

Conseil d'administration

Mercredi 17 juin 2026



Figure 1 - Défi agri-culinaire à la La Fabuleuse Cantine de Saint-Etienne.

Mon territoire dans mon assiette.

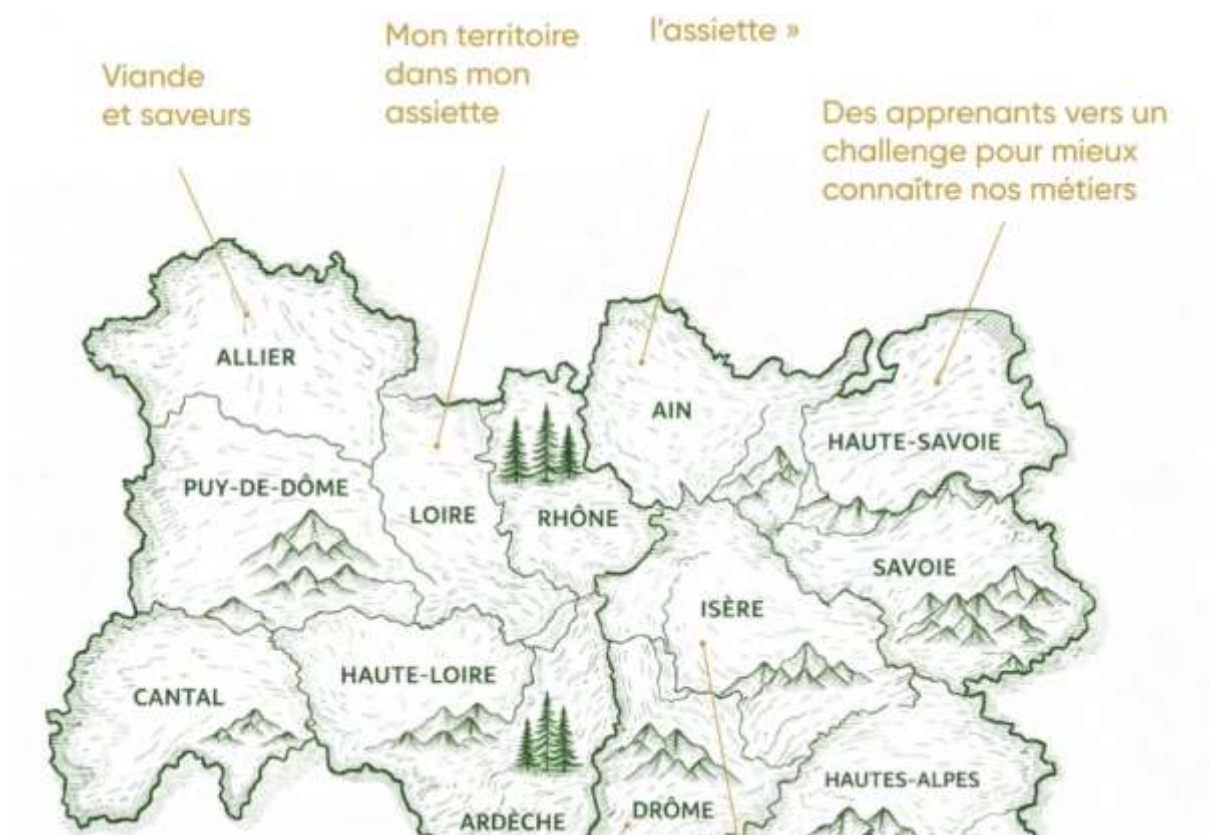
Pendant un an, les établissements Campus Montravel à Villars et le lycée hôtelier à St Chamond, ont travaillé de concert autour des fleurs comestibles, des produits de terroir pour comprendre d'où vient le produit et où il va. Après avoir planté les échalotes en mars, le 2 juin, les élèves se sont retrouvés pour cuisiner, préparer les sauces, dresser des tables fleuries et servir les 110 invités du Défi agri-culinaire à la [La Fabuleuse Cantine](#) de Saint-Etienne. Un évènement festif, sous le signe du partage, a célébré le travail des jeunes, accompagnés d'enseignants investis. Des liens se sont créés.

Sommaire

Table des matières

1	Eléments de bilan Année scolaire 2025-2026	5
1.1	Association Sportive du Campus Montravel	5
1.1.1	Bilan sportif	5
1.2	SANTE	9
1.2.1	Prodas	9
1.2.2	Bilan de l'année écoulée	9
1.2.3	Pôle inclusion	9
1.2.4	Salle Zen	12
1.3	Commission CDI	14
2	Jardins de Montravel	17
2.1	Domaines d'activités	17
2.1.1	Production horticole	17
2.1.2	La jardinerie & commercialisation	19
2.2	La pédagogie	27
2.2.1	Groupes de travail en cours	27
2.2.2	Indicateurs pédagogiques	27
2.2.3	Aménagements et investissements	27
2.3	Espace Test Agricole (ETA)	30
2.4	Recherche et expérimentation	30
2.5	La pédagogie	32
2.5.1	Groupes de travail en cours	32
2.5.2	Indicateurs pédagogiques	32
2.6	Fonctionnement des jardins de Montravel	32
2.6.1	Ressources humaines	32
3	Vers une progression des Recrutements	34
3.1	. Communication	34
3.2	Journée Portes Ouvertes	34
3.3	Bilan Mini Stage	34
3.3.1	Inscription par filière :	34
3.3.2	Périodes d'inscription	35
3.3.3	Situation géographique des élèves accueillis en mini-stage	36
3.4	Point recrutement rentrée 2025	37
3.4.1	Formation continue	37

4	Préparation de l'année scolaire 2026-2027	37
4.1	Espaces d'autonomie de l'établissement.....	37
4.1.1	Module d'Adaptation Professionnel – Bac Pro TCV Univers Jardinier	37
4.1.2	Stage collectif – 2de professionnelle.....	38
4.1.3	Stage collectif – Bac Pro	39
4.2	Voyages scolaires.....	40
4.2.1	Séjour d'intégration des 3ème	40
4.3	Les moyens	41
4.3.1	Dotation Globale Horaire	41
4.3.2	PACTE Enseignants & CPE - année 2025-2026	41
4.4	Apprentissage	42
4.5	Journées Portes Ouvertes	43
5	Approche financière	44
6	Ressources humaines	44
6.1	Rappel : Note de service DGER/SDPFE/2024-393	44
6.2	Dialogue social.....	45
6.3	Expertise emploi	49
6.4	Formations des personnels	49
	En guise de conclusion	51



1 ELEMENTS DE BILAN ANNEE SCOLAIRE 2025-2026

1.1 ASSOCIATION SPORTIVE DU CAMPUS MONTRAVEL

1.1.1 Bilan sportif

40 élèves licenciés sur cette année scolaire (effectif stable par rapport à l'année dernière).

Les nouvelles activités 2026. L'objectif étant toujours de touché un maximum d'élèves. Pour répondre aux objectifs posés en 2025, l'AS de Montravel a proposé trois nouvelles activités en 2026

- Via-Ferrata
- Laser Run
- Découverte Karaté

Activité hebdomadaire

- Mardi : Musculation tous les soirs de 17.30 à 18.45
- Mercredi : Activités différentes proposées chaque semaine de 13.30 à 15.30/
16.00

Exemple d'activités :

- Bowling
- Foot à 7
- Patinoire
- Futsal
- Cross Départemental
- VTT
- Escalade
- Randonnée
- Badminton

Des moments forts ont été mis en place au cours de l'année scolaire :

- Journée Ski à Chamrousse
- Après-midi via ferrata
- Après-midi Canoé-Kayak

Les partenaires sportifs ont été consolidés.

- Section plein-air UNSS :
 - Participation au cross départemental
 - Après-midi canoé-kayak
- Lycées partenaire pour des compétitions foot/futsal
 - Lycée Rive de Gier et Firminy : Futsal
 - Lycée Firminy : Foot à 7
 - Lycée Saint-Genest : Badminton et Escalade

Plusieurs compétitions UNSS ont été suivies :

- Cross Départemental
- Foot à 7 (Finale académique)
- Futsal (Finale départementale)

Bilan financier : Au 01/06/2026 : L'AS dispose d'un compte en banque 350€

Depuis 3 ans, l'AS de Montravel se « refait une santé » et finit l'année en positif.



Figure 3 - initiation - Karaté



Figure 2 - Laser Run



Figure 5- Sortie Ski - Chamrousse



Figure 4 - Via ferrata Le Gouffre d'Enfer

L'implication forte de Monsieur TURICIK est une explication de la dynamique de cette association.

Action santé et prévention 2025/2026						
Classes	Thématiques	Interventions	Périodes/Dates	Durée	Ressources internes	coût/subvention
3ème	Vie affective et sexuelle	Ecole des parents	20/01/2026	2h/classe	Prof de bio et Infirmière	100 euros
		Ateliers Plateaux jeux CDI	A définir	1h/classe	I.Chatel/E.Morilla	
		PRODAS	De septembre à mai	1h tous les 15j	A.Lager/C;Meric/M;Petit/S.Thevenot	intervenants internes
2ND et CAP1	Vie affective et sexuelle	Ecole des parents	janv-26	2h/classe	Prof de bio et Infirmière	500 euros
		Atelier Consentement	3ème trimestre	1h/classe	C.Meric/A.Lager	intervenants internes
	les luttes contre les discriminations, l'égalité femme-homme	Bus de l'égalité	A définir	1h/classe	I.Chatel/E.Morilla	Action financée par Saint-Etienne Métropole
1ère et CAP2	Vie affective et sexuelle	Expo sur les IST	janv-26	1h/classe	Prof de bio	intervenants internes
		Atelier modelage	mai/juin 26	1h/classe	S.Thevenot/A.Lager	intervenants internes
Term	Vie affective et sexuelle	Expo sur les IST	janv-26	1h/classe	Prof de bio	Mise à disposition gratuitement par l'IREPS
		Atelier "Petits cailloux"		1h/classe	S.Thevenot/H.Breyse/A.Lager	intervenants internes

1.2 SANTE

1.2.1 Prodas

C'est quoi le ProDas ?

Le ProDAS, ou PROgramme de Développement Affectif et Social, est un programme précoce de prévention et de promotion de la santé mentale qui vise à favoriser le bien-être et le vivre-ensemble en développant les compétences psychosociales des enfants et des adolescent.e.s en milieu scolaire.

1.2.2 Bilan de l'année écoulée

-Format et rythme : Le projet s'est déroulé sur 12 séances d'une heure, organisées tous les 15 jours avec la classe entière du 2/10/25 au 30/04/2026.

-Taille du groupe : Pour garantir la dynamique du ProDAS, il est rappelé que l'effectif idéal ne doit pas être inférieur à 7 ou 8 personnes, ni dépasser 15 participants.

-Gestion de l'espace (Salles) : Les premières séances ont eu lieu en salle de classe ordinaire, mais les élèves s'y montraient trop dispersés. Les 5 dernières séances ont été transférées en salle Zen.

-Points positifs : Un espace plus « contenant » qui permet aux jeunes de se poser, de moins bouger et d'être plus attentifs.

-Points négatifs : Quelques difficultés physiques pour certains élèves à se relever du sol.

-Animation et encadrement : L'animation en binôme constitue un véritable atout pour les séances. En revanche, le système de roulement à quatre intervenants a montré ses limites : il complique l'organisation (notamment pour la préparation et l'analyse des séances) ainsi que le suivi global de la classe.



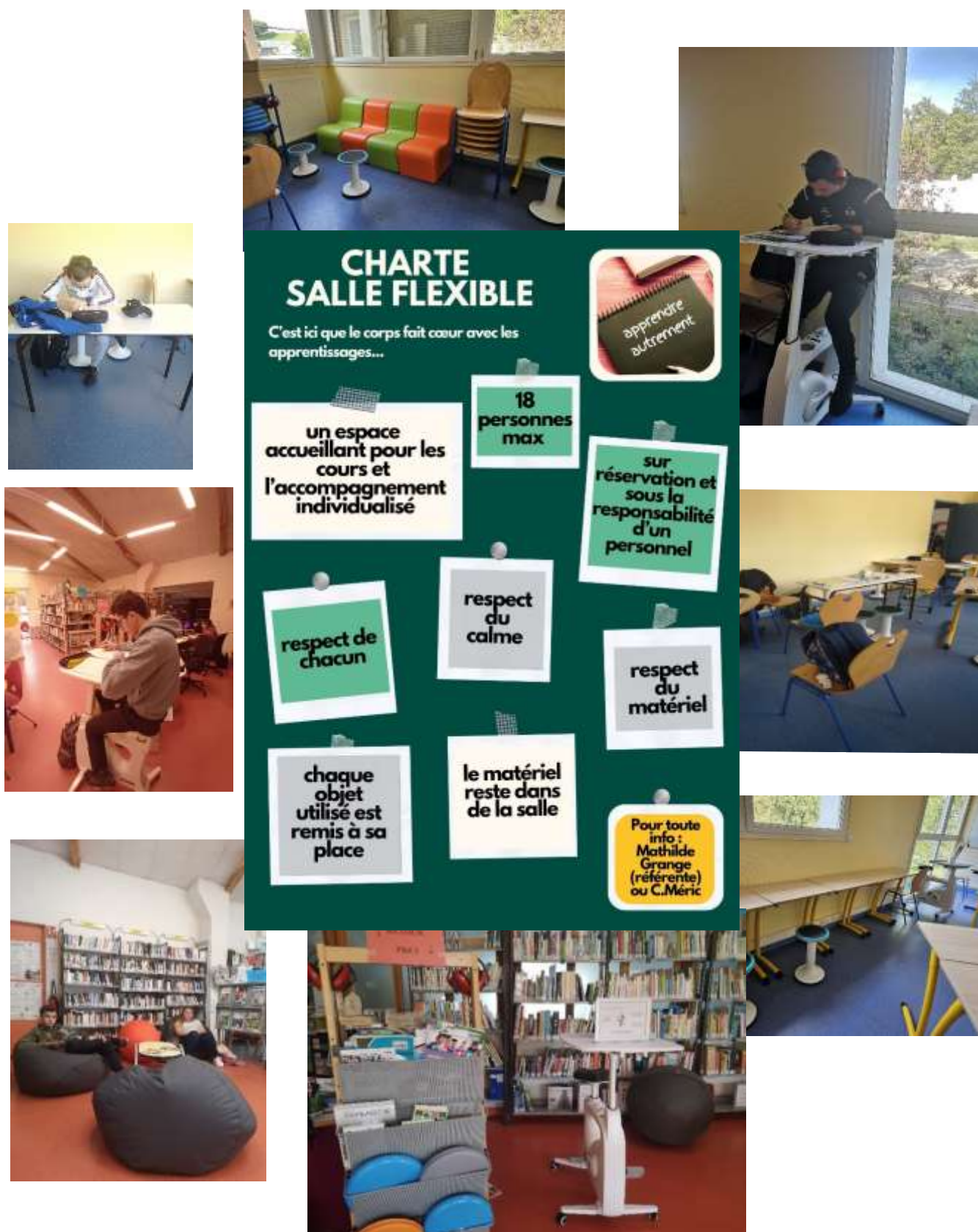
1.2.3 Pôle inclusion

Finalisation du projet à la rentrée 2025 avec l'arrivée du matériel et son installation.

Répartition et usage du matériel flexible

Matériels disponibles	photo	Nombre et lieu de rangement			Usage
		salle 9	CDI	réserve	
Tabourets oscillants (Mogoo)		8 (à ranger sur les tables)		2 (voir C Meric)	Assise permettant le mouvement du bassin pour aider à la concentration.
Tabourets oscillants réglables (Mogoo)			7 (sur tables)	3 (voir C Meric)	Assise permettant le mouvement du bassin pour aider à la concentration. Il est aussi possible de rebondir dessus.
Ballon			2 (au sol, orange et noir)	2 en plastique (voir C Meric)	Assise permettant le mouvement du bassin pour aider à la concentration. Il est aussi possible de rebondir dessus.
Coussins à picots		5 (sur l'étagère bleue)	2 (voir C Meric)	3 (voir C Meric)	Coussin à poser sur une chaise pour bouger le bassin
Coussins en mousse		5 (sur l'étagère bleue)	2 (voir C Meric)	3 (voir C Meric)	Coussin à poser sur une chaise (ou un ztool) pour apporter du confort
Zone de travail au sol (ztool)		4 (sur l'étagère bleue)	1 (voir C Meric)	10 (voir C Meric)	Pour s'asseoir au sol : s'asseoir sur une zone plate pour stabiliser une zone d'écriture. Adapté pour de la prise de note en extérieur
Chausseuse		4 (au sol)			Assise plus confort et plus basse. Adapté aux travaux de petits groupes
Pouf jumbo bag			4 (au sol)		Assise plus confort et plus basse.
Vélo bureau		1 (au sol)	1 (au sol)		Adapté aux apprenants ayant besoin de mouvement pour se concentrer (pédaler)
Casques anti-bruit		4 (sur l'étagère bleue)		2 (voir C Meric)	Permet de s'exiler dans le silence pour augmenter la concentration
Casques de musiques		4 (dans l'armoire : seul l'encadrant)			Casques à fonctionnement Bluetooth (visionner des vidéos ou écouter de la musique avec le téléphone des apprenants) : favoriser la concentration
Ordinateur portable		1 (sur table)			Ordinateur supplémentaire fixé dans la salle pour des activités informatiques.
Timer minuteur		1 (aimanté au tableau)			permet de voir défiler le temps restant pour chaque exercice / cours / atelier, ...
Fidgets : balle anti-stress		1 (dans l'armoire : seul l'encadrant)			Augmentent la concentration : à malaxer.
Fidgets : tangle		4 (dans l'armoire : seul l'encadrant)			Augmentent la concentration. A tortiller avec les doigts
élastique de chaise		2 (fixé sur des chaises)			Augmentent la concentration
cloisons "isolant du bruit"					4 à utiliser pour créer des zones calmes / séparations, ...

Création d'une charte d'utilisation pour le personnel et les apprenants.



1.2.4 Salle Zen



Passages Salle Zen- 1 septembre au 19 mai 2026

	Nombre de passages	Nombre de personnes
Classes Lycée	16	223
Classes CFPPA	6	55
Sieste Lycée	72	362
Sieste CFPPA		75
Sieste personnel		5
Integration CFPPA	7	65
Soirée internat	3	28
Extérieur	3	27
TOTAL	107	840

- **442 personnes sont venues pendant le temps de midi** pour un temps de repos contre 363 au total (tout passage confondu) en juin 2025.
- Une **augmentation** surtout au niveau du **midi**, mais aussi pour **l'utilisation par le personnel** (pour 7 l'an dernier à la même période).
- Les **journées d'intégrations du CFPPA** l'ont aussi sollicitée pour un atelier.
- Lors de la **journée régionale annuelle des Référents Inclusion** scolaire et apprentissage, sur la thématique du bien être à l'école, nous avons été sollicité (avec Marielle Petit) pour un atelier en salle zen et salle flexible. 24 personnes référentes des élèves à besoins éducatifs particuliers ont participé à cette atelier en salle zen.

Un retour très positif de cette journée sur l'accueil que nous pouvons apporter à nos apprenants.

J'ai eu deux demande de renseignement des lycées des Combrailles et de Précieux.

- Deux personnes de l'**EN** (IDE de la DSDEN et documentaliste du collège du Pilat à Bourg Argental), sont venue échanger avec le groupe de travail du pôle inclusion, début mars.
- Seul **les AED** ne peuvent l'utilisés car elle est trop excentrée par rapport au foyer internat.

Une réflexion est en cours entre le service infirmerie et vise scolaire, l'ALESA et des référents apprenants élèves, sur une fusion de la salle cinéma (actuelle) et salle zen afin de permettre au interne de pouvoir bénéficier dans lieu adapté à la relaxation en fin de journée, tout en profitant de temps cinéma. En journée, cette salle garderait sa fonction de salle zen et permettrait d'accueillir plus de jeune pendant midi. Les enseignants pourraient avoir de plus grand groupe classe. Et il y aurait du matériel pour diffuser vidéo, cours (rétroprojecteur, enceinte...).



Le projet est à l'arrêt à cause de différents freins :

- o *Non permanence d'une surveillance le soir en salle cinéma.*
- o *L'accès au téléphone portable le soir emmène une incohérence avec la charte de la salle zen en journée.*
- **Atelier de préparation aux examens** proposés aux classes du CAP au BTS.
Création d'un padlet avec différents outils dans la gestion du stress disponible dans l'établissement (Infirmerie, télé hall central, vie scolaire, CDI).



Valorisation nationale de nos projets « Pôle Inclusion »

Notre établissement a eu le privilège d'être repéré pour la qualité de ses retours d'expérience. Nous avons fait partie des 15 personnes sélectionnées au niveau national pour intégrer ce groupe de travail et faire remonter nos actions concrètes et valoriser l'engagement de notre établissement en matière de santé et de bien-être des élèves.



Au niveau national, actuellement une plateforme numérique nationale destinée à regrouper et diffuser les meilleures actions de santé et de bien-être en faveur des élèves est en cours de finalisation.

Dans le cadre du lancement de cet outil, un groupe de travail restreint a été constitué pour identifier et modéliser des initiatives inspirantes et duplicables à l'échelle du pays.

Ce choix s'est porté sur deux de nos projets phares, qui s'inscrivent pleinement dans la plateforme.

Le Pôle Inclusion (CDI semi flexible et salle flexible) : qui garantit l'accessibilité pédagogique et l'accompagnement des élèves à besoins particuliers.

La Salle Zen : un espace dédié à la régulation émotionnelle, à la diminution du stress et à l'amélioration du climat scolaire.

Durant ce séminaire et les sessions de travail, notre rôle a été de formaliser nos pratiques pour qu'elles puissent servir à d'autres établissements. Nous avons produit deux types de contenus :

- Des fiches actions détaillées : guides méthodologiques pour transférer notre savoir-faire.
- Une capsule vidéo : Un format dynamique mettant en valeur nos espaces et nos témoignages.

Le déploiement officiel de la plateforme est prévu pour la rentrée de septembre.

Nos projets y seront mis en avant dès l'ouverture.

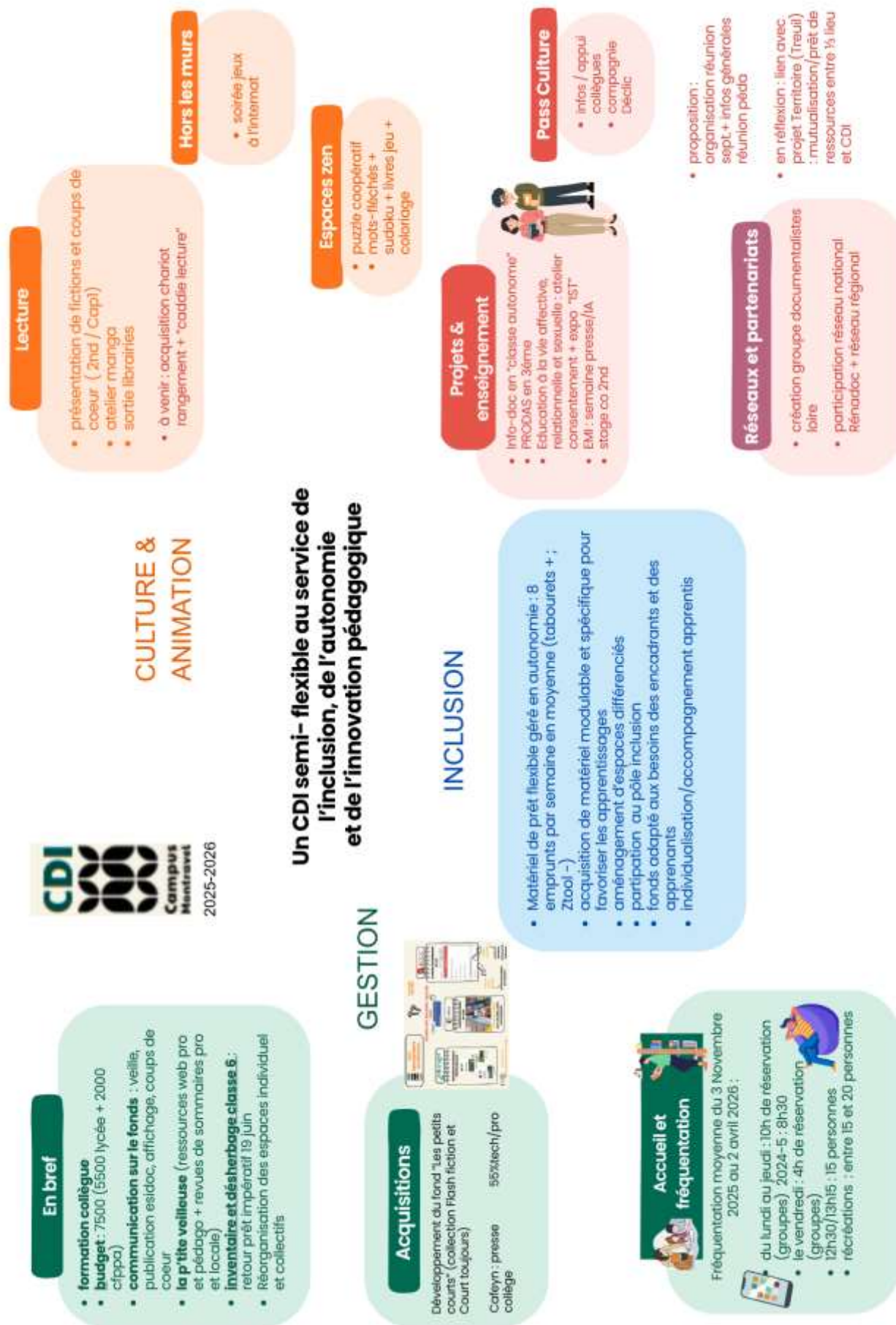
C'est une immense fierté pour notre groupe de travail en interne, une reconnaissance institutionnelle de notre travail sur la qualité de vie au travail et à l'école, et une belle visibilité pour notre établissement.

1.3 COMMISSION CDI

Lors de cette commission nous avons évoqué les besoins, le bilan et les pistes de réflexion du CDI pour l'année scolaire 2025 – 2026, Les sujets abordés ont été la fréquentation et les usages, les acquisitions, les réseaux et partenaires, la partie animation/culture/pédagogie et finalement la flexibilité et l'inclusion. Un document a été créé pour appuyer cette présentation (cf page suivante). Certains points ont été soulevés pendant la commission :

- C.Méric évoque les modalités d'usage des téléphones au CDI. Il n'est pas toujours possible de surveiller leur utilisation par les 3ème notamment. E. Morilla précise qu'une commission réunissant élèves et personnels aura lieu pour discuter de l'usage du téléphone dans l'ensemble de l'établissement.
- « La petite veilleuse » : la clarté des titres a été noté comme un point positif. Il a été demandé à ce que ce bulletin de veille soit également envoyé à L.Battard pour qu'il soit rattaché à « l'Hebdo Montravel ».
- Le dossier « Ressources CDI » dans l'espace « Echanges » du réseau contient des documents PDF d'accès libre ou des documents protégés, dont la diffusion est restreinte à l'établissement.

- Le service documentation évoque la possibilité d'ouvrir le fonds du CDI à la consultation et/ou au prêt pour les personnes externes au Campus. M.Romeyer confirme l'intérêt d'un CDI ouvert sur son territoire. Avant de réfléchir à des modalités de prêt, il faut attendre de voir quels sont les besoins et comment les accompagner.
- Il est envisagé de créer pour l'année prochaine des comptes individuels directement via Edulib pour que les apprentis adultes (non intégrés dans l'ENT) puissent accéder aux packs Educagri « Aménagement Paysager », « Horticulture » et « Maraîchage ».
- Une réflexion est engagée, visant à rapprocher le centre de formation et le centre de ressources du Treuil. M.Romeyer précise qu'un espace « Campus Montravel » permanent devrait être créé là-bas.
- Suite aux nouvelles modalités d'adhésion/abonnement, le CDI ne reçoit plus le bulletin de cultures légumières « Brassica ». Les chargées de mission se rapprocheront notamment de Steve Compigne pour faire le point sur les propositions offertes par la Chambre d'agriculture.
- Dans la recherche d'un nouveau nom pour le développement du fond « les petits courts » (lectures faciles, collection spéciale pour les « dys », les allophones..) les noms proposés sont « les petits récits » ou « les récits faciles ».
- Pour rappel, il est demandé aux membres du personnel de ramener leurs livres le 19 juin au plus tard pour que le CDI puisse effectuer l'inventaire. Il sera ensuite possible d'emprunter pour les grandes vacances.



2 JARDINS DE MONTRAVEL

2.1 DOMAINES D'ACTIVITES

2.1.1 Production horticole

2.1.1.1 Cultures

Pour rappel, nous cherchons à maintenir la diversité de notre offre de productions internes. Les objectifs sont de

- réduire la part de négoce des végétaux en vente à la jardinerie. L'effet attendu étant une baisse des charges d'achat de l'exploitation et de meilleurs marges commerciales.
- augmenter l'activité de production pour qu'elle couvre un maximum de semaines dans l'année. L'intérêt étant d'occuper les salariés en continu tout en enrichissant leur savoir-faire et de proposer à la pédagogie plus de possibilités de TP et de stages en fréquence et en techniques horticoles.

Début 2026, nous avons démarré une gamme de petits fruits (cassissiers, caseilles, framboisiers, groseilliers, mures), de pépinières (abélia, cotinus, forsythia, hibiscus, salix, spirées, thuyas, jasmins, liquidambars, prunus, lilas, rosiers, genévriers, fusains, etc...), de vivaces (phlox, graminées, potentilles, nepeta, etc...).

Sur les 4 premiers mois de l'année nous avons produit

- 59 290 plants produits malgré ...
 - la panne de chauffage de mars ☹
 - l'absence de gestion climatique jusqu'à fin avril !!!
- Evènements assurés
 - Fête des plantes : 2 853 € de ventes (3 117 € en 2025) soit une évolution de – 8.5% due à la journée de dimanche à très faible fréquentation pour cause de pluie continue
 - JPO des serres : 6 049 € de ventes totales (4 273 € en 2025) soit une évolution de + 41.6% due à une organisation plus efficace sur tous les plans (vente, affichage, ateliers, communication)
- Contrats de culture et prestation de services
 - 500 jardinières pour la Mairie de Lorette : 7 440 €
 - 15 jardinières et entretien patio école Jean Ravon pour la mairie de Villars : 1054 €
 - 40 000 cutings pour Eyraud Production en cours

Nous relancerons nos collègues professionnels (paysagistes et horticulteurs) à la rentrée 2026/27 sur nos possibilités de contrats de culture ou de prestations de services

2.1.1.2 Investissements immobilier (structure)

Une demande de subvention FEADER 203 sur l'adaptation au changement climatique des outils de productions végétale a été déposé fin 2025. La première tranche des travaux réalisée début 2026

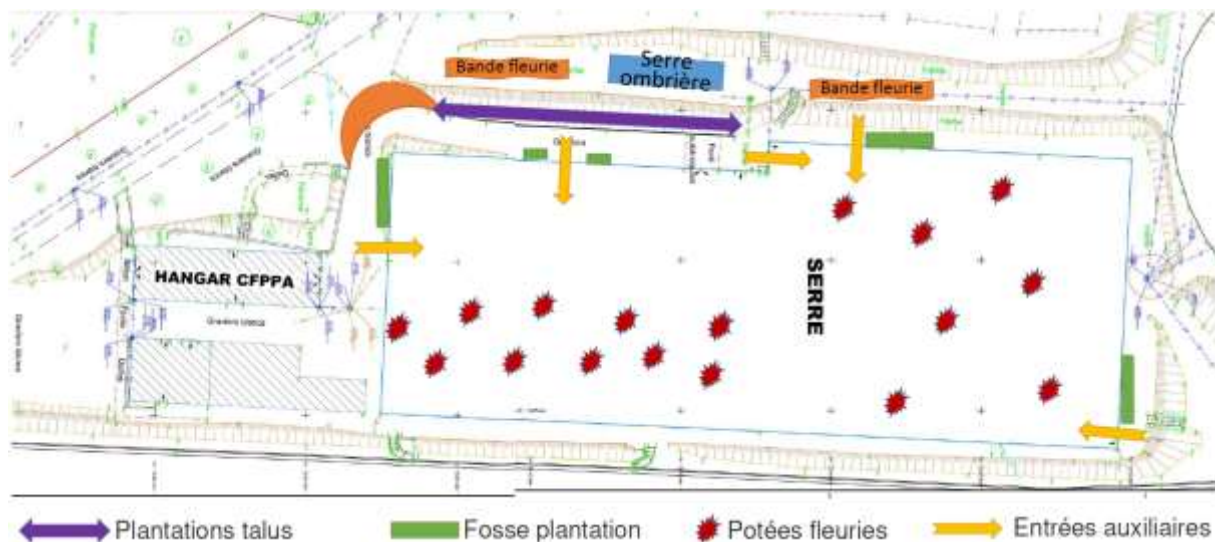
- la réparation des 3 ouvrants défectueux de la serre verre
- la gestion climatique sur toutes les serres de production

La deuxième tranche des travaux concerne l'isolation en double paroi gonflable de la serre pépie (plastique) et l'installation de la partition de la chapelle tablette (indispensable pour sécuriser la production en période de froid intense). L'installation d'ombrières sur la serre verre clôturera cette importante phase d'investissement.

Pour la rentrée 2026/27, les carrés paysagers auront été déplacés dans le nouveau bâtiment AP et au 1/1/2027 la chapelle utilisée par Coopsol42 pour la culture hors sol sera libérée. Après remise en état du sol et bâchage, ces deux chapelles réintégreront nos surfaces de productions horticoles et nous permettrons d'envisager sereinement des contrats de culture conséquents.

2.1.1.3 Aménagement biodiversité

L'exploitation « Les Jardins de Montravel » fait partie du GROUPE 30'000 ILITRE (Innovations Liées à des Itinéraires Techniques Respectueux de l'Environnement) piloté par Astredhor AURA et concernant une dizaine d'horticulteurs / pépiniéristes de la Loire. Comme présenté lors du dernier conseil d'exploitation, nous avons mis sur pied un projet d'aménagement « biodiversité fonctionnelle » de notre site de production tel que ci-dessous.



Projet d'aménagement biodiversité fonctionnelle

Cette année, les actions suivantes ont pu être réalisées :

- Bandes fleuries sur le replat longeant la structure des serres
- Création de potées fleuries « gîte et couvert » pour auxiliaires
- Création de fosses de plantations pour l'installations des pérennes aux entrées de serre
- Pose de nichoirs à mésange et d'abris chauve-souris autour des serres

2.1.2 La jardinerie & commercialisation

2.1.2.1 Données économiques du magasin

2.1.2.1.1 Evolution de la fréquentation

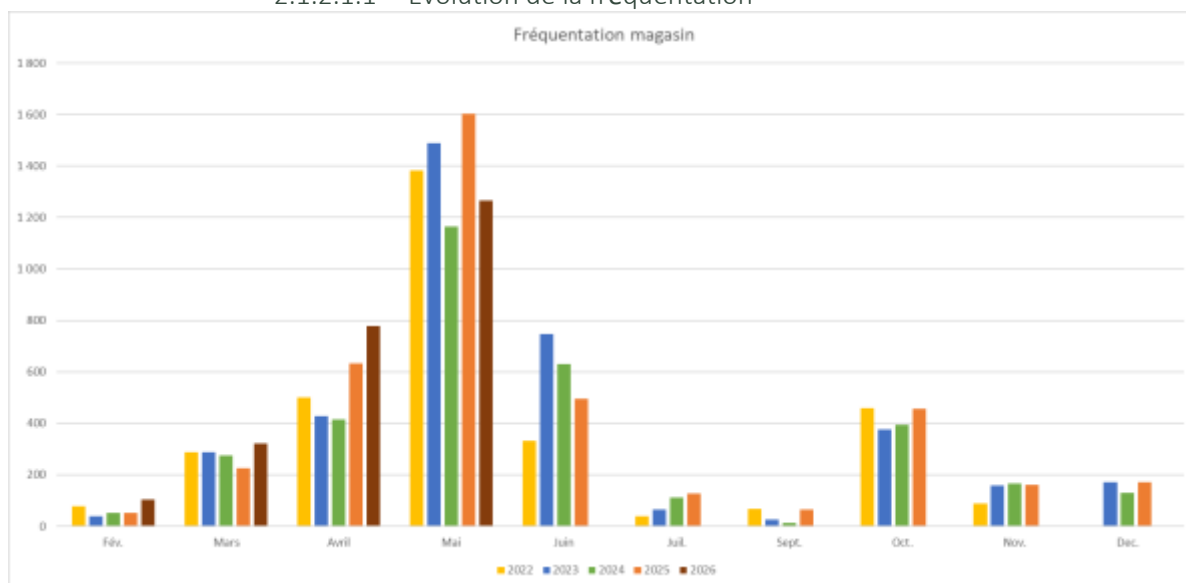


Tableau 5 : Fréquentation mensuelle de la jardinerie de 2022 à 2026

>> On constate une grande variabilité saisonnière de la fréquentation qui est lié aux périodes de jardinage.

>> On constate une fréquentation record des 5 dernières années sur les 3 premiers mois de 2026 fruit des campagnes de communication (catalogue, flyer, réseaux sociaux, site internet) et d'évènements (JPO, marchés extérieurs, etc...) réalisées tant par le Campus que Les Jardins de Montravel.

>> La canicule de la dernière quinzaine de mai a considérablement réduit la fréquentation de la jardinerie

2.1.2.1.2 Evolution du panier moyen

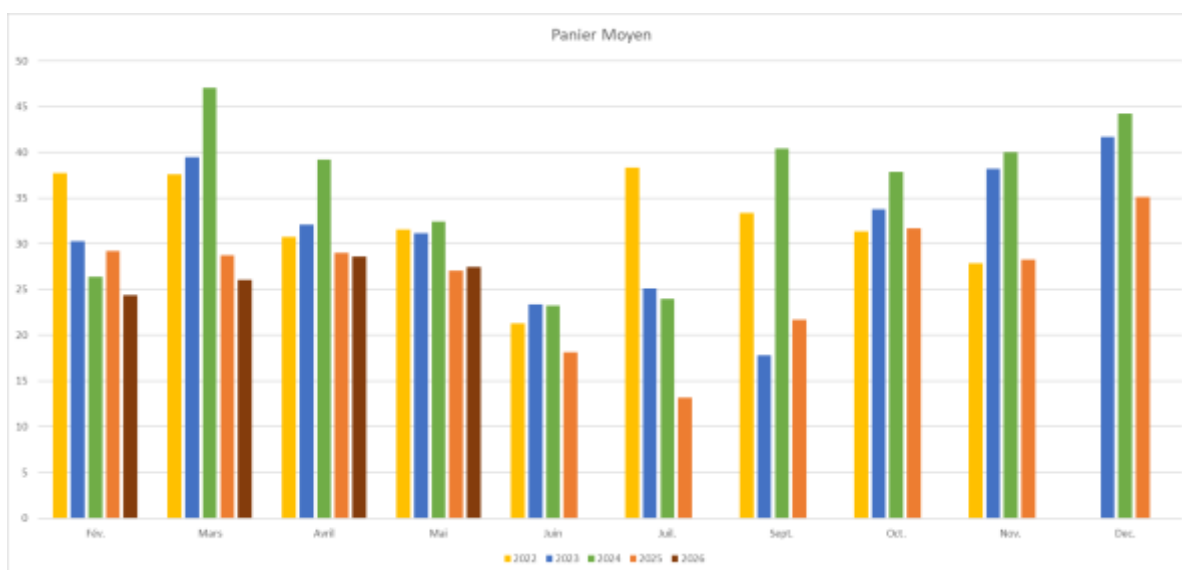


Tableau 7 : Panier moyen mensuelle de la jardinerie de 2022 à 2026

>> Toujours le même constat sur la faiblesse du panier moyen. Notre choix stratégique a été d'élargir notre offre commerciale sur la jardinerie (gamme inerte) et de maintenir un négoce diversifié de végétaux (plantes vertes et pépie)

2.1.2.1.3 Evolution des ventes

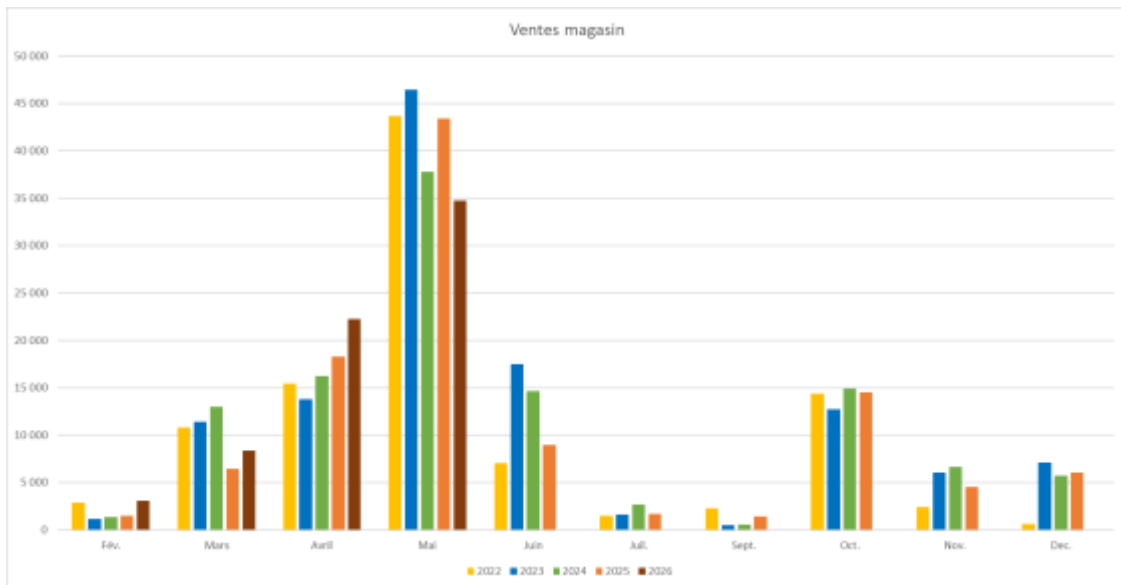


Tableau 3 : Ventes TTC mensuelles à la jardinerie de 2022 à 2026

>> On constate toujours une **grande variabilité saisonnière** des ventes

>> Activité en nette **hausse sur février et avril** comparé aux 4 années précédentes :

- ouverture une semaine plus tôt en février
- météo très douce en avril favorise significativement les niveaux de vente

>> Sur mars, la différence entre les années 2022-23-24 et 2025-26, est l'absence de proposition d'arbres de type grands sujets à la vente ces deux dernières années. En analysant les données de caisse, on retrouve les **2 000 à 4 000 € d'écart sur le volume de grands sujets vendus en 2022-23-24**. Par contre, le niveau de **vente entre 2025 et 2026 a augmenté de 2 000 €** grâce à une météo clémente, une meilleure préparation de l'équipe, et la bonne qualité des produits.

>> La première moitié du mois de mai a été marquée par une météo anormalement froide puis sur les derniers 15 jours la tendance c'est radicalement inversée avec une chaleur caniculaire. L'effet météo qui a été constaté en direct sur les statistiques de caisse donnent pour le mois de mai le tableau suivant.

Indicateurs pour mois de Mai	Moy. sur 3 dernières années	2026	Variation
Fréquentation (Nbre tickets)	1 419	1 265	-12,2%
Panier moyen (€)	30	27	-9,2%
Vente (TTC)	42 523	34 758	-22,3%

Indicateurs statistiques de mai entre 2026 et la moyenne des 3 années précédentes

Le constat est rude : perte de 12% de clientèle, de 9% sur le panier moyen et de 22% sur le chiffre d'affaire.

La volatilité des ventes magasin nous pousse encore vers le choix de développer des contrats de culture plus stable sur l'année.

2.1.2.1.4 Bilan

Famille	2024 (€ HT)	2025 (€ HT)	2026 YTD (€ HT)	% réalisé	Commentaire
Plants maraîchage Bio	15 953	19 921	15 160	76%	La saison va encore se prolonger sur juin (perte de ventes sur courges, courgettes, qqs variétés de tomates)
Annuelle, Bisannuelle et Diversification	13 207	16 009	9 927	62%	Vente à analyser en fin d'année
Arbre et arbuste	30 557	14 735	7 042	48%	Vente de gros sujets a disparue (8 124 € de gros sujets > 200€ vendu en 2024 contre 734 € pour 2025) - analyse à faire en fin d'année
Terreau et Paillage	6 887	7 181	5 726	80%	Vente à analyser en fin d'année
Vivace	3 979	6 532	4 556	70%	Demande client régulière - Vente à analyser en fin d'année
Aromatique Bio	2 667	4 274	4 166	97%	OK
Géranium	4 718	6 251	4 159	67%	Géranium Lierre simple / double en pot de 13 ne se vendent pas !
Composition	3 592	3 474	2 438	70%	Les compositions de toussaint compléteront cette vente à analyser en fin d'année
Fruiter petit fruit	585	911	1 533	168%	Remise en culture en prod et achat en négoce
Engrais et Traitement	1 424	789	1 149	146%	Gamme enrichie de plusieurs références pour 2026 qui se vend bien
Fraisier	2 005	1 560	1 003	64%	Nous avons manqué de fraisiers au printemps - augmentation volume en culture pour la rentrée 2026/27
Semence (PDT, oignon, ail)	528	359	978	273%	En 2026 nous avons proposé en plus des bulbes d'oignons et d'ails
Sachet graines bio	1 303	909	958	105%	Renouvellement et diversification de notre offre début 2026 portent ses fruits
Poterie	211	128	867	677%	Gamme inexistante en 2025 enrichie de plusieurs références pour 2026
Rosier	295	883	692	78%	Vente à analyser en fin d'année
Bulbe	0	1 072	501	47%	Vente à analyser en fin d'année
Fruiter (RN et pot)	2 032	1 415	293	21%	Vente à analyser en fin d'année
Chrysanthème	3 926	4 721	0	0%	Hors saison
Sapin de Noël	4 608	3 712	0	0%	Hors saison

Tableau 9 : Répartition des ventes magasin

>> Dans la majorité des cas, les ventes vont se poursuivre sur le reste de l'année. Trop tôt pour dégager une tendance significative.

>> On peut noter que les « petits fruits » (framboisier, cassissier, goji, etc...), « engrais et traitement », « semences », « poterie » trouvent leur public

>> Déception au niveau des géraniums : les pots de 13 se vendent mal et surtout en lierre malgré que notre production était jolie, en quantité, à prix modeste.

Famille	Qté P13	Qté G8
Géranium Zonal	242	824
Géranium Lierre Simple	31	1 046
Géranium Lierre Double	20	406
Totaux	293	2 276

Tableau 9 : Vente géraniums en jardinerie du 1/1/2026 au 30/05/2026

2.1.2.2 Des évènements sur le territoire

Plusieurs événements sont mis en place

2.1.2.2.1 Fête des plantes

Comme tous les ans, la « Fête des Plantes » de Saint-Etienne a lieu le WE de la mi-avril. L'exploitation y participe pour sa 3^{ème} année consécutive. Cet évènement bien connu des Stéphanois et des jardiniers réunit producteurs, artisans, associations et ateliers. C'est un excellent moyen pour se faire connaître (tous nos flyers présentant les formations du Campus ont été distribués) et une belle opportunité de vente. Cette année, le dimanche a été très en dessous du fait de la pluie ininterrompue sur la journée, expliquant un recul de 8.5% des ventes.

Fête des Plantes	2025	2026	Variation
Ventes TTC	3 117 €	2 853 €	-8,5%

Bilan des ventes pour la « Fête des Plantes » (pas d'historique pour 2024)

Autres éléments de bilan à partager :

>> Comme le WE du 11 et 12 avril tombait sur les vacances de Pâques, aucun élève ou enseignant présent ni de représentant de la filière fleuriste. Au vu de la fréquentation élevée (clients, association, élus locaux, professionnels, etc...) de cet évènement local, il serait sans doute opportun de prévoir une personne dédiée représentant les filières de formation du Campus Montravel. Le samedi qui fut très chargé, nous n'avons absolument pas eu le temps de discuter avec les clients qui prenaient des flyers Campus.

>> Sur la matinée du samedi qui a été la plus fréquentée, la vente de végétaux a nécessité 4 personnes, et 3 sur l'après-midi. Nous devons retenir que la météo dicte le niveau de fréquentation, et donc on doit se donner la possibilité d'adapter notre niveau de présences en fonction.

2.1.2.2.2 Journée Portes Ouvertes des serres

Lien sur le bilan complet de la deuxième édition des « JPO des Serres » : <https://canva.link/mu-gybqz2zjcmjpk>

Ce qu'il faut retenir du bilan pour l'exploitation :

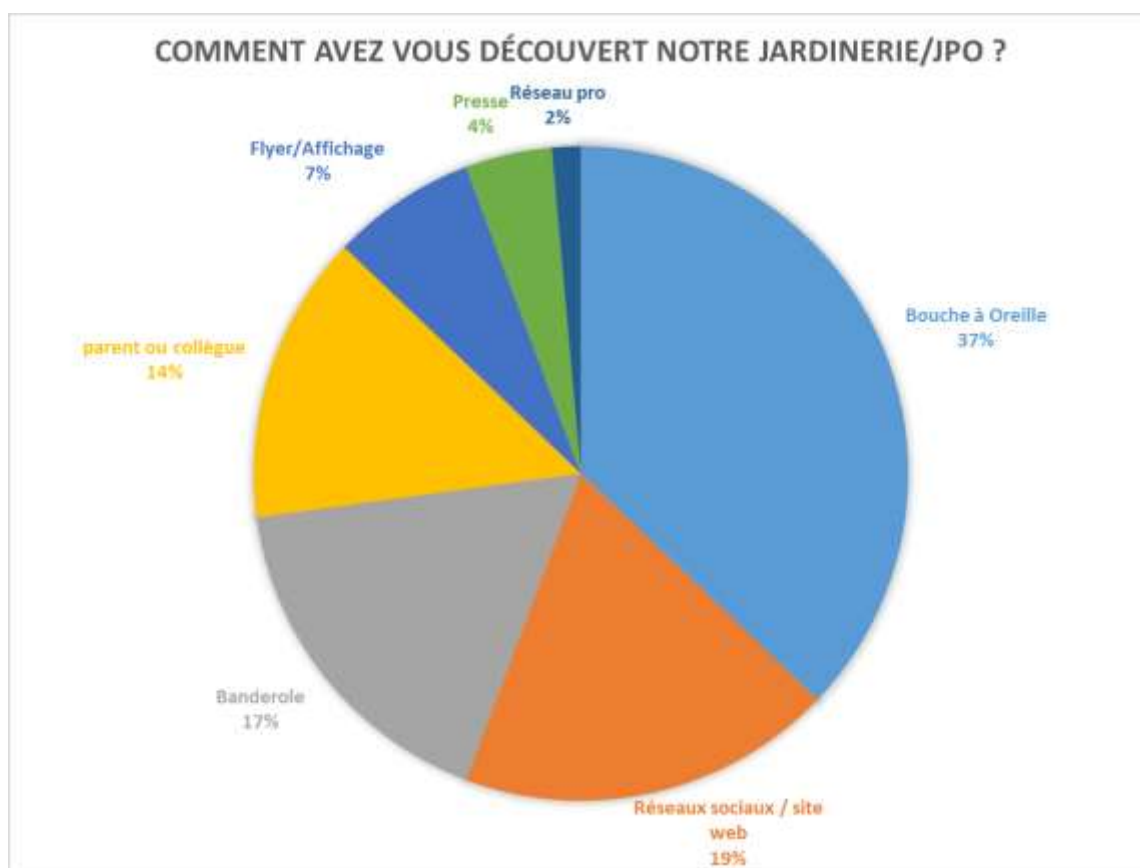
>> Très bonne fréquentation qui se traduit par une augmentation des ventes et de la participation de nouveaux clients entre 2025 et 2026

JPO des Serres	2025	2026	Variation
Ventes TTC	4 273 €	6 049 €	41,6%
Nombre visiteurs	138	263	90,6%
Nouveau clients	25	42	68,0%

Bilan chiffré pour la « JPO des Serre »

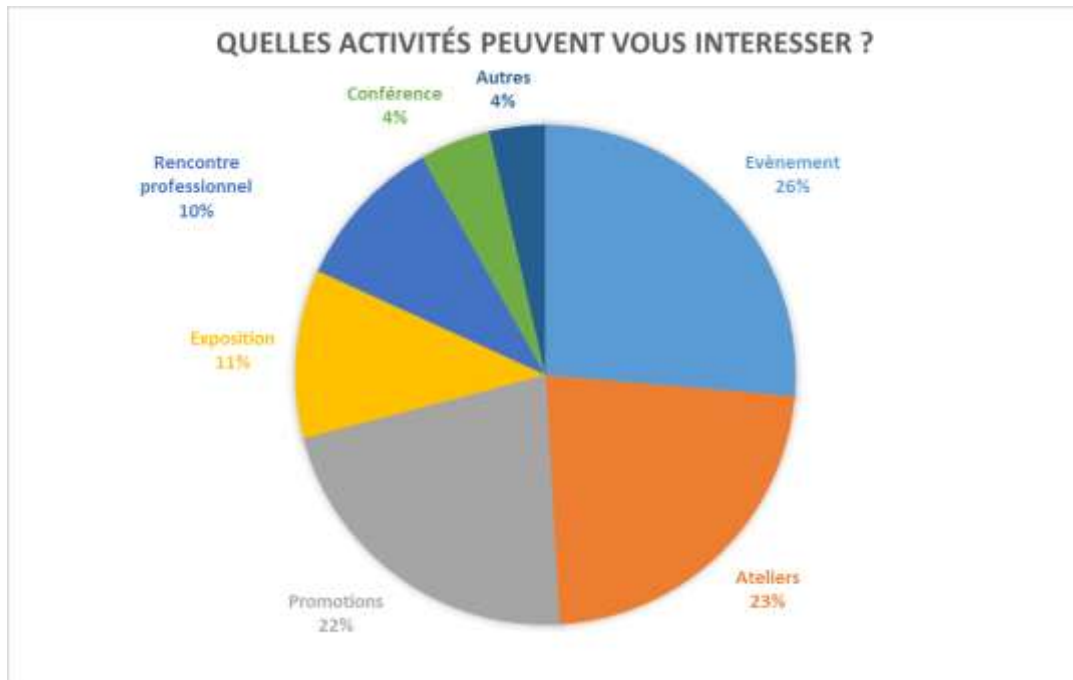
Le taux élevé de fréquentation atteint sur la jardinerie implique pour les futurs éditions JPO Serres la présence de 2 conseillers vendeurs sur toute la journée.

>> Les différents canaux de communication utilisés pour la promotion de l'évènement ont tous joué leur rôle pour assurer une bonne couverture médiatique. Le bouche à oreille à 37% reste le relais de propagation le plus efficace en gardant en tête que c'est un autre moyen direct qui a initié l'information. En conclusion, l'usage conjoints des flyers, banderole, réseaux et internet), parents ou collègues demeurent essentiels.



Prise de connaissance de l'évènement

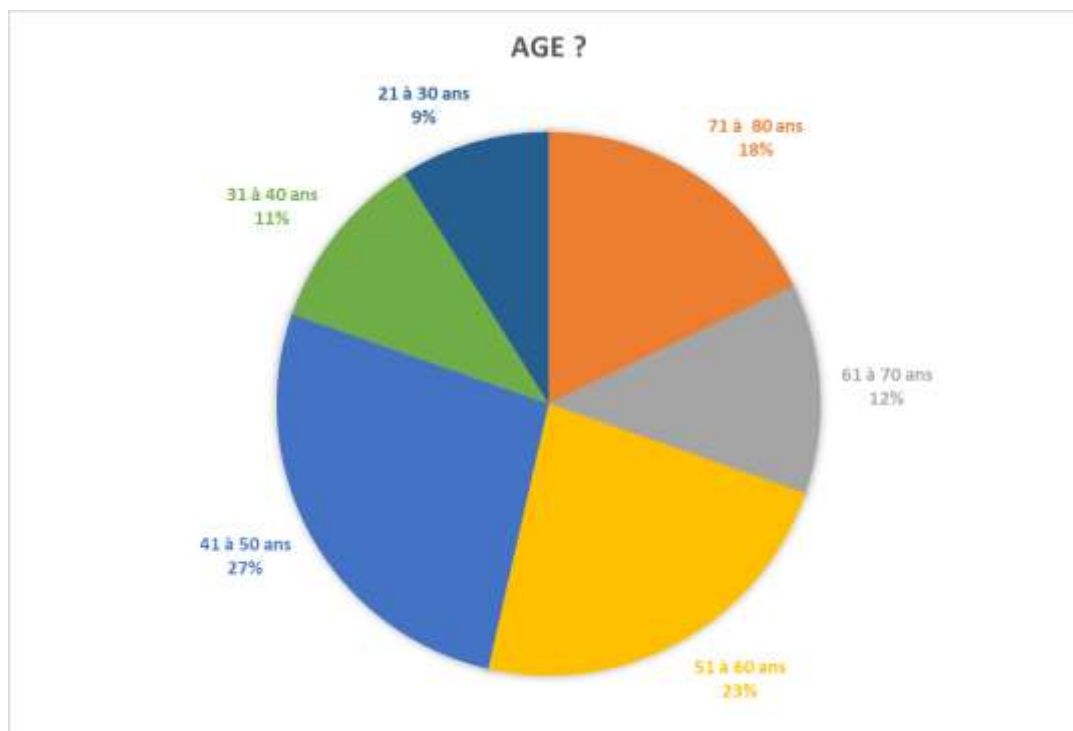
>> Quelques éléments statistiques d'après les enquêtes clients réalisées lors des JPO Serres



>> Le trio gagnant pour attirer la clientèle : Evènements, Ateliers, Promotions



>> Le trio gagnant pour attirer la clientèle : Qualité du produit, Conseil Professionnel, Prix Compétitifs



>> La tranche d'âge 31 à 40 ans demeure sous-représentée. Nous devons faire un travail pour attirer cette clientèle.

2.1.2.2.3 Fête de l'automne

Nous avons toujours souhaité proposer le magasin et son accessibilité pour des événements ou stands d'associations ou de producteurs / artisans sur des thèmes ou des produits qui soutiennent les valeurs du Campus. Dans cet esprit, depuis 2023, la jardinerie accueillait un marché de Noël fin novembre du vendredi après-midi au samedi toute la journée. Suite aux conclusions du marché de Noël 2025 (baisse importante de la fréquentation et des ventes plus une difficulté d'organisation de l'événement au regard des effectifs disponibles), nous ne souhaitons pas renouveler sous ce format notre événement de fin d'année sur la jardinerie.

Par contre plusieurs éléments nous poussent à maintenir un événement sur fin novembre :

- 1- Saison de vente basse à la jardinerie qui mérite un coup de boost
- 2- Poser officiellement l'annonce de l'ouverture des ventes de sapins de Noël
- 3- Proximité du dernier événement de jardinage de l'année : à la Sainte-Catherine "tout bois prend racine" ! qui ancre la thématique autour de la pépinière
- 4- Si convergence des agendas, la rencontre parents / profs crée une dynamique d'affluence sur le vendredi après-midi
- 5- Possibilité aux élèves de s'exercer à leur premier événement de vente de crêpes et de compositions pour leur association

Nous souhaitons donc redéfinir une animation sur la jardinerie qui coïncide entre l'arrivée des sapins et le passage de la St-Catherine. Par contre, cela nécessite une organisation collaborative interne. Au vu du calendrier, cet événement devra être en lien avec les arbres (sujets possibles : choix variétaux (fruitier, ornemental, VL), travaux de taille, de greffe, besoin d'entretien, techniques de plantation et de conduite, etc) mais peut se décliner sous de multiples formats (présentation et exposition de travaux, jeux de sensibilisation, conférence / débat, ateliers techniques, etc) avec pourquoi pas l'invita-

tion d'un intervenant externe. Et comme on s'approche de l'hiver, on peut aussi imaginer cet évènement comme un moment convivial Campus Montravel avec les parents et notre clientèle jusqu'en soirée.

Une première réunion de travail est posée fin juin pour définir l'organisation possible de cet évènement.

2.2 LA PEDAGOGIE

2.2.1 Groupes de travail en cours

Suite à notre premier séminaire Péda / Exploitation, 3 groupes ont travaillé sur les thèmes suivant

- Parrainage de culture
- Enregistrement des opérations culturelles en production
- Mode opératoire pour l'utilisation pédagogique des plateaux techniques de l'exploitation

Sur les 3 sujets, seul l'enregistrement des opérations culturelles en production a été définie avec une implémentation effective pour janvier 2026. Ces enregistrements serviront à générer une traçabilité des lots, à identifier chaque étape réalisée à un moment donné, à calculer des taux de perte et bien sûr d'archiver tous les commentaires pour chaque lots.

Les 2 autres sujets seront abordés en réunion filière de cette fin d'année.

2.2.2 Indicateurs pédagogiques

Parmi nos missions, l'activité économique de production et vente horticole et l'utilisation pédagogique de nos plateaux techniques sont centrales.

Les données chiffrées servent d'indicateurs pour toute activité de production et de vente. Nous en avons défini pour la vente, pour la production mais rien sur la pédagogie. Hors c'est une obligation formalisée de la part du Ministère d'avoir ces indicateurs pédagogiques.

Toutes ces données d'utilisation pédagogique des exploitations sont suivies au SRFD (Service Régional de la Formation et du Développement) qui les transmet à la demande à la région AURA. Elles conditionnent le niveau d'investissement, l'intérêt, de la région pour une exploitation. Plus les données seront complètes et précises plus la région sera apte à investir. Une exploitation peu utilisée ne recevra pas d'aides de la région.

L'outil développé par le MASA pour répondre à ce besoin : GALEXIA (accès via connexion au Service Central d'Authentification (CAS) comme pour le mail. Exemple de rapport avec des indicateurs mensuels et annuels pour l'année scolaire 2022 – 2023 en annexe. Nous avons des données par atelier (lieu), par ressources (matériel utilisé), par organisateur (intervenant avec les élèves), par classes, par type de pédagogie (chantier école, examen, stage, TP, expérimentation, etc...), par type de production (horticulture, pépinière, fleur coupée, plant bio, etc...)

2.2.3 Aménagements et investissements

L'ouverture d'un 4^{ème} tunnel de vente avec son irrigation automatique pour les géraniums en pots de 13 et de 5L clôt la grande vague d'améliorations réalisées ces derniers mois sur la jardinerie (cadres anti-versement, grilles pour grimpants et arbres, avertisseur sonore, porte-affiches, étiquettes média, réparation des portes de la serre de vente, mise en irrigation automatique de tous les tunnels et de la pépinière).

Il reste encore quelques aménagements à réfléchir sur les extérieurs de la jardinerie qui pourraient être portés par l'exploitation et / ou la pédagogie :

2.2.3.1 Le transport des achats clients

Aujourd'hui on laisse des clayettes (futur déchet plastique) ou des cagettes bois (difficiles à récupérer, transporter et stocker en quantités suffisantes) à disposition mais ces deux solutions ne sont pas satisfaisantes. Nous allons investir dans des cartons marqués « Jardins de Montravel » pliables pour le stockage en arrière-boutique. Ils seront proposés, contre une somme modique suivant notre coût d'achat, aux clients pour transporter leurs végétaux.

2.2.3.2 Les éléments de présentation des végétaux en boutique

Nos podiums, sellettes et caillebotis sont vieillissants voire carrément en fin de course pour certains. Nous allons démarrer un état des lieux et une concertation sur les investissements possibles (achats de neuf, auto-construction, réadaptation d'anciennes sellettes). L'équipe pédagogique de l'atelier construction bois sera mise à contribution pour la réalisation de podiums modulables. Cet investissement permettra tant aux filières ventes qu'à l'équipe vente de travailler efficacement le facing en jardinerie.

2.2.3.3 Serre de vente

La serre de vente souffre de sa vétusté générant des fuites d'eau en toiture et des chaleurs excessives dès les beaux jours. Malgré les multiples interventions réalisées sur les portes, poignées, grooms, serrures et verrous baïonnettes, nous n'arrivons pas à évacuer de manière satisfaisante cet excès de chaleur. Nous n'avons plus aucune possibilité de bricolage sur les portes et charnières. Plusieurs ouvertures ont déjà été condamnées pour servir de pièces de rechange aux autres portes.

Aujourd'hui, la région refuse de financer les réparations nécessaires de cette serre car un projet de rénovation complet a déjà été déposé. Comme aucun délai d'intervention ne peut être fourni par la région, nous avons donc entamé des demandes de devis et des discussions pour ombrer la face d'entrée client (voiles en triangle haubanées, stores extérieurs fixes à lattes mobiles, pergolas), re-jointer les vitres de toiture, changer les portes et en installer une dans la zone inerte derrière la caisse.

2.2.3.4 La communication

Il existe encore quelques pistes à explorer pour poursuivre nos efforts de communication sur l'activité de la jardinerie :

Conception de petites banderoles carrées extérieures qui complèteront la banderole « ouvert » existante. Il s'agit d'informer notre clientèle des produits saisonniers marquants à la vente tout au long de l'année : Pensées, Géraniums, Plants Bio, Chrysanthèmes, Fruitières, Sapin de Noël, etc... Ce travail de conception sera mené dès la baisse de fréquentation client de juin par notre assistante commerciale.

Revoir le design du totem à l'entrée du parking de la jardinerie pour le rendre plus visible, lisible et en lien avec notre chartre graphique. Une collaboration avec Cabaroc est en cours.

Commencer une réflexion sur la gestion d'un fichier client : Quelles informations à archiver ? Définir les fréquences et moyens de mailings ? Les utilisations acceptables du fichier client ? Le niveau de sécurité de données nécessaire ?



Pose de nichoirs et d'abris chauve-souris

Actions restantes à mener

>> Aménagement du talus en 3 espaces

- le haut : haies basses et diversifiées pour attrait mellifère et refuge de faune
- la pente : roncier, couvre sol
- le bas : l'implantation d'un mix de vivaces et d'annuelles au-dessus du muret

>> Construction d'un abri à chrysopes en bois (plan disponible) à disposer en serre

2.3 ESPACE TEST AGRICOLE (ETA)

Cet hiver, un testeur en maraîchage bio diversifié s'est installé sur notre ETA. Du fait de l'inutilisation de l'ETA entre fin 2024 et fin 2025, plusieurs corrections et améliorations nécessaires ont été définies et réalisées avec le testeur

- Remise en route de l'irrigation existante difficile en fin d'hiver (fuites, panne pompe, entretien filtration)
- Parcelle haute à côté des deux serres nouvellement mise en irrigation grâce à un asperseur mobile sur trépied piloté par une électrovanne sur programmateur
- Création d'un 2ème accès moins pentu et sans ornières qui sécurise l'utilisation du Canam avec la remorque
- Achat d'un container maritime de 10 pieds (6 m² de surface au sol) comme cabanon d'entreposage des outils, motoculteur et intrants nécessaires est en cours d'étude (plusieurs devis reçus)
- La fin des travaux du bâtiment paysager permettra l'accès du testeur au cabanon paille pour le stockage de ses récoltes sèches (oignons et courges) qui complète le stockage en frais actuel dans une des chambres froides de l'exploitation

2.4 RECHERCHE ET EXPERIMENTATION

Créer une identité qui marque le territoire et en cohérence avec les valeurs du Campus permet une reconnaissance rapide par des partenaires, des apprenants, des professionnels, des institutions, des collectivités, etc... En accord entre l'équipe exploitation et la direction, nous avons choisi de nous porter sur l'axe 3 du projet d'établissement : **La Transition Ecologique**

Déjà, la production et la commercialisation du Végétal Local, fer de lance de notre implication dans la politique biodiversité du territoire, est maintenue ainsi que nos produits et productions sous label Bio :

- Offre de plants bio augmentée qui concerne aujourd'hui tous les plants de légumes, d'aromatiques, de petits fruits, de fleurs comestibles ou de service
- Création d'une gamme complète utilisable en AB avec nos terreaux, amendements, engrais, produits de traitement en négoce sur la jardinerie

Depuis 2024, nous prôtons l'utilisation préférentielle systématique de produits agréés AB pour tous nos traitements. Toujours dans l'objectif de réduction des traitements phyto dangereux, nous poursuivons aussi notre partenariat avec Astredhor AURA. L'exploitation « Les Jardins de Montravel » fait partie du GROUPE 30'000 ILITRE (Innovations Liées à des Itinéraires Techniques Respectueux de l'Environnement) piloté par Astredhor AURA et concernant une dizaine d'horticulteurs et pépiniéristes de la Loire.

Depuis 2024, la production horticole de l'exploitation travaille sur la Protection Biologique Intégrée et la mise en place de la Biodiversité Fonctionnelle sur ses serres de production (potées composées de plantes de service en serre, fosses de plantation aux entrées, plate-bande fleurie semée à proximité, pose de nichoirs et abris à chauve-souris).

C'est donc en suivant cette logique « écologique » que nous avons répondu à l'Appel à Manifestation d'Intérêt d'AGIR'Ecophyto qui s'inscrit à l'Axe 4 de la Stratégie nationale Ecophyto 2030. Le programme AGIR'Ecophyto ambitionne :

- 1- Démontrer la faisabilité de la réduction ou suppression des PPPS, par la conception de systèmes agricoles robustes et durables, économes ou sans pesticide,
- 2- Développer une configuration de travail multi-acteurs originale réunissant agriculteurs, conseillers agricoles et enseignants, favorable aux apprentissages, en mettant en travail des apprenants sur des situations problématiques territorialisées qui intégreront les dimensions technique, sociale et économique.

3- De capitaliser sur ces expériences afin d'outiller les enseignants-formateurs de l'enseignement technique agricole à aborder les alternatives aux PPPS comme des objets pédagogiques pour enseigner les transitions agroécologiques.

Un premier cercle de 9 Etablissement Public Local expérimentateurs a déjà été recruté. Notre établissement postule pour rejoindre le deuxième cercle d'établissements contributeurs en cours de recrutement. Ces établissements :

- 1) bénéficieront des enseignements, ressources, outils produits dans le cadre du projet AGIR (formations, temps d'échange, retours d'expérience des EPL expérimentateurs du 1er cercle)
- 2) nourriront les réflexions des établissements du 1er cercle par leur propre expérience sur la réduction/suppression de produits phytos de synthèse (par exemple par leur engagement dans d'autres projets)
- 3) participeront à l'essaimage à l'échelle régionale en générant une dynamique de travail impliquant plusieurs établissements.

Si notre candidature est validée, nous nous engageons à porter les missions suivantes :

- 1 - Participer aux temps forts collectifs du projet AGIR'Ecophyto (un séminaire national par an, journées dans les établissements du cercle 1, temps d'échanges ou de formation en visio...) afin que les expériences des établissements expérimentateurs et des établissements contributeurs puissent se nourrir
- 2 - Assurer, à l'échelle de leur région, l'organisation d'une journée de regroupement prévue au printemps 2028 ou au printemps 2029 ;
- 3- De contribuer à la valorisation du projet et à la stratégie globale d'essaimage.

L'association « Collectif Fruits en Terre » dans le Rhône, créé le 15 décembre 2021, porte le GIEE depuis juillet 2023 dont la mission est « Adaptation et gestion agroécologique en petits fruits de plein champ pour sécuriser l'autonomie des fermes dans un contexte de changement climatique ». Ce GIEE est animé par AGRIBIO Rhône et Loire et comporte 19 adhérents en 2025 : 18 fermes productrices de petits fruits + le Campus Montravel.

Le rôle de l'exploitation est la sélection puis la multiplication de framboisiers Meeker résistants au changement climatique (chaleurs et sécheresses estivales).

Le principe consiste à prélever des pieds sains, productifs et résistants chez les producteurs du territoire pour enrichir la pépinière plein champ de Montravel à l'automne. L'année suivante, l'exploitation réalise des boutures de racines avec les plus beaux plants de sa pépinière à partir de février. Lorsque ces boutures ont raciné correctement en godet, elles sont proposées à partir d'avril aux producteurs intéressés.

AGRIBIO va réécrire un protocole de sélection – multiplication adapté aux conditions de Montravel. Il s'agit de maintenir un travail qualitatif et pragmatique.

De son côté, l'exploitation pour mener à bien cette mission, devra réaliser :

- L'aménagement de la serre ombrière à l'intérieur de la serre pépie en **zone de bouturage** avec un contrôle de la chaleur et de l'hygrométrie
- Le **rapatriement de la pépinière multiplication** et de l'inoculum à proximité des serres horticoles pour un suivi plus proche et donc plus intensif

2.5 LA PEDAGOGIE

2.5.1 Groupes de travail en cours

Suite à notre premier séminaire Péda / Exploitation, 3 groupes ont travaillé sur les thèmes suivant

- Parrainage de culture
- Enregistrement des opérations culturelles en production
- Mode opératoire pour l'utilisation pédagogique des plateaux techniques de l'exploitation

Sur les 3 sujets, seul l'enregistrement des opérations culturelles en production a été définie avec une implémentation effective pour janvier 2026. Ces enregistrements serviront à générer une traçabilité des lots, à identifier chaque étape réalisée à un moment donné, à calculer des taux de perte et bien sûr d'archiver tous les commentaires pour chaque lots.

Les 2 autres sujets seront abordés en réunion filière de cette fin d'année.

2.5.2 Indicateurs pédagogiques

Parmi nos missions, l'activité économique de production et vente horticole et l'utilisation pédagogique de nos plateaux techniques sont centrales.

Les données chiffrées servent d'indicateurs pour toute activité de production et de vente. Nous en avons défini pour la vente, pour la production mais rien sur la pédagogie. Hors c'est une obligation formalisée de la part du Ministère d'avoir ces indicateurs pédagogiques.

Toutes ces données d'utilisation pédagogique des exploitations sont suivies au SRFD (Service Régional de la Formation et du Développement) qui les transmet à la demande à la région AURA. Elles conditionnent le niveau d'investissement, l'intérêt, de la région pour une exploitation. Plus les données seront complètes et précises plus la région sera apte à investir. Une exploitation peu utilisée ne recevra pas d'aides de la région.

L'outil développé par le MASA pour répondre à ce besoin : GALEXIA (accès via connexion au Service Central d'Authentification (CAS) comme pour le mail. Exemple de rapport avec des indicateurs mensuels et annuels pour l'année scolaire 2022 – 2023 en annexe. Nous avons des données par atelier (lieu), par ressources (matériel utilisé), par organisateur (intervenant avec les élèves), par classes, par type de pédagogie (chantier école, examen, stage, TP, expérimentation, etc...), par type de production (horticulture, pépinière, fleur coupée, plant bio, etc...)

2.6 FONCTIONNEMENT DES JARDINS DE MONTRAVEL

2.6.1 Ressources humaines

Le bien-être au travail est un facteur essentiel sur l'efficacité et la stabilité d'une équipe. Nous en sommes pleinement conscient et souhaitons permettre à tous les salariés le sentiment de sécurité et d'accomplissement professionnel.

Nous allons donc mener en interne des réflexions suivies de propositions d'actions sur tous les sujets qui ont cristallisé des tensions cette année dans l'équipe : répartition des tâches et des responsabilités, volume de travail, processus de communication internes et inter- services clairs et fluides, méthodologie de travail efficace, planning de travail hebdomadaire, etc ...

Le maintien d'une diversité de productions (annuelles, VL, plants bio, pépie, vivaces, fleurs coupées) augmente conjointement les savoir-faire des salariés mais aussi les possibilités d'apprentissages de nos apprenants et donc in fine de la pédagogie.

Notre responsable de culture a ainsi réalisé une formations « biodiversité fonctionnelle » en 2025 et une sur les « itinéraires techniques de production en fleurs coupées » en 2026.

Notre salarié ouvrier horticole a suivi au printemps 2026 une formation interne sur l'utilisation des principaux logiciels bureautiques.

Chaque année, au cours de l'entretien individuel des salariés, le plan de formation est systématiquement abordé et une mise en œuvre décidée malgré l'absence totale de financement d'Ocapiat.

3 VERS UNE PROGRESSION DES RECRUTEMENTS

La loi LOSARGA (Loi d'Orientation pour la Souveraineté Alimentaire et le Renouvellement des Générations en Agriculture), promulguée le 24 mars 2025, demande une progression des effectifs de l'enseignement agricole principalement pour répondre à un enjeu majeur : le renouvellement des générations en agriculture. En effet, environ 1 agriculteur sur 2 atteindra l'âge de la retraite d'ici à 2030, ce qui nécessite de former davantage de jeunes pour assurer la relève et maintenir la souveraineté alimentaire de la France.

La LOSARGA fixe des objectifs ambitieux : une augmentation de 30 % des effectifs dans l'enseignement agricole d'ici 2030. Cette progression vise à renforcer l'attractivité des filières agricoles, à former plus de jeunes aux métiers de l'agriculture et de l'agroalimentaire, et à accompagner les transitions nécessaires dans le secteur. La loi prévoit également un schéma de communication pluriannuel pour valoriser l'enseignement agricole et soutenir cette hausse des effectifs

3.1 . COMMUNICATION

Les éléments de bilan sont présentés en annexe.

3.2 JOURNEE PORTES OUVERTES

3.3 BILAN MINI STAGE

Nous utilisons pour la deuxième année la plateforme mini-stage.fr pour la gestion des inscriptions et des conventions de mini-stages au sein de l'établissement.

L'utilisation de cette plateforme est très concluante. L'outil est simple d'utilisation, intuitif et permet une gestion plus efficace des inscriptions et du suivi administratif.

Cette année, nous avons accueilli 113 collégiens en mini-stage de découverte des formations, contre 80 élèves en 2025, soit une augmentation de 41 % des inscriptions.

Cette évolution positive montre un intérêt croissant pour les mini-stages proposés par l'établissement et confirme la bonne visibilité des formations auprès des collèges partenaires.

Les résultats obtenus cette année confirment également l'intérêt de l'utilisation de la plateforme, qui facilite l'organisation et améliore la gestion globale du dispositif.

3.3.1 Inscription par filière :

Le graphique présente le nombre d'inscriptions par filière pour les années 2025 et 2026.

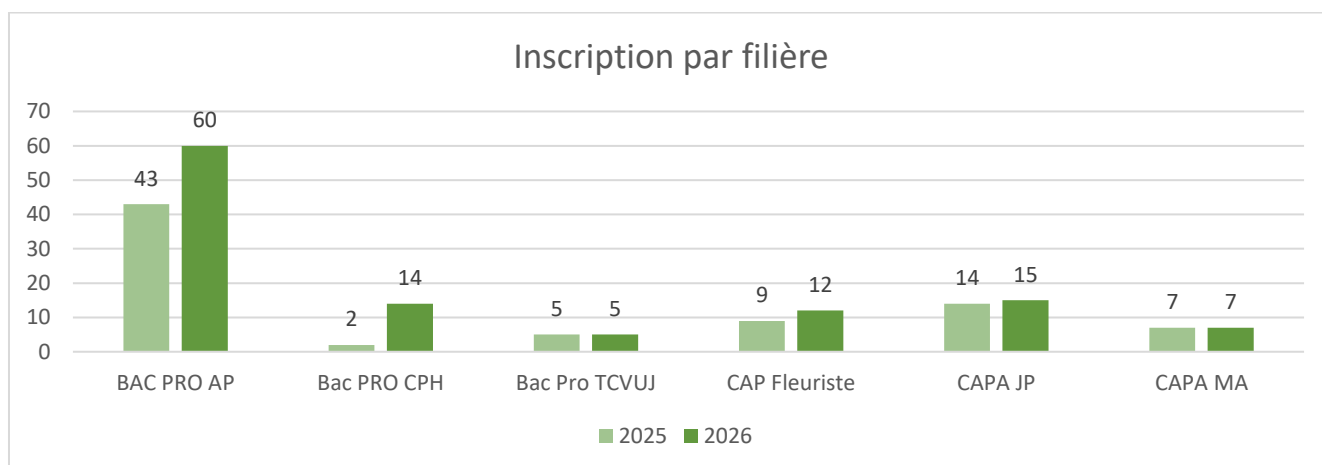
La filière BAC PRO AP enregistre le plus grand nombre d'inscriptions sur les deux années, avec une hausse importante en 2026.

Les filières CAP Fleuriste et CAPA JP montrent également une légère augmentation entre 2025 et 2026.

La filière BAC PRO CPH connaît une forte progression en 2026 par rapport à 2025, malgré un faible nombre d'inscriptions au départ.

Les inscriptions restent stables pour les filières BAC PRO TCVUJ et CAPA MA.

Globalement, les résultats montrent une augmentation des inscriptions dans plusieurs filières en 2026, avec une attractivité particulièrement forte pour le BAC PRO AP.



3.3.2 Périodes d'inscription

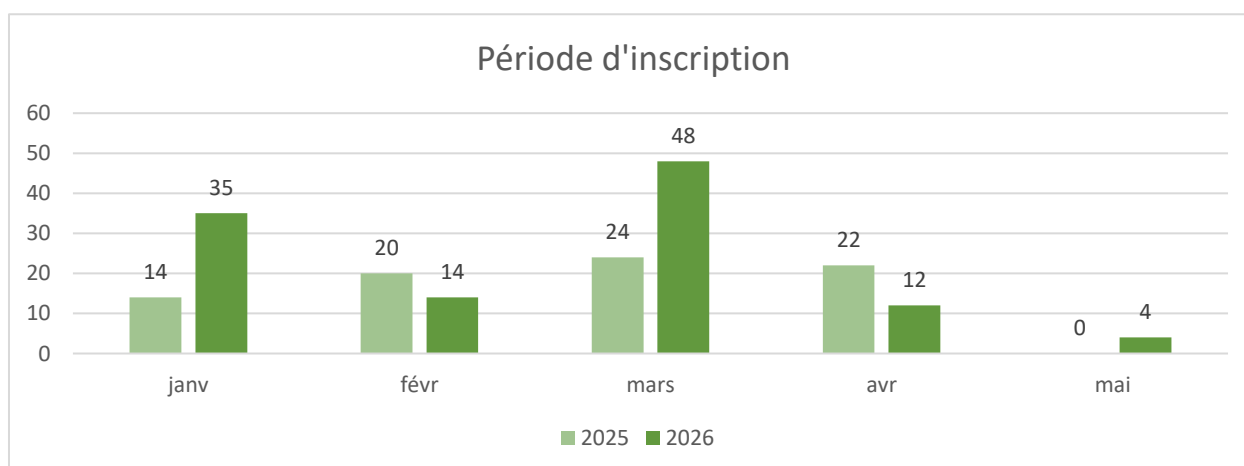
Le graphique montre l'évolution des inscriptions aux mini-stages entre 2025 et 2026, de janvier à mai.

En 2025, les inscriptions augmentent progressivement de janvier à mars, avec un maximum atteint en mars. Une légère baisse est ensuite observée en avril.

En 2026, le nombre d'inscriptions est plus élevé qu'en 2025, surtout en janvier et en mars. Le mois de mars représente également la période la plus importante avec le plus grand nombre d'inscriptions.

Après mars, les inscriptions diminuent fortement en avril puis deviennent très faibles en mai. Globalement, le mois de mars apparaît comme la période la plus favorable pour les inscriptions aux mini-stages.

L'année 2026 montre une participation plus importante que 2025.



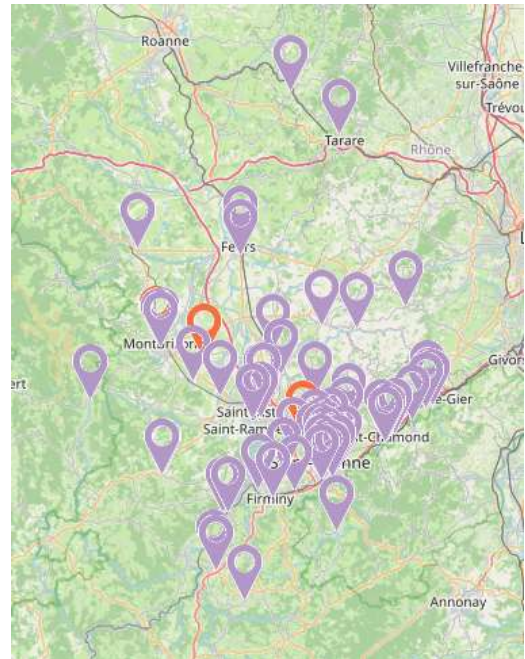
3.3.3 Situation géographique des élèves accueillis en mini-stage

L'analyse de la provenance des élèves montre que la majorité des inscriptions provient d'établissements situés dans un rayon d'environ 25 km autour de Villars (42390).

Une forte concentration d'élèves est observée sur le secteur de Saint-Étienne (42000) et des communes alentours, ce qui correspond au principal bassin de recrutement de l'établissement.

Quelques inscriptions proviennent également de zones plus éloignées, ce qui témoigne de l'attractivité de l'établissement au-delà de son secteur immédiat.

Globalement, cette répartition géographique confirme le bon ancrage territorial de l'établissement ainsi que la visibilité des formations proposées auprès des collèges du secteur.



3.4 POINT RECRUTEMENT RENTREE 2025

3.4.1 Formation continue

Malgré un potentiel de candidats relativement important, la difficulté d'accès et d'obtention de financements se confirme mettant en question l'ouverture de certaines formations :

Recrutement formation continue au 03-06-26		
	Candidats	➡ Candidat financé ➡ Candidat en attente de réponse financement
CAP Fleuriste hybride	30	➡ 2 (1 financemnt indiv + 1 CPF/indiv) ➡ 1 1 transition Pro en attente commission
CAPa MA	10	➡ 5 (1 plan licenciement Michelin + 1 CPF + 2 transition pro + 1 ville Saint-Etienne/financement indiv) ➡ 2 2 transition Pro en attente commission
BP RP LFFP	14	➡ 2 transition Pro en attente commission, ➡ 1 uniformation en attente commission août
CAPa JP	20	0
APGVD	0	0
TOTAL	74	➡ 7 ➡ 6

4 PREPARATION DE L'ANNEE SCOLAIRE 2026-2027

4.1 ESPACES D'AUTONOMIE DE L'ETABLISSEMENT

4.1.1 Module d'Adaptation Professionnel – Bac Pro TCV Univers Jardinerie

Un projet de Module d'Adaptation Professionnel pour la formation Bac Pro TCV Univers Jardinerie est proposé. Les objectifs visent à élargir les capacités des apprenants en les encourageant à développer une veille, une valorisation et une curiosité professionnelle spécifique. Le vendeur joue un rôle clé dans la mise en valeur des produits, services et l'accompagnement du client. Il doit être en mesure d'identifier les besoins, de proposer des solutions adaptées, mais aussi de rester attentif aux évolutions du marché. Ainsi, ce module vise à développer chez les apprenants un intérêt pour la promotion de ce métier et de ses adaptations (nouvelles technologies, besoins clientèles, produits innovants, ...).

Objectifs du module :

- 1 : Appréhender la nature des métiers de la vente des produits ou service.
- 2 : Valoriser le rôle du vendeur au sein du point de vente

3 : Participer à une action de vulgarisation et de communication sur le métier de vendeur ou de commercial.

4 : Promouvoir le métier de vendeur et de commercial.

5 : Développer son esprit d'initiative et son sens de l'ambition commerciale

L'aspect développement durable étant ancré dans la politique de l'établissement, ce module permettrait d'ouvrir les apprenants à une sensibilisation plus prononcée sur les différents aspects de la valorisation des métiers.

4.1.2 Stage collectif – 2de professionnelle

Pour la seconde professionnelle relevant du ministère de l'Agriculture, les stages collectifs sont encadrés par des documents d'accompagnement officiels.

L'enseignement général et professionnel délivré dans le parcours du Baccalauréat Professionnel aborde nécessairement les thématiques liées à la sécurité et à la santé, qu'elles soient individuelles ou collectives, à la fois dans leurs causes, leurs effets et leurs conséquences ainsi que les problématiques liées au développement durable.

Ainsi, en matière de santé :

Les modules EG3 et MG3 « Motricité, santé et socialisation par la pratique des activités physiques, sportives artistiques et d'entretien de soi » comportent des objectifs liés à l'amélioration et au respect de sa santé. Le module MG4 dans son objectif « Mobiliser des savoirs et utiliser des démarches scientifiques pour mesurer des enjeux liés au monde vivant en matière d'environnement, d'alimentation et de santé » inscrit également des moyens de gestion de la santé en lien avec les facteurs de l'environnement ou l'alimentation.

L'enseignement professionnel, à travers les modules de formation, mais aussi les périodes en milieu professionnel, assure la sensibilisation des élèves aux notions de danger, de risque, d'accident ou de maladie du travail. En examinant les effets des techniques mises en œuvre dans un cadre professionnel, il permet d'aborder les aspects liés à la santé et à la sécurité au travail.

Quant au développement durable (DD), il est pris en compte dans ses 3 composantes économique, sociale et environnementale – auxquelles on pourrait ajouter les composantes culturelles et de gouvernance - dans l'ensemble des modules concernés, et plus particulièrement à travers la mise en œuvre des activités professionnelles.

En complément, est proposée la mise en œuvre de projets d'éducation à la santé et d'éducation au développement durable, sur un potentiel d'une semaine de stage collectif, partie intégrante de la formation et organisé sur une période bloquée ou fractionnée.

Le stage collectif est une situation de formation permettant, en relation avec une réalité concrète, l'acquisition d'outils et de méthodes. Il constitue avec les apports des modules de formation une démarche intégrée d'acquisition de compétences.

A travers les deux thématiques développées, il poursuit des objectifs communs notamment celui d'induire une réflexion sur les conduites et les pratiques individuelles ou collectives et de favoriser l'adoption d'un comportement responsable tant dans la vie professionnelle que personnelle.

Il doit servir de fondement pour développer l'esprit critique et les capacités à argumenter dans un débat. Il permet l'acquisition d'attitudes responsables et actives et de comportements favorables à la santé et au développement durable.

A travers l'ensemble de ces objectifs, ces projets s'inscrivent dans une démarche d'accompagnement du développement personnel de l'apprenant, sans pour autant exclure une dimension collective. Ils participent donc d'une éducation à la citoyenneté et intègrent une réflexion éthique, dans son rapport à soi, aux autres et au monde.

Les thèmes retenus pour les deux aspects (santé et DD) sont soit reliés entre eux (ex: environnement et santé) soit totalement indépendants. En fonction du (ou des) thème(s) choisi(s), des objectifs précis doivent être définis et les productions des apprenants, raisonnées et clarifiées.

Le choix des thèmes et les compétences à développer sont raisonnées sur l'ensemble du cursus.

Une cohérence avec les contenus des modules de formation doit être recherchée.

Le potentiel horaire, laissé à la disposition de l'équipe pédagogique pour la mise en œuvre de projets originaux et adaptés aux besoins du groupe, doit avoir un caractère pluridisciplinaire et éventuellement impliquer des acteurs ou partenaires extérieurs.

A l'évidence, la mobilisation de l'ensemble de la communauté éducative constitue un atout important pour l'efficacité et la réussite de ces projets.

Les projets retenus s'inscrivent dans le cadre du projet d'établissement.

4.1.3 Stage collectif – Bac Pro

4.2 VOYAGES SCOLAIRES

4.2.1 Séjour d'intégration des 3ème

4.2.1.1 Contexte et Constat

L'ouverture de la classe de 3ème au sein de l'établissement lors de l'année scolaire précédente a permis d'accueillir un nouveau public d'élèves et de proposer une offre de formation enrichie.

Cependant, cette première année a également mis en évidence plusieurs difficultés :

- Une cohésion de groupe fragile ;
- Des difficultés relationnelles entre élèves ;
- Un manque de respect des règles de vie collective ;
- Des comportements parfois inadaptés au cadre scolaire ;
- Des difficultés d'engagement dans le travail scolaire et les projets collectifs.

Ces constats conduisent l'équipe éducative à proposer la mise en place d'un séjour d'intégration en début d'année scolaire afin de favoriser la construction d'un climat de classe serein, bienveillant et propice aux apprentissages.

4.2.1.2 Finalités du Projet

Le séjour d'intégration vise à permettre aux élèves de :

- Apprendre à se connaître dans un cadre différent du quotidien scolaire ;
- Développer la cohésion de groupe ;
- Favoriser le respect des règles collectives ;
- Responsabiliser les élèves dans la vie de groupe ;
- Développer l'entraide, la coopération et la communication ;
- Améliorer le climat de classe ;
- Favoriser l'engagement scolaire et l'intégration dans l'établissement.

4.2.1.3 Description du Projet

Date : **10 et 11 Septembre 2026**

Lieu d'hébergement : **Les échandes à Unieux**

Encadrants : Laetitia MOLINA – Théo DURAND – Thomas TURICIK – Agnès LORTET – Ivan CHATEL

Programme :

Jeudi :

- Matin : Départ en minibus + Installation + Jeux de présentation (brise-glace)
- Midi : Repas
- Après-midi : Catamaran de 14h à 16h30 à St-Victor sur Loire
- Soir : Repas + Veillé/Jeux ...

Vendredi

- Matin : Course d'orientation / Pétanque / Foot
- Midi : Repas

- Aprèm : Retour au lycée

4.3 LES MOYENS

4.3.1 Dotation Globale Horaire

La notification de la Dotation Globale Horaire a été reçue le 11 juin 2025.

Année scolaire	DGH pédagogique <i>Heures</i>	Autonomie de l'établissement <i>Heures</i>	DGH Total notifié <i>Heures</i>	DGH accordé Rentrée scolaire <i>Heures</i>
2022-2023	12 574	72	12 646	12 770
2023-2024	12 410	72	12 482	13 310
2024-2025	12 495	72	12 567	12 709
2025-2026	13 792	72	13 851	13 888
2026-2027	12 982	72	13 691*	

La dotation globale horaire est diminution (légère). Cette évolution (-160 heures soit -1,15%) est consécutive à une forte augmentation (rentrée 2025) afin d'assurer le financement de l'ouverture de la classe de 3^{ème} (référentiel = 1051heures).

On note un dialogue très constructif avec l'autorité académique.

Les ajustements susceptibles d'intervenir (DGH accordé Rentrée scolaire) seront basés sur les effectifs réels. Un temps de travail est prévu au début du mois de juillet.

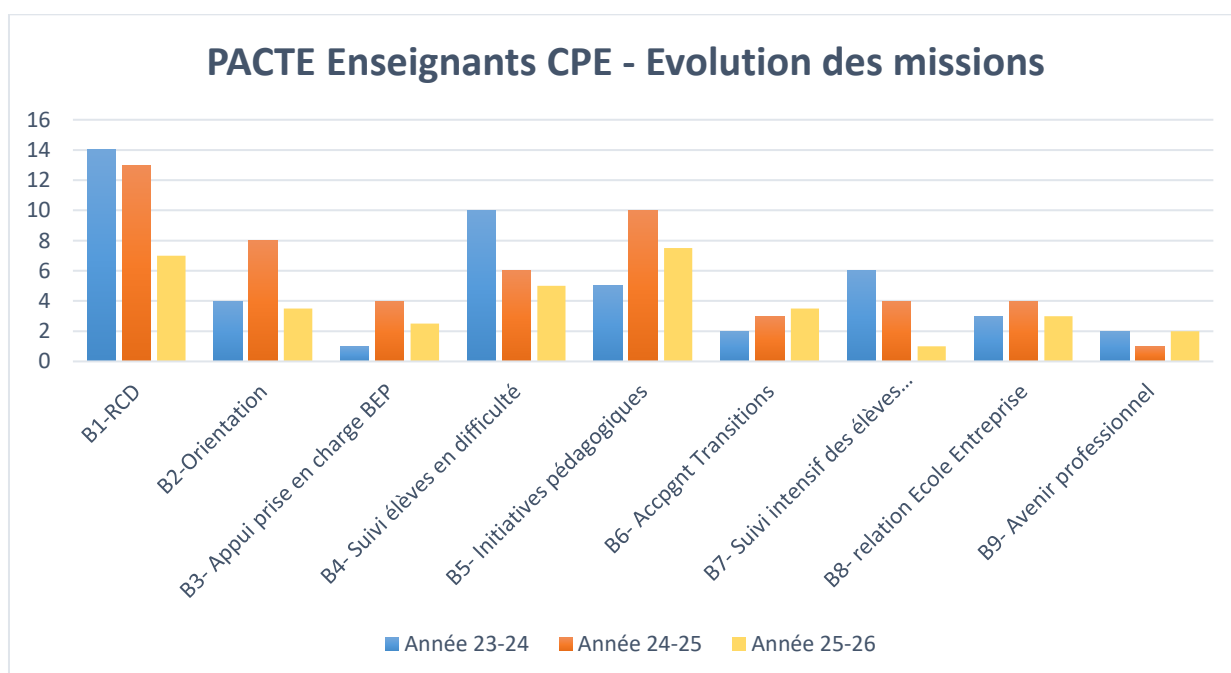
4.3.2 PACTE Enseignants & CPE - année 2025-2026

La DGER a alloué un nombre de briques calculé de la base de la structure pédagogique et des consommations.

Deux critères sont identifiés comme importants :

- Un minimum de 65% des briques de pacte devra bénéficier aux élèves de la voie professionnelle,
- le remplacement de courte durée constitue la première priorité.

La dotation pour l'année scolaire 24-25 a été de 53 briques.



Ce dispositif est annoncé prendre fin avec cette année scolaire.

4.4 APPRENTISSAGE

Le recrutement en apprentissage à l'échelle de notre carte de formation, et plus particulièrement le nombre de candidats avec entreprise, reste dans la tendance de l'année dernière à la même période :

Recrutement apprentissage MAJ 02-06-2026			
	Candidats	Candidatures validées par coordonnateur	Candidats avec entreprise
CAP fleuriste 1	10	7	3
CAP fleuriste 1 AN	16	13	3
CAP Fleuriste 2	1	1	1
BP Fleuriste 1	2	2	2
BAC PRO Vente 1	0	0	0
BP RPLFFP	0	0	0
BTSa MV 1	27	11	8
BAC PRO CPH 1	3	2	2
CAPa MA1	0	0	0
BTSA AP 1	39	16	12
BP AP1	27	6	13
BAC PRO AP 1	3	2	2
CAPa JP1	38	9	14
CAPa JP/EER1	19	1	7
CS Construction Paysagère	24	14	17
APGVD	0	0	0
TOTAL	209	84	84

4.5 JOURNEES PORTES OUVERTES

		31-janv-26	20-mars-26	21-mars-26	20-mai-26	Total Campagne 2026	Evolution / 25
Formation		Total	Total	Total	Total		
3ème de l'EA	Scolaire	6	0	5	0	11	-21%
FILIERE HORTICOLE		34	10	12	8	64	52%
Seconde PH	Scolaire	2	0	0	0	2	-50%
Bac Pro Conduite Productions Horticoles	Scolaire	0	0	1	0	1	0%
CAP Métiers d'Agriculture	Scolaire	3	0	0	0	3	-40%
CAP Métiers d'Agriculture	Apprentissage	5	0	0	1	6	200%
Bac Pro Conduite Productions Horticoles	Apprentissage	0	0	1	0	1	0%
BP Responsable de Production LFFP	Apprentissage	1	3	1	0	5	
CS Productions maraichères	Apprentissage	0	2	1	0	3	50%
BTS Métiers du Végétal	Apprentissage	12	1	7	4	24	20%
CAP Métiers d'Agriculture	Continue	11	3	0	3	17	143%
Indécis Filière Horticole		0	1	1	0	2	
FILIERE VENTE		11	11	14	9	45	-2%
Seconde Conseil - Vente	Scolaire	1	0	2	0	3	0%
Bac Pro TC Vente Univers du Jardin	Scolaire	0	0	0	1	1	0%
Bac Pro TC Vente Univers du Jardin	Apprentissage	0	0	1	0	1	
CAP Fleuriste	Apprentissage	8	8	8	6	30	15%
BP Fleuriste	Apprentissage	0	0	0	0	0	-100%
CAP Fleuriste	Continue	2	2	3	2	9	-40%
Indécis Filière Vente		0	1	0	0	1	
FILIERE PAYSAGE		91	15	34	17	157	45%
Seconde NJPF	Scolaire	28	4	8	6	46	156%
Bac Pro Aménagements Paysagers	Scolaire	6	1	3	0	10	-23%
Bac Pro Aménagements Paysagers	Apprentissage					0	
CAP Jardinier Paysagiste	Apprentissage	27	5	14	5	51	24%
BP Aménagement Paysagers	Apprentissage	6	0	2	2	10	43%
CS Constructions Paysagères	Apprentissage	6	2	2	0	10	900%
BTS Aménagements Paysagers	Apprentissage	12	3	1	0	16	14%
CAP Jardinier paysagiste	Continue	5	0	2	4	11	-8%
Indécis Filière Paysage		1	0	2	0	3	50%
FILIERE ENVIRONNEMENT		0	0	0	1	1	
AP GVD	Apprentissage	0	0	0	0	0	
AP GVD	Continue	0	0	0	1	1	
AUTRES		1	0	8	5	14	180%
Actions courtes de formation (Certiphyto)		0	0	0	0	0	
Prescripteurs		0	0	0	0	0	
Visiteurs		1	0	1	5	7	133%
Indécis		0	0	7	0	7	250%
Total Candidats		143	37	73	40	293	36%

5 APPROCHE FINANCIERE

Présentation pendant le conseil

6 RESSOURCES HUMAINES

6.1 RAPPEL : NOTE DE SERVICE DGER/SDPFE/2024-393

La note de service citée est un des éléments clés d'un dispositif d'ensemble mis en place par la Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche (DGER) du Ministère de l'Agriculture, de la Souveraineté Alimentaire et de la Forêt (MASAF) pour une amélioration globale et durable des conditions d'emploi des agents contractuels sur budget dans les CFA et CFPPA des EPLEFPA. Ce dispositif d'ensemble vise les objectifs suivants :

- Appliquer partout le droit, à jour ;
- Remédier aux situations locales non réglementaires ;
- Clarifier le droit et les éléments de doctrine nationaux et en accompagner l'application ;
- Dans chaque centre, dès lors que l'activité économique du centre permet de l'envisager, agir pour une amélioration globale des conditions de travail (appréciée au regard d'un équilibre général et en considérant le ratio rémunération / temps de travail).

Cette note de service définit la trame nationale qui doit être suivie dans chaque EPLEFPA pour la mise en place des cadres locaux fixant les conditions d'emploi des agents contractuels sur budget du ou des centres de formation d'apprentis et de formation continue.

Cette trame est organisée en plusieurs rubriques, permettant de couvrir l'ensemble des points devant figurer dans tout cadre local fixant les conditions d'emploi des agents contractuels. Elle est construite comme un modèle à décliner dans chaque EPLEFPA, avec des parties fixes et des parties pouvant être adaptées. Il s'agit d'aider les directeurs d'EPLEFPA et les directeurs de centres dans la rédaction des cadres locaux. Certains points du cadre local découleront des dispositions d'un accord collectif national en cours de construction.

Ainsi, la trame nationale comprend :

- Des éléments devant être repris en application du droit national existant, de niveau législatif ou réglementaire (décrets et arrêtés) ou de l'accord collectif à venir. Ces éléments consistent en des dispositions devant s'appliquer à l'identique dans tous les EPLEFPA ou bien des dispositions fixant un socle minimum laissant la possibilité aux EPLEFPA de prévoir des conditions plus favorables pour les agents ;
- Des éléments correspondant à une doctrine établie au niveau national après discussion avec les représentants des personnels et des experts des équipes de direction des EPLEFPA, qu'il est fortement recommandé de suivre localement.
- Des éléments pouvant faire l'objet de choix locaux parmi plusieurs possibilités indiquées dans la trame nationale (dont la rédaction vise à permettre une application claire des choix locaux en permettant d'en mesurer au mieux toutes les implications et en évitant les ambiguïtés) ;
- Des éléments à définir localement.

La durée du travail et l'organisation du temps de travail seront traitées lorsque l'accord collectif sera acté et en fonction des discussions à venir entre les organisations syndicales et les "EPLEFPA employés. Dans l'attente, les dispositions existantes en la matière dans l'EPLEFPA restent inchangées.

6.2 DIALOGUE SOCIAL

Suite au rejet du cadre local présenté au vote lors du conseil d'administration du 2 juillet 2025, une nouvelle modalité de travail a été mise en place en début d'année scolaire 2025/2026 afin de construire de manière concertée un cadre local modifié fixant les conditions d'emploi des agents contractuels sur budget dans les centres de formation d'apprentis et de formation continue d'EPLEFPA.

Objectif : approbation par une délibération du Conseil d'administration du 17 juin 2026.

Ainsi, un espace de dialogue, appelé dialogue social, a vu le jour composé des personnels représentants des instances (gouvernance de l'établissement) et des membres de la Direction. Cette espace s'est appuyé sur une capitalisation des travaux conduits lors de l'année scolaire 2024/2025 ainsi que sur la version 3 de la trame nationale (<https://info.agriculture.gouv.fr/boagri/instruction-2026-151>) proposée en mars 2026 par le Ministère de l'Agriculture comprenant essentiellement des mises à jour des textes de référence. De plus, dans cette version, la « contrainte » de quotité inférieure ou égale à 70% pour un temps incomplet est levée.

5 réunions de travail, en présence des personnels cités ci-dessus, se sont tenues avec cet objet de dialogue social et plus particulièrement les points suivants :

➔ Les droits et obligations (catégories d'emploi)

Catégories d'emplois

Les différentes catégories d'emplois occupés par ces agents sont les suivantes :

FORMATEUR : agent effectuant, majoritairement, un acte pédagogique auprès des publics stagiaires ou apprentis c'est-à-dire des moments de formation permettant la construction par les formés de savoirs, savoir-faire et savoir-être. Il assure également le suivi administratif associé notamment. Le formateur peut être amené à conduire des missions transversales en complément de sa mission de formateur (formateur-coordonnateur, référent handicap, référent mobilité, chargé de communication).

SURVEILLANT : Ce personnel participe à la sécurité, la discipline et le bon déroulement des activités scolaires et des encadrements hors des moments de formation.

CHARGE DE MISSION : Agent contribuant à des missions de services publics afin de répondre à des besoins des territoires et des appuis au centre de formation. Le chargé de mission peut conduire des missions relevant de : chargé de développement, *chargé d'ingénierie*, chargé de vie de centre, responsable pédagogique, Ingénieur Pédagogique Multimédia.

PERSONNEL TECHNIQUE : agent chargé du suivi, de la maintenance et de l'entretien du patrimoine mobilier et immobilier.

PERSONNEL ADMINISTRATIF : agent dont les missions ne sont pas rattachées aux emplois mentionnés ci-dessus.

A chaque emploi correspondent une catégorie hiérarchique (A, B ou C), des conditions d'emploi, de temps de travail et de rémunérations. Les fiches de poste (Enr09.1) de chaque agent sont rédigées en s'appuyant sur la note de service DGER/SDPFE/2023-591 du 21/09/2023.

➔ Les congés (Temps plein / cycle de 5 jours – 25 jours CP + 26 jours RTT, calendrier annuel, jours de fractionnement, planification congés payés, repos compensateurs)

Droits à congés selon cycle de travail

Le nombre de jours de congés s'apprécie par année civile et est fixé, pour chaque agent, à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service.

Les obligations de service sont exprimées en nombre de jours ouvrés et correspondent au nombre de jours effectivement travaillés par l'agent.

Le droit d'acquisition de congés s'apprécie selon le cycle de travail. Quelques exemples sont donnés pour information :

- 25 jours pour un agent à temps complet travaillant 5 jours par semaine ;
- 20 jours pour un agent à temps incomplet travaillant 4 jours par semaine ;
- 22,5 jours pour un agent à temps partiel travaillant 4,5 jours par semaine ;

Campus Montravel	Temps Plein	Temps partiel 90%	Temps partiel 80%	Temps partiel 70%	Temps partiel 50%
Cycle de travail	5 jours	4,5 jours	4 jours	4 jours	2,5 jours
Acquisition - Droits à congés	25	22.5	20	20	12.5

Les jours de fractionnement

Un ou deux jours de congés supplémentaires, dits « jours de fractionnement », sont accordés aux agents comme suit :

- Un jour de congé supplémentaire, si l'agent a pris 5, 6 ou 7 jours de congés annuels en dehors de la période comprise entre le 1er mai et le 31 octobre ;
- Deux jours de congés supplémentaires lorsqu'il a pris au moins 8 jours de congés annuels en dehors de la période considérée ;
- Lorsque l'agent travaille à temps partiel aucune proratisation n'est effectuée, ces jours supplémentaires étant attribués dans les mêmes conditions qu'aux agents travaillant à temps plein ;

Les demandes de congés

Pour les personnels disposant d'une mission de formateur, le calendrier des congés annuels est mentionné sur la fiche de service prévisionnel. Ce calendrier est validé par signature de la fiche de service. Pour les autres personnels le calendrier des congés est diffusé sur l'outil «Lucca absence ».

Extrait d'une fiche de service formateur en vigueur à partir de l'année scolaire 2025/2026 :

		LYCEE	CFPPA	CFA	TOTAL
PLAN DE CHARGES	FAF APPRENTISSAGE		0,00	774,00	774
	FAF Lycée	0,00			0
	FAF FORMATION CONTINUE			0,00	0
	COORDINATION			0,00	0
	SUIVI ENTREPRISE			0	0
	AUTRES MISSIONS		0	0	0
TOTAL		0,00 0%	0,00 0%	774,00 100%	774

TOTAL SERVICE (en heures annuelles)	774
-------------------------------------	-----

Rémunération au Titre du Service Fait

Différence prévisionnelle totale

HS

-

Validée le

22/10/2022

Droits à congés	25
Jours de fractionnement	2
Repos compensateurs (RP)	26

du 27/10 au 02/11	du 20/12 au 04/01	du 14/02 au 22/02	du 11/04 au 20/04	Jours de fermeture du centre	du 15/07 au 23/08	SOLDE
0	8	0	0	0	19	0
5	0	5	5	2	9	0
☐ Accord	☐ Accord	☐ Accord	☐ Accord	☐ Accord	☐ Accord	
Proposition:.....						

Date	Visa Formateur	Visa Direction CFPPA

Les périodes de congé sont définies en fonction des nécessités du service correspondant aux activités du service et après consultation des personnels intéressés.

Certaines exigences de fonctionnement du service sont posées :

- Le service fonctionne avec un minimum de 3 personnes sur le lieu de travail
- La priorisation permet d'assurer la continuité du service.

➔ La rémunération (taux horaire heures supplémentaires – 35€ FAFP, mobilité douce, GIPA)

- 1) Des heures supplémentaires peuvent être mobilisées, si la mention est portée sur le contrat de travail. Elles doivent être justifiées et autorisées par le supérieur hiérarchique. La rémunération de l'heure supplémentaire est fixée à 35,00€ Brut pour une heure de face à face pédagogique. Si la mission ne concerne pas le face à face pédagogique le taux applicable est de 17.50€.
- 2) Indemnité de Mobilité douce

A compter du 1 septembre 2026, le dispositif d'Indemnité de Mobilité Douce (IMD) est ouvert aux agents concernés par ce cadre local d'emploi. Il permet une indemnisation forfaitaire sur base déclarative, à versement annuel unique, visant à encourager des pratiques de mobilités durables pendant un nombre minimal de 30 jours sur l'année civile N à partir du 1er janvier N lors des trajets entre le domicile et le lieu de travail.

Le choix du mode de mobilité douce peut comprendre un ou plusieurs modes de transport parmi les suivants :

- Cycle mécanique ou à pédalage assisté personnel : vélo, tandem, tricycle, quadricycle... ;
- Covoiturage, en tant que conducteur ou passager, attesté par un justificatif ;

Document préparatoire – Conseil intérieur

Page n°47/55

- Engin de déplacement personnel non motorisé (ex : roller, skate-board, monocycle, cyclomoteur...) tel que défini par l'alinéa 6.14 de l'article R. 311-1 du code de la route ;
- Engin de déplacement personnel motorisé, dédié au déplacement individuel dans un cadre non marchand, sans place assise, à moteur non thermique (ex : trottinette, gyropode...) tel que défini à l'alinéa 6.15 de l'article R. 311-1 du code de la route ;
- Mobilité partagée nécessitant des véhicules à moteur non thermique, accessibles par location ou par mise à disposition, conformément à l'article R. 3261-13-1 du code du travail ;
- Autopartage de véhicules à faibles émissions, tel que défini par l'article L. 224-7 du code de l'environnement, conforme à l'article R. 3261-13-1 du code du travail.
- Les agents peuvent cumuler plusieurs modes de transports durables.

Par ailleurs, il est autorisé de cumuler le IMD avec le remboursement mensuel de transport domicile-travail.

Sont exclus du dispositif indemnitaire de mobilité douce :

- les agents disposant d'un transport gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail ; les agents résidant au sein d'un logement de fonction sur leur lieu de travail ;

Les restrictions légales à la notion de covoiturage s'appliquent. La notion légale de covoiturage exclut de fait le recours à des conducteurs professionnels personnels comme les taxis ou les VTC.

Modalités et conditions de mise en œuvre, d'éligibilité et de prise en charge du IMD sont précisées dans le cadre d'emploi.

3) GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat)

Dans la version 3 de la Trame transmise par le Ministère, le Décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat est retiré des textes de référence.

➔ Les contrats de travail (CDIisation, contrat à temps partiel non limité à 70%)

Dans le cadre du Campus Montravel, sur un emploi permanent pour lequel un agent a signé un ou plusieurs CDD correspondant à 3 ans d'ancienneté ininterrompue, dès lors que cet agent a fait preuve des compétences requises pour le poste, un CDI pourra être proposé au moment du renouvellement de contrat.

➔ Télétravail

Le nombre maximum de jours de télétravail est fixé à trois jours par semaine pour un agent à temps plein. Le nombre de jours de travail dans le service ou les locaux habituels ne peut pas être inférieur à deux.

Suite aux 4 premières réunions de dialogue social, les travaux furent présentés lors de la réunion d'équipe CFPPA du 4 mai 2026. En parallèle, la proposition de cadre local a été rédigée puis mise à disposition des ACB sur l'ENT du Campus Montravel pour consultation et remontée des éventuelles remarques/questions.

Cette version du cadre local sera présentée lors du Conseil d'administration du 17 juin 2026.

6.3 EXPERTISE EMPLOI

Chaque année, une fois les entretiens individuels et professionnels menés, une expertise emploi est réalisée par le chef d'établissement de l'EPL et la direction du CFPPA. Cette action permet d'analyser la situation de chacun des agents contractuels sur budget (53 à ce jour à Montravel) : statut du contrat, situation salariale, demande de formation continue...

L'expertise 2026 a débouché sur les décisions suivantes :

- 13 renouvellements de CDD dont 1 CDIisation
- 3 non renouvellements (à l'initiative des agents dont départ en retraite)
- 2 temps partiel choisi pour retraite progressive
- 10 revalorisations salariales ;

6.4 FORMATIONS DES PERSONNELS

Tableau récapitulatif des formations suivies par les ACB du CFPPA Montravel au cours de l'année scolaire 2025-2026 :

		Formation SST	Formations suivies entre 25/08/2025 et 15/07/2026	heures de formation
BENTAYEB	Sonia		03/2026 : agrément conduite dispositif évaluation UC	14
BOUCHUT	Guillaume		06/05/2026: Mieux comprendre et enseigner les liens entre agriculture et polluants agricoles 08/2025 : formation laïcité	10,25
CHASTRE	Séverine		09/2025 : formation Préliq 10/2025: formation récupération des vécus en lien avec QualiFormAgri 12/2025: conserver sa certification Qualiopi 12/2025: "il était une fois l'inclusion et l'accessibilité numérique"	22,75
COLLARD	Laurène		11/2025 : usages numériques des jeunes sur les réseaux sociaux	7,25
COLOMBET	Sylvie	06/05/2026		14
COMPIGNE	Steve		reconversion professionnelle: - STRUCTURER SON PROJET EN PRENANT EN COMPTE LA REGLEMENTATION ET LES MOYENS DE PRODUCTION - VALIDER SES CHOIX JURIDIQUES, SOCIAUX ET FISCAUX - SECURISER L'ACCES AU FONCIER - LIMITER LES RISQUES DANS SON ACTIVITE AGRICOLE - ACTUALISER SES BASES EN COMPTABILITE ET GESTION	56
DEFOUR	Sabrina	09/02/2026		7
DRUTEL	Florent		formation B.A - BA du climat et de la biodiversité VAE	7
DURAND	Théo		10/2025 : Formation Natur'Académie nouveaux formateur jour 1	14
EGELS	Hélène	09/02/2026	formation B.A - BA du climat et de la biodiversité	14
FANGET	Stéphanie		01/2026 : comprendre et prévenir les discriminations 03/2026: vers l'égalité entre les hommes et les femmes	2,5
GARBY	Thierry	06/05/2026		14
GAUBERT	Bernard	06/05/2026		14
GIMENEZ	Emilie		11/2025 : gestion des immobilisations 01/2026 : comprendre et prévenir les discriminations Mise en place d'un budget de gestion	21,25
GIRARD	Claire	09/02/2026	DU santé et jardins 2025 / 2026 attestation d'assiduité pour formation dans le cadre du DU	20,5
GUERIN	Kevin	09/02/2026		7
GUICHARD	Éléonore		13-14/10/2025 : s'essayer à la ludopédagogie	7,25
HABOUZIT	Sébastien	06/05/2026	2026: du 5/01 au 13/02 Cap'éval	19
JANISZEWSKI	ean François	09/02/2026	09/2025 : VAE en cours (MAJ : VAE clôturée, obtention BTS AP)	7
LAROUERE	Orane		27/10/2025, 09/02/2026, 16 et 17/02/2026: Concevoir, entretenir, rénover un verger de diversification	24,5
MASSACRIER	Camille	06/05/2026		14
MOLINA	Laëtitia		11/2025 : usages numériques des jeunes sur les réseaux sociaux	7,25
MORILLA	Elodie		11/2025 : Santé mentale des adolescents	8
NOEL	Corinne		08-09/09/2025 : Formation Préliq	12
POUZET	Laurent	09/02/2026		7
RUBIO	Aurélie	09/02/2026		7
THIOLIER	Christine		janv fev 2026: Cap'Eval, Evaluation et approche capacitaire au ministère de l'agriculture	12
VILLEMAGNE	Wilfrid		18-20/11/2025: aménagement paysagers - gestion des espaces naturels - gestion forestière 25-27/11/2025: spécificité de la mise en œuvre des formations et des évaluations en CFA et en CFPPA 22-23/01/2026 17-18/03/2026 06-07/05/2026: formation agrément à la conduite du dispositif d'évaluation en UC	46
Document préparé par : Conseil d'administration			TOTAL	416,5

EN GUISE DE CONCLUSION

Bilan : Une année dynamique et engagée

L'année 2025-2026 a confirmé la vitalité du Campus Montravel, avec des avancées majeures :

Pédagogie et inclusion : La Salle Zen (840 passages) et le ProDAS ont renforcé le bien-être, avec une reconnaissance au-delà des territoires.

L'enjeu relatif au recrutement est toujours pleinement présent. Des indicateurs ouvrent des courants d'optimisme (+41 % de mini-stages soit 113 collégiens, fréquentation lors des Journées Portes Ouvertes).

« Ensemble, cultivons l'avenir »

Annexes

Annexe n°1 Revue de presse

Jardin public de la Mairie : un aménagement paysager de qualité réalisé avec le Campus Montravel

Le projet de réaménagement paysager de la partie basse du Jardin Public de la Mairie, mené en partenariat avec les apprenants du Campus Montravel, est désormais achevé. Initié en novembre 2025, ce chantier a permis d'embellir durablement cet espace vert du Centre-Bourg, tout en offrant aux étudiants une expérience pédagogique concrète.

Un partenariat gagnant-gagnant

Depuis de nombreuses années, la commune de Villars collabore étroitement avec le Campus Montravel, notamment pour l'entretien d'espaces verts, l'accueil d'apprentis ou la formation des agents municipaux. Pour ce projet, une convention spécifique de collaboration paysagère et pédagogique a été signée, permettant à la commune de bénéficier de l'expertise du Campus, et aux apprenants de mener un projet complet, de la conception à la réalisation, en passant par les études préliminaires. Ce partenariat a également permis de répondre aux enjeux climatiques et environnementaux, en intégrant des principes d'aménagement responsable, conformes aux observations du jury régional du Concours des Villes et Villages fleuris.

Deux zones repensées pour un jardin plus fonctionnel et esthétique

Le projet portait sur la partie basse du jardin public, divisée en deux zones distinctes, chacune ayant fait l'objet d'une réflexion approfondie de la part des apprenants de 2^e année de Brevet Professionnel d'Aménagements Paysagers.

► Une rocaille végétalisée et un parcours sensoriel

Côté rue, une rocaille végétalisée a été aménagée, avec des massifs d'arbustes et de vivaces entourés de paillage végétal. Une treille en bois et des ganivelles protègent les massifs, tout en mettant en valeur le relief grâce à des niveaux de végétation variés. Côté mairie, un parcours sensoriel, à parcourir pieds nus, offre une expérience unique aux visiteurs.

► Une intégration harmonieuse des arrêts de bus

La 2^e zone intègre désormais les arrêts de bus dans une rocaille végétalisée, avec des massifs de ligneux et de vivaces. Des arbustes d'ombrage ont été plantés, et un escalier en traverses de chêne imputrescibles a été créé pour que les piétons ne traversent pas le gazon à la sortie du bus. Des bordures en résine séparent les massifs des bandes de propreté engazonnée.

Une approche écologique et durable

Les végétaux choisis, d'origine locale, sont adaptés au climat et nécessitent peu d'entretien et d'eau. L'arrosage automatique a été remplacé par un système de goutte-à-goutte, activé uniquement en cas de forte chaleur.

Un chantier collaboratif et pédagogique

D'un budget de 8 000 €, ce projet a été subventionné par l'État au titre de la Dotation d'Équipement des Territoires Ruraux (DETR). La commune a fourni les matériaux et végétaux, ainsi qu'une salle de travail pour les apprenants, tandis que le Campus Montravel a organisé les travaux en plusieurs tranches, de novembre 2025 à février 2026. Les apprenants de différentes formations sont intervenus selon les étapes du chantier, encadrés par les agents municipaux pour les opérations nécessitant des accréditations de sécurité.

Un projet durable exemplaire

Cet aménagement est inscrit comme site de démonstration dans le cadre de la Stratégie Biodiversité de Saint-Étienne Métropole, promouvant la marque « Végétal local ». Ce label garantit que les plantes sauvages utilisées ont été produites à partir de graines récoltées localement en milieu naturel.



LE PROGRÈS

Oiseaux de bonheur

Sciences

Saint-Priest-en-Jarez

P Un ancien puits sorti de l'oubli

Des actions pour l'environnement sont menées dans la commune sous l'impulsion de l'association Nature et patrimoine, bien aidée par la municipalité. Une opération concerne la remise en état d'un puits longtemps abandonné sur les pentes du Crêt.

De notre correspondant Bernard Charrière – 07 avr. 2026 à 19:20 – Temps de lecture : 2 min



Les étudiants du campus de Montravel autour du puits. Photo Bernard Charrière

Vendredi 17 avril 2026

Actu Ondaine | 25

Marlhes

Elle a repris la ferme de la Gelée: «Je ne pensais pas m'installer si vite»

Jeune agricultrice, Manon Delomier est installée depuis janvier dernier. Un heureux hasard l'a conduit à reprendre la ferme de la Gelée après une reconversion professionnelle effectuée au lycée de Montravel, à Villars.

Quel est votre parcours professionnel ?

«J'ai préparé en 2020 un BTS horticole et maraîchage en alternance. Pendant cette période, j'ai travaillé à mi-temps dans une exploitation de Cellieu. Il y avait des productions de fruits et de petits fruits. Et en parallèle, je suis venue habiter à Marlhes. Je ne savais pas du tout au début qu'il y avait une ferme à reprendre à 1 km. C'est le service installation de la Chambre d'agriculture qui me l'a fait connaître. J'ai eu beaucoup de chance, je ne pensais pas m'installer si vite. Mes quatre années de travail ont beaucoup compté, on s'adapte à la météo, j'ai beaucoup d'idées à mettre en place.»

«Je veux créer des goûters à la ferme» pour les familles et les enfants»

Avez-vous dû compléter vos savoirs pour vous installer ?

«En 2025, j'ai fait un stage de transmission d'exploitation avec Bruno Delolme, l'agriculteur cédant. La raison du stage, c'est le climat qui est bien différent en altitude. La saison de production est plus courte. J'ai appris la gestion des tunnels. J'ai aussi géré l'arrosage qui se fait au goutte-à-goutte. J'ai surtout appris la gestion de la cueillette libre. Avant de venir à la Gelée, je ne savais pas que ce système existait. Ici, les clients viennent ramasser eux-mêmes leurs petits fruits. C'est vraiment super, mais ce n'est pas facile à organiser. S'il y a une pluie, un problème de route, une animation, il ne vient personne. Donc, il faut ramasser nous-mêmes de 17 à 21 heures et tôt le lendemain matin. Et s'il fait très chaud, il n'y a personne non plus.»

Après cette saison de transition, quels sont vos projets ?

«Je veux vraiment continuer ainsi et développer ce système. On a déjà replanté des fruits : j'ai 5 000 fraisières en plus. Framboises, cassis, groseilles ont été

plantées mais ne seront productifs que dans deux ans. Je vais aussi faire des produits transformés : confitures, sirops, gelées, sorbets. Je veux créer des goûters à la ferme : les clients viennent avec les enfants ramasser leurs fruits et pourront ensuite rester un peu pour partager un moment en famille avec crêpes, confitures, sorbets. Un point de vente est prévu dans un petit chalet, les travaux sont même commencés.»

«Essayer le Pilat, c'est l'adopter»

Comment se portent en ce moment vos cultures ?

«Toutes les plantations sont sous tunnel pour récolter des fruits de qualité, propres, protégés de la grêle. J'ai installé deux tunnels pour des tomates à planter prochainement. Je proposerai des légumes d'été. Tout sera produit en agriculture biologique, c'est très important. Je veux vraiment travailler et vivre sur ce territoire, car essayer le Pilat, c'est l'adopter.»

■ De notre correspondante Suzanne Drevet

Cueillette de juin à octobre.
Contact : lesjardinsdelagelee@gmail.com. Page Facebook : Lesjardins de la Gelée.



Manon Delomier souhaite proposer à la vente des confitures, de gelées, des sirops, des sorbets... Photo Suzanne Drevet

Des brebis pour valoriser treize hectares de prés

Pour Manon Delomier comme pour de nombreux jeunes exploitants, l'accès au foncier est le principal frein à l'installation. Ici, les terrains sont loués et il était nécessaire de faire une transition pour bien connaître les particularités de la ferme, par le biais d'un stage installation transmission (STIT) fortement conseillé.

«Pour s'installer hors d'un cadre familial, le STIT donne la possibilité de mûrir son projet. Il constitue une sorte de période d'essai avant l'installation», explique Manon. Outre la reprise de la production de petits fruits, Ma-



Des brebis vont pâturer les surfaces herbagères.

Photo Suzanne Drevet

non a aussi acquis des brebis mérinos pour valoriser les treize hectares de prés loués.

Pour l'élevage, elle a fait un certificat de spécialisation «ovins», à Charolles (Saône-

et-Loire). Aujourd'hui, la jeune agricultrice est très heureuse de son parcours : «Il a été long et épuisant, mais on n'est jamais assez bien formée».

Avant de se lancer dans la création ou la reprise, il est nécessaire de construire un projet économiquement viable. Les démarches administratives sont nombreuses, la constitution des dossiers prend beaucoup de temps et d'énergie. «Je dois m'adapter chaque jour, il y a beaucoup de choses à mettre en place. Mais quand il faut le faire, il le faut. C'est une jolie exploitation à relancer», conclut-elle.

2 ARTICLES



Campus Montravel

CAMPUS MONTRAVEL | Chemin de Montravel | 42390 VILLARS | 04 77 91 11 10