



REPONSES AUX PRECONISATIONS DE LA F3SCT DE REGION ACADEMIQUE

Destinataires : *tous les personnels de la région académique*

Dossier suivi par : Delphine FERRIAUD – secrétaire générale adjointe de région académique / Jérémy ROUBENNE - chef de service du SGRA –mail : ce.sgra@region-academique-paca.fr

Vous trouverez ci-joint les réponses apportées par l'administration aux préconisations formulées par la F3SCT de région académique, réunie le 20 juin 2025, et faisant suite à la visite du GRETA-CFA Marseille Méditerranée par une délégation de l'instance le 31 mars

Signataire : Pour le Recteur et par délégation, Jérôme BOURNE BRANCHU, Secrétaire Général de la région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur

VISITE GRETA-CFA MARSEILLE MEDITERRANEE - Visite du 31/03/2025

Préconisations	Propositions	Réponses / suites données par l’administration	État d’avancement	Observations diverses
P1. Clarifier les rôles, statuts et droits des personnels du GRETA-CFA	A. Etablir un « qui fait quoi » et le partager avec l'ensemble des personnels	Les rôles et responsabilités au sein des GRETA relèvent du cadre fixé par les conventions constitutives et les circulaires nationales relatives au fonctionnement des GRETA-CFA. L'administration va demander à la direction du GRETA-CFA de travailler sur ce sujet	en cours	
	B. Clarifier le rôle et le positionnement des CFP en travaillant le process d’échange entre les CFP, les coordonnateurs, les assistantes et les formateurs, afin de clarifier le mode de fonctionnement et de fluidifier la circulation d’information (<i>préconisation déjà effectuée lors de la visite par la F3SCT de région académique, du GRETA du Var</i>)	Les rôles et responsabilités au sein des GRETA relèvent du cadre fixé par les conventions constitutives et les circulaires nationales relatives au fonctionnement des GRETA-CFA. L'administration va demander à la direction du GRETA-CFA de travailler sur ce sujet, en lien avec la DRAFPIC	en cours	
	C. Veiller à informer les personnels de leurs droits lors de leur embauche, et par la suite, par une information régulière et facilement accessible pour l’ensemble des personnels	Les rôles et responsabilités au sein des GRETA relèvent du cadre fixé par les conventions constitutives et les circulaires nationales relatives au fonctionnement des GRETA-CFA. Il sera rappelé à la direction du GRETA CFA qu'une attention particulière doit être apportée pour informer les personnels de leurs droits et obligations.	en cours	
	D. Avoir un DUER propre à chaque GRETA indépendamment de l’établissement support	L'administration va solliciter les ISST afin de confirmer qu'il faut un DUERP pour le GRETA et non une partie "évaluation des risques liés à l'activité GRETA" dans le DUERP des EPLE. .	en cours	
	E. Apporter un appui aux GRETA, dont le GRETA Marseille Méditerranée, par le biais des conseillers de prévention académiques, pour engager une démarche d’évaluation des risques spécifique dans chaque GRETA (préconisation déjà effectuée lors de la visite par la F3SCT de région académique, du GRETA du Var)	Si les GRETA doivent avoir leur propre DUERP (voir question 1), les conseillers de prévention peuvent être sollicités en tant qu'expert à titre ponctuel pour aider les GRETA dans l'élaboration des outils réglementaires et le suivi des risques professionnels.	non démarré	En attente de réponse à la question 1 pour démarrer la communication
	F. Harmoniser les grilles de salaire pour qu’elles soient identiques sur toute la région académique pour des fiches de poste identiques	La question de l’harmonisation des rémunérations relève du pilotage national et des conventions collectives applicables.	ne nécessite pas d'action	
P2. Améliorer les conditions d’accueil dans les EPLE (logistique et reconnaissance)	A. Créer une culture partagée et des outils communs entre établissements accueillants et GRETA-CFA en travaillant notamment à une charte des droits et devoirs pour les EPLE accueillants qui serait renouvelable tous les ans	Le GRETA-CFA a commencé à travailler sur ce point. à l'issue du travail mené par le GRETA CFA. Une présentation des éléments issus de ce travail sera faite à la région académique.	en cours	Le travail est engagé par le GRETA-CFA.
	B. Préciser avec le conseil régional les éléments de la convention de fonctionnement relatifs au personnel de la collectivité territoriale et au bâti	Ce point fera l’objet d’un échange avec la région Sud dans le cadre d'une réunion entre la région académique et le conseil régional	en cours	Le CR a démarré une réflexion. Nous attendons leurs premiers retours. Le pilotage sera régional (DRAFPIC).
	C. Travailler sur l’intégration dans les PPMS des éléments relatifs à l’activité des CFA (et des GRETA)	Les chefs d’établissement sont invités à inclure dans leur PPMS les activités spécifiques du GRETA-CFA lorsqu’elles se déroulent sur site. Cette consigne sera rappelée par le secrétariat général via les circulaires de rentrée.	non démarré	A planifier en lien avec les SG d'académie pour la prochaine circulaire de rentrée

P3. Accompagner les mutations induites par l'apprentissage (formation, organisation, outils).	A. Informer les personnels du GRETA-CFA sur le plan de charge et de formation sur E -PAREO	La surcharge a été liée au lancement du logiciel ; aujourd'hui le déploiement du logiciel est en phase de stabilisation. L'administration attirera l'attention de la direction du GRETA-CFA sur l'utilisation des logiciels spécifiques à l'apprentissage	ne nécessite pas d'action	
	B. Gouvernance DRAFPIC sur le rôle et le pilotage des CFC	La DRAFPIC a déjà initié un travail de clarification relatif au positionnement et aux missions des CFP afin de garantir une cohérence de pilotage entre les structures. Cette mesure s'inscrit dans le chantier régional de modernisation du réseau des GRETA-CFA. Ainsi, les missions des CFP sont définies dans le nouveau référentiel et les CFP sont reçus pour l'entretien professionnel annuel par le binôme CESUP/DOP/adj DRAFPIC. La DRAFPIC assure le pilotage régional des CFP garantissant la cohérence de leurs missions, avec notamment la tenue d'un séminaire des CFP (2 par an), l'animation de GT régionaux, des lettres de mission et objectifs validés par la DRAFPIC.	en cours	
	C. Gouvernance DRAFPIC sur la mixité	L'administration propose la mise en place d'un groupe de travail qui pourra travailler sur cette préconisation. Ce groupe de travail étudiera les dispositifs à mettre en oeuvre pour mieux accompagner les personnels dans le cadre de la mixité. Par ailleurs, le DRAFPIC va étudier la possibilité d'organiser des rencontres régionales annuelles des référents mixité afin de mutualiser les pratiques.	en cours	En cours : - procédure régionale d'ouverture de formations en mixité pour la RS26 - animation académique des référents apprentissage; la mixité étant la priorité de la feuille de route 2026 - La DRAFPIC assure un accompagnement pédagogique des équipes
	D. Accompagner les personnels lors de la prise de poste sur les spécificités de prise en charge liées à l'apprentissage	L'administration étudiera, en fonction des moyens disponibles, la possibilité de mettre en place des modules de formation dédiés qui aborderont la réglementation, la gestion administrative et les postures professionnelles spécifiques à la formation d'apprentis.	non démarré	
	E. Prévoir pour les personnels des formations sur la réglementation applicable en matière d'apprentissage	L'administration étudiera, en fonction des moyens disponibles, la possibilité de mettre en place des modules de formation dédiés qui aborderont la réglementation, la gestion administrative et les postures professionnelles spécifiques à la formation d'apprentis.	non démarré	

P4. Structurer un accompagnement spécifique pour les apprentis (public jeune en difficulté)	A. Former les équipes à accompagner les jeunes apprentis en difficulté	Les travaux menés dans les comités pour l'emploi devrait permettre de développer les outils permettant de mieux maîtriser les acteurs pouvant intervenir dans le parcours du jeune. En outre, le rapprochement de la formation initiale avec les formations en apprentissage et continue est en cours. Il s'opèrera sur plusieurs années	en cours	Un séminaire académique RBDE/CFP est programmé le 2 décembre. Celui pour l'académie de Nice est en cours de programmation.
	B. Former les personnels enseignants pour aider à l'accompagnement pédagogique des apprentis lorsqu'il y a mixité	L'administration propose la mise en place d'un groupe de travail qui pourra travailler sur cette préconisation. Ce groupe de travail étudiera les dispositifs à mettre en oeuvre pour mieux accompagner les personnels dans le cadre de la mixité. Par ailleurs, le DRAFPIC va étudier la possibilité d'organiser des rencontres régionales annuelles des référents mixité afin de mutualiser les pratiques.	en cours	En cours : depuis 2020, la DRAFPIC pilote le dossier. Un webinaire a eu lieu en 2025, ainsi qu'un séminaire sur 2 jours en 2024 pendant les vacances de la Toussaint.
	C. Permettre l'accès des apprentis à Pronote	Ceci est possible techniquement : la demande est à faire par les apprentis lors des conseils de perfectionnement.	ne nécessite pas d'action	
	D. Leur donner accès à une salle pour la pause méridienne	L'administration invitera les chefs d'établissement à rechercher des solutions locales pour l'accès aux espaces collectifs dans le respect des règles de sécurité. L'attention de la direction du GRETA-CFA sera également attirée afin qu'elle veille à réguler certaines situations locales pour faire appliquer le règlement intérieur.	en cours	
	E. Renforcer les liens avec les acteurs du service public de l'emploi pour mieux accompagner le jeune lorsque des difficultés sont détectées (accès à des psychologues scolaires et à des assistants sociaux)	Les travaux menés dans les comités pour l'emploi devrait permettre de développer les outils permetannt de mieux maîtriser les acteurs pouvant intervenir dans le parcours du jeune.	en cours	
P5. Formation aux postures de travail prolongé sur écran	Délivrer aux personnels du GRETA-CFA une formation spécifique aux postures de travail prolongé sur écran	L'administration sensibilisera la direction du GRETA-CFA afin qu'elle se rapproche de son service de santé au travail pour mettre en place une campagne de sensibilisation au travail prolongé sur écran.	en cours	