

LA LETTRE des GRETA

L'information, une seule adresse : <https://www.snes.edu/dossiers/formation-tout-au-long-de-la-vie/>
SNES-FSU, Groupe FCA, 46 avenue d'Ivry, 75013 Paris. Courriel : fca@snes.edu

Sommaire

Éditorial

PREMIER BILAN DES ASSISES NATIONALES INTERSYNDICALES DES GRETA	p. 2
PUBLICATION DE RENTRÉE FSU – MAUVAISE SURPRISE SEPT. POUR LES CFP	p. 4
LES RISQUES AVEC LES GIP FCIP – AUJOURD'HUI COMME HIER	p. 6
LA DGRH PRÉSENTE LA NOTE DE SERVICE « FONCTION DE CFP »	p. 7
UN TRACT A DESTINATION DES ÉLUS CA DES LYCÉES SUPPORT DE GRETA	p. 8
LES BRÈVES DES RÉGIONS ACADÉMIQUES	p. 9
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE - ACTION SOCIALE	p.13
CONTRAT DE TRAVAIL : TEMPS INCOMPLET et TEMPS PARTIEL	p.15
INSCRIPTION AUX JOURNÉES NATIONALES - ADHÉRER au SNES	p.16

Éditorial

Oui, Monsieur le nouveau Ministre de l'Éducation Nationale, oui, l'état du service public de l'éducation est très inquiétant, et il ne s'agit pas seulement de la formation initiale. Le service public de la formation permanente, seconde mission de l'EN est en totale perdition.

Les méga fusions/absorption des Greta ont engendré des « usines à gaz » dans lesquelles personne ne sait plus qui fait quoi et où, dans lesquels les personnels ne se connaissent plus, et où règnent pléthore de hiérarchies intermédiaires officieuses, aux titres pompeux, souvent calqués sur l'organisation des rectorats, Secrétaire Général.e, Directeur/trice de Ressources Humaines... Et ça fonctionne mal, et ça coûte cher, et les personnels sont épuisés, souvent écœurés, sans reconnaissance ni salariale ni humaine, sans perspectives.

Qu'y faire ? C'est simple, après avoir insufflé « la rage au chien », tuons-le donc !

C'est exactement ce qui est train de se passer avec la disparition des GRETA dont l'activité est transférée aux GIP FCIP ou à des GIP dédiés et assortie de non-renouvellement de contrats et de licenciements.

Mais pourquoi donc le SNES, avec la FSU et l'intersyndicale s'y opposent-ils ?

Parce qu'il s'agit dans le principe et dans les faits d'une externalisation du service public de la formation continue, de suppressions d'emploi, de la fin du droit des personnels de passer les concours internes de l'EN, des difficultés d'accès à la Protection Sociale Complémentaire PSC, de la diminution du nombre de représentants du personnel, de l'entrée possible de personnels de droits privés, de la diminution du rôle actif des organisations syndicales dans les Conseils Consultatifs Régionaux Académiques ou Académiques de la FCA où elles sont seulement informées des situations des GIP.

Le travail de l'Intersyndicale pour la défense des personnels des GRETA, et plus largement de la FCA se poursuit, et nous faisons ici un point sur les échanges avec les services du MEN. L'actualité est chargée. Une mauvaise surprise pour les CFP : les traitements de septembre ou la prime de sujétion pas versés pour tout ou partie des CFP !

La participation de la FSU au sein de l'intersyndicale FCA GRETA est un levier fort qui doit permettre de défendre un grand service public de la Formation Continue des Adultes avec des agent.e.s de l'Éducation Nationale conforté.e.s dans leurs missions et considéré.e.s.

Simon BACH, Guy FRIADT, Laurent SELLOS, Yvonnick MARIETTE, Marie GUIGNOT
N'hésitez pas à nous faire partager vos informations et questions à fca@snes.edu

PREMIER BILAN DES ASSISES NATIONALES INTERSYNDICALES DES GRETA



Après les **ASSISES NATIONALES INTERSYNDICALES des GRETA à Paris le 4 juin** dernier réunies dans la prestigieuse salle Ambroise CROIZAT de la Bourse du Travail, qui ont rassemblé des acteurs des GRETA, collègues formateurs, administratif et CFP ainsi que des militants des organisations syndicales issus de tout le territoire, nous vous proposons un premier bilan.

Les GRETA en danger, en sursit, depuis l'attaque libérale de la loi WARSMAN en 2011 et leur recréation en 2012 avec les groupes de suivi nationaux et académiques qui permettaient des analyses et des remarques sur la mise en place des Assemblées Générales des Greta animées par un Président élu démocratiquement et une commission du personnel qui donnait quelques espoirs de transparences dans la gestion des agents de celui-ci.

Hélas les Greta, en concurrence avec les officines libérales à l'extérieur, sont attaqués aussi de l'intérieur sous le coup de fusions départementales voire académiques aux prétextes fallacieux alors que la centrale se désengage de plus en plus prônant l'autonomie des Régions académiques, des Académies qui financent et des établissements locaux qui font comme elles peuvent souvent soumises elles aussi à des injonctions contradictoires de l'état et des Régions.

La politique menée depuis 2017 et le pseudo dialogue social qui porte mal son nom comme le vocabulaire en usage ordinaire des politiques libéraux qui dévoient même le sens des mots !

Le bilan social des GRETA disparu, les référents à la DGESCO disparus pour un bureau à la DGRH qui n'existe manifestement pas : la DGRH sollicité ne répond pas et pour cause les questions écrites qui lui sont posées n'ont pas de réponses et apparemment fautes d'être comprises dans le texte. Cela est conforme puisque de la bouche même de la DGRH les personnels des GRETA ne sont pas une population d'agents suivie par leur service RH !

Notre instance a permis d'obtenir enfin des interlocuteurs/trices à la DGRH, la présence d'un conseiller au Haut-Commissaire à la Formation professionnelle et celle d'un chargé de mission, ex Drafpic, sensé faire le lien entre les services de l'enseignement scolaire et ce bureau la DGRH.

Localement les AG du GRETA sont une contrainte souvent détournée : quorum non atteint car les personnels de direction n'en font pas une priorité sauf dans la répartition des indemnités qui n'ont pas disparues avec les fusions mais au contraire dont le champs des

bénéficiaires a augmenté faisant tombé l'argument « économie d'échelle ».

Les Conseils d'Administration des établissements support des GRETA souverains dans les décisions de gestion du GRETA avec la présence de militants syndicaux et d'usagers attachés aux services publics sont souvent malmenés par un manque d'informations nécessaires à la maîtrise de la vie du GRETA mais néanmoins quand il le faut attentif à ne pas voir disparaître le GRETA. C'est là aussi que l'on mesure l'engagement des personnels de direction qui maîtrisent ou pas le fonctionnement et la gestion financière complexe de leur GRETA dans leur capacité à partager les informations utiles pour éclairer les élus au CA du lycée à défaut d'y inviter des experts issus du GRETA à y contribuer.

La commission du personnel : Dans la plupart des GRETA tous les sièges n'y sont pas occupés et elle a si peu de sens qu'il est difficile de motiver des candidats.es qui seront soumis aux pressions managériales et si peu de moyens alloués pour fonctionner que ce n'est souvent qu'une chambre d'enregistrement de décisions prises ailleurs ! L'isolement des personnels des Greta y compris des organisations syndicales ne facilite pas la réflexion sur les textes administratifs qui les gèrent et qui sont parfois même ignorés. Faut-il rappeler que la plupart des agents des GRETA ne savent pas qui est leur autorité hiérarchique ce qui donne lieu a des dérives non réglementaires.



Nous rappellerons ici encore l'abandon par l'État de la seconde mission de l'Éducation Nationale : la formation continue des adultes. Lors de la crise sanitaire du Covid 19, les GRETA n'ont contrairement aux organismes privés bénéficié d'aucun soutien financier, ce qui pour nombreux GRETA continue aujourd'hui de peser sur leur équilibre financier, équilibre devenu d'autant plus fragile que dans le même temps des fusions improductives se poursuivent.



La DGESCO ne voit-elle rien venir ? et dans l'urgence « vitale » fait passer un décret qui permet l'absorption du GRETA par le GIP FCIP ou un GIP dédié, sur le dos des agents des GRETA qui en font lourdement les frais. Les GIP académiques que l'IGES dans son rapport 2024 verrait bien désormais au niveau des Régions académiques sont pour nos syndicats une forme d'externalisation. Les GIP FCIP sont déjà si éloignés de l'Éducation Nationale et de ses acteurs ainsi que du contrôle des élus des

établissements support de GRETA : représentants des personnels et usagers qui par ailleurs ne sont pas historiquement les formateurs de terrains agiles sur le territoire pour mettre en place des formation qui répondent à la mission de la FCA.

Désormais les inquiétudes et les menaces de suppressions de moyens ne pèsent plus « seulement » sur les agents locaux des GRETA mais aussi sur les Conseillers en formation professionnelle « CFP » dont la mission semble se dégrader malgré un nouveau référentiel métier et qui se trouveront en doublon alors propice à une disparition partielle.

Pour ce qui est des IFFCA, indemnités dues aux personnels de direction et autres bénéficiaires la DGESCO nous dit que des dispositions sont envisagées pour les maintenir

alors que ces personnels ne seront plus les gestionnaires des GRETA : à voir quant les économies sont recherchées partout ?

Pour les organisations syndicales et l'école de la République sous toute ses formes c'est un danger de voir disparaître les GRETA appuyés sur des établissements scolaires au plus près des usagers ; et il devient urgent de dénoncer et combattre cette dérive à nouveau.

La mobilisation initiée par les Assises régionales puis nationales doit être reprise sur le territoire par les personnels des GRETA.

Nos organisations syndicales prendront toutes les initiatives pour appeler et soutenir les mobilisations à construire jusqu'à un mouvement national sans doute si le péril demeure.

PUBLICATION DE RENTRÉE 2025 FSU

La publication de Rentrée 2025 et de syndicalisation des syndicats de la FSU est en ligne sur le site du SNES-FSU, à diffuser sans modération dans vos réseaux. La FSU lance un appel à la mobilisation locale de vigilance sur le risque de disparition des GRETA alors que des rumeurs circulent dans plusieurs académies qui seraient tentées de mettre en œuvre le décret de transfert au GIP FCIP des activités du GRETA.



SN!EP

LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL



— Rentrée 2025 —

La formation continue des adultes et les GRETA
Les GRETA de l'Éducation nationale vont-ils disparaître ?

<https://www.snes.edu/article/rentree-2025-les-greta-de-leducation-nationale-vont-ils-disparaitre/>

UNE MAUVAISE SURPRISE EN SEPTEMBRE POUR LES CFP.

Même si il semble que ce soit coutumier par endroit, en cette rentrée 2025 c'est plus grave. Au retour des congés d'été, les traitements de septembre ou la prime de sujétion n'ont pas été versés à tout ou partie des Conseillers en Formation Professionnel dans de nombreuses académies qu'ils soient titulaires ou contractuels.les !

Aucune raison vraisemblable n'a été fournie par l'employeur : ici, ce serait à cause du changement d'appellation de CFC à CFP ! Là, un problème informatique ? Début octobre ce sont vos retours du terrain qui nous ont permis d'alerter la Direction Générale des Ressources Humaines et demander à la DGRH d'une part des explications et d'autre part de la bienveillance pour répondre aux demandes à percevoir une avance sur traitement, parfois refusée !, ainsi que les régularisations avant la fin de l'année civile pour éviter une sur évaluation fiscale.

La DGESCO a transmis un message à la Direction des Affaires Financières « DAF », nous attendons son retour. Le SNES-FSU reste à la disposition des personnels pour toutes interventions utiles.

STAGES DE FORMATION SYNDICALE FCA EN RÉGION – GRETA - GIP

Nous pouvons organiser, avec les militants locaux, des HMIS « Heure mensuelle d'information syndicale » ou des RIS et des stages FCA GRETA. Nous favorisons aussi la présence de camarades du SNUEP et du SNASUB.

Parlez-en entre vous ?

GIP FCIP A LA PLACE DES GRETA : UNE MAUVAISE STRATÉGIE

Les GIP FCIP initialement structures d'appui des GRETA ont réalisé de gros bénéfices sur le dos des GRETA qui pour la plupart ont été dépouillés des formations en apprentissage rémunératrices. Sait-on y faire autre chose dans ces structures éloignées des territoires et des usagers salariés ou employeurs ? Sans la culture des agents aguerris à la réalisation des actions de formation et d'accompagnement reconnue par tous dans le pays.

LES RISQUES AVEC LES GIP FCIP – AUJOURD'HUI COMME HIER

Rien ou presque n'a changé depuis le **Livre Blanc** issu des **Assises nationales des GRETA du 7 juin 2012** concernant les risques pour les personnels et la structure d'une absorption d'un GRETA par un GIP FCIP ou maintenant par un GIP dédié à la Formation Professionnelle. Nous reprenons ici le texte qui n'a hélas pas vieilli à quelques termes près et l'actualisons. Une mobilisation nationale intersyndicale et l'alerte auprès des députée.e.s l'avait alors stoppé le projet libéral, **Il ne tient qu'à nous de faire prévaloir l'intérêt général des agents des GRETA, GIP et autres acteurs de la FCA.**



****Quelques commentaires actuels surlignés en vert ajoutés*

1. RISQUES POUR LES GRETA

a) LES RISQUES LIÉS A L'AUTONOMIE DES GIP

Une perte de reconnaissance nationale. La perte d'identité du réseau des GRETA qui en fait sa force et du pilotage aux niveaux national et académiques. *Maintenant le MEN a inventé une parade : garder l'appellation GRETA comme « marque » alors qu'elle signifie une toute autre organisation juridique !*

L'autonomie des GIP : la perte d'identité d'un réseau de formation avec des structures disparates, avec des cadres (convention constitutive/GIP) et des gestions différentes *d'un GIP à l'autre comme c'est déjà le cas d'un GRETA à un autre* (gestion des personnels notamment).

Actuellement lorsqu'un GRETA a des soucis de trésorerie pour payer les salaires, il peut faire appel à la trésorerie de l'établissement support *ou mobiliser le FAM*. Ainsi les salaires sont versés à temps. Avec le GIP, rien n'est prévu pour faire face aux problèmes de trésorerie.

La recherche de profit au détriment de la mission de formation.

L'intégration d'autres opérateurs de formation dans le GIP qui ne travaillent pas comme les GRETA (« qualité », formation sur mesure...) et dans d'autres conditions.

La représentation des personnels aux instances de décision (délégués des personnels et délégués syndicaux) n'est pas garantie.

b) LES RISQUES LIÉS A LA « MÉGA FUSION » DES GRETA

La « méga fusion » des GRETA va générer des entreprises très importantes (chiffres d'affaires, effectifs...) qui nécessitent des compétences très pointues en matière de gestion et de stratégie pour l'intervention dans un marché très concurrentiel. La non prise en compte de cette donne peut être dramatique pour le devenir des GRETA : structure trop lourde et ingérable, manque de réactivité sur les marchés.

Une « méga fusion » des GRETA et l'agglomération artificielle de structures différentes, chacune avec ses pratiques et expériences de terrain différentes, a entraîné une perte d'efficacité et du service rendu, notamment par l'éloignement des centres de décisions.

Il en est de même pour les appels d'offre, l'unité de base était le bassin Emploi Formation et l'atout essentiel dans un appel d'offres est la proximité.

Les fusions de GRETA déjà réalisées, se sont soldées par des pertes de marchés et donc de

recettes. Ce qui est préjudiciable au volume d'activité et donc au maintien des emplois.

La transformation des GRETA en GIP pourrait être l'occasion de remettre en question l'offre de formation. Il y a des risques de maintien de formation « non rentables », comme les compétences clés (lutte contre l'illettrisme, les remises à niveaux, formation de détenus...), comme l'orientation professionnelle (bilans de compétences, accompagnement VAE, définition de projet professionnel...) qui nécessitent des centres permanents avec du personnel permanent, et donc plus coûteux **à terme que les vacataires que les GIP vont à coup sûr recruter.**

Si l'offre des GRETA / GIP se réduit, on perdra la capacité à proposer à un stagiaire différentes prestations (CFG, orientation, pré qualification, qualification, VAE...).

Il y a des risques d'exclusion des GRETA des publics « prioritaires ».

c) DES RISQUE LIÉS A NOTRE APPARTENANCE AU SERVICE PUBLIC.

Les GIP pourraient réduire l'implication des EPLE dans la formation continue : l'adhésion au GIP GRETA n'est pas attractive pour un EPLE.

d) DES INQUIÉTUDES SUR LES MISSIONS DE SERVICE PUBLIC RÉALISÉES PAR LES GRETA.

Que vont devenir les CAC FC (conseil académique consultatif à la formation continue) et quelle sera leur efficacité ? **Elles ont depuis disparu en 2024 ! et la situation n'est pas claire !**

e) DES INQUIÉTUDES SUR LES LOCAUX DES GRETA.

Concernant l'utilisation des locaux des EPLE par les GIP, une inquiétude réside concernant la position des collectivités territoriales (principalement les régions). Actuellement la formation continue fait partie des missions de l'Éducation Nationale et est rattachée à un EPLE support. La structure GIP est de nature à changer la position des Régions sur l'utilisation des locaux et plateaux techniques. Les EPLE vont-ils choisir de louer les plateaux techniques et locaux aux GIP / GRETA ou à d'autres opérateurs de formation...

Il y a des risques sur le non maintien des locaux externalisés des GRETA qu'il faut louer et qui représentent des charges importantes. Ces locaux sont souvent des vitrines pour les GRETA et des lieux d'accueil centraux dans une ville.

f) SUR LES RÉSULTATS FINANCIERS.

Une structure GIP sera plus coûteuse qu'un GRETA actuel : frais de locaux, charges supplémentaires sur les H.S. des vacataires internes E.N. (+ 33%), augmentation de l'assurance chômage pour les contractuels, coût direct du poste de Directeur, du poste de gestionnaire comptable, ... quid des salaires des CFP à la charge de l'État ou du GIP ?

2. RISQUES POUR LES PERSONNELS

Le développement de la précarité pour les personnels car le GIP est une structure précaire.

La première crainte est la suppression de postes notamment dans les services communs administratifs mais aussi pour tous les autres emplois par la baisse d'activité.

La perte de droits des personnels contractuels qui n'auront plus accès aux mesures de la fonction publique contre la précarité, la titularisation notamment.

Risque de perte de l'ancienneté pour les personnels contractuels à leur passage en GIP.

Il y a aussi la crainte que les personnels aient à aller travailler dans toutes les antennes (avec déplacement et éloignement) sans prise en compte des transports dans le temps de travail. **Ce qui est déjà le cas aujourd'hui.**

Le brouillage au niveau des statuts (droit public/droit privé) risque d'amener à une dégradation des statuts des personnels.

La perte du cadre réglementaire qui régit les temps de travail et les congés des personnels.

Il y a des risques de changements importants d'organisation et des missions des personnels.

La réorganisation peut entraîner des risques d'épuisement professionnel (c'est déjà le cas).

La modification défavorable: des liens hiérarchiques des CFP, de leur positionnement hiérarchique dans le GIP GRETA et la modification de leurs missions essentiellement centrées sur l'activité commerciale. Des questions se posent notamment sur le maintien de l'indemnité des CFP et sur leur mise à disposition gratuite dans les GIP GRETA.

La crainte des personnels de ne plus bénéficier des possibilités de mobilité dans les autres services de l'Éducation Nationale ou dans les autres entités de la fonction publique.

Dans la période de transition, des risques existent sur le paiement des salaires et les capacités de trésorerie des nouveaux GIP. L'État n'a rien prévu en la matière.

L'augmentation des obligations de services des formateurs aura pour des conséquences sur la qualité de l'ingénierie pédagogique, l'individualisation de la formation, l'accompagnement et le suivi des stagiaires...

L'augmentation des charges sociales sur les titulaires intervenant en GRETA (postes gagés, vacataires de l'éducation nationale) risque de limiter leur intervention en GRETA. Comment y pallier surtout pour les formateurs de la voie professionnelle ?

Cette situation est hélas souvent déjà dépassée !



L'INTERSYNDICALE REVENDICATIVE POURSUIT LES RENCONTRES AU MEN

L'intersyndicale FCA GRETA, le SNES-FSU avec nos partenaires de la FSU et des autres organisations syndicales sont reçues à plusieurs reprises à la DGESCO depuis 1 an. Les échanges sont pour la plupart descendants et nos questions n'ont pas toujours des réponses comme par exemple : la tenue de GT sur les conditions d'exercice et de rémunérations des agents de la FCA et GRETA. Nous venons de rencontrer la DGRH pour des réunions de travail concernant les GIP et les CFP, nous exigeons le même dialogue en faveur de tous les autres personnels et réitérons notre demande de Groupes de travail dédiés aux personnels des GRETA.

LA DGRH PRÉSENTE LA NOTE DE SERVICE « FONCTION DE CFP »

La DGRH après un rendez-vous oublié à l'automne 2024 nous a invité début octobre 2025 pour partager officiellement **le référentiel Métier de CFP** qui courrait sous les manteaux depuis bientôt 3 ans !, puis pour nous présenter la version martyre de **la note de service « fonction de Conseiller en Formation Professionnelle »** qui doit l'accompagner. Une circulaire ou un décret serait préférable pour éviter les contournements !

Le SNES-FSU au sein de l'intersyndicale a répondu à l'invitation de la DGRH pour amender la note de service qui accompagnera le référentiel métier de CFP. Les militants du SNES-FSU, malgré un délai très court ont porté de nombreux amendements à ces documents de travail. Ainsi les organisations syndicales ont souhaité faire disparaître les termes « peuvent » « pourront » par des affirmations claires afin de donner aux textes une valeur prescriptive et définir un cadre national à la place des bricolages de région académique existants.

La réunion prévue n'a pas suffi tant il y avait à dire et la seconde est suivie de retours par courriel des amendements sur les annexes nombreuses qui donnent des modèles de rédaction des contrats, les procédures de recrutement des CFP et la validation à l'issue de l'année probatoire.

Sur les contrats nous avons demandés que les textes de référence soient toilettés là encore pour travailler sans équivoque dans les Régions et académies.

La DGRH se donne le temps des relectures mais souhaite aboutir rapidement sans doute avant la fin de l'année 2025.



STOP à la disparition des GRETA !

En raison des incertitudes budgétaires et des politiques mises en œuvre par les Régions, le marché de la formation se tend et les GRETA perdent de plus en plus de marchés face à la concurrence d'organismes privés qui proposent des tarifs agressifs.

Les Conseillers en Formation Continue devenus Conseillers en Formation Professionnelle au détriment de la formation continue, les gouvernances souvent défailtantes, des chefs d'établissement peu ou pas formés et le manque d'anticipation font que de plus en plus de GRETA se retrouvent dans une situation critique tandis que les personnels sont très mal traités.

Sans aucune analyse de fond de nouvelles fusions de Greta sont à l'ordre du jour, et les non-renouvellements abusifs et les licenciements de personnels Greta se multiplient.

À ce désastre financier et social, le gouvernement ajoute son nouveau plan de destruction du service public de la formation des adultes avec la transformation des GRETA en GIP.

Vers une généralisation de l'absorption de l'activité des GRETA par les GIP.

Après de nombreux licenciements et l'intégration forcée de l'activité du GRETA du Var au sein du GIP FIPAN de l'académie de Nice, le Ministère publiait un décret le 17 avril 2025 permettant ou la création d'un groupement d'intérêt public (GIP) dédié, ou l'intégration dans les GIP-FCIP existants, affichant en cela sa volonté d'offrir la possibilité de généraliser l'absorption de l'activité des GRETA par les GIP.

Le 1^{er} septembre, c'était le tour du GRETA de Toulouse et des annonces dans d'autres académies se multiplient.

Les conséquences de cette absorption :

Pour les Greta c'est le début de leur disparition, cela sonne la fin de la mission de service public de formation continue à l'Éducation nationale !

Faire absorber systématiquement les GRETA par les GIP entraîne une sortie du périmètre du ministère de l'Éducation nationale pour tous les personnels et aggrave leur situation déjà très précaire en permettant la délégation de service public à des structures qui ne sont plus directement rattachées à l'Éducation nationale. Nous n'en voulons pas !

Le nouvel employeur n'étant plus l'EPL mais le GIP-FCIP ou GIP dédié, structure publique autonome dotée de personnalité juridique propre, c'est un changement juridique majeur pour les personnels. Déjà l'octroi de la PSC pourtant prévu par la réglementation est remis en question et des collègues doivent rembourser les sommes perçues à ce titre.

La titularisation ne sera plus possible et les ex-contractuels les GIP risquent une perte des acquis antérieurs (ancienneté, rémunération,...) car leur nouveau contrat de travail dépendra entièrement des conditions prévues par la convention constitutive du GIP.

Élu-es du Conseil d'administration, nous avons besoin de vous pour dire non aux licenciements et à la destruction programmée des GRETA !

(verso) A l'attention des Élu-es au Conseil d'administration des lycées supports de GRETA,

Dans ce contexte, pour l'intersyndicale nationale Greta, il est crucial que le plus vite possible s'engagent des discussions dans les Conseils d'Administration au sujet de la situation des Greta. Les choses s'accroissent et les décisions de réformer les Greta pour transférer les activités dans les GIP pourraient être prises dès novembre pour être effectives au 1^{er} janvier 2026, l'idée étant de fonctionner sur l'année civile.

C'est pourquoi nous vous interpellons pour mettre à l'ordre du jour les questions suivantes concernant la situation financière et sociale du GRETA :

- Un point sur la situation du Greta (marchés obtenus ?)
- Un point sur l'avenir de chaque Greta (fusions éventuelles à venir avec d'autres groupements, marchés prévisionnels, intégration dans le GIP FCIP à venir ?)

Si aucun personnel Greta n'est élu au CA, sachez que vous pouvez demander au titre de l'article R421-19 du code de l'Éducation d'inviter, avec l'accord du président du CA, la présence d'un personnel Greta en tant qu'expert pour toute question relative au groupement.

N'hésitez pas à nous faire remonter les informations !

Nous vous remercions pour votre engagement dans la défense du service public de formation continue de l'Éducation nationale et de ses personnels.

BRÈVES DES RÉGIONS ACADÉMIQUES

**rubrique vous appartient, faites-la
vivre, partagez vos actualités
académiques !**

La carte des Régions académiques pour pointer les Régions où nous manquons de vos retours. Est-ce à dire que tout s'y passe bien pour les personnels des GRETA ?

Bourgogne Franche-Comté

Centre-Val de Loire

Grand Est

Normandie

Pays de Loire

Nous avons aussi pour ambition de faire état des réussites et des bonnes pratiques dans les GRETA aussi aidez-nous à combler nos lacunes ?

BRETAGNE Académie de RENNES
(02.99.84.37.00 et/ou S3ren@rennes.edu)



UN LICENCIEMENT ANNULÉ

Le 9 juillet, nos représentants à la commission consultative paritaire (CCP) **ont obtenu l'annulation du licenciement** (suite au refus d'une baisse de quotité) d'une formatrice. Ils ont su mettre en avant le non-respect de la procédure de licenciement, comme celui des droits de la salariée. Tout ceci a pu être possible grâce aux documents obtenus (*comptes rendus de commission du personnel, procès-verbaux des conseils d'administration du lycée-support*) et utilisés dans leurs argumentaires opposés à l'administration.

Aussi pour les aider au mieux possible dans leur mission, contactez-les le plutôt possible afin que l'étude de votre situation se fasse dans les meilleurs délais et conditions.

Aidez-les à vous aider !

Quelle que soit votre situation, n'hésitez pas à contacter les représentants locaux du Snes-Fsu, mais surtout les élus des conseils d'administration des lycées-support de vos Greta !

ÉLECTION au CONSEIL D'ADMINISTRATION du LYCÉE SUPPORT

Félicitations à nos heureuses élues ! Lors des dernières élections des représentants des personnels du nouveau conseil d'administration (CA) des lycées-supports des Greta !

Pour rappel, le CA (ou parfois la commission permanente) sont les seules et uniques instances décisionnaires dans la destinée du Greta. C'est pourquoi, la présence de personnel du Greta est importante. Par leurs expériences vécues, ils sont sensibles aux informations apportées par la direction et peuvent, par leurs expertises, aider les autres membres-élus à mieux appréhender le fonctionnement du Greta. N'hésitez pas à les contacter pour leur partager les dysfonctionnements dont vous êtes victimes !

De même, dites-nous si vous avez pu (ou pas) voter à l'élection des représentants des personnels au conseil d'administration pour cette nouvelle rentrée scolaire.

Prenez déjà date pour la rentrée 2026 ! Chaque année, la constitution des listes des représentants des personnels se prépare à partir de mi-septembre.

Vous souhaitez vous engager ? Pour la rentrée 2026, faites-vous connaître auprès des collègues de la formation initiale, des représentant(e)s du SNES-FSU.

FORMATION SYNDICALE 15 JANVIER 2026 à MORLAIX

Suite aux assises des GRETA qui se sont tenues au printemps et au début de l'été 2025, des journées de formation syndicale se mettent en place. En Bretagne ce sera le 15 janvier 2026, à Morlaix. Cette journée coorganisée par le SNES, la FSU et la CGT sera dédiée à la formation des représentants des personnels.

Si vous voulez agir pour vos droits, la seule manière est de vous engager en vous présentant sur les listes des RP. C'est la seule façon de vous faire entendre.

Ne restez pas isolés, battez-vous collectivement.

Mieux encore syndiquez-vous ...et faites-vous accompagner.

HAUTS DE FRANCE – GT PROFESSIONNALISATION DES ACTEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Une représentation des organisations syndicales représentatives et des CFP sont invités à réfléchir aux propositions de l'administration de la Région académique sur la professionnalisation des acteurs de la formation professionnelle à l'occasion de 4 réunions prévues de se terminer en décembre. Cours de formation des CFP qui a déjà l'objet d'éloges de la part de la FSU qui aimerait bien qu'on ait le même souci pour les professeurs stagiaires de l'initial ! Les objectifs sont ambitieux :

- Définir les priorités de formation pour les 3 ans à venir (cycle de la SRAD 2025-2027) ;
- Identifier les lignes budgétaires possibles et nécessaires à cette professionnalisation y compris pour les CFP en GRETA, à la DRAFPIIC et au GIP ;
- Étudier les lignes budgétaires possibles pour l'animation du réseau et de son développement ;
- Repérer des modules existants ou à produire via e-greta pour enrichir l'offre de professionnalisation des personnels ;
- Proposer des pistes de professionnalisation des personnels de direction et chefs d'établissement.

Un bilan fait apparaître des distorsions de financement entre Lille au nord et Amiens au sud :

Versant Nord (Lille)

- Une décision de prise en charge d'une partie des postes des RBDE au travers des Fonds Académiques Mutualisés (FAM) qui a entraîné un surcoût de cotisation pour les GRETA de 2,5 à 4,28% de leur CA ;
- Un coût moyen de 50 à 100 euros / journée de formation avec 100 % à la charge des GRETA.

Versant Sud (Amiens)

- Un maintien de prise en charge à hauteur de 50% du coût par journée de formation.

Le constat est partagé d'une professionnalisation assurée également en interne ainsi que par les Journées Professionnelles académiques organisées par l'ANACFOC avec une thématique professionnalisante animée par des intervenants extérieurs. Sont abordées les difficultés exprimées par les CFP de pouvoir partir en formation au regard de la charge de travail pointant

une iniquité de traitement entre les différentes structures.

L'offre du CAFOC s'adapte aux besoins spécifiques territoriaux tout en rappelant également que la professionnalisation à la démarche commerciale et la relation entreprise ne doit pas se limiter aux CFP mais à tous les acteurs du réseau. Il est aussi souligné les besoins liés à l'animation du réseau.

L'idée d'un socle de base de professionnalisation est proposée en travaillant sur le nouveau référentiel et en sollicitant un auto-positionnement des CFP pour repérer les besoins de professionnalisation ; les échanges portent également sur l'ensemble des personnels et notamment un volet sur l'introduction de l'IA dans les pratiques professionnelles.

Les échanges ont fait émerger plusieurs priorités de formation :

- ↳ Comment aborder l'entreprise avec un besoin de renforcement des compétences pragmatiques en termes de commercialisation d'une offre de formation ;
- ↳ La poursuite des offres relatives à l'usage de l'IA dans la pratique professionnelle de tous les acteurs.

NORMANDIE – FUSION et DÉGRADATIONS !

Au Greta Côtes Normandes, la situation devient critique, perte de marché, manque de réaction commerciale pour se mettre face à la concurrence, les personnels se sentent abandonnés. Les contractuels craignent le non renouvellement de leur contrat sérieusement remis en cause, malgré leur investissement à remonter une agence du Greta.

Des licenciements qui se font par non renouvellements de contrat on déjà eut lieu dans la Région et sur ce littoral comme dans l'Éducation nationale : pas de vague ! Jusqu'à quand ?

NOUVELLE-AQUITAINE UNE MÉGA STRUCTURE AU PIED D'ARGILE

Le GRETA-CFA Aquitaine, sur le plus vaste territoire de France, est très fragile financièrement (les recettes ne couvrent pas les charges) et l'excédent ne s'explique que parce qu'il y a des rattrapages de facturation. Cette méga structure (500 ETP environ) reste assez désorganisée au bout de 5 ans de fusion de 3 GRETA et des CFA Éducation Nationale et peine à mettre en place une stratégie de développement. En CCRAFCA, le Recteur a annoncé qu'il allait faire un état des lieux avant toute décision mais que la situation ne pouvait plus rester en l'état ...

ÎLE DE FRANCE – CCRAFCA SITUATION DES GRETA FRANCILIENS

Lors du CCRAFCA exceptionnel du 13 juin 2025, les grilles cibles des catégories B et C ont été validées. Leur mise en œuvre dans les GRETA est prévue à partir de janvier 2026, selon des critères de soutenabilité définis en séance.

Le CCRAFCA du 29 septembre 2025, en présence du nouveau DRAFPIC Île-de-France, a mis en lumière la situation financière préoccupante de plusieurs GRETA. Si l'administration s'est dite attentive, aucune mesure concrète n'a été annoncée. Elle a toutefois réaffirmé son attachement au Service public de la formation et la nécessité de maintenir une offre certifiante, insérante et adaptée aux besoins des territoires. Une audience d'une délégation du SNES-FSU avec le Secrétaire Général de la Région IDF et le DRAFPIC IDF est programmée mi-novembre pour évoquer les accompagnements possibles des GRETA en difficulté.

STAGES DE FORMATION SYNDICALE FCA EN RÉGION – GRETA - GIP

Nous pouvons organiser, avec les militants locaux, des HMIS « Heure mensuelle d'information syndicale » ou des RIS 3 heures cumulées ou des stages FCA GRETA. Nous favorisons aussi la présence de camarades du SNUEP et du SNASUB.

Parlez-en entre vous ?

OCCITANIE TOULOUSE - LE GIP REPREND LES ACTIVITÉS DU GRETA

Le GRETA CFA Occitanie à est implanté à TOULOUSE au lycée Polyvalent Déodat De SÉVERAC.

Le CCRAFCA de juin dernier a annoncé la dissolution du GRETA et la reprise de son activité par le GIP FCIP.

Les collaborateurs du GRETA Toulouse-Pyrénées posent à la rentrée 2025-2026 sur le site mais quant est-il du fonctionnement désormais ?

Les représentants de la FSU dénoncent l'absence de toute concertation préalable et un dialogue social instatisfaisant.



La **Dépêche** titre le 7 juillet dernier : "On craint des suppressions de postes", "On a aucune visibilité"... **Les salariés du GRETA Midi-Pyrénées Nord tirent la sonnette d'alarme**

Le Greta Nord Midi-Pyrénées, fleuron de la FCA de l'académie de Toulouse qui regroupe les départements du Tarn, de l'Aveyron et du Lot, s'apprête à passer sous la gouvernance d'un GIP FCIP, situé à Toulouse, dès le 1er septembre pour ses personnels. Un changement qui suscite la vive inquiétude des salariés, confrontés à un manque d'information et à l'absence de garanties.

La représentante du personnel du GRETA Nord Midi-Pyrénées demande des garanties sur les contrats, les acquis sociaux et les conditions de travail. Des dizaines d'emplois sont menacés alors que de nombreux départs ont été actés ces derniers mois suite à la perte de marchés publics. Le changement va s'opérer au 1^{er} septembre 2025 sans dialogue social, ni concertation.

Eléments sur la structuration juridique et la gouvernance

Il y aura réécriture des statuts du GIP, des instances. La nouvelle convention constitutive permettra à tous les GRETA à termes d'adhérer au GIP (90 lycées impactés. La nouvelle structuration a vocation à se déployer rapidement dans les GRETA (permutation des rôles EPLE / GIP).

Le représentant du ministère a indiqué qu'il avait la volonté de préserver le réseau des GRETA

Les choix stratégiques opérés sur les offres de formation seront décidés, portés par la DRAFPICA.

Le regroupement est l'occasion de revoir la gouvernance du GRETA MPN, en 3 blocs :

- Pilotage de l'entité : préservation de la marque et de la présence sur le territoire. La proviseure de Monteil passe directrice de l'entité locale : lettres de missions pour tous les personnels, autorité fonctionnelle et délégation de signature sur les opérations liées aux opérations courantes.

- Développement de l'activité et mise en oeuvre pédagogique : la stratégie, la prospection, dévolu à l'EPLE Monteil : le **DDFPT** est une ressource clef, avec des responsables du développement qui seront sous ses ordres. Elle sera établie et validée dans une instance nouvelle (Codir de développement). Un des axes de développement sera la FCA, en appui sur un Directeur opérationnel et ses CFP et Bureaux des Entreprises. Les CFP interviennent sur plusieurs EPLE, mais chaque EPLE n'a qu'un seul CFP qui est son interlocuteur unique.

- les CFP seront missionnés sur la prospection et la proposition d'offres de formation, avec des objectifs de ventes de formation, en appui sur des services de communication et marketing du GIP, décentralisés en département.

La nouvelle gouvernance conduit à la désignation d'une nouvelle administratrice : « **L'administratrice du GRETA est administratrice du GIP**, désignée par le recteur, est garante du pilotage fonctionnel de l'équipe du GRETA Midi-Pyrénées Nord y compris sur les personnels mis à disposition des établissements. Elle assure la mise à disposition de moyens au lycée pour les actions de formation continue et la cohérence de l'action du GRETA dans le cadre de la convention constitutive du GIP, et en articulation avec les orientations fixées par les lettres de mission.

Cette gouvernance permet de professionnaliser et de sécuriser l'action des **Responsables de Dispositifs**

qui, référents métiers, assurent la qualité pédagogique et le lien direct avec les réalités professionnelles.

Ses missions recouvrent :

- la **gestion administrative et financière** de l'entité, en lien direct avec le Directeur Administratif et Financier (DAF),
- la **gestion des ressources humaines**, dans le respect des règles statutaires et indemnitaires,
- le **suivi de l'opportunité des dépenses**, garantissant une utilisation optimale et responsable des moyens.

Au quotidien, elle encadre les agents du GRETA et pilote l'activité du **DAF**, responsable de l'équipe administrative et financière. Celui-ci agit comme **ordonnateur délégué** des dépenses jusqu'à un seuil de 40 000 €, et assure la mise en œuvre des procédures budgétaires et comptables de l'entité.

Afin d'assurer une gouvernance claire et partagée, deux formes de dialogue institutionnel structurent la mission :

- un **dialogue de direction** avec le Directeur du GIP FCIP,
- un **dialogue de gestion** avec le Secrétaire Général du GIP FCIP.

Ces articulations garantissent à la fois l'ancrage stratégique et la solidité opérationnelle du regroupement.

Le GRETA mobilise les fonctions supports du GIP contre 7% de son CA : RH, qualité, recettes, dépenses, communication, qualité, avance de trésorerie... Ces fonctions supports sont robustes et expertes avec une suite de logiciels permettant de sécuriser le suivi de l'activité comme par exemple une comptabilité analytique fine : par action par établissement...

Cela conforte les forces du GIP et du GRETA garant d'une **articulation fluide entre les trois dimensions essentielles de la formation : administrative, pédagogique et développement.** »

Elém-ents sur l'emploi et les mesures RH :

☐ A souligner les salariés du GRETA sont salariés du GIP depuis le 01/09/25

☐ les suppressions de postes sont liées :

- à des effets de doublons au plan administratif puisque la partie gestion financière va être portée par des personnels déjà présents dans le GIP

- à des effets conjoncturels de pertes de marchés importants

Le rectorat insiste sur la différenciation à faire entre ce qui relèvera, en termes d'emploi, d'un effet de la nécessaire recherche de l'équilibre financier, et ce qui relève du choix de la nouvelle organisation.

En clair, il y aura des licenciements (notamment parmi les équipes de formateurs, qui seront donc directement impactés, à la différence des administratifs qui pourront largement être remplacés dans la nouvelle organisation).

PACA, Nice - Le GIP FIPAN et le GRETA du VAR

Le verre est à moitié plein ou à moitié vide selon la place que l'on occupe. Pour le SNES-FSU c'est une solution de mauvaise fortune dans tous les sens du terme : après avoir laisser sombrer les finances du GRETA du Var l'institution se débarrasse de la situation très délicate en externalisant la mission au GIP FIPAN. Bonne fortune pour les agents rescapés.es qui découvrent d'autres façons de faire pas toujours idylliques et perdent quelques précieux avantages offert par l'Éducation Nationale. Mauvaise fortune pour tous ceux qui ont perdu leur emploi car le Rectorat et le GIP ont imposé les non renouvellements de CDD des licenciements préalables à toute absorption afin d'alléger le coût de l'opération.

Éléments de contexte et d'analyse – Pôle GRETA du GIP FIPAN

Contexte

Le Groupement d'Intérêt Public Formation et Insertion de l'Académie de Nice (GIP FIPAN) est une structure placée sous la présidence de Madame la Rectrice de l'Académie de Nice. Le GIP FIPAN a pour mission de développer, coordonner et piloter l'offre de formation continue et en apprentissage portée par l'Éducation nationale, dans une logique de service public, en lien étroit avec les établissements scolaires, les entreprises et les partenaires institutionnels régionaux.

Diagnostic et contexte structurel

Le GRETA du Var présentait un déséquilibre financier récurrent depuis plusieurs exercices, et ce malgré un niveau d'activité historiquement élevé sur la période récente. Ces constats mettent en

évidence un modèle économique structurellement fragile, qui ne permettait plus d'assurer la soutenabilité de l'activité, malgré une commande publique importante sur la période. Une réflexion de relance a été engagée, portée par le GIP FIPAN, pour sauvegarder la continuité du service public de formation continue sur le territoire varois.

Actions mises en œuvre et perspectives

Depuis l'intégration du GRETA du Var au GIP FIPAN, plusieurs actions stratégiques ont été engagées. Parmi les priorités identifiées :

- Favoriser par la ré-ingénierie et le développement d'une offre de formation diversifiée, à haute valeur ajoutée, une réponse et des solutions aux besoins du territoire varois.
- La diversification des sources de revenus et la réduction de la dépendance forte et historique aux marchés France Travail et Région.

Mutation structurelle et intégration au GIP FIPAN

Depuis le 1er juin 2025, le Pôle GRETA est pleinement intégré au GIP FIPAN.

Cette intégration marque une étape de transformation structurelle majeure, inscrite dans une logique de mutualisation, complémentarité et pérennisation avec les pôles du groupement.

Le fait que ce pôle soit désormais intégré au GIP FIPAN constitue à la fois un temps d'adaptation nécessaire et une opportunité réelle de relance et de diversification, dans un environnement de la formation en pleine mutation. Sans cette intégration, la poursuite de l'activité aurait été compromise, tant du point de vue financier qu'organisationnel.

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Depuis janvier 2022, les agents de la Fonction Publique bénéficient d'une participation financière de 15 euros par mois (brut) pour leur **protection sociale complémentaire (PSC)**. Bon plan ou arnaque ?

Prise en charge à 50 % de la cotisation par l'employeur.

Les ministères de l'EN ont choisi le **groupement MGEN**

– **CNP Assurances pour gérer le régime collectif obligatoire de PSC** (protection sociale complémentaire)

sur le volet santé. Un **marché colossal** concernant **environ 1 400 000 agents** sur trois ministères, auxquels s'ajoutent les ayants droit et les retraités ! Soit un **fichier clients de plus de 3 millions de personnes !!** Un marché estimé à **3 milliards d'euros en moyenne par an !!** Bigre...



La PSC arrivera au **1er mai 2026**, l'adhésion à une mutuelle collective devient obligatoire pour les personnels de l'Éducation nationale. Sauf exception, vous n'aurez plus la liberté d'adhésion et de choix pour votre complémentaire santé et vous devrez donc adhérer à la complémentaire santé du **groupement MGEN-CNP**. Ce dispositif s'inscrit dans la réforme de la protection sociale complémentaire (PSC) issue de l'ordonnance du 17 février 2021, appliquant la loi de transformation de la Fonction publique de 2019.

La réforme de 2021 a séparé la **complémentaire santé** (remboursement des soins) de la **prévoyance** (maintien de revenu en cas d'arrêt prolongé...). L'accord interministériel d'octobre 2023 impose toutefois aux ministères de proposer un contrat de prévoyance à partir de mai 2026, en même temps que la nouvelle couverture santé. Contrairement à la couverture santé, l'adhésion à la prévoyance restera facultative.

Le SNES-FSU ne partage pas les orientations politiques de cette réforme, mais vous informe sur cette réforme majeure afin de vous éclairer dans votre prise de décision.

Le SNES-FSU revendique :

- le remboursement à 100 % par la Sécu des soins prescrits pour toutes et tous
- dans l'immédiat une participation du ministère aux cotisations des retraités-es et un allègement des cotisations pour les plus basses rémunérations et pour les enfants
- le recouplage des volets santé et prévoyance en un contrat unique et donc la prévoyance pour toutes et tous en cas de grave maladie (compensation de salaire en cas d'arrêt de travail long...)

ACTION SOCIALE en faveur des personnels du Rectorat, J'Y AI DROIT !

Comme pour tous les personnels du ministère de l'Éducation Nationale, les personnels des GRETA peuvent également bénéficier des actions et dispositifs proposés par le Service social du Rectorat académique. Ses prestations proposées couvrent un large spectre d'actions à caractère social :

- L'aide au logement étudiant ou lycéen (comme l'an passé, la demande de prestation sera à faire en tout début d'année scolaire),
- L'aide aux activités artistiques, culturelles ou sportives des agents - Nouvelle prestation
- L'aide au dépôt de garantie - Nouvelle prestation
- L'aide à l'évolution professionnelle (la prestation s'adresse aux personnels contractuels).

Les Rectorats académiques ayant leurs propres organisations et autonomies quant aux choix de leurs actions sociales, nous vous invitons à prendre contact avec le service académique de votre région.

CONTRAT DE TRAVAIL : TEMPS INCOMPLET et TEMPS PARTIEL

Il vous appartient d'être extrêmement vigilant(e) lors de la signature de votre contrat ou des avenants au cours de votre carrière. En cas de doutes, n'hésitez pas à solliciter vos représentants du personnel et/ou votre section SNES-FSU la plus proche

- **Le contrat de travail à temps incomplet**

On parle d'emploi à temps incomplet (équivalent dans d'autres versants à "temps non complet") lorsqu'un tel emploi est créé pour que sa durée de travail soit inférieure à la durée légale ou réglementaire (par exemple, inférieure à 35 h / semaine ou au plafond réglementaire). Le temps incomplet ou non complet n'est pas une option laissée à l'agent. C'est une caractéristique de l'emploi proposé. Autrement dit, ce n'est pas l'agent qui "choisit" d'avoir un emploi incomplet, mais l'administration (ou l'autorité compétente) qui crée ou propose cet emploi avec cette quotité horaire. La durée de travail d'un emploi à temps incomplet ne peut être modifiée que par l'administration (et non à la demande de l'agent).

Si le poste est un emploi à temps incomplet, cela a été décidé par l'employeur / l'autorité de gestion, et l'agent n'a pas de marge de manœuvre pour le transformer en temps plein ou augmenter sa quotité sans décision de l'administration.

- **Le contrat de travail à temps partiel**

Le «temps partiel» est une modalité sollicitée par l'agent (contractuel ou titulaire) pour travailler à une quotité inférieure à celle d'un emploi à temps complet ou inférieure à la durée prévue pour l'emploi. Il doit, selon le motif (convenances personnelles, situation familiale, santé, etc.), être accordé "de droit" ou "sur autorisation" selon les textes. Il est exprimé en pourcentage (50 %, 60 %, 70 %, 80 %, 90 %) de la durée de service plein.

- **A la signature du contrat**

Lors de l'entretien d'embauche, il est prudent de bien définir et préciser la nature du contrat de travail que vous vous apprêtez à signer. Votre signature vous engage à respecter les termes portés sur le contrat. Lorsque la durée du temps de travail est inférieure à l'équivalent du temps complet de votre fonction, il est fortement conseillé de noter « temps partiel » en lieu et place de « temps incomplet ». Car en cas de licenciement, le calcul de votre indemnité en sera fortement impacté.

- **En cas de licenciement**

Si l'agent est à 'temps partiel', l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de la rémunération qu'il aurait perçue à temps complet (c'est-à-dire la rémunération de référence pleine) ; Tandis que si l'agent est à temps incomplet, cette dernière est calculée sur la base de la rémunération du temps incomplet.

Caractéristique	Temps partiel	Temps incomplet
Nature de l'emploi	Réduction volontaire de l'agent	Caractéristique de l'emploi
Décision	A la demande de l'agent, accordée (de droit ou sur autorisation)	Décidée par l'employeur lors de la création du poste
Durée de travail	50 % du temps complet	50 % du temps complet
Salaire mensuel	Ex : 1 000 € pour 50% d'un poste à 2 000 €	Idem
Traitement pour indemnité de licenciement	Calculé sur la base du temps complet	Calculé sur le temps réellement travaillé (1 000€)

Hypothèse de situation

Agent contractuel en CDI ; Salaire à temps plein : 2 000 € brut/mois Durée de service : 5 ans

Licenciement hors faute (Ex : Suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent)

Préavis légal : 2 mois

10 jours de congés annuels non pris

Situation A : Agent à temps partiel volontaire (50 %)

Rémunération mensuelle : 1 000 €

Indemnité de licenciement : $5 \times 1/2 \times 2\,000 \text{ €}$ (calculée sur base temps plein) = 5 000 €

Préavis : 2 mois à 1 000 € = 2 000 €

Indemnité congés non pris : $\sim 1/3 \text{ mois} = 333 \text{ € brut}$

Total perçu : ~7 333 € brut

Situation B : Agent à temps incomplet (50 %)

Rémunération mensuelle : 1 000 €

Indemnité de licenciement : $5 \times 1/2 \times 1\,000 \text{ €}$ (calculée sur base réelle du poste) = 2 500 €

Préavis : 2 mois à 1 000 € = 2 000 €

Indemnité congés non pris : $\sim 1/3 \text{ mois} = 333 \text{ € brut}$

Total perçu : ~4 833 € brut

Ne restez pas seul dans votre GRETA ou GIP-FCIP,

REJOIGNEZ-NOUS !

Champ de syndicalisation :

Personnel pédagogiques et CFC ; SNES-FSU, SNUEP-FSU

Personnel administratif : SNASUB-FSU <https://snasub.fsu.fr>



FORMATIONS SYNDICALES à Paris au siège du SNES-FSU

DATES à retenir :

JOURNÉES DE RÉFLEXION DISCIPLINAIRE

Les dates dans votre espace adhérent sur le site national

Collectif national FCA GRETA vendredi 26 juin 2026

Retrouvons-nous, pour faire un bilan de l'année et nous projeter dans la rentrée à venir.

Journée ouverte à toutes et tous.

Inscriptions auprès du groupe FCA fca@sn.es.edu + cc à guy.friadt@sn.es.edu

Si vous avez des difficultés pour vous libérer contactez-nous à fca@sn.es.edu

Le groupe FCA du SNES-FSU : Guy FRIADT, Yvonnick MARIETTE, Laurent SELLOS, Catherine EHRARD, Marie GUIGNOT, Khaled ZEGGOUT, Pascal FAVEREAUX.