

Analyse du rapport et des préconisations du groupe de travail ministériel sur le réseau des GRETA et les Conseillers en Formation Continue

Le secrétariat général et la DGESco ont missionné un groupe de travail interne au MEN pour réfléchir à la gouvernance des GRETA et aux statuts et missions des CFC. Rendu public en juillet, il fait des préconisations soumises à concertation des organisations syndicales.

Ce rapport est remis dans le contexte particulier de la proposition de loi Warsmann qui fait disparaître les GRETA du Code de l'Education en tant que groupement d'établissements pour mieux les regrouper dans un Groupement d'Intérêt Public.

Le rapport est paradoxal, partial, incomplet et ... péremptoire !

Constats et analyses du rapport :

Les conclusions tirées des faits énoncés sont partiales. Ainsi les difficultés des GRETA (notamment la diminution de leur part sur le marché de la formation continue) sont-elles portées au débit de leur organisation. On passe sous silence les contraintes budgétaires (prise en compte des charges sociales des agents sur postes gagés...) et publiques : la formation des publics protégés est prioritaire mais peu rémunératrice.

Au nom de la « concurrence libre et non faussée », on impose des contraintes supplémentaires sans prendre en compte la dimension préalable. Sur cette base, on compare des coûts des personnels et on en conclut : « *des coûts de personnels bien supérieurs à ceux des autres acteurs compte tenu des obligations réglementaires de service des formateurs* » sic ! Rien n'est dit de la comparabilité des publics formés. Le déficit de gouvernance est imputé au seul niveau du GRETA et passe sous silence les carences académiques (combien de projets parlent de la formation continue ?) ou nationale (combien de circulaires en dix ans ?)

Préconisations :

Le rapport préconise une réaffirmation de la mission de formation continue de l'Education nationale. On ne pourrait qu'être d'accord si le doute ne réapparaissait pas immédiatement au paragraphe suivant où on dit que « *l'action doit se concentrer principalement sur les missions de service public* ». Cela revient à abandonner le secteur concurrentiel et rémunérateur au profit de missions délaissées par les entreprises de formation. Cette limitation va déséquilibrer un peu plus les budgets et remettre en cause la pérennité de l'Education nationale sur ce secteur.

Structuration :

Le GT affirme avoir étudié plusieurs solutions. Au regard du rapport on voit qu'il a été influencé par la proposition Warsmann et qu'il n'a approfondi qu'une piste. Il en conclut donc logiquement que la seule solution... c'est de transformer les GRETA en autant de GIP !

Doté d'une personnalité morale, il ne peut plus être assis sur un EPLE. Il va donc avoir des charges supplémentaires. Jusqu'à aujourd'hui, le GRETA pouvait faire face à des difficultés ponctuelles grâce à la trésorerie des EPLE support. Avec deux personnalités morales distinctes, ce ne sera plus possible...

Mieux, on demande aux EPLE adhérents d'apporter une contribution financière. Sur quels crédits ? Va-t-on demander aux collectivités de financer des GRETA concurrents des AFPA ? Avec quel intérêt ?

Les GIP sont créés pour une durée limitée. Est-ce là l'avantage ?

Un GIP-FCIP académique générerait le Fonds Académique de Mutualisation. Un GIP national s'occuperait du marché des grandes entreprises. Qu'est ce qu'un GIP de GIP ? ?? N'est-ce pas la porte ouverte à une externalisation de fait des missions de formation continue ?

La prétendue bonne solution apporte plus d'inconvénients que d'avantages sauf si l'objectif est la disparition des GRETA.

Gouvernance des GRETA :

Le rapport propose la création d'un poste de directeur recruté sur proposition du conseil d'administration. Il indique que ce poste pourrait être occupé par un chef d'établissement, un gestionnaire, un CFC...

Nous n'avons pas d'hostilité de principe mais :

- le rapport est muet sur les missions du directeur : le périmètre est pourtant fondamental pour définir le profil des agents pouvant correspondre
- n'y a-t-il pas risque de conflit avec le président ? Qui fait quoi ? Qui est ordonnateur ? Où est le gestionnaire ?
- faire supporter la rémunération d'un emploi supplémentaire va accentuer le risque de déséquilibre du budget.

Améliorer la carrière des CFC :

Là encore pas d'hostilité de principe à la perspective d'intégration ITRF mais :

- le rapport reste muet sur un des objectifs qui lui avait pourtant été assigné : quid des missions ? Evoluent-elles ou restent-elles en l'état ?
- on différencie les CFC. Ceux qui seraient sous l'autorité du DAFCO ou DAFPIC et ceux qui seraient placés sous celle du chef d'établissement. Disons le clairement, ce n'est pas possible. Ce serait courir le risque de voir imputer les salaires des CFC sur le budget du GRETA : ce n'est pas viable ! Qui plus est, compte tenu des contraintes du statut ITRF, cela conduirait à différencier des CFC de première et de seconde classe et ça aurait fatalement des retombées sur leur avancement
- le statut ITRF regroupe les Ingénieurs de d'études et ceux de recherches. Ces derniers rémunérés comme des agrégés sont attractifs. Le MEN n'envisage tout simplement pas que les non agrégés puissent devenir IGR
- le statut ne résout pas les problèmes de GRH : mutations ou avancement
- les conditions d'accès différenciées et notamment les concours pour les contractuels ne sont pas la réponse aux revendications des CFC

Formateurs

Nous avons été questionnés sur une évolution de leurs obligations de service. Clairement, pour nous, s'il s'agit d'améliorer des dispositions qui sont aujourd'hui détestables (selon les GRETA les horaires, les amplitudes des journées, semaines ou années varient en dehors des contraintes réglementaires) pour quoi pas. Si la question posée est de savoir si on est partisan d'une augmentation de 50% de leur horaire la réponse est non, sans équivoque.