

<http://www.snetap-fsu.fr/intervention-de-Privat-JALBERT.html>



# intervention de Privat JALBERT

- Les Dossiers - Formation adulte - apprentissage -

Date de mise en ligne : mercredi 2 avril 2008

Date de parution : 2 avril 2008

---

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés

---

**Directeur adjoint de l'EPL** de Lozère, chargé de la FPCA

Privat JALBERT, a d'abord brièvement rappelé son itinéraire dans l'enseignement agricole public, d'abord comme vacataire, puis contractuel, enseignant titulaire, responsable d'exploitation, directeur du [CFA / CFPPA](#) de Marvejols et enfin directeur adjoint de l'EPL Lozère chargé de la FPCA en 2004. Lors de sa prise de fonction, en tant que directeur en 1991, il a été très rapidement confronté à la très grande hétérogénéité des conditions de travail des personnels de la FPCA (30 personnes sur 4 sites) ; une de ses priorités a donc été, bien avant le protocole de gestion des personnels de 1998, d'harmoniser et de formaliser les conditions de travail des personnels dans un souci d'équité mais aussi dans un souci d'efficacité (gains de productivité) dans la mesure où des règles claires et partagées, permettent aux personnels de consacrer toute leur énergie à leurs missions ; une autre de ces priorités a été de mettre en place un réel partenariat avec les autres centres publics de Lozère ([GRETA](#), AFPA, CEP, CREPS).

Puis est arrivée la négociation sur le protocole de gestion des personnels contractuels : cette négociation, parfois difficile, a duré 2 ans (24 réunions) pour être validée par le conseil d'administration de l'EPL de Lozère le 26 mai 2000 ; la simulation financière de l'application de ce protocole, proche des obligations de service de la formation initiale pour les formateurs, mais moins favorable en terme de grille de rémunération (échelon systématique de 3 ans dans la grille [PLPA 2](#)) laissait apparaître un « surcoût » de 10 % : le choix a été alors fait d'absorber ces 10 % pour moitié par la réalisation de gains de productivité par les formateurs (10 % systématique « d'autoformation » hors face à face dans les référentiels de toutes les formations, regroupements pour certains modules), l'autre moitié ayant consisté en économies sur les charges de structure. Pour les personnels ATOS les règles ont été entièrement calquées sur la formation initiale.

Les postes gagés sont arrivés à partir de 2001 avec un maximum de 14. Actuellement suite à des départs vers la formation initiale leur nombre n'est plus que de 8.

Pour P. JALBERT, l'intérêt d'un protocole de gestion des personnels proche de la formation initiale est double : tout d'abord un intérêt d'équité, qui se double d'un intérêt d'efficacité des formateurs, qui travaillant dans un contexte plus favorable et « débarrassés » du souci permanent des conditions de travail, dégagent une productivité plus élevée.

Cette situation n'est pas non plus un handicap par rapport aux procédures d'appel d'offres de la formation continue, à condition d'être sélectif dans les réponses et ne pas se positionner sur des formations pour lesquelles le prix de l'heure-stagiaire est trop bas (pour Marvejols pas de positionnement en dessous de 5,90 € de l'heure-stagiaire). « La qualité a un prix ».

Ainsi, P. Jalbert conclut en montrant que bonnes conditions de travail et considération des personnels, ne s'opposent pas à une bonne santé des centres, bien au contraire et ceci même dans des dispositifs d'appels d'offres à condition de miser sur la qualité et d'être sélectif dans ses positionnements.

Compte rendu réalisé par Philippe DESPRES