

## Déclaration de la FSU au CCA-FCA du mardi 29 novembre 2016

---

L'académie de Lille est passée de 12 GRETA à 4 GRETA en 2 années. Les 3 derniers regroupements ont eu lieu au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Il est encore trop tôt pour tirer un bilan précis de ces regroupements, en particulier sur la santé financière et le développement des activités de ces GRETA « nouvelle génération ».

Même si le récent rapport de l'IGAEN fait les éloges de l'académie de Lille dans sa méthode de restructuration, et des outils d'aide déployés au service des dirigeants des nouveaux GRETA, force est de constater, sur le terrain, 10 mois après, que la réforme n'est pas appliquée de manière uniforme dans les 4 GRETA, alors qu'il y avait bien, en 2015, un souci d'harmonisation des organisations et des pratiques qui est proposé par l'échelon académique.

Quelles en sont les raisons ?

Le mode de gestion du nouveau GRETA a été imposé par les EPLE supports, désignés par le recteur, qui étaient déjà établissement support de GRETA. Les dirigeants des anciens GRETA, écartés de fait du rôle de direction et donc du rôle de décideur, n'ont pas toujours bien apprécié les nouvelles modalités d'organisation. Certains chefs d'établissement se sont même désintéressés des activités de la FCA.

Les personnels permanents ont dû s'adapter au nouveau mode de décompte horaire, qui a été enfin harmonisé. La FSU se félicite qu'une harmonisation ait pu émerger après de nombreuses années de non-respect des règles statutaires : la situation de précarité des non-titulaires et les inquiétudes sur l'existence des GRETA avaient permis d'imposer ces règles issues de la déréglementation locale.

Sur la mise en œuvre de la gouvernance, dans 2 GRETA, les CFC ont été malmenés : mutation d'office, brimades, réprimandes de la part du nouveau président de GRETA, qui s'est senti investi d'une nouvelle mission « *d'autorité fonctionnelle* » des CFC. Ce qui n'existait pas auparavant dans les anciens GRETA, et qui n'est d'ailleurs pas conforme aux textes en vigueur. La récente circulaire n° 2014-009 du 4-2-2014 qui découle du code de l'éducation modifié en 2012 et du décret 2013-852 du 24 septembre 2013, précise en son paragraphe 3-7 : "les CFC sont acteurs du réseau académique de la formation continue. Placés auprès du recteur, représenté par le DAFPIC-DAFCO et sous son autorité, ils peuvent se voir confier le suivi du développement de l'activité d'un ou plusieurs GRETA. Une lettre de mission, signée par le recteur précise leurs attributions".

L'arrivée des directeurs opérationnels n'a fait que conforter cette position autoritaire des présidents de GRETA, en se positionnant comme « *encadrants des CFC* », missionnés par la DAFCO (*cf le rapport de l'IGAEN pages 27, 28 et 29*). Certains CFC sont toujours en souffrance.

Il est à noter que le rapport de l'IGAEN ne fait aucune mention de la commission du personnel en GRETA, seule commission obligatoire, qui ne joue absolument pas son rôle actuellement.

Il faudrait rappeler aux dirigeants de GRETA l'importance de cette commission qui doit être une instance de concertation et de proposition afin d'éviter les conflits et d'assurer la transparence sur les conditions d'exercice des personnels.

Une formation des dirigeants de GRETA et en particulier des directeurs opérationnels sur les derniers textes qui régissent les GRETA et le fonctionnement du GIP FCIP nous semble également tout à fait

## Déclaration de la FSU au CCA-FCA du mardi 29 novembre 2016

---

indispensable pour éviter les dérapages de par l'ignorance des textes, les textes spécifiques qui régissent la Fonction Publique ne souffrent pas d'interprétation.

Par ailleurs les entretiens d'évaluation professionnelle doivent être conduits annuellement par un chef d'établissement, supérieur hiérarchique direct du personnel administratif ou enseignant. Des dérives sont constatées actuellement, faute de temps et vu le nombre d'entretiens à réaliser. Le CESUP peut déléguer cette mission à un autre chef d'établissement, responsable pédagogique d'action de FCA, ayant sous sa responsabilité des personnels permanents du GRETA. En aucun cas, ces entretiens ne doivent être réalisés par des CFC, le D.O. ou le Coordonnateur de structure. Le Chef d'établissement n'évalue pas les compétences pédagogiques mais seulement la manière de servir et l'amélioration de la carrière professionnelle.

Il serait également souhaitable de rappeler aux dirigeants de GRETA que les personnels administratifs employés à 70% peuvent bénéficier d'un contrat à 100% depuis la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 en son article 84. Il est plus que temps que cette exigence syndicale, permettant à de nombreux personnels de sortir d'une certaine précarité soit mise en œuvre.

Enfin, l'ordonnance n°2016-1519 du 10 novembre 2016, portant la création d'un EPIC (Etablissement Public à caractère Industriel et Commercial) fonds publics, pour l'AFPA, nous interroge sur l'avenir des GRETA dans l'éducation nationale. En effet, cet EPIC bénéficiera de dotations de l'Etat (article L5315-5) entre autres, pour compenser la charge financière des missions de service public. Nous réclamons depuis des années une compensation du surcoût des postes gagés par l'Etat pour abaisser la charge financière des missions des GRETA : n'est-ce pas comparable ?

Notre crainte réside également dans l'article L5315-2, qui précise que l'EPIC a pour mission également de contribuer à la politique de certification de l'Etat exercée par d'autres ministères que celui chargé de l'emploi : quelle sera alors la place des GRETA dans les politiques régionales ?

En résumé, la FSU est inquiète pour l'avenir des GRETA vu le contexte régional et national de la concurrence, et demande une présence accrue de l'Education Nationale dans les instances régionales de la formation professionnelle et auprès des OPCA.

Les derniers choix du GRETA Grand Hainaut confortent notre analyse : les auto entrepreneurs, statut que la direction a préconisé au détriment de celui de contractuel, voient leur contrat limité à 30% d'un temps complet à la condition expresse de trouver un autre travail, ce qui de fait les condamne à envisager un autre emploi. Cette gestion, légale mais socialement injuste, est d'autant moins acceptable qu'il s'agit de services de l'Etat qui fragilisent la situation de personnels déjà précarisés. La FSU condamne avec fermeté ce mode de management, aux antipodes du Service Public d'Education et demande que la situation de ces personnels indispensables au fonctionnement du GRETA soient revue en conformité avec la législation.

Dernier point à soulever, un groupe de travail sur les enseignants non-titulaires s'est réuni le vendredi 25 novembre au Rectorat. Il a pour objectif de définir de nouvelles règles de rémunérations des personnels non-titulaires enseignants. Ces nouvelles grilles s'appliqueront-elles aux formateurs du GRETA, comme c'est le cas actuellement suite au travail constructif réalisé l'année dernière ? Qu'en est-il également de la grille des non-titulaires administratifs ?