

<https://www.snetap-fsu.fr/Temps-de-travail-des-ACB-en-CFAA-CFPPA-negociations-de-l'accord-collectif.html>



Temps de travail des ACB en CFAA/CFPPA : négociations de l'accord collectif

- Les Dossiers - Formation adulte - Apprentissage - ACB : protocole, statut, salaires - Protocole de gestion des ACB - Les Textes -

Date de mise en ligne : mercredi 25 juin 2025

Copyright © SNETAP-FSU - Tous droits réservés

Suite aux négociations nationales sur les conditions d'emploi des agent·es de CFAA/[CFPPA](#) et dans un cadre défini par la [DGER](#) et le service juridique du ministère, un [GIP](#) (groupement d'intérêt public) représentant les employeur·euses a été constitué avec 11 directeur·trices d'[EPLEFPA](#) et de centres. En face, 11 représentant·es des personnels, issu·es des organisations syndicales qui siègent au CSA EA. L'élan commun – 7 représentant·es (SNETAP-[FSU](#), [CGT](#) Agri et Sud Rural Territoires) – est en intersyndicale avec [FO](#) EA.

5 réunions de négociations se sont déjà tenues. L'objectif final est la signature d'un accord collectif sur le temps de travail et les cycles de travail en [CFA](#) et CFPPA, qui sera applicable à tous les EPLEFPA.

Bien entendu, la question des 1607 h est le chiffon rouge brandi par les directeur·trices ! Pourtant, ces 1607h ne représentent ni plus ni moins que de la durée légale du travail en France et elles ne présument en rien des spécificités propres à l'exercice des différents métiers – ainsi un·e enseignant·e de lycée avec ses 18h de cours par semaine bénéficie d'un statut spécifique mais travaille bien sur un équivalent de 1607h à l'année ! L'intersyndicale a rappelé ce point de droit et l'engagement ministériel d'un chantier visant "l'amélioration des conditions de travail des agent·es de CFA-CFPPA".

Ce chantier avance, mais non sans mal, les équipes de direction bénéficiant jusqu'à présent d'une autonomie quasi totale sur les conditions régissant le travail des personnels ne voient pas forcément d'un très bon œil la conclusion d'un accord sur le temps de travail obligatoirement applicable, ni l'amélioration substantielle des conditions de travail comme objectif non négociable.

Après la validation d'un accord de méthode, il a été convenu de travailler par famille de métiers : personnels administratif·ves et techniques, chargés de vie de centre et d'accompagnement, personnels de direction et d'encadrement, et enseignant·es. Pour chacune, il s'agit de décliner le temps et l'organisation spécifique des cycles de travail en se référant aux emplois de titulaires exerçant des fonctions analogues dans les lycées – là encore ce « corpus de référence » fait grincer... mais les négociations avancent sur les deux premières familles de métiers. Au cours de la 5ème réunion, en l'état de l'avancement des négociations et dans le souci d'aboutir au meilleur accord possible pour les agent·es, l'échéance initiale fixée à l'été a été repoussée d'un commun accord à l'automne (2 réunions en plus). L'intersyndicale s'engage à mettre tout en œuvre pour atteindre l'objectif qui nous anime à savoir l'amélioration des conditions de travail et l'application d'un temps de travail identique à tous et toutes.