



Déclaration préliminaire FSU à la CAC CFC du 25 juin 2020

La crise du COVID 19 et la mobilisation des Conseiller(ère)s en Formation Continue

Le SNES-FSU et la FSU réaffirment le rôle indispensable du CFC dans la réponse apportée concernant la continuité de service pédagogique des GRETA.

En télétravail, connectés grâce aux différentes technologies de communication (plateformes collaboratives, mails, téléphone...), les Conseiller(ère)s en Formation Continue de l'Education nationale sont restés à l'écoute de tous. Fortement mobilisé(e)s, ils-elles ont poursuivi leur mission d'interface entre les différents acteurs de la formation professionnelle à l'interne comme à l'externe.

Elles-ils ont travaillé en étroite collaboration avec les directions des GRETA, (chef(fe)s d'établissements, Directeur(trice)s Opérationnel(le)s, DDFPT, Coordonnateur(rice)s, formateur(ice)s, assistant(e)s, enseignant(e)s vacataires afin de trouver collectivement la solution la plus adaptée à chaque action de formation et/ou d'accompagnement, de maintenir la continuité du service pédagogique et parvenir à satisfaire chacun, dans le milieu concurrentiel de la formation continue des adultes. Les équipes se sont mobilisées notamment pour développer la multimodalité pédagogique, garder un lien privilégié avec l'ensemble des stagiaires, optimiser l'utilisation des plateformes pédagogiques existantes en mettant en place, par exemple, des formations spécifiques à distance pour les formateurs. Les Conseiller(ère)s en Formation Continue ont également été présents pour répondre à l'inquiétude de nos nombreux clients publics et privés (stagiaires, entreprises, OPCO, conseil régional, pôle emploi ...)

Ils ont analysé et étudié chaque demande spécifique, rassuré et proposé en concertation avec les établissements des solutions adaptées au cas par cas. Ils ont également contribué à fluidifier l'organisation et à maintenir une relation privilégiée avec tous les partenaires.

Maintenir le lien de confiance entre les personnels de la FCA et les professionnels qui font appel au réseau était une nécessité : ce lien permettra, nous l'espérons de préserver les emplois. Enfin, au-delà de la gestion complexe, au jour le jour, de cette crise sans précédent, les Conseiller(ère)s en Formation Continue se projettent d'ores et déjà dans les semaines et les mois à venir en travaillant à l'organisation et à la communication des actions programmées et à développer. A la sortie de cette crise, ils-elles seront les maillons indispensables à la reprise de l'activité en présentiel des GRETA.

Pour la FSU et le SNES-FSU, dans cette période difficile, le travail des personnels de la FCA démontre la nécessité du Service Public de la formation continue des adultes au sein de l'Education nationale.

Le métier de CFC évolue mais la gestion des carrières des Conseiller(ère)s en Formation Continue pose problème

Force est de constater que le métier de conseiller en formation continue ne bénéficie plus de l'attractivité qu'il avait auparavant et connaît d'importantes difficultés de recrutement. Le métier s'est complexifié et pourtant il n'a pas été revalorisé.

Les conseillers en formation continue contractuels ou titulaires n'ont pas de réelles perspectives d'évolution de carrière.

- ✓ *La situation spécifique des CFC agents titulaires professeurs certifiés et professeurs lycée professionnel*

A ce jour, un enseignant Conseiller(ère) en formation Continue, a une avancée de carrière ralentie par rapport à un enseignant resté en formation initiale. En effet, le fait de ne pas avoir désigné d'inspecteur en charge du suivi des CFC enseignants certifiés CAPES et PLP a eu des conséquences très négatives pour certains collègues qui n'ont pas pu bénéficier de leur troisième entretien de carrière et donc d'une progression accélérée.

Accès à la classe exceptionnelle au titre du premier vivier

La fonction de CFC ne fait pas partie des fonctions éligibles pour l'accès à la classe exceptionnelle au titre du vivier 1

La seule fonction éligible que peut valoriser un CFC est celle de tuteur des enseignants stagiaires.

Deux cas de figure :

- Les professeurs hors discipline Coordination Pédagogique et Ingénierie de Formation

Ces professeurs ne sont plus sollicités pour assurer des missions de tutorat.

- Les enseignants de la discipline Coordination Pédagogique et Ingénierie de Formation lauréats(es) des concours réservés dans le cadre des lois Sapin et Sauvadet

Le traitement actuel des candidatures ne permet pas aux lauréats du CAPES CPIF de se positionner.

1/Les justificatifs à fournir correspondant au service fait sont les fiches de paie alors que les collègues concernés qui ont assuré cette mission dans le cadre de la loi Sapin entre 2002 et 2006 à la demande du rectorat n'ont pas été rémunérés. Avant la loi Sauvadet, l'académie de Lille n'avait pas mis en place de parcours de formation adapté pour les lauréats du CAPES CPIF à l'IUFM.

2/ Le nombre de 8 années d'exercice. Il n'y a eu que 7 années de tutorat pour l'accompagnement des lauréats du CAPES CPIF (4 dans le cadre de la loi Sapin et 3 dans le cadre de la loi Sauvadet) :

En résumé, les CFC agents titulaires subissent une triple peine : pas de revalorisation de l'indemnité depuis 1990, une évolution de carrière au ralenti et l'exclusion de la classe exceptionnelle au titre du premier vivier.

A ce titre, nous demandons que le rectorat puisse :

-Proposer qu'un inspecteur puisse être missionné pour accompagner la gestion des carrières des conseiller(ère)s en formation continue

-Prendre en compte le contexte spécifique du concours réservé CAPES CPIF pour l'accès à la classe exceptionnelle, en acceptant une attestation hiérarchique et en considérant le nombre de tutorats plutôt que le nombre d'années.

✓ *La situation spécifique des CFC contractuels*

Qu'en est-il de l'harmonisation des grilles de rémunération entre l'académie de Lille et l'académie d'Amiens ?

En conclusion, il règne un sentiment général d'opacité et de manque de lisibilité concernant la gestion des carrières (process de recrutement, de rémunération, d'évolution et de reconversion possible).

Ces constats amènent les CFC à ressentir un sentiment d'injustice qui se transforme en exaspération aujourd'hui.

Un guide RH sur tous ces sujets permettrait d'éviter de nombreux questionnements.

Nous terminerons cette déclaration en remerciant les services qui nous ont fourni les documents et organisé cette CAC CFC dans des conditions de travail inhabituelles et difficiles.