l'occasion d'un départ en retraite.

Pour les membres de la délégation, le compte n'y est clairement pas. Il est nécessaire de passer à une autre échelle avec un plan de requalification massif. Nous y voyons aussi une conséquence du recours trop systématique aux contractuel·les qui sont placés, compte tenu de leur précarité subie, en difficulté pour contester les missions qu'on leur fait réaliser. Par ailleurs, ces contrats de 3 ans bloquent la requalification des postes de C en B et de B en A, ce qui signifie que nos collègues n'occupent pas le poste correspondant à leurs fonctions réelles et surtout n'en perçoivent pas la rémunération.

Agence comptable

Sur ce sujet, la DGER continue à implanter des postes d'agent·es comptables. 5 [ETP](#) DGER pour la rentrée et 2 ETP sur la dotation régionale ATLS. Cela va donc se traduire par la création de 7 agences comptables de plus. Si ce

sujet peut sembler éloigné de nos préoccupations premières, dans le contexte financier préoccupant de nos établissements, ces créations peuvent avoir un impact positif dans le suivi des actes et de leur gestion financière.

Compensation de temps partiel/remplacement

Si les chiffres présentés laissent penser que la compensation des temps partiels et les remplacements fonctionnent correctement, nous indiquons que selon nous les besoins ne remontent pas de manière fiable. Nous signalons également que de nombreux·ses collègues nous font part de leur [renoncement à prendre un temps partiel](#), soit parce qu'il ne sera pas compensé et que la charge sera reportée sur les collègues restant·es, soit parce que, même en temps partiel, les missions resteront les mêmes et devront être réalisées dans un volume horaire réduit.

Formations

C'est un chantier important qui est en cours et de nombreuses formations sont en train d'être repensées.

Nous avons rappelé notre attachement autant au fond qu'à la forme en rappelant que toutes les formations ne sont pas égales. S'il est indéniable que les formations qui impliquent des déplacements longs et lointains sont parfois difficiles pour de nombreux·ses collègues, les conditions de certaines formation en ligne rendent le suivi très compliqué et il est important que le temps de formation soit sanctuarisé et que la personne ne soit pas dérangée et dérangeable. Pour répondre aux problématiques d'éloignement, la Sous-direction EDC envisage de former des formateurs.trices pour démultiplier les formations. Nous avons clairement exprimé notre souhait que cela ne soit pas une mission supplémentaire mais bien compensé par un allègement des autres missions. Cela donnera lieu à une rémunération sur le dispositif formateur occasionnel.

L'équipe de la sous-direction EDC a indiqué qu'il fallait faire remonter les besoins et attentes. Ce que nous allons faire, mais **n'hésitez surtout pas à nous faire part de vos attentes et de vos besoins**, nous les relayerons afin qu'ils puissent être prises en compte.

Outils

Base de données élèves

Nous avons interrogé sur le projet de convergence avec les bases de l'Éducation Nationale qui n'a pas abouti comme c'était souhaité. Le projet n'a initialement pas mesuré les difficultés et les implications d'un tel rapprochement et il n'y avait pas suffisamment de moyens humains et financiers pour l'opérer efficacement.

Il y a tout de même une recherche de solutions pour permettre de se greffer au système de base mais pas dans un cadre de rapprochement complet. C'est un dossier qui est suivi directement par le directeur général adjoint de la DGER.

Système d'information comptable (SIC)

La solution retenue est PEP de l'éditeur logiciel nexpublica. 17 EPL passeront sur le logiciel dès 2027 pour passer ensuite à une généralisation sur l'ensemble des EPL. Le marché passé inclut une prestation d'accompagnement et d'appui au paramétrage.

Le [déploiement du SIC](#) va être coordonné à la DGER avec le département des affaires transversales (DAT) et de l'appui de l'inspection.

Les 17 établissement dits préfigurateurs sont définis et ont donné leur accord :

- Auvergne Rhône-Alpes :
 - EPL du Bourbonnais
 - EPL de Valence
 - EPL de Voiron
 - EPL de Roanne
- Bourgogne Franche Comté :
 - EPL de Vesoul
- Normandie
 - EPL de Coutances :
- Nouvelle Aquitaine :
 - EPL de Saintonge
 - EPL de Haute-Corrèze
 - EPL de Ahun
 - EPL de Bordeaux Gironde
- Occitanie
 - EPL de Rodez
 - EPL de Saint Affrique
 - EPL de Tarbes
 - EPL de l'Hérault
 - EPL de Saint Chély d'Apcher
- Provence Alpes Côte d'Azur
 - EPL de Carpentras

Compte rendu du groupe de travail ATLS du 10 février 2026

- EPL d'Avignon

Le prochain groupe de travail ATLS sera programmé après les vacances de la Toussaint.