

<http://www.snetap-fsu.fr/PROTOCOLE-CFAA-CFPPA-L.html>



Protocole CFAA/CFPPA : L'intersyndicale reçue en audience

- Les Dossiers - Formation adulte - apprentissage -

Date de mise en ligne : jeudi 23 mars 2017

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés

[Le Compte-rendu de la délégation](#) reçue le 13 mars par le Directeur Général.

PROTOCOLE CFAA/[CFPPA](#) : les divergences d'analyse et d'expertise. [Que dit la loi ?](#)

Suite aux fortes divergences d'expertise entre les 3 organisations syndicales ([UNSA](#), [FO](#), [SNETAP-FSU](#)) et la [DGER](#) dans les échanges sur la partie juridique du protocole de gestion des personnels de CFAA/[CFPPA](#), dite partie un et **plus particulièrement sur l'écriture des parties concernant les compétences de finies par la loi des conseils d'administration et des directeurs(trices) d'[EPLEFPA](#)**, les organisations syndicales ont pris acte du blocage et donc demandé une audience au cabinet du ministre.

Les organisations ont rappelé les points de divergence à savoir :

L'écriture concernant les compétences des directeurs d'EPLEFPA qui laissent entendre que le directeur pourrait changer la quotité de travail comme il l'entend, de morceler l'emploi en autant de contrats voire de vacations qu'il le désire, de licencier pour raison économique sans suppression des emplois par le CA et de bats au CA.

Les organisations syndicales contestent ces analyses qui pourraient être basées sur des excès de pouvoir et ont rappelé qu'à un emploi correspondait un contrat.

Elles ont rappelé que le rythme de convocation de CA permet de décider en toute intelligence .

Elles ont donc exigé une réécriture du texte présenté .

Les organisations syndicales ont proposé de reprendre le texte de la partie 1 écrite par la DGER en 2013 et validée par les syndicats qui reprenant le décret de 2009, sur le fonctionnement des EPLEFPA qui indique que si le directeur gère le personnel recruté sur budget, il exécute les dérogations du conseil d'administration.

Les 3 Organisations Syndicales ont fait valoir une feuille de route :

- Dans un 1er temps, **de blocage de la situation.**
- Dans un 2e me temps, **poursuite du groupe de travail sur la partie 1 avec reprise de points de de accord ou points à compléter.**
- Dans un 3e me temps, **engagement d'ouverture de discussions sur la partie II** (obligations de service, conditions de travail et de rémunération).

Bien entendu, la condition de reprise des discussions ne s'entend que si un accord est trouvé sur une rédaction plus conforme au droit et à la loi.

Sur ces 3 points, le Directeur Général précise sa volonté de comprendre la situation de blocage et de « de bloquer ».

Il dit vouloir de bonnes règles pour tout le monde en trouvant un point d'équilibre dans la rédaction.

Sur la poursuite du groupe de travail et l'engagement d'ouverture de discussions pour la partie 2, le Directeur Général se dit favorable.

Il réaffirme sa bonne volonté et s'engage à proposer une formulation d'ici fin mars pour dénouer le sujet.

Un prochain groupe de travail est prévu le 5 Avril 2017.