



**Madame le Recteur,  
Madame la Secrétaire générale adjointe, Monsieur le Délégué, Mesdames, Messieurs**

La formation professionnelle est un enjeu essentiel pour l'ensemble des salarié-es et demandeur-ses d'emploi. Elle est un outil incontournable pour permettre des évolutions de carrière réussies mais aussi pour le développement des connaissances, des qualifications et compétences pour faire face aux évolutions des métiers, de la société et aux nouveaux défis (démographiques, écologiques, technologiques...). Il s'agit aussi de conforter l'emploi dans le secteur public comme dans le secteur privé.

Une formation initiale ambitieuse sous statut scolaire public est incontournable pour permettre à toutes et tous d'activer l'ensemble des dispositifs d'une formation professionnelle continue. Le réseau des GRETA doit être conforté dans sa mission de service public auprès des adultes tant pour les accompagner dans leurs évolutions professionnelles que pour permettre une insertion professionnelle réussie des plus fragiles. Accéder à un diplôme ou à une qualification professionnelle reste protecteur face au chômage et il est bien nécessaire que toutes les formations professionnelles débouchent sur des qualifications, des titres ou des diplômes.

C'est pourquoi toute réforme de la formation professionnelle doit poursuivre l'objectif de donner davantage de droits, de sécurité et de liberté aux salarié-es et aux demandeur-ses d'emploi. La réforme "liberté de choisir son avenir professionnel" ne répondra pas à cet enjeu social, notamment parce qu'elle engage une dérégulation du marché de la formation pour adultes jusqu'ici régi par des OPCA, l'individu devenant dorénavant seul maître de ses choix. Cette réforme aura bien des conséquences sur le réseau des GRETA qui devra rapidement adapter ses réponses dans ce nouveau contexte. Quelle sera par exemple la position de l'EN aux niveaux national et académique sur les contrats d'apprentissage et de professionnalisation avec un rapprochement possible des CFA-EN et des GRETA ?

Au niveau régional, les appels d'offre de la Région (PBF et DRIP) sont des marchés à venir et constitueront une très grande part de l'activité du réseau des GRETA. Il devra mobiliser toute sa capacité à répondre aux exigences des marchés en termes de moyens, de prises de décisions éclairées et rapides, de stratégie à mettre en œuvre.

Des groupes de travail experts sont constitués pour préparer ces appels d'offre, notamment avec les CFC qui apportent à ce travail d'anticipation leurs conseils et analyses. Mais la Région, comme d'autres financeurs, attend des ouvertures de formations pendant les vacances scolaires, une souplesse dans les dates d'entrée en formation et dans les dates d'inscription aux diplômes, la mise en valeur de blocs de compétences... Autant de points qui demeurent problématiques d'un point de vue institutionnel et sur lesquels des positionnements forts et clairs seront impératifs.

Par ailleurs, le développement du numérique doit répondre aux nouveaux défis que sont la formation à distance ou le déploiement de l'outil numérique pédagogique. Le plan d'actions qui est proposé attend maintenant d'être chiffré et des investissements humains et matériels sont attendus.

Ces projets régionaux sont en tout point favorables au développement de l'activité des GRETA et doivent s'accompagner d'une politique RH résolument tournée vers la valorisation des personnels dont l'expertise, les compétences et qualifications constituent un marqueur sans pareil sur un marché concurrentiel.

La volonté institutionnelle de mener à bien la démarche RSO révèle combien toute politique valorisant l'égalité professionnelle, la qualité de vie au travail, la dimension environnementale constitue un atout pour gagner des marchés.

Il y a un an, la FSU avait demandé et obtenu que la qualité de vie au travail soit prise en compte dans le plan stratégique. Les témoignages de nos collègues, tout métier confondu, restent pourtant toujours aussi nombreux et expriment un climat de travail pénible, trop souvent délétère et anxiogène qui traduit une pression parfois insoutenable exercée sur les personnels. Et cela plus particulièrement pour les personnels formateurs ou administratifs qui occupent des emplois précaires. En effet, le lien contractuel à l'employeur neutralise chez certains collègues toute volonté de faire respecter des droits élémentaires. C'est pourquoi la FSU rappelle inlassablement que la recréation des GRETA en 2013 s'est accompagnée d'une organisation plus démocratique du pilotage des GRETA. Les instances internes où les représentant-es des personnels peuvent exercer leurs droits d'être informés et consultés doivent fonctionner sans entrave. Cela n'est pas encore le cas.

Les collègues CFC subissent une tension au travail du fait du marché de la formation plus qu'incertain et des moyens du GRETA peu robustes pour s'y préparer et réagir efficacement. Au contact des collègues formateurs et administratifs, ils doivent à la fois tout mettre en oeuvre pour maintenir l'activité tout en recevant des injonctions parfois intenable de la part des directions. Les collègues CFC demandent à exercer leurs missions sans pression ni menace de sanction.

Madame Le Recteur, en plus de donner des consignes strictes aux établissements supports, l'académie pourrait aussi montrer sa volonté d'encourager un pilotage local plus respectueux des personnels en ouvrant dans le bilan social académique un chapitre formation continue des adultes et en intégrant les GRETA dans sa politique académique de prévention des risques.