



Déclaration FSU au CCRA FCA du 16 mai 2022

Le CCRA FCA du 20 mars 2023 a été boycotté face au refus du gouvernement d'entendre la très grande majorité de la population, les salariés et les organisations syndicales, mobilisés contre la réforme des retraites. Dans la même logique, la réforme du lycée professionnel annoncée par le président et le ministre de l'Éducation nationale, suit le même déni des organisations syndicales au plus près des intérêts des élèves

et de la population.

Cette réforme veut répondre aux besoins exclusifs des entreprises, oubliant volontairement la partie formation des jeunes et du citoyen. Le pari sur une formation parcellaire est osé de la part des entreprises qui visent des labels de qualité et à se développer !

La place faite à l'apprentissage va grandissante, s'appuyant sur des constats biaisés voire mensongers : Quand un apprenti choisi par l'entreprise et qui a obtenu son baccalauréat professionnel s'insère plus qu'un élève de baccalauréat de formation professionnelle initiale sous statut scolaire, le gouvernement omet volontairement tous les élèves décrocheurs en nombre très important en apprentissage. Si par honnêteté intellectuelle, il comparait les élèves entrant dans les deux types de formations, les chiffres d'insertion et de chômage sont identiques (voir le SNUEP).

Sa part a fortement augmenté : selon les chiffres de la DEPP au 31 décembre 2022, la croissance de l'apprentissage est de 135 % dans le supérieur et de 29 % dans le secondaire entre 2019 et 2021. 20 % des élèves de troisième se dirigent vers une formation en apprentissage et parmi les apprentis, près de 1 sur 5 s'oriente dans un EPLE (Établissement public local d'enseignement). La FSU rappelle son opposition au développement de l'apprentissage dans les formations de niveau baccalauréat, formation qui engendre un taux de décrochage important chez les jeunes.

Et comme si la dégradation des formations au lycée professionnel ne suffisait pas, ce sont désormais les sections de techniciens supérieurs qui ne recrutent plus : les bacheliers pro avides d'un pécule et les bacheliers technologiques qui ne trouvent pas de sens dans leurs parcours pré bac et que l'institution oriente vers l'université sans aucune prévention. Un recul de 10 % des effectifs étudiants dans les formations industrielles l'an passé et un ministre qui s'agite pour mettre en place des formations dans les métiers en tensions et notamment industriels ! Il faut que le mépris cesse envers les jeunes et leurs professeurs.

Mais l'objectif premier de ces réformes est de répondre aux besoins immédiats des entreprises.

Pour la FSU, la formation tout au long de la vie des jeunes et des salariés dont la FCA est la pierre angulaire, ne doit pas se résumer à une adaptation à l'emploi mais doit aussi favoriser l'accomplissement personnel et soutenir les projets de carrière de mobilité des salariés et des agents de notre pays. Le droit à la formation en vue d'une évolution professionnelle doit se traduire par la possibilité d'une utilisation effective et sans conditions des droits acquis dans le compte personnel de formation (CPF) pour des formations certifiantes choisies.

Comme la réforme de 2019 sur la Formation professionnelle, la réforme du lycée professionnel aura des conséquences sur la FCA et sur ses agents.

Ainsi la nouvelle proposition de référentiel métier des CFC/CFP intègre l'apprentissage dans leurs missions et fait des CFC/CFP des promoteurs des trois voies de formation, formation initiale comprise. La place au sein du dispositif a vocation à renforcer et étendre leur rôle. Dans ces conditions, qu'en est-il du recrutement de nouveaux CFC/ CFP pour assumer toutes ces missions et endiguer le turn over important de ces CFC à la mission désormais trop vaste.

La FSU souhaiterait qu'un échange puisse avoir lieu concernant l'impact de l'évolution des missions confiées aux CFC/CFP. A titre d'exemple, les CFC s'interrogent sur le fait de ne plus voir apparaître dans le nouveau référentiel l'activité « Contribuer à l'élaboration et au suivi du budget du GRETA ». Les CFC restent à ce jour les mieux placés pour identifier l'activité réalisée et à venir. Il y a un grand risque à ce qu'un budget réalisé sans eux ne soit pas sincère.

Sur les suites du GT9 de novembre 2022, la FSU se félicite que la tenue de ce GT aura permis de progresser sur des sujets importants pour les personnels des GRETA : reconnaître le

travail au quotidien de tous les personnels investis dans la FCA au sein des services et des GRETA est une nécessité, d'autant plus dans une période de pénurie de personnels de formation.

La situation de certains CFC contractuels de l'académie de Lille était une injustice qui devait être réparée.

Concernant les Obligations de Service des enseignants titulaires CFC, une procédure est en cours.

Le décret 2021-789 paru le 1 juin 2021, acte la suppression de l'exclusivité de l'indemnité de fonction de CFC et devrait permettre que certaines missions non obligatoires, soient prises en compte comme, par exemple, le suivi d'un CFC en année probatoire, mission rémunérée en formation initiale. D'autres missions devraient également être rémunérées comme celle d'auditeur. Nous pouvons déplorer une disparité entre les académies. Certaines d'entre elles ont déjà publié une circulaire pour préciser le montant et la nature des activités concernées.

La FSU alerte sur la situation des collègues en Greta "POSTES GAGÉS" qui ne bénéficient d'aucune augmentation, pour lutter contre l'inflation, de part leur statut. Ainsi le MEN ne peut pas affirmer que TOUS les enseignants sont augmentés !! Et pour les mêmes collègues qui eux sont imposés sur les heures supplémentaires réalisées au sein du Greta sous prétexte que le Greta n'est pas leur employeur principal (car rémunérés par les DDFIP car fonctionnaires), même s'ils sont dans les effectifs de l'EPLÉ, votent aux élections du Greta et de l'EPLÉ support, leurs HS sont des revenus imposables.

La FSU dénonce cette discrimination salariale qui affecte encore les agents titulaires des GRETA.

La gestion des coordonnateurs de l'apprentissage au GIP FCIP est également une conséquence des différentes lois mises en œuvre. Le rectorat doit donc trouver des solutions prenant en compte leurs spécificités dans le respect des règles statutaires.

Dans les GRETA, il ne faut pas oublier les autres personnels et la FSU porte toujours une exigence d'harmonisation par le haut des coordonnateurs / formateurs et personnels administratifs de catégories A, B et C. Leur rémunération et la prise en compte de leur ancienneté ne doivent pas dépendre de l'état financier du GRETA et leurs missions et leurs compétences doivent être reconnues. Des pratiques RH harmonisées s'imposent pour que ces personnels soient considérés comme faisant partie du Service Public d'Éducation et non des variables d'ajustements financiers.

La FSU reste attentive aux évolutions qui impactent les personnels de la FCA, un Service Public au service de tous les salariés et agents de notre pays.

Le projet du grand canal Seine Nord Europe est désormais lancé malgré de réelles inquiétudes sur son opportunité aujourd'hui où l'on souhaite relocaliser les productions et où l'eau fait défaut entre autres ? Mais de nombreuses opportunités de formation s'ouvrent aussi autour de l'activité fluviale : la fabrication et l'entretien des bateaux, la formation de mariniers navigants et personnels sur les rives et combien de métiers qui ne sont plus courus et qui seront nécessaires. Les volumes de formation faible et la souplesse des GRETA sont de réels atouts à faire valoir.

Pour finir, la FSU remercie les services de DRAFPIIC pour la transmission des documents et leur écoute.