



Cette période est cruciale pour beaucoup de personnels Greta qui sont dans l'attente de savoir si leur contrat sera renouvelé en 2021.

En effet, dans les Greta qui fonctionnent en année civile, les directions ont jusqu'à fin novembre pour présenter et faire adopter leur politique RH dans les différentes instances.

Tout ce qui concerne les recrutements, les passages en CDI, les modifications de contrat... est précisé dans le « schéma d'emploi » et le « rapport d'opportunité ».

Il faut veiller à ce que la procédure suivante soit respectée :

1. Discussion en commission du personnel
2. Discussion et délibération en assemblée générale
3. Discussion et délibération en conseil d'administration

1. La commission du personnel

Elle n'a qu'un rôle consultatif. Selon la convention constitutive du Greta, la commission du personnel est saisie des questions relatives à la gestion des ressources humaines, au recrutement et au suivi des personnels.

Afin d'avoir le temps de connaître et analyser chaque situation individuelle, les élus représentants des personnels qui y siègent doivent exiger les documents en amont de la réunion.

Pour mieux être défendu-e, un contact permanent entre les personnels Greta et leurs représentants est indispensable.

La commission du personnel soumet alors ses propositions à l'assemblée générale.

2. L'Assemblée générale

La direction présente le schéma d'emploi et le rapport d'opportunité puis les soumet au vote des membres de l'AG qui ont voix délibérative (les chef-fes d'établissement du Greta et les représentant-es du personnel).

Même s'ils pèsent peu en nombre, les élus du personnel, par leur intervention et leur vote, peuvent influencer sur la décision finale quand, par exemple, les chef-fes d'établissement viennent en début de réunion afin de garantir le quorum puis s'en vont avant la fin. Ceci est de plus en plus courant et montre bien le peu d'intérêt qu'ils-elles portent au Greta.

La plupart du temps, le schéma d'emploi est adopté. Il est ensuite présenté aux membres du CA de l'établissement support du Greta accompagné du procès-verbal établi à l'issue de l'AG. Les représentants du personnel doivent veiller à ce que le PV relate précisément les débats : leurs questions doivent bien y être consignées, tout comme les réponses qui y sont apportées.

3. Conseil d'administration

C'est l'instance la plus importante dans la mesure où c'est elle qui ratifie définitivement le schéma d'emploi. Le problème est que les personnels Greta y sont souvent peu représentés et que les décisions importantes comme des non-renouvellements de contrats sont votées par des représentants des professeurs, administratifs du lycée support, d'élèves et parents d'élèves qui ne s'intéressent que de très loin au fonctionnement du Greta.

Y avoir des représentant·es des salarié·es du Greta peut être déterminant pour défendre les personnels et faire rejeter un schéma d'emploi. Sinon, il ne faut pas hésiter à prendre contact avec des élus du lycée pour leur faire part des abus en matière de politique RH et croiser les doigts pour qu'ils arrivent à convaincre les autres membres du CA de voter contre.

Quand il arrive que le schéma d'emploi soit rejeté, la décision est consignée dans le PV qui sera alors transmis au recteur ou à la rectrice. Ceci n'est jamais très agréable pour le Cesup...

Il devra alors reconvoquer un CA dans un délai très court pour soumettre au vote une nouvelle fois un schéma d'emploi pouvant être légèrement modifié à l'avantage de quelques personnels Greta.

Il est donc très important pour les personnels de se mettre en contact avec les élus de ces différentes instances !