

LA LETTRE des GRETA

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

Sommaire :

Édito	p.1
Le GT15 et CNS et après ?	p.2
Les mandats du SNES-FSU	
Les élections des représentants des personnels, AG et CA	p.3
Le représentation des personnels en Greta et au CA	p.3
Les entretiens professionnels	p.4
Les Conseillers en formation continue	p.6
Rencontre avec l'ANACFOC	p.6
Les brèves des académies, Amiens, Lille, Clermont-Ferrand, Orléans-Tour	p.7
Calendrier des Stages et des Collectifs	p.9
Les droits à s'informer	p.9
Annexe : Projet de qualification des interventions	p.10

Édito

Le gouvernement VALLS est parti en laissant le Groupe de Travail (GT15) en chantier ; les décrets annoncés n'ont toujours pas été publiés. De plus quelques questions n'ont pas été approfondies ou traitées et doivent être remises à l'étude au niveau ministériel. Le Comité national de suivi de la réforme de la formation continue (CNS) qui permet de connaître et d'analyser l'état de la formation continue dans les académies n'a toujours pas repris.

Le rapport de l'Inspection Générale sur « la mise en œuvre de la réforme des GRETA engagée depuis 3 ans » rendu en septembre 2016 n'a que fort peu d'effet sur les pratiques de gestion et de management qui se développent dans les académies où c'est la valse des personnels et la poursuite des fusions dogmatiques de GRETA, passés de 230 à 137. La mise en concurrence des GRETA avec le marché privé, les aléas des politiques régionales servent d'argument à tous les projets managériaux qui dégradent les conditions de travail des personnels des Greta, des GIP, et celles des CFC. La situation devient de plus en plus alarmantes dans nombre d'académies : suppression des postes de titulaires, réticences à reconnaître les personnels Greta comme des agents de l'État, freins à l'accès au CDI, non renouvellements arbitraires de contrats, enseignants désignés « chefs de service » d'autres enseignants, entretiens professionnels non réglementaires, abus du recours aux vacances, inégalités de traitement dans les affectations après réussite au CPIF ou aux concours administratifs, mépris des attributions des commissions du personnel, des AG, et des CA, perte de postes de CFC titulaires au profit de postes de Directeurs opérationnels.

Il faut des représentants du personnel formés, qui plus est syndiqués, dans les instances pour assurer la transparence et l'équité dans la gestion de tous les salariés des GRETA et ne pas accompagner les mauvaises pratiques qui perdurent.

Le groupe FCA du SNES se nourrit des mandats nationaux et de vos questions et informations pour interpeller le ministère, il demande la réunion du « CNS » pour dénoncer les abus qui sont avérés. Aussi continuez à nous faire remonter les dysfonctionnements et les mobilisations que vous connaissez.

N'hésitez pas à nous faire partager vos informations et questions à fca@snes.edu

Le GT15 et le CNS : situation au 17 janvier 2017, et après ?

Situation des personnels administratifs contractuels : possibilité de temps complet sur une année : 100% sur 12 mois

Situation des formateurs contractuels: décret préparé, mais non paru

- Base 810 heures par an (moins jours fériés), Horaire hebdo moyen : 18h et maxi 28h face à un ou plusieurs stagiaires

- Classification des diverses activités des formateurs, voir tableau en annexe 1

- Un seul coefficient : 0,504 (rapport face à face pédagogique 810 h. sur 1 607 h.)

Situation des formateurs titulaires (postes gagés) : 648 heures

voir [Annexe 1 Qualification des heures des formateurs en GRETA](#)

Situation des IPDG : (non aboutie) budget limité et prévu par le GRETA avec liste des bénéficiaires, peut être revu en cas de mauvaise santé financière du GRETA

Nos revendications :

- Transparence et harmonisation nationale des règles et des pratiques de gestion des personnels Greta, en cohérence avec celles des personnels de la Formation Initiale
- Ancrage pédagogique des coordinateurs, plus d'affectation de formateur sur des contrats administratifs,
- Objectif : 648 heures comme en Formation Initiale.

Situation des Directeurs Opérationnels : Revendications :

- Postes financés par le rectorat hors postes de CFC

- Les D.O. ne sont pas des « supers CFC » ni des personnels de direction

- Les D.O. sont placés sous l'autorité unique du chef d'établissement support du GRETA

Situation des CFC : Revendications (non encore abouties ou encore en discussion)

- La revalorisation de l'indemnité de sujétion spéciale annuelle à 1000 € mensuelle : seulement une revalorisation de 100 € par mois a été acceptée lors du GT15 de janvier 2017, pour atteindre 725 € !)

- Accès à la classe exceptionnelle et à la grille de rémunération des agrégés

- Base annuelle de travail : 36 semaines à 39 heures (comme les DDFPT)

- Une seule autorité pour les CFC le Recteur via le DAFCO/DAFPIC

Les mandats du SNES (synthèse)

Création d'un service public de la formation continue

La création d'un Service public de la FPC permettrait d'assurer des missions multiples. L'EFTLV doit rendre effectif le droit à la formation et chacun doit pouvoir progresser au moins d'un niveau de qualification au cours de sa vie. Le service public doit y tenir sa place avec les GRETA et le CNED, et les organismes contribuant à la VAE. Les GRETA doivent pouvoir continuer à répondre aux besoins des publics les plus en difficulté mais aussi des salariés, en proposant des formations de qualité, jusqu'à la qualification et au diplôme, sur l'ensemble du territoire. Les missions de la MLDS et des GRETA doivent être développées et pérennisées (titularisation et recrutement de personnels et possibilité de services mixtes)

Temps de travail des contractuels en GRETA: Bénéfice de la Réduction du temps de travail de 2002, pas de pondération défavorable aux formateurs, pas de recul par rapport au décret de 1993. L'amplitude de travail annuelle doit être de 45 semaines maximum sur la base de 18 heures hebdomadaires (avril 2016).

CPIF. Pour les lauréats des concours issus des GRETA, des CFA publics et de la MLDS, le SNES-FSU revendique que les lauréats du concours réservé CPIF soient affectés dans les mêmes services s'ils le souhaitent.

Vacations. Le SNES-FSU demande un encadrement strict du recours aux vacances.

En 2018 les congrès SNES-FSU académiques permettront d'élaborer des revendications complémentaires. Elles seront portées au congrès national pour en débattre et définir de nouveaux mandats nationaux.

Les représentants des personnels dans les Greta

En Assemblée Générale du Greta

Les personnels du Greta figurent sur les listes électorales dans leur collège d'appartenance, administratifs ou « autres » (!) et sont électeurs et éligibles à condition d'être employé pour 150 h minimum. Le nombre de sièges est de 20% du nombre d'établissements adhérents au groupement. Les représentants du personnel y ont voix délibérative en cas de vote, comme les chefs d'établissement. les CFC ont voix consultative car ils ne sont pas des personnels Greta. **L'AG comprend au moins une commission, celle du personnel. Mais il y en a souvent plus (qualité, développement..).** Dans ce cas attention à ne pas accepter de limiter le nombre d'élus du personnel.

Vous pouvez demander au CESUP d'inviter à l'AG un élu du CA.

Au Conseil d'Administration de l'EPLÉ support

Les personnels du Greta doivent figurer sur les listes électorales dans leur collège d'appartenance, enseignants ou administratifs, et sont électeurs et éligibles selon les mêmes critères que ceux des collègues de la formation initiale : être employé pour 150 h minimum pour être électeurs, être en poste pour l'année scolaire pour être éligible.

Nous vous invitons à vous porter candidat titulaire ou suppléant sur la liste SNES-FSU ou intersyndicale de votre établissement, afin de pouvoir siéger, en particulier quand les questions portant sur le GRETA sont à l'ordre du jour afin d'apporter aux membres du CA leurs avis éclairés et d'obtenir des réponses écrites aux questions préalablement posées. Vous pouvez aussi vous faire inviter au CA.

En commission du personnel

Elle est consultée par l'AG et non par le bureau, qui ne peut se substituer à elle

Voici les attributions de la commission du personnel

NOR : MENE1401644C - circulaire n° 2014-009 du 4-2-2014- MEN - DGESCO A2-4

« Annexe 1 :

Article 16 - Commission du personnel

Une commission du personnel comprend notamment des représentants des personnels élus à l'assemblée générale.

Elle est consultée sur les questions relatives :

- au recrutement des personnels : elle établit notamment le diagnostic d'opportunité préalable à toute décision de recrutement de personnels
- au suivi des personnels : organisation des services en fonction de l'activité du groupement
- suivi de carrière
- à la formation des personnels : recensement des besoins de formation et suivi de la participation au plan de formation académique ou à celui du Greta.

La commission du personnel est saisie des questions relatives à la gestion des ressources humaines du Greta"

Le PV de chaque Commission du personnel, relatant les débats, doit être annexé au PV de l'Assemblée Générale, et l'ensemble doit être communiqué aux élus du CA en amont de sa réunion. Si ce n'est pas le cas, demandez-le ou faites le demander

Participation, le point de vue du SNES : Les collègues doivent obtenir des autorisations d'absences rémunérées, décomptées du temps de service, sans récupération et incluant le temps de la réunion, de préparation et de compte-rendu, et les éventuels délais de route à décompter du temps de service, comme c'est le cas pour les autres instances de consultation.

Les entretiens professionnels

Nombre de collègues vivent très mal les entretiens d'évaluation professionnelle qui s'apparentent trop souvent à des tribunaux devant lesquels l'on se retrouve seul, face à deux ou trois personnes, voire plus : chef d'établissement, CFC, coordonnateurs, sans bien savoir ce qui va être évalué, et sans en connaître ni la procédure de restitution ni les moyens de contestation.

La réglementation est pourtant nationale, le décret de 1986 en décrit les conditions de mise en œuvre:

L'entretien est mené par le supérieur hiérarchique direct (*cf ci-après*)

Les entretiens professionnels annuels sont obligatoires pour les contractuels permanents en CDI et en CDD de plus d'un an.

Les thèmes sur lesquels portent l'entretien sont définis (mais peuvent être complétés)

Pour être valables ces modalités doivent être soumises à l'avis du Comité Technique Académique, donc à l'avis des organisations syndicales (Aucun Greta, aucun DAFPIC / DAFCO ne peut s'affranchir de cette réglementation, pourtant des abus existent encore)

Le compte-rendu «comporte une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent» Les compétences pédagogiques ne doivent pas être évaluées dans ce cadre, c'est uniquement du ressort des inspecteurs.

Procédure de restitution:

- Le compte-rendu est établi et signé par l'évaluateur.
- Il est possible de compléter le compte-rendu par des observations.
- L'autorité hiérarchique peut formuler ses propres observations.
- Le compte rendu est notifié à l'agent qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance puis le retourne à l'autorité hiérarchique qui le verse à son dossier.

Procédure de recours: oui, il est possible de contester le compte-rendu !

- Recours hiérarchique : demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de notification du compte rendu de l'entretien.
- Il est possible de saisir la commission consultative paritaire académique (CCP) (avoir exercé le recours hiérarchique, avoir reçu la réponse, et délai d'un mois après la notification de celle-ci.

Définition du supérieur hiérarchique direct, stop aux abus de pouvoir !

Afin de lutter contre les abus le SNES-FSU de l'académie de Clermont-Ferrand a interpellé Madame le Recteur qui a sollicité la DGESCO au ministère. (CCAFCA puis CTA, 2016)

Les réponses de la DGESCO présentées ci-dessus ont été synthétisées par le rectorat, présentées et analysées en CCAFCA, puis présentées au CTA. Nous présentons ci-dessous ce tableau :

(Document Rectorat de Clermont-Ferrand, en conformité avec la réponse DGESCO)

ENTRETIEN PROFESSIONNEL ANNUEL

L'entretien devant être fait par le supérieur hiérarchique il s'agit dans la plupart des cas du CESUP (cf Art 18 «- il [le CESUP] exerce l'autorité hiérarchique sur les personnels recrutés par l'établissement support pour exercer les missions de formation continue confiées au groupement »)

Dans les faits, il est quasiment impossible à une seule personne d'assurer chaque année un entretien professionnel pour l'intégralité du personnel d'un GRETA.

Le tableau suivant détaille les propositions de conduite de ces entretiens :

Type de personne	Entretien avec un personnel formateur	Entretien avec un personnel administratif	Condition de réalisation de l'entretien
CERAF	Si le personnel Intervient majoritairement dans l'EPLÉ du CERAF et que cette responsabilité apparaît dans la lettre de mission du CERAF		.
Directeur de production	NON	Si le directeur de production est le supérieur hiérarchique du personnel concerné dans l'organigramme du GRETA	Art. 20 : « sous l'autorité du CESUP, et en accord avec les conseils des CFC, il organise et ajuste la mobilisation des ressources humaines (personnel pédagogique et personnel administratif) nécessaires à la mise en œuvre des actions de formation. Il tient à jour un état des ressources humaines du Greta, en termes de compétences et de progression de carrière Il construit les propositions d'accompagnement des personnels qui permettront l'évolution des compétences »
Directeur opérationnel	NON	Si cette responsabilité apparaît dans la lettre de mission du Recteur	Art. 19 : « - il mobilise, dans le cadre de la politique d'emploi et d'équipement présentée au CA de l'EPLÉ support, les ressources humaines, matérielles et financières lui permettant la réalisation de ce programme annuel d'activité ; »
Coordonnateur	NON	Si le personnel est sous l'autorité fonctionnelle du coordonnateur	Organigramme du GRETA
Agent comptable Gestionnaire	NON	Du service	Art. 23 « - il dirige le service financier sous l'autorité du chef d'établissement support ; »

Remarque : Les références sont faites aux articles de la convention constitutive des GRETA. Il doit être personnalisée dans chaque GRETA et communiqué auprès des personnels concernés.

Commentaires du SNES-FSU: Le CESUP doit assumer toutes ses responsabilités !

- Pas d'évaluation pour contrat inférieur ou égal à 1 an, la réglementation est claire. (Quand le cumul doit être pris en compte, les textes réglementaires le précisent, pas le cas ici)
- Confirmation que les CFC ne sont pas les supérieurs **hiérarchiques** des personnels
- Le SNES avec la FSU refuse que les coordinateurs évaluent les personnels administratifs
- La grille d'entretien doit être communiquée en amont, afin de préparer l'entretien
- En cas de désaccord, nous vous conseillons de consulter le SNES

Conseillers en formation continue, situation des contractuels CFC

Les Conseillers en Formation Continue non titulaires de l'Éducation Nationale sont recrutés par le recteur, en tant que contractuels « enseignants » pour exercer la fonction de Conseillers en Formation Continue (CFC) dans un GRETA ou à la DAFCO.

Les contrats de ces personnels non titulaires sont directement gérés par le rectorat de chaque académie. Ils ne sont en aucun cas « personnels de GRETA ». Pourtant le décret de 1993 qui régit l'ensemble des contractuels de catégorie A intervenant en formation des adultes, s'applique donc aux CFC contractuels comme aux personnels Greta. Actuellement, les CFC contractuels sont recrutés sur la base d'un CDD d'un an ou de 3 ans renouvelable une fois, avant la cdésiation.

La première année, ils sont considérés comme stagiaire dans la fonction de CFC et ils bénéficient du plan de formation des CFC stagiaires. Ils peuvent être remerciés à l'issue de cette année probatoire. Après validation de la 1^{ère} année, tout en étant sous statut de contractuel, ils sont déclarés CFC « titulaires ».

Les CFC contractuels bénéficient-ils des mêmes conditions d'exercice que les CFC « titulaires de l'Éducation Nationale » ? Contrairement aux enseignants de la formation initiale, le déroulé de carrière des CFC contractuels n'est pas comparable aux titulaires.

Par ailleurs, leurs congés seraient fixés et basés sur 7 semaines comme les formateurs contractuels en GRETA. De ce fait, certains DAFCO/DAFPIC ont tendance à instaurer un nombre de jours de congés aux CFC titulaires de l'Éducation Nationale allant de 35 à 60 jours annuellement !

Les CFC ne sont donc plus considérés comme exerçant des missions spécifiques, en tant qu'enseignant, comme le sont les DDFPT. La base réglementaire des 36 semaines à 39h est donc complètement bafouée. Il est donc urgent de rappeler que les CFC « titulaires de l'Éducation Nationale » conservent leur statut d'origine et leur grade, tout en exerçant une mission spécifique de l'Éducation Nationale dans les EPLE ou à la DAFCO.

Les CFC contractuels doivent également voir leurs conditions d'exercice équivalentes aux CFC titulaires.

Rencontre avec l'ANACFOC du 21 septembre 2017.

Nous avons accueilli des représentants de l'Association Nationale des Conseillers en Formation Continue, Mme Sarah DE LA MORANDIERE (Versailles) et Mimoun ZEAF (Rouen) qui regroupe près de un CFC sur deux (510 / 1332 CFC)

Le SNES rappelle le dossier historique des GRETA et la mobilisation intersyndicale pour leur recréation suite à leur disparition annoncée par la loi WARSMANN sous la présidence SARKOZY. Depuis 2012 le chantier du GT15 a traîné et débouché sur peu de chose pour garantir l'harmonisation nationale de la gestion des GRETA.

Le SNES et la FSU agissent pour la défense de la FCA et de ses acteurs.

Le SNES répond favorablement à la demande de rencontres régulières avec l'ANACFOC pour des réflexions en commun. Nous partageons déjà des points de vue concernant les CFC. Nous proposons d'inviter l'association aux travaux du groupe FSU – FPQE (Formation Professionnelle Qualification Emploi) qui réunit toutes les composantes de la FSU et leurs représentants des CREFOP et CNEFOP. Le stage fédéral est programmé les 31 janvier et 1er février 2018.

Nous proposons un travail en commun de mise à jour du fichier d'adresses des établissements supports des GRETA, l'association propose d'y ajouter les correspondants de l'ANACFOC afin de favoriser les rapprochements locaux.

Le SNES fait le point des actions menées par le groupe FCA : Réunion d'un collectif national CFC le 20 octobre 2017, demande d'audience au MEN et à la Degesco sur les publications des décrets issus du GT15 et la réunion du prochain CNS sur les GRETA.

Nous abordons la question de la prorogation d'un an des concours SAUVADET et les résultats pour les personnels reçus qui sont souvent sortis des GRETA pour les missions de la MLDS. Le concours PLP est ouvert, à suivre pour les certifiés.

L'ANACFOC présente ses revendications :

Application du PPCR (parcours professionnel carrière rémunération), revalorisation des indemnités CFC non revalorisées depuis 27 ans, prise en compte de l'indemnité de Conseiller pour le calcul de la pension, jour de congé (cf. le statut) mais à l'appréciation du DAFCO ou DAFPIC, RTT ou pas ! À discrétion !, indemnité de tutorat des néo recrutés, lutte contre le nivellement par le bas. Et aussi, l'évaluation professionnelle (titulaire et non titulaire), inspection, accès à la Hors Classe, classe exceptionnelle.

A noter à Rouen l'inspection a abouti à un contingent de CFC pour l'accès à la Hors Classe. La mobilité (pas de mouvement national décent) à la discrétion des DAFCO et DAFPIC.

Le SNES rappelle que le ministère devrait publier en décembre au B.O. la liste des postes vacants puis un gré à gré est négocié et de fait en mai/juin tout est réglé sans possible suivi paritaire. Là encore les textes nationaux subissent des mises en œuvre variables localement ! (recrutement, mobilité)

La mission du Directeur Opérationnel est abordée, ces postes sont parfois occupés avec complaisance par des ex CFC avec maintien du financement rectoral, on observe des expérimentations de cumul d'activité de CFC et de DO : des CFC+.

Le SNES constate que l'on essaie localement avec les outils en place de répondre au besoin, car le GRETA ne possède pas de personnalité juridique. Il faut lutter contre le détournement des postes de CFC, parfois un poste fictif de secrétaire général adjoint est créé, ce qui pose problème en regard des règles concurrentielles.

BRÈVES des académies

Cette rubrique vous appartient, faites-la vivre en partageant vos actualités académiques ou locales !

Académie d'Amiens – Une nouvelle fusion des GRETA !

A ce jour, les situations varient selon les Greta mais l'échéance du 1er janvier 2018, date à laquelle les 9 Greta actuels fusionneront pour qu'il ne demeure que 3 Greta départementaux, devient l'objectif prioritaire du rectorat.

La FSU avec le SNES a marqué son désaccord avec la commande ministérielle : **« il n'y a pas d'évidence, renforcer l'image perçue des GRETA relève davantage de la communication que de la restructuration. Quant à la nécessité : là encore elle ne nous apparaît pas au regard des performances des réseaux et de la bonne santé des GRETA de l'académie même si elle se fonde sur les commandes publiques faisant ainsi écho à la situation économique et sociale de nos territoires.**

Les économies d'échelle dans la gestion du réseau fusionné nous semble un prétexte peu crédible tant la réorganisation serait accompagnée de nouveaux ayant droits indemnitaires et les gains potentiels engloutis par la création de postes de Directeurs Opérationnels fort coûteux, sauf si les supports financiers grèvent la dotation en postes de CFC d'autre part ces fonctions de DO sont souvent sources de conflits.»

Maintenant, il va falloir préparer ces fusions mais qui va véritablement piloter les différentes phases...en moins de 3 mois ? Les futures équipes de direction, la DAFCO ? Quel sera le calendrier de mise en œuvre (nouvelle convention constitutive, Vote par les CA des établissements adhérents élection d'un Président, Recrutement d'un Directeur opérationnel...), sachant que rien ne pourra se faire tant que la nouvelle gouvernance du Greta n'aura été actée, donc rien avant le retour des congés de Noël !

Des interrogations naissent, des réflexions « locales » sont menées de la part de personnes qui souhaitent anticiper les échéances futures mais aucune ligne directrice n'est définie

Le seul (?) bon côté des choses est qu'il faudra saisir l'opportunité de cette réorganisation pour initier des pratiques de GRH conformes aux textes réglementaires, et renforçant notamment la présence et le rôle de représentants des personnels en général et de la FSU en particulier. Passer d'un amateurisme avéré dans ce domaine (il suffit de voir comment fonctionnent les commissions du personnel et comment se déroulent les entretiens professionnels) à une professionnalisation des acteurs, quels qu'ils soient. Le challenge est lancé !

Académie Clermont-Ferrand

Les représentants SNES-FSU aux Conseils Académiques Consultatifs de la Formation Continue ont obtenu l'arrêt des entretiens professionnels non réglementaires et ont largement contribué à l'élaboration des documents GRH, dont ceux relatifs à l'entretien, grâce à l'obtention d'un groupe de travail. Procédure et documents ont été présentés au Comité Technique Académique pour validation. Les élus ont dénoncé les abus de recours aux vacataires et ont obtenu un prochain groupe de travail sur la question. Pour les collègues administratifs GIP et GRETA la FSU a permis qu'une grille indiciaire puisse être prochainement élaborée en transparence en CCAFCA et non plus en interne hors présence syndicale. Ce chantier est en cours. Nous continuons à dénoncer les pratiques opaques et arbitraires de gestion des personnels dans les Greta et comptons traiter ce sujet en CCAFCA. En GIP une liste intersyndicale FSU – CGT - SUD rompt l'isolement des collègues et permet leur défense en Comité technique GIP et en CCAFCA.

La politique de notre Région fragilise les Greta et met en danger les personnels, les perspectives de baisse de quotité et de licenciements sont proches et graves.

En Commission Consultative Paritaire, nous avons insisté pour avoir des données sur les personnels Greta. Des informations viennent de nous parvenir ? que nous allons exploiter.

Académie de Lille

45 jours de congés pour tous les CFC à fixer début octobre **2017** !

Quelle mouche a piqué le DAFCO de Lille, d'obliger les CFC à fixer leurs dates de congés sur la base de 45 jours annuels ?

Quel que soit leur lieu de travail : DAFCO (rectorat), au GIP FCIP ou en GRETA (qui dépendent de l'ouverture des EPLE) !

Il est bien évident que les conditions d'exercice de la fonction de CFC dépendent du ou des lieux d'exercice et de l'actualité du développement des activités (actions en cours, à démarrer, réponses aux appels d'offre, demandes de formation ponctuelles,...)

Les CFC qui sont à 99% d'origine enseignant, ayant gardé leur statut et leur grade pour les titulaires de l'Éducation Nationale ne peuvent accepter cette remise en cause de leurs acquis. Il

en est de même pour les CFC contractuels qui doivent bénéficier des mêmes conditions de travail que les CFC titulaires, dans le cadre de l'exercice de leur fonction.

La fixation du nombre de jours de congés annuels pour des CFC n'a aucun fondement juridique et donc tous les CFC nationaux ne doivent pas céder à ce chantage inacceptable de la part de conseillers de recteur qui outrepassent leur mission.

Académie d'Orléans-Tours

La FSU et le SNES avons demandé que tous les personnels aient un NUMEN afin de pouvoir disposer d'une boîte de messagerie électronique académique et de participer aux élections professionnelles. Nous avons rappelé que tous les personnels de l'éducation sont : soit des titulaires, soit des personnels non titulaires de l'Éducation Nationale. Lors des regroupements de GRETA les personnels ne changent pas d'employeur (c'est l'État) en changeant de groupement mais seulement d'affectation (leur nouveau GRETA).

Calendrier des Stages et Collectifs nationaux

- 20 octobre 2017 Collectif spécial CFC
- 7 & 8 novembre 2017 Stage FSU Non titulaire -
- 11 & 12 janvier 2018 Stage FCA - Analyse de la situation après le GT15, nos revendications SNES-FSU à porter au Congrès du SNES à Rennes.
- 8 & 9 février 2018 Stage GRETA Formation des élus de la FCA et GRETA
- 22 juin 2018 Collectif national

Inscrivez-vous par courriel à fca@snes.edu

Autorisation d'absence à transmettre au CESUP au moins 30 jours à l'avance

Vous trouverez un modèle de demande sur le site du SNES

LES DROITS à s'informer :

Comme tous les personnels, titulaires ou non titulaires, syndiqués ou non syndiqués :

- Droit à consulter les comptes rendus des Commissions du personnel, des AG, et des CA
- Droit à participer sur le temps de travail aux réunions d'information syndicales (1h/mois, cumulables 3 h.)
- Droit de vote aux élections professionnelles, comme les personnels de l'Éducation Nationale.
- Droit à 12 journées de congés rémunérés pour formation syndicale (Stages)

Titulaires : loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, article 34, alinéa 7

Contractuels : loi n° 82-997 du 23 novembre 1982, article 2 « les agents non titulaires de l'État en activité bénéficient, dans les mêmes conditions que les fonctionnaires, d'un **congé pour la formation syndicale avec traitement** d'une durée maximale de douze jours ouvrables par année »

Et bien sûr, le droit de se syndiquer (et de ne pas le déclarer au GRETA !) et le droit de grève.

Le groupe FCA SNES-FSU – Guy FRIADT, Catherine EHRARD, Gilbert CARBONNIER, Pascal FAVEREAUX, René DELALANDE, Pierre PLACIDET, Philippe GAUDRY, Hélène BROUSSEAU.

Annexe

Qualification des heures des formateurs en GRETA : (en attente de publication)

Activités en face à face pédagogique (décomptées 1h pour 1h)	Activités induites par le face à face pédagogique (non décomptées)
<p>Les heures d'intervention pédagogique devant un ou plusieurs stagiaires concernent également :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les interventions de formation de formateurs • les interventions pédagogiques dans les centres individualisés (dont centre de ressources) • les interventions pédagogiques en entreprise • les heures d'intervention pédagogique synchrones ou asynchrones en FOAD. • L'accompagnement collectif VAE et Bilans 	<ul style="list-style-type: none"> - Heures de préparation d'une intervention - Évaluation des pré-acquis du stagiaire - Préparation des évaluations et validations des acquis des stagiaires dont CCF - Réunions de l'équipe pédagogique - Suivi pédagogique individuel du stagiaire - Adaptation des pièces de dossiers de réponse aux appels d'offres

Autres activités spécifiques de la formation continue (soumises au coefficient 0,504)

<p>1- Centre de ressources :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Heures d'animation du centre de ressources - Heures pour l'organisation matérielle et pédagogique, la mise à jour de ressources, ... <p>2- Accompagnement :</p> <p>dont par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Heures d'animation d'information collectives • Accueil, positionnement, bilans • Entretiens de recrutement individuel des stagiaires • Accompagnement individuel VAE • Accompagnement individuel à l'insertion professionnelle <p>3- Suivi en entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recherche stage en entreprise • Réalisation du suivi et évaluation des périodes en entreprise • Visites en entreprise <p>4- Conception ou élaboration de projets ou de ressources</p> <p>dont par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réponse aux appels d'offre, aux appels à projets ou aux projets de prestation • Conception d'une réponse formation (AO, demandes d'entreprises...) nécessitant une expertise • Production de ressources pédagogiques <p>5- Mission formateur référent</p> <p>6- Développement :</p> <p>Réalisation d'activités technico-commerciales, Activités de communication externe (salon, ...)</p> <p>7- Réunions de concertation d'équipes (hors réunion liée à la réalisation de l'heure d'intervention), réunion qualité</p> <p>8- Participation à des formations et des actions de professionnalisation, incluant le tutorat</p> <p>9- Activités de coordination ou de conseil</p> <p>10- Activités de surveillance, de jury et de correction d'examen</p>
--