DU GRETA AU GIP-FCIP : UNE MIGRATION À HAUTS RISQUES !

LA CGT ÉDUC'ACTION, LE SYNDICAT DE TOUS LES PERSONNELS DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Depuis la publication du décret n° 2025-350 du 17 avril 2025 qui modifie l'article du code de l'Éducation évoquant les GRETA, nombre d'entre eux, financièrement en grande difficulté, sont amenés à migrer vers le GIP-FCIP pour en devenir un service. Sous couvert d'économies d'échelle, le GRETA devient uniquement une marque commerciale. La procédure de migration se décide localement en l'absence d'un cadrage national, chaque GIP étant autonome. Son organisation et son fonctionnement sont gérés par une convention constitutive propre.

À partir de l'exemple du GRETA Midi Pyrénées Nord (MPN) qui migre vers le GIP-FCIP de Toulouse, nous vous livrons une analyse de la feuille de route qui organise cette transition et ses conséquences sur les personnels.

LE MODÈLE QUI SE PROFILE ?

L'EPLE AU CŒUR DU SYSTÈME

Au 1er janvier 2026, le GRETA MPN disparaît juridiquement, donc exit le CESUP : les chef·fes d'établissement deviennent les acteur·trices principaux·ales du déploiement de la politique de formation.

Chaque chef·fe d'établissement dispose de moyens humains et matériels mis à disposition par le rectorat, le CFA académique et le GRETA dans les 3 voies de formation (initiale, apprentissage et formation continue), **l'objectif étant de répondre aux besoins de formation à l'échelle du bassin d'emploi où est implanté l'EPLE**.

DÉPLOIEMENT DE LA POLITIQUE DE LA FORMATION

Chaque lycée conduit un conseil de perfectionnement École -économie propre à tous ses objets en lien avec le monde économique.

Ce conseil complète le conseil d'administration et le conseil pédagogique.

On en déduit que c'est le monde économique qui va présider le choix des formations de chaque lycée !

AMALGAME DES 3 VOIES DE FORMATION : FI, FC ET APPRENTISSAGE

Le cloisonnement qui distinguait formation initiale, formation continue et apprentissage, disparait au profit de la vision macroniste de la formation professionnelle tout au long de la vie avec toutes les conséquences néfastes que l'on connaît (mixité des publics et des parcours, annualisation, entrées et sorties permanentes).

Les conseiller·ères en formation professionnelle (CFP), les « coordonnateur·trices apprentissage », les responsables des bureaux des entreprises (RBDE), les formateur·trices, « les responsables de dispositifs » et les agent·es administratif·ves sont placé·es sous la responsabilité fonctionnelle du·de la chef·fe d'établissement et sous la coordination du·de la directeur·trice délégué·e aux formations professionnelles et techniques (DDFPT) !

NOUVELLE HIÉRARCHISATION DU PILOTAGE DU DÉVELOPPEMENT DE LA FC

Un·e représentant·e des EPLE (entendre un personnel de direction) encadre directement l'activité du·de la directeur·trice opérationnel·le (DO), qui a la responsabilité d'animer et de coordonner le développement de la formation continue, en lien étroit avec les CFP et les DDFPT. Les CFC, maintenant CFP, sont donc totalement exclu·es du développement de la formation continue dont c'est pourtant la mission principale, au profit **des DO qui ont aujourd'hui essentiellement des missions de coordination administrative**. Les CFP deviennent des commerciaux·ciales dont la mission se résume à vendre de la formation en faisant du démarchage et à répondre à des appels d'offre.

Les IFFCA sont remplacées par un cadre indemnitaire spécifique instauré pour les personnels de direction et de gestion.

LE RÔLE CENTRAL DES DDFPT

Pour les DDFPT, une attribution d'heures supplémentaires en lien avec leur statut sera prévue, afin de reconnaître leur rôle central dans le développement de l'offre de formation. Et bien sûr rien n'est prévu pour les ancien·nes agent·es des GRETA qui seront les 1er/es à subir cette organisation ultra pyramidale que l'on pressent déjà comme manquant de souplesse.

ADAPTATION DU GIP : CADRE JURIDIQUE

La volonté principale est de conserver la marque et la filiation GRETA, le GRETA devenant un service du GIP-FCIP. Par conséquent, il y a un changement de statut pour les personnels Greta qui deviennent des personnels du GIP, régis par des textes spécifiques (décret, arrêté, circulaire consacrés aux personnels des GIP).

RESSOURCES HUMAINES

Cette migration entraine une réduction des personnels et souvent un ajustement des missions et des contrats. Dans le cas de Toulouse, 81% des effectifs ont été repris et 19% ont eu une fin d'activité. Et dans le cas de Nice, maintien des emplois administratifs mais suppression de postes de formateur·trices...

LES CONSÉQUENCES SUR LES PERSONNELS

Intégrer les GRETA dans les GIP **entraine la délégation de service public** à des structures qui ne sont plus directement rattachées à l'Éducation nationale.

Pour les personnels, il n'y a plus de cadrage national possible pour défendre leurs droits dans la mesure où chaque GIP étant autonome, il a sa convention constitutive propre. Cela entraine les inégalités et les dérives que l'on connait déjà dans les Greta, mais en pire !

Le fait de changer d'employeur en passant du Greta au GIP-Fcip implique des changements juridiques **pour les personnels**.

CHANGEMENT DE CONTRAT

Pour les personnels repris, les nouveaux contrats signés par le·la directeur·trice du GIP dépendent des conditions prévues par la convention constitutive.

Les contractuel·les GRETA **risquent donc une perte des acquis antérieurs** dans la mesure où des éléments du contrat tels que l'ancienneté, la rémunération, l'avancement, le temps de travail des formateur·trices peuvent être remis en cause. Certain·es peuvent même perdre leur CDI et se voir obligé·es d'accepter un CDD.

La précarité s'amplifie : les personnels n'ayant plus accès aux concours internes et aux concours réservés de l'Éducation nationale, la titularisation n'est plus possible.

DÉGRADATION DES MISSIONS DE SERVICE PUBLIC

Déjà mise en œuvre dans les GRETA, la mixité des publics est facilitée dans les GIP afin d'augmenter la rentabilité financière des heures de formation.

Les formations les plus rémunératrices sont privilégiées au détriment de celles pour les publics les plus fragiles et qui en ont le plus besoin.

ET LA PSC ?

La Protection Sociale Complémentaire (PSC) à laquelle ont droit les personnels Greta n'est pas versée aux personnels des GIP, exclus du champ du décret n° 2022-633 du 22 avril 2022 relatif à la PSC.

D'après le décret n° 2013-292 du 5 avril 2013 relatif au régime de droit public applicable aux personnels des groupements d'intérêt public, l'AG ou le conseil d'administration du GIP peut instaurer, au bénéfice de ses agent·es, un dispositif de protection sociale complémentaire **mais il n'a aucune obligation de le faire** !

En effet, lors des négociations fixant le régime PSC santé dans la Fonction publique de l'État inscrit dans le décret, les GIP ont été oubliés !

Pour exemple, **le GIP-FCIP de l'académie de Nice demande aux personnels de rembourser les 15€ mensuels de PSC « versés à tort »** !

C'est une situation d'inégalité inacceptable par rapport aux autres agent·es de la FP et aux salarié·es du privé.

POUR LA CGT ÉDUC'ACTION, POURSUIVONS LA MOBILISATION POUR GAGNER, ENSEMBLE,

- UN GRAND SERVICE PUBLIC DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
- L'ABROGATION DU DÉCRET N° 2025-350 DU 17 AVRIL 2025 ET MAINTIEN DE LA MISSION DE FC AU SEIN DE L'ÉDUCATION NATIONALE
- L'ARRÊT DES DÉLÉGATIONS DE SERVICE PUBLIC
- LA FIN DE LA PRÉCARITÉ, DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DES SALAIRES DÉCENTS POUR TOUS LES PERSONNELS GRETA

CGT Éduc'action

263 RUE DE PARIS 93100 MONTREUIL

www.cgteduc.fr

0155827655 unsen@cgteduc.fr

@CGTEducactionofficiel

@cgteduc.fr

@cgteducaction