

CR Audience Greta 2 juillet 2021 - délégation 5 personnes
En visio de 14h30 à 16h50

Présences :

Pour l'administration	Délégation GRETA reçue	SGEN-CFDT Orléans-Tours
Rectrice Katia Béguin	Thierry Mondry- <i>Responsable qualité et suivi des marchés - Référent handicap</i> Greta Val de Loire	Secrétaire général Laurent Calmon
Directeur cabinet rectorat Yannick Loiseau	Patrick Bouyer- <i>Gestionnaire de Paie et Comptabilité</i> Greta Val de Loire	
DAFPIC Nicole Pellegrin	Sandra Desbrosses- <i>Attachée commerciale-</i> Greta Cœur 2 Loire	
Adjoint Dafpic Patrick Etié	Corinne Machard - <i>Formatrice</i> Greta Berry	
Adjoint Dafpic Eric Lefeuvre		
Directrice adm et financier GIP Fabienne Chambrier		

1. Résultats des exercices 2020 du réseau des Greta ainsi que du GIP de l'académie :

	Déficit	Excédent	Observations
Greta Val de Loire	754000	/	Baisse du chiffre d'affaire de 1,7 million
Greta Cœur de Loire	332000	/	
Greta Berry	/	185000	La situation reste fragile
GIP	795000	/	La « situation est alarmante mais pas désespérée »

Le secrétaire général remercie la rectrice de sa présence et rappelle l'intérêt du SGEN pour la Formation Continue.

La rectrice rappelle qu'elle est « très intéressée au sort des Greta et bien décidée à sauver notre système de Formation Continue ». Elle indique qu'elle est « plus rassurée depuis les premières lignes du rapport d'audit : beaucoup de choses peuvent être améliorées... des ressorts à actionner ».

2. Résultats de l'audit du GIP FTLV-IP, par l'IGESR (Inspection Générale de l'Education, du Sport et de la Recherche) dont les conclusions pourraient redéfinir le fonctionnement en réseau

L'audit a été demandé à l'inspection générale au vu de la situation financière du GIP. Son périmètre : GIP / OF/ CFA

L'audit est terminé, « on attend le rapport ». Il sera diffusé. Cependant des premiers éléments de conclusion semblent connus :

- Incidence immédiate sur l'apprentissage : création d'un CFA académique
- Pas de remise en cause du fonctionnement du réseau mais des pistes d'amélioration, une clarification du fonctionnement
- Demande dispositif de pilotage sans attendre SI2G
- Besoin de tableaux de bord avec indicateurs permettant un système d'alerte
- Besoin d'une connaissance fine des coûts (annexes financières), mise en place d'indicateurs à partir de septembre

En cours :

- Groupe de travail avec les agents comptables et CESUP :
Indicateurs financiers / analyse d'activité /ressources humaines (masse salariale) dans une dimension de RSO
Ce sera une occasion d'avoir un échange plus approfondi avec les représentants du SGEN
Proposition en CA d'une charte de RSO
Présentation d'outils de pilotage aux équipes de direction à compter de setp/oct 2021
- Objectif d'un dialogue de gestion annuel basé sur la confiance avec :
 - o une logique de sécurisation de la situation financière des Greta et du GIP à 5 ans
 - o un niveau de responsabilité plus forte du chef d'établissement
 - o pas de course au chiffre d'affaire (aux contrats ?) qui est « délétère et génère tensions et mal être », « réfléchir à sa croissance »
 - o « sécuriser la position des personnels en poste »
 - o logique d'accompagnement et d'amélioration continue, de solidarité
- Travail avec la région (plusieurs feux, négociation), COPIL dialogue continu avec le mandataire du marché PRF
- Dispositif d'accompagnement du Conseil Régional Trans'formation à partir de septembre (ingénierie de formation, financière et pédagogique) : levier de professionnalisation / modernisation
- Levier d'innovation pédagogique (rendre visible la multi modalité, la qualité)
- Comité de direction : besoin de s'accorder sur une stratégie commune à l'échelle de l'académie, une feuille de route cohérente / Synergie FI / FC / Apprentissage

3. Pilotage du GIP FTLV-IP et son manque de visibilité

- Beaucoup de départs et turn over ? ... il s'agit de « mouvement naturel des personnels »

- Pôle en appui de l'ensemble du réseau mais savoir que « le parapluie du GIP est moins fiable »
- Plan de professionnalisation du GIP : « actuellement plus de ressources pour piloter »... rentrée prochaine
Objectif de ne pas mettre les personnes en difficulté, attendre que les personnes soient suffisamment professionnalisées (Moodle)
- Stratégie de garder les emplois
- Avancer en réseau et renforcer la culture de réseau : logiques de transversalité / mutualisation / optimisation
- Rôle équilibre et équité dans les territoires
- Aucun projet de restructuration (les nouvelles entités ne sont pas encore complètement installées) mais un projet d'accompagnement. Le périmètre reste le même.

4. Les difficultés de mise en place de l'apprentissage

Qui fait quoi ? Retrait des lieux totem ? Chute des contrats de pro / concurrence

Eric Lefeuvre explique la logique de centralisation (CFA académique) : choix de la rectrice. Permet de renforcer la politique avec des acteurs visibles pour plus d'efficacité.

Charge administrative est beaucoup plus importante (contrats, facturation, comptes à rendre aux OPCO, compta analytique...) : assurée par le CFA.

Pas de licenciement sur les pôles, solutions trouvées pour les personnels dédiés.

Les Greta peuvent (la loi de 2019 ne dit pas qu'ils « doivent ») mettre en place des actions d'apprentissage par conventionnement avec le CFA académique

Une demande d'intégration dans Parcours Sup, pour la rentrée 2022 va être étudiée.

Plus de fonctionnement sur une logique de territoire mais plutôt sur une logique de besoin.

Se servir de l'apprentissage comme sécurisation des parcours et insertion des jeunes

Pour la rentrée 2022, pas de demandes en cours des Greta pour instruction

Le traitement des demandes se fait au fil de l'eau

Rappel : l'apprentissage a des contraintes spécifiques (ex : temps de formation dû au jeune)

Développer un accompagnement (pédag) spécifique

Partie financière de l'apprentissage avec 2 modalités :

- Formation en autonomie (groupe propre à l'UFA) payée au forfait (coût contrat)
- Formation avec mixité des publics (initial/apprenti) payée sur un montant minoré

Phase expérimentale, travail en cours sur la réalité des contraintes pour voir les difficultés, « il y a quelque chose à construire » (négociations OPCO/ ministère)

Mixité de publics possible (évolutions démographiques)

Les GRETA subissent une charge d'activité concernant le recrutement des candidats qui partent ensuite au CFA

La labellisation Eduform sera étendue à l'apprentissage

Réflexion à mener sur l'offre et la manière dont l'offre est présentée (visibilité/ concurrence/ parcoursup...). Parcoursup ne communique pas les actions proposées en TP (trouver une autre communication)

La chute des contrats de professionnalisation s'observe dans toutes les académies

Futur impact du campus des métiers et des formations

5. SI2G et son attente (initialement programmé en expérimentation à compter d'avril au GIP)

Tensions avec le ministère... « on n'en sait pas plus que vous »...

Le logiciel n'est pas exploitable en l'état (parcours « recettage »), les académies unanimes demandent le report

Plan de professionnalisation très progressive, mais pas de claire visibilité de la mise en œuvre

En 2022 : maintien de Progré + professionnalisation progressive SI2G

Autres problématiques évoquées :

- Concernant le recrutement (contrats), la DAFPIC n'est « pas une chambre d'enregistrement » : un plan de trésorerie à 1 an équilibré est la seule sécurité pour autoriser la décision.
- « astuce » en cas de refus d'accueil d'une formation dans un établissement (malgré accord préalable dans le cadre du PRF) : demander une confirmation écrite du chef d'établissement...
- Charge ajoutée aux personnels à moyens constants
Ex : pression des financeurs qui transfère une partie de leurs obligations aux opérateurs (ex : Docaposte). « On va remonter l'information au CR »
- PRF 2021-2024 : « d'une complexité incroyable »
Ex : mode de contractualisation des co-traitants très complexe, le CR cherche des solutions
- Réflexions sur les fonds privés (pourquoi ce fort ralentissement ?)
- Site Internet : travail de présentation des fiches produit, souci de s'inscrire dans une charte nationale.

Mise en place progressive du site national, car « c'est lourd » : pour commencer une action diplômante par filière et par Greta

- IFFCA : gelées par la rectrice dans l'attente des conclusions du rapport d'audit
Groupe de travail à venir et pilotage par la secrétaire générale
C'est un sujet sensible (réglementation statutaire), qui génère des tensions.
Pas de changement obtenu par la DAFPIC en 2021 mais les choses vont bouger en 2022 (travaux au niveau national), la DAFPIC s'engage « je n'ai pas d'état d'âme à assumer ce mauvais rôle, je le ferai à partir de 2022 »
Réflexions sur un système incitatif dans les établissements (pas forcément les IFFCA...)
Travail « sur quelque chose de plus acceptable ». L'objectif n'est pas « d'arroser tout le monde ».
Si pas de travail supplémentaires = pas d'éligibilité... ?
- Remboursement des arrêts maladie : mise en instance

En conclusion de l'audience (2h20 d'échanges dont 1heure en présence de la rectrice) :

« Discussion fructueuse » (KB),

Nicole Pellegrin remercie et souligne l'intérêt de nous consulter. Il y a des acteurs nouveaux, il faut apprendre à se connaître.

La notion de réseau émerge et prend forme, il faut « aller ensemble », la qualité des échanges va croissante avec les directions, différents chantiers sont ouverts.

Il reste des questions en suspens, la nouvelle dynamique doit permettre de faire face à des situations difficiles sur l'ensemble du réseau.

La priorité est de régler les problèmes du GIP (plus de place pour le « déni »).

Propose de maintenir des échanges réguliers (tous les 6 mois) ou ne pas hésiter à avancer le rendez-vous en cas d'évènement.

Les représentants du SGEN CFDT Orléans-Tours