



GT 15 : Réunion du 13 décembre 2016

Deux points étaient à l'ordre du jour de cette séance du groupe de travail :

L'évolution des Indemnités des Personnels de Direction et de Gestion

La fonction de Conseiller en Formation Continue

Evolution des IPDG :

Objectifs

- Transparence dans les critères d'attribution et de calcul des indemnités et responsabilisation des acteurs intervenant dans les décisions d'attribution.
- Meilleure prise en compte du travail effectif des personnels de direction et de gestion et de la reconnaissance de leur responsabilité.
- Prise en compte préalable de la situation financière du GRETA. Le contrôle de la santé financière du GRETA par le Recteur pourrait être renforcé par l'inscription de ce contrôle dans le décret relatif à la nouvelle indemnité.

Point préalable : clarification de la situation financière des GRETA.

Il est nécessaire de déterminer ce qui correspond à une marge de manœuvre dans le fond de roulement.

Il faut des indicateurs produits par les outils actuels (GFC), sur lesquels il faut s'appuyer et analyser le fond de roulement et identifier la part modulable.

Il s'agit d'avoir un mode de calcul du fond de roulement pour déterminer un fond de roulement disponible au 31/12, le montant d'une journée de fonctionnement et évaluer le fond de roulement en nombre de jours de fonctionnement.

Intégrer le nombre de jours de fond de roulement dont dispose la structure avec un minimum de 60 jours.

La capacité d'autofinancement (CAF) ou l'IAF (Incapacité d'autofinancement) doit être déterminée par les outils issus de GFC pour déterminer la situation financière du GRETA.

Le Recteur garde son rôle d'appréciation.

On soumet le versement des IPDG à la santé financière du GRETA, c'est-à-dire en fonction de ses résultats et de son fond de roulement.

Le Sgen-CFDT souhaite que le bilan financier du GRETA ne soit pas une affaire de gestionnaires mais soit rendu intelligible par l'ensemble des personnels. Le Sgen-CFDT pense que d'autres critères peuvent éclairer la situation du GRETA notamment le ratio de la masse salariale consacré à la formation continue des personnels qui devient un critère de bonne gestion pour les financeurs de la formation avec la mise en œuvre du décret qualité en application de la loi du 5 mars 2014.

Le Sgen-CFDT constate avec regret que sa proposition d'instaurer un intéressement pour l'ensemble des personnels ne soit pas à l'ordre du jour de la réunion.

Indemnité de Fonction pour la Formation Continue des Adultes

Dispositif réglementaire concernant la création de l'IFFCA : décret instituant l'IFFCA et arrêté fixant le montant annuel minimum et le montant maximum de l'IFFCA.

Personnels éligibles à l'IFFCA

Liste de 10 fonctions, le directeur opérationnel en faisant partie.

D'autres fonctions pourront ouvrir à l'IFFCA sans toutefois disposer d'une existence juridique : vice-président, responsable d'antenne, etc..., désigné de la façon suivante : **chef d'établissement ou adjoint gestionnaire assurant des fonctions d'animation, de pilotage ou de développement du groupement.**

La liste des fonctions éligibles à l'IFFCA est définie au sein de chaque GRETA et arrêtée par le conseil d'administration sur proposition de l'assemblée générale du groupement, après avis du recteur.

Critères d'éligibilité

- Figurer parmi les 10 fonctions du décret
- Figurer sur la liste des fonctions éligibles arrêtées par le conseil d'administration de chaque GRETA
- Exercer effectivement des fonctions ouvrant droit à l'IFFCA.

Montant de l'IFFCA

Fixation d'un montant annuel minimum et maximum par bénéficiaire (entre 1200 et 12 000 €)

L'IFFCA sera modulée en fonction de la contribution effective de chaque bénéficiaire au programme annuel ou pluriannuel d'activité du GRETA.

Exclusivité

Pour le ministère l'IFFCA ne peut être cumulée avec l'indemnité de sujétions spéciales des personnels chargés des fonctions de CFC.

Rôle de l'assemblée générale du GRETA

Elle propose la liste des fonctions ouvrant droit à l'IFFCA et détermine le montant des crédits affectés à l'IFFCA.

Le CA arrête les propositions de l'AG.

Le chef d'établissement support arrête les décisions individuelles d'attribution de l'IFFCA.

Double contrôle du recteur :

- Sur la décision du CA
- Sur les décisions d'attribution individuelles.

L'avis du recteur tient compte de la situation financière du GRETA.

Le Sgen-CFDT est favorable à une définition cadre nationale et la possibilité locale de reconnaître des activités au sein du groupement. La place du Directeur Opératoire au sein de la liste des 10 fonctions éligibles est légitime. Par contre nous pensons que le plancher de 1200 € est trop élevé afin de ne pas exclure certains personnels qui contribuent à des hauteurs inférieures à 1200 €.

Le principe d'exclusivité est à revoir pour rendre la fonction attractive. Pour le Sgen-CFDT ce point pose clairement la question du recrutement des CFC pour assumer la fonction de directeur opérationnel. En effet si ils perdent leur « statut » de CFC est donc l'indemnité afférente et que l'IFFCA ne couvre pas la perte, il sera très compliqué de trouver des CFC volontaires pour assumer cette fonction de DO. Or des académies ont fait le choix politique d'implanter dans des GRETA des DO/CFC afin que les charges salariales ne soient pas imputées sur le budget du groupement mais également pour renforcer une gouvernance académique.

Le Sgen-CFDT pense que la responsabilité est reconnue au sein de la fonction indemnisée.

Fonction des Conseillers de la Formation Continue :

Le ministère annonce qu'il lui est impossible au vu des délais de se lancer dans la réécriture du référentiel CFC. Il propose donc à partir d'actualiser les textes existants afin d'y introduire les principales évolutions de la fonction depuis les années quatre-vingt-dix.

Il s'agit d'inscrire dans l'article 1 du décret de juin 1990 les notions d'ingénierie de formation, de coordination pédagogique. Cette article fera aussi référence au fait que l'exercice de la fonction s'ancre dans différents territoires : académie, région-académique, inter-régions et national.

Le reste du décret fera l'objet d'une réécriture pour prendre en compte les évolutions réglementaires survenues depuis sa date de publications :

Concernant l'horaire de travail, l'article 7 qui fait référence au décret du 24 septembre 1985 remplacé depuis par le décret n°2000-815 du 25 août 2000. Toutefois sur ce point la réunion n'a pas permis d'avancer concrètement ni sur la durée hebdomadaire de travail ni sur le nombre de semaines travaillées dans une année.

Concernant le droit à mutation, l'article 8 doit évoluer pour prendre en compte le passage à un mouvement national à gestion déconcentrée.

D'autres articles doivent aussi être réécrits pour prendre en compte les règles de représentativité des organisations syndicales.

Une nouvelle réunion est programmée le mardi 17 janvier pour aborder les autres points notamment l'évolution de la prime ainsi que la durée hebdomadaire de travail et le nombre de semaines travaillées