



Propositions pour les Conseillers en Formation Continue GT15

La FSU qui participe activement aux travaux du GT15 a fait parvenir ses propositions concernant la situation des Conseillers en Formation Continue.

Celle-ci n'a pas été revalorisée depuis 1990 et dont les missions ont évolué suite au contexte d'appels d'offre généralisés, au conseil à l'interne et à l'externe de plus en plus sollicité, à l'ingénierie de formation qui privilégie le « sur mesure », et donc une réponse pédagogique adaptée aux parcours individualisés. Le recours aux compétences des CFC dans les GRETA, à la DAFCO et au GIP FCIP est reconnu dans le réseau de la Formation Continue des Adultes et dans le réseau des partenaires : prescripteurs, financeurs, organismes associés.

La FSU revendique pour les Conseillers en Formation Continue :

- Le **maintien du statut d'enseignant** pour tous les CFC quel que soit leur corps d'origine, y compris pour les contractuels n'ayant jamais enseigné auparavant.
- **L'alignement des conditions d'exercice des CFC contractuels sur les CFC titulaires** de l'Éducation Nationale, conformément au Décret n° 2016-1171 du 29 août 2016.
- La reconnaissance du **temps de travail exigible** conforme à celui des DDFPT, à savoir sur 36 semaines.
- La **revalorisation de l'indemnité de sujétion en NBI** sur la base de 1 000 € mensuel sur 12 mois. La mission des CFC demande de **s'adapter à l'offre et à la demande des formations** tout au long de l'année. Cela nécessite souvent des interventions pendant les vacances scolaires. L'indemnité de sujétion doit compenser ces temps de travail supplémentaires qui ne peuvent être mesurés.
- **Une seule autorité** : les CFC ont une mission académique, quel que soit leur lieu d'exercice, matérialisée par une lettre de mission académique du recteur. Ils sont placés sous **l'unique autorité du recteur**, qui peut déléguer cette autorité au DAFCO (ou DAFPIC).

- **L'accès à la classe exceptionnelle** : tous les CFC doivent pouvoir bénéficier de l'accès à la classe exceptionnelle comme les DDFPT, en urgence ceux qui exercent en zones sensibles.
- A terme le métier de CFC doit être reconnu comme spécifique, relevant de l'ingénierie de formation, et être revalorisé par l'accès à la **grille indiciaire des agrégés**.

Par ailleurs, **les représentants FSU réaffirment que** :

- Les CFC qui devraient exercer leur mission à temps plein dans un GIP FCIP doivent être **mis à disposition « à titre gratuit » auprès du GIP FCIP**. Seuls les CDI et les titulaires de l'Éducation Nationale peuvent prétendre à cette mise à disposition conformément aux textes régissant les GIP FCIP.
- Les CFC affectés dans un GRETA sont quant à eux **missionnés** auprès du GRETA et en **résidence administrative sur leur lieu d'exercice principal**.
- Les CFC qui postulent pour un poste de Directeur Opérationnel perdent de fait leur mission de CFC. Le poste de Directeur Opérationnel doit être financé par le rectorat, mais sans diminuer le nombre de postes de CFC actifs. Le SNES a toujours revendiqué **un poste de chef d'établissement à temps plein exerçant la fonction de Directeur Opérationnel, et financé par le rectorat**.
- Avec l'augmentation de la taille des GRETA et de leur aire géographique d'intervention, Le nombre de CFC attribué par GRETA doit être fondé sur des **critères objectifs et mesurables** ainsi que leur affectation sur les bassins emploi formation. Les règles de mutation doivent être revues en conséquence. **La CAC-C-CFC doit jouer son rôle efficacement**.
- Le **référentiel métier doit être revu et adapté** à la nouvelle donne des « grands GRETA » et de l'environnement économique. La mission de coordination doit être dévolue à des coordonnateurs « enseignants » pour les dispositifs permanents et aux DDFPT en lycées. (*cf proposition de référentiel CFC du SNES-FSU*). Le référentiel « métier du CFC » doit pouvoir s'appliquer en GRETA, à la DAFCO, au GIP FCIP.

Le groupe FCA du SNES-FSU. fca@sn.es.edu