



## Compte-rendu CGT-AFPA

**CSEE du 18 novembre 2025**  
**AFPA Saint Herblain**

### Membres de la délégation CGT :

Thierry MERDY	Élu titulaire	Présent
Laure GIRARD	Élue titulaire	Présente
Isabelle BOULLON	Élue suppléante	Présente
Martial MIRAILLES	Représentant syndical	Présent

### Membres de la direction :

Julie GIBOUIN	DRH	Présente
Evelyne BONET	DR	Absente
Conor MARCUS	Directeur régional finance, gestion, services	Présent
Laurence BICHON	Responsable de communication Marketing	Présente



### Point 1 : Infos de la Présidente

- **Carence de proposition pour un deuxième RP** à St Nazaire car il n'y a pas de candidature. Actuellement, 1 seul RP dans ce centre.
- Le 05.11.25, l'AFPA a rencontré la Fondation des Apprentis d'Auteuil. L'objectif de ce rapprochement est de faire découvrir nos plateaux auprès des jeunes pour qu'ils puissent intégrer nos formations.
- Le 20.10.25, l'AFPA a **rencontré le préfet** de la région pour présenter les villages des solutions PDL avec la FFB
- Le 20 novembre, présence de l'Afpa aux **Trophées de l'insertion** qui concerne la valorisation des personnes en situation de handicap en formation. Cet événement est organisé par le Medef.

- Le 26 novembre aura lieu **l'intervention du CCCA BTP** (Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics) au CODIR AFPA PDL dans l'objectif de faire une présentation de l'offre de service « Accompagnement des apprentis » dans le secteur du BTP.
- Le 20 novembre ,L'AFPA a rendez-vous pour sa soutenance du marché en AO de « Navale Groupe » en Loire Atlantique, notamment pour de la formation en tuyautage industriel. Premier concurrent UIMM. A suivre.

Nous observons une minute de silence en hommage à notre collègue formateur à Vénissieux qui a mis fin à ses jours sur son lieu de travail. Nos pensées vont à sa famille, à ses proches et à ses collègues de travail.

## Point 2 : Validation du procès-verbal du CSEE Pays de la Loire d'octobre 2025.

11 votants :                      9 avis favorables.  
2 abstentions

Le PV est voté à la majorité

## Point 3 : Suivi économique

- **Nombres de stagiaires présents, par centre, en Pays de la Loire, en octobre 2025**

	Février 2024	Avril 2024	Mai 2024	Juil. 2024	Août 2024	Oct. 2024	Déc. 2024	Janv. 2025	Juin 2025	Août 2025	Sept. 2025	Octobre 2025
St Nazaire	223	248	253	254	193	174	193	172	168	188	238	230
St Herblain	242	198	187	206	193	210	180	192	142	138	197	223
Angers	109	109	91	82	94	106	107	107	129	118	106	121
Doué la F.	139	124	111	72	53	79	89	99	63	42	97	93
Cholet	78	66	66	57	52	87	93	88	67	59	91	98
Le Mans	244	225	211	169	172	199	219	207	204	152	206	191
La Roche/Y	116	62	81	58	55	88	72	108	109	83	87	84
Fontenay Le Comte	305	299	292	255	242	293	268	319	282	240	261	274
Total	1446	1331	1292	1153	1099	1236	1221	1292	1164	1020	1283	1314

- **Sur les 1314 stagiaires,**

Financeurs EPIC	53
Financeurs accès à l'emploi	328
Financeurs AFPA entreprises	933

- **-5M** : L'AFPA Pays de La Loire est à – 5 millions d'EBE (Excédent Brut d'Exploitation)

- **19M** millions de CA (Chiffres d'Affaires) à ce jour pour un prévisionnel de 21 M.  
Soit un écart de -9 %

- **238** ETPT (Equivalent Temps Plein Travaillé) en région Afpa PDL

- En 2026, un **inventaire de toutes les matières d'œuvre (MOPO)**, par centre et par session, sera effectué.



**Pour la CGT :**

Depuis 2012, les choix de la direction de l'AFPA ont conduit à la disparition systématique des inventaires et de la traçabilité du matériel. Présentée comme une "simplification", cette politique a en réalité provoqué une désorganisation profonde, ouvrant la voie à des pertes, vols, ruptures de stocks et surcoûts considérables. Une gestion catastrophique avec pour conséquences que ce sont les salarié-es et les équipes pédagogiques qui en paient le prix, jour après jour.

Sur le plan pédagogique, l'impact est tout aussi alarmant : l'inventaire constituait un outil clé de professionnalisation, permettant aux stagiaires d'apprendre la rigueur, la responsabilité et la gestion des ressources. Sa suppression traduit une méconnaissance totale des besoins des plateaux techniques et une rupture avec les fondamentaux de nos métiers.

À cela s'ajoute un véritable paradoxe environnemental : alors que l'AFPA clame des engagements "vertueux", la suppression des inventaires a généré un impact environnemental concret, révélant l'absence totale d'une stratégie environnementale sérieuse. Vive la RSE... sur le papier seulement !

La délégation CGT-AFPA dénonce avec force cette politique incohérente, irresponsable et préjudiciable, qui fragilise les formations, les salarié-es et l'intérêt général.

La CGT-AFPA revendique explicitement auprès de la direction régionale :

- La reconstruction immédiate d'un système fiable de gestion et de suivi des ressources matérielles ;
- Le retour d'outils d'inventaire normalisés et pédagogiques, utilisés par tous les plateaux techniques ;
- La prise en compte réelle des enjeux environnementaux dans les pratiques d'achat et de maintenance ;
- La réhabilitation de la dimension pédagogique de l'inventaire, outil essentiel pour la formation et la responsabilisation des stagiaires.

Nos métiers, les stagiaires et la qualité de notre service public républicain méritent mieux !

La délégation CGT-AFPA portera ces revendications partout où il le faudra, jusqu'à obtenir des actes concrets et budgétés, afin de garantir une gestion responsable et digne de l'AFPA.

- % du chiffre d'affaires par financeur par rapport aux objectifs, pour notre région :

Date de CSE	CSE Juin 24	CSE Août 24	CSE Nov. 24	CSE déc. 24	CSE Jan.25	CSE Août 25	CSE Sept 25	CSE Nov. 25
Dates des chiffres finalisés	Avril 24	Juin 24	Sep 24	Oct. 24	Nov. 24	Juin 25	Août 25	Sept 25
<b>EPIC</b> (MNSP, VAE, réfugiés, migrants...)	- 15 %	- 4 %	- 8 %	- 2 %	+ 1 %	+ 3 %	+ 5 %	- 1 %
<b>Accès à l'emploi</b> (Conseil régional, Pôle emploi, LADOM, ...)	- 20 %	- 23 %	- 26 %	- 25 %	- 26 %	- 15 %	- 10 %	- 9 %
<b>Entreprises</b> (CPF transition pro, CPF, POE, alternance, ...)	- 4 %	- 6 %	- 2 %	+ 1 %	- 3 %	- 17 %	- 10 %	- 13 %

Mois	septembre						
Libellé	N-1	N	Budget	N vs N-1	En %	N vs Budget	En %
EPIC	6 713K	5 045K	5 103K	-1 667K	-25 %	-58K	-1 %
Accès à l'emploi	3 697K	4 239K	4 661K	542K	15 %	-422K	-9 %
AFPA Entreprises	11 027K	9 706K	11 161K	-1 321K	-12 %	-1 455K	-13 %
<b>Total</b>	<b>21 437K</b>	<b>18 991K</b>	<b>20 925K</b>	<b>-2 446K</b>	<b>-11 %</b>	<b>-1 934K</b>	<b>-9 %</b>

**Pour la CGT :**

Le bilan budgétaire actuel n'est pas une simple feuille de calcul : c'est à la fois un acte d'accusation juridique contre une stratégie budgétaire qui condamne l'AFPA à la récession et un acte accusatoire contre une politique qui détruit les moyens de notre établissement sans valeur légale mais lourde de conséquences pour les salarié-es, les formations et son expertise.

Nous dénonçons l'hypocrisie de la Direction : parler d'ambition AT 28 tout en actant la suppression de 1500 départs à la retraite non remplacés comme variable d'ajustement.

Nous sommes convaincus que l'austérité budgétaire qui se poursuit n'est qu'un prétexte pour masquer une politique de destruction de l'AFPA et de son expertise.

Les conséquences sont immédiates :

- **Surcharge de travail :** La charge de travail des salariés restants devient insoutenable. Nous l'avons déjà subi lors de l'après PSE de 2019, désorganisation par la fuite des savoirs faire, désorganisation par manque d'anticipation des directions, ambiance délétère qui permet l'augmentation du stress, de l'insécurité, de la peur... et, in fine, réduit la formation d'un front uni contre cette politique.

- **Risques psycho-sociaux** : Nous constatons déjà une accentuation des risques psycho-sociaux (importance des arrêts maladies long, notamment chez les managers). On peut craindre aussi d'autres départs de « Talents » liés à cette situation délétère. Mais que fait la QVCT ?
- **Qualité** : La qualité du service rendu aux citoyens est déjà menacée ce qui aura pour corollaire l'impossible renouvellement de générations de stagiaires.

Cette politique n'est pas soutenable pour les personnels, ni pour les bénéficiaires de formations. La délégation CGT-AFPA Pays de la Loire et par voix de son syndicat CGT-AFPA exige immédiatement un plan national de remplacement des départs pour garantir la pérennité et l'efficacité de l'AFPA dans toutes les régions lui permettant de multiplier sa capacité d'innovation devant les défis environnementaux, numériques et d'évolutions des métiers que nous devons accompagner.

#### Point 4 : Suivi de l'emploi

- La direction nous présente la version finale du RUPI (Registre Unique du Personnel Informatisé), concernant la note interne, des modalités de sa consultation.
  - Toutes les demandes doivent être adressées par mail auprès du Directeur de l'établissement.
  - Dans un délai raisonnable (48hs), le Directeur vous dirigera vers :
    - La gestionnaire RH
    - Ou un membre de l'équipe managériale
  - Le registre du personnel vous sera présenté par la personne habilitée à le consulter sur le SharePoint du centre partie ressources humaines (accès limité) à partir de son poste de travail.  
La personne habilitée pourra descendre sur les lignes au gré de votre contrôle.
  - Pour rappel lors de cette consultation, il ne vous sera pas possible de demander une impression ou de photographier l'écran.

**Pour la CGT :**

Mais cet épisode n'est pas terminé puisque les modifications établies en séance dernière (octobre) non pas été inscrites sur le soi-disant nouveau document.

Consultation du RUPI : points de vigilance pour les élu.es et représentants syndicaux, mais également pour les salariés désirant consulter leur dossier.

La délégation CGT-AFPA souhaite attirer l'attention sur plusieurs points à surveiller lors de la consultation du Registre Unique du Personnel Informatisé (RUPI) :

[Accès filtré / contrôle par la direction](#)

Toutes les demandes passent par la direction de centre. Cela peut être légal, mais cela ne doit pas constituer un obstacle au droit de consultation.  
Chaque élu.e doit pouvoir accéder à toutes les informations nécessaires à sa mission, sans retard ni restriction arbitraire.

#### Consultation sur le poste de la personne habilitée

L'accès via SharePoint, depuis le poste de la personne habilitée est une mesure de sécurité légale.

Attention : cet accès doit permettre de vérifier toutes les informations recherchées. Si seules certaines colonnes ou lignes sont visibles, le droit de consultation n'est pas pleinement respecté.

#### "Descendre sur les lignes au gré du contrôle"

Cette formulation est ambiguë : il faut clarifier si l'élu.e ou le représentant peut vérifier toutes les informations ligne par ligne.

Tout contrôle partiel ou arbitraire par la personne habilitée est contestable juridiquement.

#### Interdiction d'impression ou de photographie

Cette mesure est légale pour protéger la confidentialité des données.

Important : les élu.es doivent pouvoir prendre des notes ou consigner par écrit les informations nécessaires à l'exercice de leur mandat. Une interdiction totale serait excessive et limiterait le droit de consultation.

#### Délai de 48h pour la mise à disposition

La délégation CGT-AFPA considère ce délai comme raisonnable.

Attention : il doit être respecté systématiquement. Tout retard répété peut être considéré comme une entrave au droit de consultation.

Pour la délégation CGT-AFPA, le RUPI doit rester accessible et consultable dans des conditions réelles, permettant aux élu.es et représentants syndicaux d'exercer pleinement leur mission de contrôle et de représentation.

- Du 01.01.25 au 31.10.25 :  
Le **coût des prestataires externes** est de 1 768 155,36 €, pour 28 027,70 heures.  
Soit en moyenne **63 € de l'heure**.

### **Point 5 : Retour de la commission emploi, social et formation du 3 septembre 2025**

Ce point est repoussé.

## Point 6 : Quelles sont les actions, mises en œuvre à venir au titre de l'accord QVCT en Pays de la Loire pour 2025

Un travail est en cours de finalisation sur chaque centre, et finalisé sur les centres du 44.



**Pour la CGT :**

**QVCT à l'AFPA Pays de la Loire : la délégation CGT-AFPA exige des actes concrets pour 2026 !**

Pour la délégation CGT-AFPA, la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) ne peut plus être un mot creux ou un gadget pour la direction. Les salarié-es en ont assez des promesses non tenues, des ateliers cosmétiques et des déclarations creuses.

Pour 2026, nous exigeons une vraie QVCT :

### Dialogue et concertation réels

Réunions régulières avec la direction, les formateurs, les personnels et les élu.es, pour identifier les problèmes et construire des solutions concrètes.

Mise en place de véritables groupes de travail, appuyés par des baromètres réguliers et des retours d'expérience structurés, afin d'assurer un suivi concret, exigeant et mesurable. L'objectif : du solide, pas du bricolage.

### Santé, bien-être et prévention

Actions concrètes pour prévenir les risques psychosociaux, réduire la surcharge de travail et protéger la santé physique et mentale des salarié-es.

Des mesures solides pour assurer l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle, au-delà des déclarations symboliques.

### Conditions de travail et matériel

Modernisation des méthodes et postes de travail, équipements sécurisés et adaptés (conformes au Code du travail) et organisation respectueuse des rythmes des équipes. Fin des surcharges et anticipation sérieuse des départs pour que les salarié-es ne paient plus le prix d'une gestion catastrophique.

### Accompagnement et employabilité

Formations, accompagnement et politiques d'insertion réellement effectives pour les salarié-es.

Mixité, inclusion et égalité professionnelle garanties, pas seulement affichées dans des tableaux de chiffres du bilan social.

### Pilotage et suivi transparents

Indicateurs précis et publics : santé au travail, satisfaction, turnover, absentéisme, stress... Implication directe et effective des représentant.es du personnel (formé.es à la QVCT) dans le contrôle et la validation des actions. Pas de jardinerie, pas de bowling, pas d'escape-Game, il faut du réel, du sérieux et de l'impact.

Autre point : ne pas confondre le budget alloué pour « l'amélioration des conditions et qualités de vie au travail » avec le budget ASC. Trop d'actions réalisées en centre relèvent encore des ASC, et non d'une vraie politique QVCT comme définie ci-dessus.

**La délégation CGT-AFPA ne lâchera rien !**

Nous exigeons des actes et des moyens réels, pas des promesses ou des opérations de communication. Les salarié-es méritent une QVCT qui protège leur santé, respecte leur travail et garantit un service de qualité aux citoyens.

**2026 doit être l'année des résultats, pas de l'esbroufe !**

## **Point 7 : Quels moyens la direction envisage-t-elle de mettre en place contre le climat social délétère qui règne au sein des centres des Pays de la Loire ?**

- Une démarche nationale de baromètre social est en cours.
- En région, un groupe de travail sur le métier de responsable de formation sera mis en place, début décembre : état des lieux et outillage dans l'exercice de leur métier.
- Des réunions EVRPS ont commencé sur tous les centres pour améliorer les conditions de travail de la totalité des salariés

### **Déclaration CGT-AFPA – Novembre 2025**

Madame la Présidente du CSE-E de l'AFPA Pays de la Loire,

La délégation CGT-AFPA du CSE-E souhaite vous alerter avec la plus grande gravité sur la situation sociale qui prévaut aujourd'hui dans plusieurs centres de la région Pays de la Loire.

Le climat social délétère, la perte de sens, la surcharge mentale et organisationnelle, ainsi que les tensions persistantes que nous constatons quotidiennement ne peuvent plus être considérés comme des signaux faibles.

Ils constituent désormais des indicateurs alarmants d'un risque psychosocial majeur, que l'AFPA ne peut ignorer sans engager sa responsabilité.

Les tragédies récentes, notamment les suicides survenus à l'AFPA en régions AURA et Grand Est, ne sont pas des événements isolés. Elles s'inscrivent dans une dynamique comparable à ce que le pays avait connu lors des affaires France Télécom, Renault, La Poste, ou encore dans certains groupes industriels à risques,



où la justice a ensuite reconnu l'existence d'un harcèlement moral institutionnel et de méthodes de management dangereuses pour la santé des salariés.

Nous ne pouvons pas accepter que l'AFPA, établissement public chargé de missions essentielles d'insertion et de formation, reproduise les mêmes mécanismes délétères qui, ailleurs, ont mené à des drames humains et à des enquêtes accablantes. Par ailleurs, nous considérons qu'il est tout aussi inadmissible que certaines directions Afpa manquent à leur devoir en omettant de transmettre aux instances compétentes les informations indispensables à la protection des salarié·es.

C'est pourquoi la délégation CGT-AFPA demande explicitement et fermement de nous préciser sans délai :

- quelles mesures concrètes et opérationnelles de prévention des risques psychosociaux seront engagées, en associant réellement les élus du personnel et non à travers de simples communications ;
- quelles garanties la Direction est prête à apporter pour protéger durablement la santé physique et mentale des salariés, et éviter que l'AFPA ne bascule dans une spirale comparable à celle vécue dans des entreprises où un système délétère a conduit à des suicides reconnus comme liés au travail
- comment la Direction compte rétablir des conditions de travail non dégradées, au regard des réorganisations successives, de la réduction des moyens et de la pression croissante sur les équipes

Nous vous rappelons que l'obligation de sécurité de l'employeur est une obligation de résultat renforcée. Ignorer les signaux actuels reviendrait à engager non seulement la responsabilité de l'AFPA, mais également celle de ses directions et dirigeants.

Nous attendons donc ce jour, de votre part une réponse urgente, précise et structurée, à la hauteur du risque humain et institutionnel auquel l'AFPA est aujourd'hui confrontée.



**Pour la CGT :**

La déclaration ci-dessus parle d'elle-même ! mais s'il faut en rajouter, nous le pouvons ...

La délégation CGT-AFPA alerte : dans plusieurs centres, les conditions de travail se dégradent à un niveau alarmant. Surcharge, pression continue, désorganisation généralisée : les équipes s'effondrent sous un management qui avance avec des œillères ou, pire encore, qui ignore totalement la réalité du terrain.

Les signaux d'alerte clignotent depuis longtemps. Pourtant, la direction s'entête à ne rien voir. Ce choix du déni est lourd de conséquences : il met directement en danger la santé mentale et physique des personnels et compromet la mission fondamentale de l'AFPA. Les tragédies vécues dans d'autres organisations montrent ce qui arrive quand on laisse pourrir les situations.

La délégation CGT-AFPA, forte du mandat des salarié·es, exige sans délai des actions concrètes, à la hauteur de l'urgence :

Que la prévention des risques psychosociaux soit conduite avec sérieux, en associant pleinement les élu·es et les équipes aux processus décisionnels, plutôt que de se limiter à une simple transmission d'informations.

Que les conditions de travail soient revues en profondeur et durablement améliorées, pas maquillées par des éléments de langage ou des réunions alibi, et non pas pilotées par des personnes déconnectées des réalités de la QVCT.

Que la santé et la sécurité des personnels deviennent une priorité absolue, avec des moyens réels et un suivi rigoureux à chaque étape.

La délégation CGT-AFPA ne tolérera ni mépris ni indifférence. Les personnels ont droit à un travail digne, respecté et sécurisé.

Assez de promesses ! Assez de communication !  
Il est temps que la direction passe enfin aux actes !

**Point 8 : JPO 2025**

- Retours chiffrés de la JPO du 16 septembre 2025 et Comparatif par rapport à N-1

<b><u>AFPA national</u></b>	<b>33 039 inscrits</b> + 0,7% par rapport à juin 2025 + 5% par rapport à septembre 2024	<b>17 082 visiteurs</b> - 9,8% par rapport à juin 2025 - 11% par rapport à septembre 2024	<b>12 434 visiteurs flashés</b> 11,6% par rapport à juin 2025 6, % par rapport à septembre 2024
<b><u>Pays de la Loire :</u></b>	<b>1 479 inscrits</b> + 1,58 % par rapport à juin 2025 (1456) - 35% par rapport à septembre 2024 (2000)	<b>947 visiteurs</b> + 11,28 % par rapport à juin 2025 (851) - 7,79% par rapport à septembre 2024 (1027)	<b>728 visiteurs flashés</b> - 4,53% par rapport à juin 2025 (761) - 49,59 % par rapport à septembre 2024 (1089)

- Nombre d’entrées réelles suite aux postulats de la JPO de septembre 2024 et 2025
  - JPO 2024 : 39 entrées en formation à ce jour
  - JPO 2025 : 11 entrées en formation à ce jour
  - **10% des demandes sont transformées en inscriptions.**

**Pour la CGT :**

La délégation CGT-AFPA tient à signaler la situation préoccupante lors des journées portes ouvertes. Chaque inscription en formation est importante, mais le bilan pour 2024/2025 ne compte que 50 entrées réelles, un chiffre insuffisant au regard de la taille et de l’importance de l’AFPA et des efforts déployés par les équipes.  
Le paradoxe est évident : les salarié-es voient leur mission principale qui est d’assurer la

qualité de la formation et accompagner les stagiaires, reléguée au second plan, tandis qu'ils sont mobilisés sur des activités périphériques dont le retour sur investissement est limité.

Les efforts demandés aux équipes sont conséquents : préparation des stands, accueil des publics, explications des parcours, suivi administratif, communication... en plus de leur charge habituelle. Ce surcroît de travail engendre fatigue et stress et n'est que qu'épisodiquement reconnu ou accompagné par la direction.

Face à cette situation, la délégation CGT-AFPA demande une amélioration rapide et concrète. Il est nécessaire que :

- Les personnels puissent exercer pleinement leur mission principale et maintenir la qualité de la formation, sans surcharge liée à des tâches secondaires.
- Le travail supplémentaire soit pris en compte et valorisé par des moyens adaptés et transparents.
- Les actions de la direction soient efficaces, ciblées et conformes aux objectifs, et ne se limitent pas à des mesures symboliques.
- L'organisation prenne pleinement en compte le bien-être et la santé des salarié-es, en limitant la surcharge et en garantissant un environnement de travail respectueux et sécurisé.

La délégation CGT-AFPA rappelle que les salarié-es sont au cœur de l'AFPA. Leur engagement et leur professionnalisme doivent être pleinement reconnus et orientés vers des actions efficaces. Il est essentiel que la direction valorise les efforts des équipes et place la qualité de la formation et le bien-être des salarié-es au centre de ses priorités.

- Bilan de l'expérimentation « Escape Game » de la JPO de septembre 2025

Dans 6 centres de France, dont St Nazaire.

Le résultat n'est pas à la hauteur des attentes car les personnes viennent pour une formation, et non pour jouer. Très très peu de personnes ont joué !



**Pour la CGT :**

Nous ne sommes pas des animateurs de foire, et la formation n'est pas un produit qu'on écoule avec une loterie. Nous exigeons que la Direction Nationale arrête ses expérimentations futiles et coûteuses et concentre les rares ressources financières sur ce qui compte :

- Le remplacement des 1500 départs à la retraite pour soulager les équipes.
- L'investissement dans un suivi qualitatif des candidats.
- Le respect de l'engagement des salariés qui subissent systématiquement un report de charge, d'urgences et qui accumulent des heures de préparation pour rendre le centre accueillant, présenter une image professionnelle impeccable etc.

Ce jeu n'est pas une solution ; il est la preuve de l'incapacité de la Direction à gérer sérieusement l'AFPA ! La délégation CGT-AFPA exige un recentrage immédiat sur les missions essentielles, la reconnaissance du travail des équipes et la protection de leur santé et de leur bien-être.

- Dates de JPO de 2026

- Jeudi 26 mars 2026
- Mercredi 24 juin 2026
- Jeudi 17 septembre 2026

### **Point 9 : Planning des CSEE délocalisés pour 2026 et commission CSSCTE**

Doué la Fontaine : Mars 2026  
Angers : Juin 2026  
Cholet : Octobre 2026

CSSCT 2026 : 10 février, 3 juin, 16 septembre, 25 novembre

### **Point 10 : Point CSSCTE**

- Suivi des comptes rendus RP et remontées particulières

3 fiches RPS collectives de Fontenay le Comte ont été transmises à Conor MARCUS, concernant les soucis informatiques.

- Problèmes récurrents de déconnexion, voir connexion impossible
- Suppression de l'accès aux réseaux périphériques USB sur l'ensemble des postes de gestion
- Difficultés d'impression et de numérisation

La DR a sollicité la DSI, ainsi que les relais nationaux.

La direction explique que les salariés doivent solliciter la SEDEX



**Pour la CGT :**

La délégation CGT-AFPA alerte avec gravité sur les problèmes structurels persistants au Centre Militaire de Formation Professionnelle de l'AFPA à Fontenay-le-Comte. Ces dysfonctionnements, non résolus depuis trop longtemps, affectent directement les conditions de travail des salarié-es et compromettent la qualité de la formation dispensée aux stagiaires.

### Les difficultés constatées :

- Les salarié.es subissent des problèmes informatiques chroniques : déconnexions fréquentes, voire impossibilité d'accès aux outils essentiels. Ces dysfonctionnements entravent l'accomplissement de leurs missions, aggravent la surcharge de travail et mettent en danger la qualité de la formation.
- La suppression des accès aux périphériques USB sur tous les postes de gestion réduit l'autonomie et l'efficacité des équipes, obligeant les salarié-es à contourner des obstacles techniques. Cette mesure alourdit la charge de travail, ralentit les procédures et compromet la qualité de la formation.
- Les équipes rencontrent également des difficultés d'impression et de numérisation, cumulées avec les problèmes informatiques et les restrictions techniques, réduisant leur efficacité et impactant le suivi des stagiaires.

Ces situations ne sont pas des incidents isolés : elles traduisent un manque structurel d'organisation, de moyens, de volonté et de soutien de la direction. Les salarié.es subissent surcharge, stress et frustration, confronté.es à des outils et des procédures inadéquats qui entravent leur travail et compromettent la formation.

### La délégation CGT-AFPA demande :

- La résolution immédiate et durable de tous les problèmes informatiques et techniques, pour restaurer l'autonomie, l'efficacité et la capacité des équipes à assurer une formation de qualité.
- La mise à disposition d'outils et de ressources adaptés, afin que les salarié-es puissent accomplir correctement leurs missions.
- Un suivi régulier avec les représentant.es du personnel, pour identifier, prévenir et anticiper efficacement les dysfonctionnements.
- La prise en compte effective de la qualité de vie au travail, avec des moyens suffisants pour garantir un environnement professionnel digne, respectueux et sécurisé.

La délégation CGT-AFPA constate et dénonce le mépris de la DSI, tant dans ses décisions inadéquates affectant le travail des personnels, que dans la réponse totalement inadaptée et déconnectée de la réalité du terrain de la direction régionale des Pays de la Loire qui ignore (ou se voile délibérément la face sur) les difficultés concrètes rencontrées quotidiennement par les salarié.es.

Les conditions de travail au centre de Fontenay-le-Comte sont gravement dégradées, et cette situation est préoccupante pour l'avenir, notamment dans le cadre du futur appel d'offres concernant le centre. Ces dysfonctionnements structurels mettent en danger à la fois les équipes et la qualité de la formation.

La délégation CGT-AFPA exige des mesures immédiates et concrètes : que les salarié-es puissent travailler dans des conditions dignes et efficaces, et que l'AFPA soit en mesure de

remplir pleinement sa mission de reconversion, d'insertion et de formation professionnelle.

- Toujours pas d'onglet concernant les élus dans le DUERP

L'onglet sera mis en place en 2026

### Point 11 : Point sur les ASC

Un bilan financier et d'activités sera présenté en janvier pour l'année 2026.

- 220 salariés ont fait la demande des 50 € de chèques Cadhoc.
- 214 les 30 € en chèque Cadhoc et 6 personnes l'abondement à Cezam.
- 18 140 € de chèque et 180 € d'abondement.

**Pour la CGT :**

[Voir notre communiqué sur les chèques cadhoc](#)

### Point 12 : Questions diverses

1. Pouvez-vous rappeler les modalités d'application de l'accord télétravail, en particulier sur les règles de récupération ?

Article 3 : les jours de télétravail ne sont pas reportables.

Exemple : Je suis en télétravail le lundi. Cette semaine, je suis en réunion en présentiel le lundi, je ne peux reporter le télétravail sur une autre journée.

2. Quelle est la politique régionale menée en matière de VAE dans les Pays de la Loire, et quels moyens humains sont mobilisés pour en assurer le pilotage ?

La politique de développement de la VAE n'est pas présente dans notre région, même si cela est un projet.

**Prochain CSE-E  
Mardi 16 décembre 2025  
En visio-conférence**