



Déclaration liminaire FSU au CCRA FCA Hauts de France
du 8 juin 2021.

Le CCRA FCA de ce jour va étudier la situation financière et l'activité des GRETA de notre région académique. En 2020, la crise sanitaire a pesé fortement sur les comptes des GRETA, en particulier sur la partie liée aux fonds privés : nous aurions pu penser que les entreprises auraient utilisé la période du confinement ou du chômage partiel pour inciter leurs salariés à se former. Il n'en a été rien et la baisse des formations issues des fonds privés s'élève à presque 24% pour les GRETA. En revanche, la commande publique a persisté à un haut niveau, confirmant ainsi l'augmentation de 36% de la commande publique en 2019. A noter tout de même des disparités entre les deux académies avec une part importante du PRF assuré par les GRETA de l'académie de Lille par rapport au GRETA de l'académie d'Amiens

Dans les documents, ne sont pas abordés la perte du marché AGEFIPH et la diminution du marché PRF dans le versant Sud.

Quelles sont les raisons du rejet de l'offre académique ? Quel est le positionnement régional sur les marchés où des concurrents sont plus agressifs ?

Concernant la question de la labellisation qualité EDUFORM 2, où en sont les différents GRETA ? Quelles dates limites et quelles conséquences éventuelles ?

Pour 2021, il faut espérer que la courbe s'améliore pour les formations à financements privés. Néanmoins l'augmentation du PRF risque d'engendrer un manque de disponibilité des plateaux techniques et des ressources humaines.

Depuis la loi sur la réforme de la formation professionnelle, nous pouvons nous poser la question des critères retenus pour définir les fonds publics et privés Ex : CPF, CNFPT...La possibilité de mutualiser ces fonds pour le financement de parcours de formation complexifie la catégorisation de ces fonds.

Ces résultats sont le fruit du travail et de l'engagement de tous les personnels des GRETA qui ont montré pendant cette pandémie, un haut niveau de réactivité et un investissement sans faille.

Sur le point de l'ordre du jour relatif aux CFC, la FSU a apprécié la mise en œuvre des GT, avec le souhait d'harmoniser en transparence les conditions de travail, de rémunération et de carrière des CFC des académies d'Amiens et de Lille. Sur l'harmonisation du traitement RH des CFC, la FSU a déjà exprimé à différentes reprises ses positions sur les changements retenus par le rectorat.

Elle acte un nombre de points positifs :

Point 1 : le contrat de travail harmonisé des contractuels est nécessaire, mais pour la FSU, il manque la référence au contrat enseignant. La FSU veut également que soit ajoutée la référence à une durée moyenne hebdomadaire de 37 heures.

L'affectation sur une agence de développement des CFC est un gain important en termes d'attractivité.

Point 2 : Pour l'harmonisation des contrats de travail, la reprise d'ancienneté au 1^{er} janvier 2020, date de la création de la région académique, permettra d'améliorer la situation des contractuels de l'académie de Lille. Cependant, la FSU aurait souhaité qu'une grille plus favorable prenne en compte l'engagement des personnels.

Point 3 : L'autorité hiérarchique des CFC est avant tout la rectrice puis par délégation le DRAFPIC et le DRAFICO.

Point 5 : La FSU salue la décision de prendre en compte les absences des personnels pour engager des procédures de remplacement,

Point 6 : Elle salue également le versement du salaire et de l'indemnité de sujétion dès le premier mois.

Sur le point 4, la FSU ne fait pas la même analyse des textes réglementaires : Les enseignants contractuels et les enseignants titulaires ne relèvent pas des mêmes dispositions réglementaires. (le décret 2018-632 du 17/07/2018 pour les CFC enseignants contractuels et le décret 90-426 du 22 mai 1990 pour les CFC enseignants titulaires). L'article 3 du décret 90-426 du 22 mai 1990 précise : « Les conseillers en formation continue sont en position d'activité dans le corps auquel ils appartiennent. ...Les conseillers en formation continue sont soumis aux dispositions statutaires qui régissent leur corps » et dans son article 9 « le service des conseillers en formation continue appartenant à un corps enseignant étant considéré comme un service d'enseignement ».

La rémunération d'un CFC enseignant titulaire est basée sur ses obligations de service à savoir 36 semaines * 35 heures. Reste un point qui n'est absolument pas traité par l'administration, c'est celui de l'indexation de la rémunération des CFC titulaires à un temps de travail annuel de 1607 heures. Qu'est-il envisagé par le rectorat pour compenser le passage des enseignants titulaires aux 1607 heures annuelles ? Quelle rémunération ? (nouvelle grille, NBI, heures supplémentaires...)

La proposition actuelle est inacceptable. Elle engendre une iniquité de traitement entre CFC enseignants contractuels et titulaires

En ce qui concerne les non titulaires, ces 45 jours sont calculés sur la base de 37 heures de service hebdomadaire, ce qui n'est nullement écrit sur leur contrat de travail.

Après un bilan partagé du rôle essentiel des Conseillers en Formation Continue dans le développement des activités des GRETA mais aussi de la complexité de leur mission qui ne cesse de s'étendre, les éloignant parfois de leur rôle de conseil auprès des équipes de direction des GRETA, la FSU regrette qu'il n'ait pas été possible de s'aligner sur le mieux-disant sur les sujets abordés. La FSU défendra les droits des CFC qui sont considérés comme des enseignants au regard des textes réglementaires. La volonté du rectorat de la région académique de traiter les CFC autrement qu'au regard de leur statut est inacceptable pour la FSU.

La FSU ne partage pas les propositions qui dégradent la situation d'une partie des CFC au nom d'une équité qui s'avère préjudiciable. Dans la période de forte activité qui s'annonce (développement du programme régional de formation et apprentissage), il nous semble qu'il y ait d'autres priorités que de parvenir à la réduction du temps de travail hebdomadaire (de 39 heures à 37 heures) et par conséquent, des droits à congés des CFC.

Le chiffre d'affaires des GRETA ne cesse d'augmenter alors que le nombre de postes de CFC, lui, diminue. La quotité de travail affectée aux missions en GRETA diminue également pour exercer les missions académiques. La plupart des conseillers en formation continue se retrouvent en difficulté pour mener à bien toutes les missions qui leur sont confiées. Dans un contexte extrêmement exigeant, l'augmentation du temps de travail des conseillers en formation continue non reconnue, à ce jour, ne peut constituer, à elle seule, la variable d'ajustement.

Aujourd'hui, la réalité du temps de travail d'un conseiller en formation continue est de 39 heures minimum avec un emploi du temps à géométrie variable en fonction des impératifs professionnels.

Sur la répartition des CFC par GRETA, La FSU souhaite connaître les critères retenus par le rectorat (superficie territoriale couverte, nombre d'EPL, évolution du chiffre d'affaires sur 3 années, nombre de structures permanentes, nombre d'agences territoriales, nombre de bassins d'emplois couverts, ...), et pour le nombre de poste de CFC en rectorat (DAFCO/DRAFPIC) ou en GIP FCIP ou FORINVAL : sur quels critères ?

De plus, la baisse du nombre de CFC au GGL inquiète du fait de nombreux départs à la retraite d'ici quelques années.

La CAC CFC ne s'est pas réunie cette année. Cette instance n'a pu formuler un avis sur les candidatures des personnels souhaitant exercer la fonction de CFC . Quid du recrutement des nouveaux CFC ? Quid du développement de carrière des CFC (PPCR) Les textes prévoient que cette instance soit saisie sur tous ces points. Seront-elles réunies-prochainement dans les deux académies?

Pour finir, la FSU remercie les services de la DRAFPIC et du rectorat pour leur disponibilité et la transmission des documents lors des GT et la CCRA FCA.