

<http://www.snetap-fsu.fr/Toulouse-La-commission-consultative-paritaire.html>



CCPR Occitanie du 29 mars

- En Région -

Date de mise en ligne : mardi 3 avril 2018

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés

La commission consultative paritaire régionale est compétente pour tous les agents contractuels publics des [EPLFPA](#), de toutes catégories (assistant.es d'éducation, agent.es contractuel.les des [CFA](#) et [CFPPA](#)).

La [FSU](#) et la [CGT](#) unies pour dire « non » à un licenciement abusif !

Suite à l'absence de quorum constatée le 16 mars, la réunion était re-convoquée, le jour d'une action nationale de la FSU sur les 20 ans du protocole de gestion des agents contractuels de [CFA/CFPPA](#)... (<http://www.snetap-fsu.fr/20-ans-du-Protocole-des-representant-es-des-personnels-de-CFA-CFPPA-de-9.html>)

La FSU était représentée par Florence Llanas et Séverine Pennavaire (LR) et Nicole Couffin et Madeleine Raymond (MP). La CGT-Agri était représentée par Lauriane Boudou (LR). Une représentante tirée au sort (LR) était aussi présente. L'[UNSA](#) n'était pas représentée.

6 représentantes des personnels étaient donc présentes, pour 12 représentant.es de l'Administration ([DRAAF](#), directeurs et directrices de centres ou d'[EPL](#)).

La FSU a fait une [déclaration liminaire](#) dénonçant notamment l'attitude du DRAAF lors de la réunion du 16 mars (absence de quorum) et son refus de respecter la parité au moment du vote des avis de la CCPR.

De plus, elle a demandé la réunion d'une commission régionale de suivi du protocole de gestion des agents contractuels de CFA et CFPPA.

La réunion avait pour objet de recueillir l'avis des CCPR sur le licenciement d'un formateur du CFPPA de Castelnaudary.

Le motif était le refus d'accepter une modification de la quotité de travail (passant de 100 à 80%).

Cette modification était justifiée par l'employeur-directeur par le diplôme (baccalauréat) insuffisant pour enseigner en 4è et 3è, au [LPA](#).

Les élu.es Snetap-FSU et CGT-Agri ont dénoncé une manoeuvre occultant les véritables raisons du licenciement. Elles et ils y voient un véritable danger pour les agent.es contractuel.les qui, même en [CDI](#), peuvent être éjecté.es sur des prétextes fallacieux, éloignés des intérêts des agents et du service.

Les élu.es Snetap ont défendu les positions suivantes :

Nous avons relevé un certain nombre d'incohérences dans le dossier concernant le licenciement de Monsieur, formateur au CFPPA de Castelnaudary.

Par exemple, le contrat est requalifié en CDI suite à une décision du CA en novembre 2008.

Sur cette même page (article 2), il est mentionné que « M est engagé à durée indéterminée à compter du 1er juillet 2013 », dans le courrier envoyé aux directeurs des autres [EPLFPA](#) où se fait un enseignement d'équitation, le

directeur indique que M. est en poste depuis 2008...

L'emploi créé par le CA et qu'occupe M. est un emploi de formateur de sciences et technologies agricoles STA.

L'article 2 du contrat établit que M. a pour mission la « mise en oeuvre de cours/séquences pédagogiques dans le cadre du programme régional qualifiant du Conseil régional et éventuellement d'autres formations mises en oeuvre par le CFPPA ». Il n'y est pas fait mention du lycée.

L'article 8 précise que M. a droit de bénéficier d'actions de formation « dans l'intérêt du service ou celui de l'agent ». Il apparaît que le motif du retrait d'heures de cours au lycée en raison d'un niveau de diplôme insuffisant aurait pu et dû être levé par la mise en place d'actions de formation. Rien n'a été mis en place en ce sens.

M. enseigne donc au lycée pour 20 % de son temps. Il intervient dans le cadre des Enseignements Pratiques Interdisciplinaires (EPI) en classes de 4^e et 3^e (ce qui n'est pas mentionné dans le dossier) depuis plusieurs années.

Il n'apparaît pas que la réglementation ait changé en 2017.

La note de service [SG/SRH/SDCAR/2017-599](#) du 13/07/2017 précise que : « Le niveau universitaire de recrutement d'un [ACEN](#) doit être au minimum de bac+3.

Il ne pourra être dérogé à cette règle que pour obtenir des compétences rares. » Le niveau licence n'est donc pas impératif.

Admettant qu'il ne puisse enseigner au lycée, M. est « formateur en STA » et son contrat prévoit qu'il enseigne dans des formations variées. Ainsi, tenant de plus compte de son ancienneté, il paraît évident qu'il y avait sans doute des possibilités de reclassement pour les quelques heures qu'il perdait au lycée.

Or le directeur de l'EPL ne cherche visiblement pas à reclasser l'agent en interne ; il préfère solliciter ses collègues directeurs d'EPL situés à plus de quatre heures aller-retour en voiture afin qu'ils lui trouvent quelques heures d'enseignement d'équitation !

L'intérêt du service n'apparaît pas du tout évident dans cette décision. Nous contestons la procédure qui laisse entendre qu'un directeur peut s'affranchir du droit pour licencier un.e agent.e contractuel.le.

Les droits et garanties dont « bénéficient » les agents contractuels sont déjà suffisamment limités pour ne pas en rajouter !

Nous rappelons au passage notre attachement à la Fonction publique, actuellement attaquée par le gouvernement, et notre revendication de la titularisation des agents des CFAA et CFPPA.

Nous voterons donc contre ce licenciement.

L'Administration a apporté des pièces qui étaient absentes du dossier, tendant à montrer que l'administration de l'EPL avait proposé des formations à l'agent, toutes refusées.

Le vote a recueilli 5 votes contre (FSU et CGT), un refus de vote (l'élue tirée au sort) et 12 pour le licenciement. L'avis est donc réputé donné.

Nous ne désespérons pas qu'un jour, l'autorité académique joue enfin son rôle et cesse de cautionner des pratiques contraires aux intérêts des agents. Nous appelons les agents à se mobiliser collectivement pour gagner des améliorations de leurs conditions d'emploi.

Toulouse, le 29 mars 2018