

0130053M
ACADEMIE D'AIX-MARSEILLE
LYCEE POLYVALENT JEAN PERRIN
74 RUE VERDILLON
13395 MARSEILLE CEDEX 10
Tel : 0491742930

ACTE NON TRANSMISSIBLE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Objet : Harminisation des pratiques RH agents contractuels

Numéro de séance : 1

Numéro d'enregistrement : 16

Année scolaire : 2022-2023

Nombre de membres du CA : 30

Quorum : 16

Nombre de présents : 17

Le conseil d'administration

Convoqué le : 19/09/2022

Réuni le : 04/10/2022

Sous la présidence de : Laurent Lucchini

Conformément aux dispositions du code de l'éducation, article R.421-25

Vu

- le code de l'éducation, notamment les articles L.421-4, R.421-20

Sur proposition du chef d'établissement, le conseil d'administration se prononce sur l'harmonisation des pratiques RH et de rémunération des agents contractuels

Pièce(s) jointe(s)

Oui Non Nombre: 2

Libellé de la délibération :

g Sur proposition du chef d'établissement, le conseil d'administration se prononce sur l'harmonisation des pratiques RH et de rémunération des agents contractuels selon le courrier du Recteur

Résultats du vote

Suffrages exprimés :	17
Pour :	17
Contre :	0
Abstentions :	0
Blancs :	0
Nuls :	0

Dém'Act

Dématérialisation des actes des EPLE

Le président du conseil d'administration

Nom : Lucchini

Prénom : Laurent

Signé le: 05/10/2022 11:09:25



RÉGION ACADÉMIQUE
PROVENCE-ALPES-
CÔTE D'AZUR

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale académique de la formation
professionnelle initiale et continue
et de l'apprentissage

Aix en Provence, le 4 juillet 2022

Affaire suivie par :
Claude GARNIER
DRAFPIC
Tél : 06 70 64 64 69
Mél : claud.garnier@region-academique-paca.fr

Le recteur de la région académique
Provence-Alpes-Côte d'Azur,
Recteur de l'académie d'Aix-Marseille,
Chancelier des universités.

Place Lucien Paye
13621 Aix-en-Provence cedex 1

Le recteur de l'académie de Nice

à

Mesdames et messieurs les chefs d'établissement support,
Mesdames et messieurs les présidents,
Mesdames et messieurs les agents comptables,
Mesdames et messieurs les directeurs opérationnels
des GRETA et GRETA-CFA de la région académique
Provence Alpes Côte d'Azur

Objet : harmonisation des pratiques RH et rémunération des agents contractuels rémunérés sur le budget annexe des établissements supports de GRETA ou GRETA-CFA.

Réf :

- Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 ;
- Articles D-423-1 à D-423-12 du code de l'éducation, modifié par le décret 2019-1558 du 30 décembre 2019 ;
- Décret 86-83 du 17 janvier 1986 portant dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État, modifié par le décret 2022-662 du 25 avril 2022 ;
- Décret n°93-412 du 19 mars 1993 relatif aux personnels contractuels du niveau de la catégorie A exerçant en formation continue des adultes, modifié par le décret 2019-1423 du 20 décembre 2019 ;
- Circulaire 2014-009 du 4 février 2014 relative à l'organisation et au fonctionnement des Greta.

Dans la continuité de l'harmonisation des pratiques du service régional chargé de la formation professionnelle initiale et continue et de l'apprentissage et afin de renforcer la cohérence du réseau régional de la formation continue, nous avons demandé au DRAFPIC et son adjoint de conduire des travaux relatifs aux pratiques de gestion des ressources humaines dans l'ensemble des GRETA et GRETA-CFA de la région académique et notamment sur la politique de rémunération des personnels contractuels.

Ces travaux, conduits dans le respect du cadrage national et en concertation avec les GRETA et GRETA-CFA, permettent une avancée importante dans l'harmonisation des pratiques RH et la valorisation des personnels contractuels administratifs et techniques employés par les organismes de formation de l'Éducation nationale de la région académique Provence Alpes Côte d'Azur.

Les représentants des organisations syndicales siégeant dans les comités techniques des académies d'Aix-Marseille et de Nice ont été associés à cette démarche dans le cadre d'un groupe de travail interacadémique. Par la suite, un avis favorable des conclusions de ces travaux a été adopté lors du CCRAFCA du 20 juin 2022.

Vous trouverez en annexe les modalités de mise en œuvre de cette politique salariale.

L'ensemble de cette procédure devra être présenté dans les commissions du personnel, assemblées générales et CA de chaque établissement support pour mise en application au 1er septembre 2022 pour les majorations indiciaires et au 1er janvier 2023 pour les nouvelles grilles salariales.


Bernard BEIGNIER


Richard LAGANIER



Modalités de mise en place de la politique salariale dans les GRETA et GRETA-CFA de la région académique Provence Alpes Côte d'Azur

1. Grilles indiciaires permettant de déterminer l'indice de rémunération de l'ensemble des agents contractuels à partir du 01/01/2023

- **Personnels de catégorie A**
Utilisation de la grille en vigueur à ce jour (décret 93-412 du 19 mars 1993 - Arrêté du 19 mars 1993 - Circulaire 93-349) – La grille de catégories A est sur l'annexe n°1.
- **Personnels hors catégorie A**
Mise en place de 2 grilles D1 et D2 – Les Grilles D1 et D2 sont l'annexe n°2.

2. Positionnement, dans les catégories, des personnels à compter du 01/01/2023

Les personnels contractuels sont classés par l'autorité qui procède à leur recrutement en fonction du poste occupé, des diplômes et titres détenus et de la qualification antérieure, en se référant au « répertoire des fonctions types, missions associées et classement dans les grilles indiciaires » - Annexe 3.

2.1 Personnels à mission pédagogique - catégorie A

Troisième catégorie A3 :

Titres ou diplômes sanctionnant trois années d'études après le baccalauréat
ou

Titres ou diplômes homologués au niveau 5 en application de la loi no 71-577 du 16 juillet 1971 et trois années d'expérience professionnelle.

ou

Dans les spécialités pour lesquelles il n'existe pas de titre ou diplôme homologué au niveau 5, cinq années d'expérience professionnelle dans la spécialité.

Deuxième catégorie A2 :

Titres ou diplômes sanctionnant un cycle d'études d'au moins quatre années après le baccalauréat
ou

Pour les fonctions de coordonnateur exclusivement, titres ou diplômes exigés en 3^{ème} catégorie et 3 ans d'ancienneté dans la fonction de coordonnateur.

Première catégorie A1 :

Titre ou diplôme sanctionnant au moins cinq années d'études après le baccalauréat
ou

Pour les fonctions de coordonnateur exclusivement, titres ou diplômes exigés en 2^{ème} catégorie et 3 ans d'ancienneté dans la fonction de coordonnateur.

Valorisation des compétences rares :

En fonction de la situation locale du marché du travail et dans le cas de recrutements spécifiques (spécialités rares, compétences particulières), il sera possible de déroger exceptionnellement aux règles de classement dans les catégories et/ou dans les indices.

Dans ce cas la proposition de contrat de travail sera transmise au DRAFPIC ou DRAFPIC adjoint accompagné d'une note d'opportunité.

2.2 Personnels administratifs - catégorie A

Troisième catégorie A3 :

Titres ou diplômes sanctionnant trois années d'études après le baccalauréat ;
ou

Titres ou diplômes homologués au niveau 5 en application de la loi no 71-577 du 16 juillet 1971 + trois années d'expérience professionnelle

ou

Dans les spécialités pour lesquelles il n'existe pas de titre ou diplôme homologué au niveau 5, cinq années d'expérience professionnelle dans la spécialité.

Deuxième catégorie A2 :

Titres ou diplômes sanctionnant un cycle d'études d'au moins quatre années après le baccalauréat.

Deuxième catégorie A2 :

Titres ou diplômes sanctionnant un cycle d'études d'au moins quatre années après le baccalauréat.

Première catégorie A1 :

Fonction de direction et titre ou diplôme sanctionnant au moins cinq années d'études après le baccalauréat
ou

Fonction de direction et titres ou diplômes sanctionnant trois années d'études après le baccalauréat+
expérience professionnelle dans une fonction de direction en GRETA d'au moins 4 ans.

2.3 Personnels hors catégorie A

Grille D2

Titres ou diplômes de niveau 4 au minimum

ou

Titres ou diplômes de niveau 3 et expérience d'au moins 3 ans dans une fonction similaire

ou

Sans condition de diplôme avec 5 ans d'expérience professionnelle.

Grille D1

Titres ou diplômes de niveau 5 au minimum

ou

Titres ou diplômes de niveau 4 et expérience d'au moins 3 ans dans une fonction similaire.

3. Conditions de reprise de l'expérience au recrutement

L'expérience antérieure dans l'Éducation nationale sera retenue à hauteur de 100%.

L'expérience antérieure dans la fonction publique hors Éducation nationale sera retenue à hauteur de 50%.

L'expérience antérieure dans le secteur privé, sur une fonction similaire sera retenue à hauteur de 50% ; le cas échéant, l'expérience antérieure sera retenue à 25%.

4. Évolution de carrière

La DRAFFPIC, dans le cadre du dialogue social, préconise une durée de passage à l'indice supérieur conformément aux grilles, dans le cas général.

Dans des cas très exceptionnels, une minoration (6 mois maxi) ou une majoration (1 an maxi) du temps indicatif de présence dans l'indice pourra être appliqué à l'agent après un entretien professionnel de carrière et un avis motivé du chef d'établissement support du GRETA ou du GRETA-CFA.

5. Situation des agents contractuels (hors A) en poste dans les GRETA et GRETA-CFA au 01/01/2023

Chaque agent sera positionné dans la nouvelle grille par rapport à son ancienneté de carrière dans l'ancienne grille. En fonction de cet examen, le chef d'établissement support proposera un positionnement dans la nouvelle grille. L'ancienneté de carrière permettra de positionner l'agent dans la nouvelle grille avec le reliquat d'ancienneté correspondant.

6. Valorisation des coordonnateurs.

La valorisation est liée soit à des missions particulières, soit à la complexité de l'activité du coordonnateur.

En fonction des missions particulières ou en fonction du nombre de critères retenus, liés à la complexité de la mission, un coordonnateur peut prétendre à une majoration indiciaire.

La majoration indiciaire de base (MI) est fixée à 15 points. Elle est applicable pour la durée des missions ou la durée du respect des critères.

Le tableau de correspondance entre mission particulière et la majoration indiciaire attribuée, ainsi que les conditions de mise en place du dispositif de valorisation des coordonnateurs sont indiqués sur l'annexe n°4.

7. Accompagnements des personnels.

Les personnels, en accord avec les directions des GRETA et GRETA-CFA, qui souhaitent évoluer au sein de la structure seront encouragés à s'engager dans une démarche de VAE. Cette VAE fera l'objet d'une demande au plan de formation régional et devra s'inscrire dans le cadre du développement des compétences et de la professionnalisation des personnels. La certification obtenue leur donnera accès à la grille de rémunération correspondante avec le maintien de l'ancienneté dans l'échelon.

Annexe N°1

Grille de rémunération des personnels de catégorie A

GRILLE INDICIAIRE DE REFERENCE DES PERSONNELS CONTRACTUELS GRETA DE CATEGORIE A						
DECRET93-412 du 19 MARS 1993-ARRETE du 19 Mars 1993-Circulaire 93-349						
	1ère catégorie		2ème catégorie		3ème catégorie	
	Brut	INM	Brut	INM	Brut	INM
1	460	403	408	367	340	321
2	504	434	441	388	363	337
3	548	466	469	410	386	354
4	590	498	500	431	419	372
5	632	530	529	453	442	389
6	675	562	560	475	465	407
7	720	596	591	498	493	425
8	761	627	623	523	536	457
9	800	657	657	548	579	489
10	840	687	690	573	621	521
11	883	720	722	598	662	553
12	923	751	755	623	705	585
13	965	782	791	650	751	620

Annexe N°2

Grille de rémunération des personnels de Hors catégorie A (applicable à compter du 01/01/2023)

Grille D2

ECHELON	Indice Brut	INM	Temps de passage indicatif
1	387	354	1 an
2	393	358	1 an
3	401	363	2 ans
4	412	368	2 ans
5	425	377	3 ans
6	438	386	3 ans
7	452	396	3 ans
8	464	406	3 ans
9	480	416	3 ans
10	497	428	3 ans
11	512	440	4 ans
12	528	452	

Grille D1

ECHELON	Indice Brut	INM	Temps de passage indicatif
1	397	361	1 an
2	415	369	1 an
3	431	381	2 ans
4	452	396	2 ans
5	471	411	2 ans
6	495	427	3 ans
7	516	443	3 ans
8	540	459	3 ans
9	563	477	3 ans
10	597	503	4 ans
11	633	530	4 ans
12	668	557	

Annexe N°3

Répertoire des fonctions types, missions associées et classement dans les grilles indiciaires

Fonction	Mission	Grille indiciaire
Accompagnateur(trice) VAE	Réalise des prestations d'accompagnement de candidats dans leur démarche de VAE.	A
Agent de service	Assure le nettoyage et l'entretien des locaux.	D2
Assistant(e) qualité Animateur(trice) qualité	Contribue à la mise en œuvre et à la maintenance du système de management de la qualité	D1
Assistant(e) de gestion RH /Paie	Assure le traitement et la gestion des dossiers en matière de gestion des ressources humaines dans le respect des procédures, des dispositions réglementaires et de l'organisation.	D1 ou D2
Assistant(e) de gestion administrative et financière Assistant(e) service dépenses Assistant(e) service recettes	Réalise des opérations liées à l'activité administrative et financière (dépenses – recettes) conformément au cadre en vigueur et à l'organisation.	D1 ou D2
Assistant(e) communication Community manager	Met en œuvre les actions liées au développement et à la communication interne/externe en lien avec la DRAFPIC. Promeut l'image des GRETA / GRETA-CFA et contribue à renforcer les partenariats.	D1
Assistant(e) d'accueil	Communique efficacement avec les différents partenaires et acteurs du GRETA / GRETA-CFA. Réalise les tâches administratives liées à la communication et au courrier.	D1 ou D2
Assistant(e) de dispositif	Assure le déroulement administratif des formations réalisées. Communique efficacement avec les différents partenaires et acteurs du GRETA / GRETA-CFA.	D1 ou D2
Chargé(e) de la vie collective Assistant(e) de vie collective	Organise la vie collective quotidienne hors du temps de formation, en liaison avec la vie pédagogique. Accueil des nouveaux entrants et relais avec les acteurs de la structure.	D1
Chef de projet Manager de projet	Assure l'organisation et la conduite du projet depuis sa conception à sa mise en œuvre.	A
Conseiller bilan	Met en œuvre les prestations de bilan de compétences.	A
Coordonnateur(trice) pédagogique	Assure l'accompagnement de chaque apprenant conformément au contrat pédagogique. Assure la coordination des actions de formation, leur cohérence et leur qualité sur un dispositif ou un site de formation. Participe au rayonnement commercial.	A
Formateur(trice)	Assure des prestations de formation, en face à face et/ou à distance pour une mise à jour des connaissances ou un nouvel apprentissage en individualisant les parcours.	A
Médiateur	Assure l'accompagnement et l'orientation des stagiaires / apprentis en développant le réseau partenarial des structures en lien avec le public accueilli.	A
Responsable informatique	Assure l'organisation, le suivi et la mise en œuvre de toute l'infrastructure système et informatique au sein des structures.	A
Responsable QSE / Logistique	Inscrit la qualité, la sécurité et l'environnement dans la stratégie globale du Greta en étant à l'écoute des parties intéressées (clients, institutions, collectivités locales, ...). Prend en charge les dossiers de certification et de labellisation.	A
Responsable de service RH	Participe à la définition et à la mise en œuvre des activités du service. Supervise le travail des collaborateurs.	A
Secrétaire général(e)	Assure la mise en œuvre des processus administratifs et financiers (organisation interne, gestion des ressources humaines, suivi de l'activité). Exerce une fonction de conseil et d'aide à la décision auprès de la direction.	A
Technicien(ne) informatique	Effectue le dépannage, l'entretien et l'installation d'équipements ou de parcs d'équipements informatiques ou bureautiques (matériels, logiciels, réseaux, ...), selon les règles de sécurité et la réglementation.	D1

Annexe N°4

Mise en place du dispositif de valorisation des coordonnateurs

La valorisation est liée soit à des missions particulières, soit à la complexité de l'activité du coordonnateur. En fonction des missions particulières ou en fonction du nombre de critères retenus, liés à la complexité de la mission, un coordonnateur peut prétendre à une majoration indiciaire. La majoration indiciaire de base (MI) est fixée à 15 points. Elle est applicable pour la durée des missions ou la durée du respect des critères et ne pourra dépasser 30 points au total.

Tableau de correspondance entre mission particulière et la majoration indiciaire attribuée

Mission particulière	Nb de MI de base
Gestion de site	1
Direction d'IFAS	2
Relais ponctuel du CFC	2

Critères retenus pour la complexité de la mission de coordonnateur

Critères retenus	Plancher
Nb de stagiaires et/ou d'apprentis	100
Nb d'actions (groupes)	10
Nb de mesures de financement	4
Nb de formateurs	10
Nb de sites	2

Correspondance entre le nombre de critères de complexité retenus et la majoration indiciaire attribuée

Nb de critères retenus	Nb de MI de base
1	0
2	1
3 et plus	2

Application circulaire du 4 07 22 aux coordonnateurs GMM

Critères	Plancher
nb stagiaires	100
nb action (groupes)	10
nb mesure de financement	4
nb de formateurs	10
nb de sites	2

Correspondance critères et MI	
critères reten	MI
1	0
2	1
3 et plus	2

Gestion de site	2
IFAS	2

24 coordonnateurs	
1 MI	8
2 MI	15
1	NC

cout mensuel	3 492 €
cout annuel char	77 310 €

