

Compte-rendu CGT-AFPA

CSEE du 19 mai 2026
En distanciel

Membres de la délégation CGT :

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

Membres de la direction :

Julie GIBOUIN	DRH		Présente
Evelyne BONET	DR		Excusée
Conor MARCUS	Directeur RGS et directeur commercial		Présent



Point 1 : Infos de la Présidente

Mme Bonet (DR) étant absente ce jour, Mme Gibouin (DRH) assure la représentation:

Pour la CGT :

Nous ne remettons évidemment pas en cause le droit aux congés, qui constitue un droit fondamental pour l'ensemble des salariés. Toutefois, nous nous interrogeons

sur la récurrence des absences de Madame la Directrice régionale aux réunions du CSE-E régional, compte tenu des responsabilités attachées à sa fonction et de l'importance des sujets examinés au sein de cette instance.

Depuis août 2025, Madame la Directrice régionale a été absente à quatre reprises des réunions du CSE-E régional. Nous comprenons naturellement les absences motivées par des raisons de santé. Néanmoins, cette fréquence d'absence interroge au regard du rôle central que la Directrice régionale est appelée à exercer dans le cadre du dialogue social et de la représentation de la direction au sein de l'instance.

- Forum de l'alternance du 29 avril de 16 h à 20 h. Les 7 centres des PDL ont accueilli 400 participants (voir Point 7).
- Poursuite des RDV institutionnels durant ce mois de mai avec les Missions Locales, la DREETS, et les grands groupes comme Derichebourg et Elior.
- AO de la Région Pays de la Loire : Finalisation de l'appel d'offre du Conseil Régional PDL 2027-2030. La Direction Régionale a eu, pour répondre à cet AO, une stratégie de maintien des activités actuelles, voire de reconquête sur certains secteurs ou territoires. Par exemple, la réponse en partenariat sur des lots correspondants aux secteurs du « service à la personne » et de « l'hôtellerie-restauration » alors que l'Afpa Régionale n'y était plus présente depuis quelques années.

La Direction Régionale tente aussi de revenir en Mayenne (Laval) via la formation préqualifiant que le CR a demandé dans son AO toujours soumis à une « intention d'embauche ».

Plus globalement, nos réponses se sont positionnées sur les lots Industrie, Construction -Batiment (nous sommes en co-traitance pour le 72), Transports-logistique (nous sommes mandataire pour le 49), Service à la personne (nous sommes mandataire 44 et 49) - Propreté-hygiène et Hôtellerie-Restauration.

Les partenaires en co-traitance sont pôle formation et le Greta en fonction des territoires.

Echéances : La Direction Régionale espère être appelés à la négociation sur les prix à l'horizon de cet été ou de la rentrée. Et, avoir une réponse de l'AO à l'automne.

Pour la CGT :

La Direction régionale présente une stratégie offensive dans le cadre de l'appel d'offres du Conseil régional Pays de la Loire 2027-2030, avec une volonté affichée de maintenir et de reconquérir certaines activités. Si cet objectif est partagé, la

délégation CGT-AFPA rappelle que l'avenir d'une part importante de l'activité régionale demeure soumis aux résultats des appels d'offres et aux arbitrages financiers des donneurs d'ordre.

Cette mise en concurrence permanente des organismes de formation traduit le recul progressif d'une véritable politique publique de formation professionnelle et fragilise durablement l'AFPA. Depuis des années, l'établissement mobilise des moyens considérables pour répondre à des marchés dont l'issue reste incertaine, entretenant une instabilité sur les activités, les emplois et les investissements. La délégation CGT-AFPA s'interroge également sur les moyens qui permettront d'assurer les ambitions affichées de reconquête de certains secteurs et territoires. Avec quels effectifs, quels formateurs et quels investissements, alors que les salariés sont déjà confrontés à des difficultés de recrutement, des postes vacants et une charge de travail croissante ?

La multiplication des réponses en co-traitance et des partenariats illustre l'évolution préoccupante de la situation de l'AFPA. Historiquement capable de répondre seule aux besoins des territoires, l'Afpa est aujourd'hui contrainte de s'appuyer sur d'autres opérateurs pour rester présent sur certains marchés. Si cette stratégie est devenue nécessaire dans le contexte actuel, elle demeure le symptôme d'un affaiblissement progressif que la CGT-AFPA dénonce depuis plusieurs années.

Enfin, la perspective de négociations tarifaires doit nous alerter. Derrière la recherche de compétitivité se profile souvent une logique de réduction des coûts susceptible d'impacter les moyens, les conditions de travail et la qualité des formations.

Pour la délégation CGT-AFPA, l'avenir de l'AFPA ne peut reposer uniquement sur les appels d'offres, les partenariats et les logiques de marché. Il nécessite un financement public pérenne, des effectifs suffisants et une véritable ambition nationale pour garantir les missions de service public républicain de la formation professionnelle.

Déclaration intersyndicale des élus des PDL :

- Les élus et représentants syndicaux tiennent à porter au vote les questions suivantes pour une demande de réponse lors du CSE-E du mardi 16 juin 2026.
 1. Bilan économique chiffré, RH affecté aux formations SST réalisées sur l'exercice 2024-2025, par GRN et par centre.
 2. Nombre de prestations SST réalisées à l'interne par centre, nombre de prestations réalisées par des prestataires externes.
 3. Bilan économique chiffré RH affecté aux formations CACES réalisées sur l'exercice 2024-2025 par centre, par GRN, par type de CACES, et le nombre de prestations réalisées à l'interne, par centre, avec le

- détail entre formation et certification.
4. Nombre de prestations réalisées par des prestataires externes par centre et montant + montant des prestations réalisées par des prestataires externes par centre.

Vote : 11/11 vote à l'unanimité des élus titulaires votants.



Pour la CGT :

La délégation CGT-AFPA, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives, a décidé de porter cette demande au vote du CSE-E afin de garantir son inscription à l'ordre du jour de la séance de juin.

Cette démarche n'est pas anodine. Elle résulte d'un constat partagé par les élus : trop de questions portant sur des sujets pourtant essentiels à la compréhension de l'activité, de l'emploi et de l'organisation du travail sont régulièrement écartées ou reportées. Les informations demandées sur les activités SST et CACES, les moyens humains mobilisés et le recours à la sous-traitance relèvent pourtant pleinement des prérogatives économiques et sociales des représentants du personnel.

La délégation CGT-AFPA regrette d'avoir à recourir à cette procédure de vote pour obtenir l'examen de questions légitimes. Nous aurions préféré que le dialogue social permette naturellement d'aborder ces sujets dans un climat de confiance et de transparence. Malheureusement, la multiplication des refus ou des arbitrages défavorables concernant certaines demandes des élus nous conduit aujourd'hui à utiliser les moyens réglementaires dont dispose le CSE-E pour faire vivre ses prérogatives.

Au-delà des données chiffrées demandées, l'enjeu est de comprendre les choix opérés par la Direction concernant le développement des activités SST et CACES, la place accordée aux compétences internes et l'évolution du recours à la sous-traitance. Les élus ont besoin de ces éléments pour mesurer les conséquences de ces orientations sur l'emploi, les qualifications des salariés, les conditions de travail et l'avenir de certaines activités au sein des centres AFPA des Pays de la Loire.

Cette démarche intersyndicale témoigne également d'une préoccupation commune quant à la qualité du dialogue social dans la région. Lorsque l'ensemble des organisations syndicales est conduit à s'unir pour obtenir simplement l'inscription de questions à l'ordre du jour, cela doit interpeller la Direction sur la nécessité de rétablir des conditions d'échange plus respectueuses du rôle et des prérogatives des représentants du personnel.

Point 2 : Validation des procès-verbaux

Procès-verbal du CSE-E d'Avril non finalisé = vote reporté au prochain CSE-E de juin.

Le Contrat d'Objectif et Performance (COP) (ref : [Cap Afpa La lettre de la direction générale Avril 26](#)) que l'AFPA vient de signer avec l'Etat a 3 dimensions stratégiques :

- Consolidation du rôle d'opérateur de l'Etat de l'AFPA, du service public
- Transformation de l'offre de formation -développement de nouveaux marchés et du marché privé.
- Rationalisation et adaptation de notre model organisationnel : offre territoriale, maillage territorial, charges de structures et cetera.

La DR n'a pas d'informations régionales précises et attend les déclinaisons du COP et ses arbitrages régionaux. Echéance en juillet.



Pour la CGT :

L'histoire retiendra que les différentes directions successives de l'AFPA, nationales comme régionales, auront été les artisans du démantèlement étape par étape et accompagné voire parfois accélérer l'érosion progressive de ce qui faisait sa force, sa singularité et son identité. Elles laisseront derrière elles une AFPA progressivement éloignée de sa vocation première : être un organisme de formation professionnelle au service de l'intérêt général, de l'émancipation sociale, de la promotion par la qualification et de l'accès à l'emploi pour tous. Ce qui constituait une référence nationale est aujourd'hui fragilisé par des choix stratégiques qui privilégient les logiques de marché et de rentabilité au détriment des missions de service public.

Depuis plusieurs années, au nom de la rentabilité, de la performance économique, de la concurrence et des réorganisations successives, l'AFPA est engagée dans une transformation continue qui l'éloigne de ses missions historiques. Centre après centre, activité après activité, c'est un modèle reconnu pour sa mission sociale qui se déconstruit progressivement. Ce qui était présenté comme des ajustements ponctuels est devenu une logique structurelle de réduction des moyens, dont les effets sont désormais visibles sur l'emploi, les conditions de travail et le maillage territorial.

L'AFPA n'a jamais vocation à devenir un opérateur de formation low cost soumis aux seules logiques de marché. Sa raison d'être repose sur une mission de service public : permettre l'accès à la qualification, à l'emploi et à la promotion sociale, notamment pour les publics les plus fragiles. Sa richesse essentielle ne réside pas dans ses indicateurs financiers, mais dans ses salariés, leurs compétences, leur engagement et leur capacité à accompagner les stagiaires vers l'insertion professionnelle. C'est ce patrimoine humain et professionnel qui est aujourd'hui fragilisé.

Dans ce contexte, la responsabilité des directions régionales, au même titre que celle de la direction générale, est engagée. Si les orientations sont largement définies au niveau national, leur déclinaison locale s'effectue sans véritable capacité de contestation ni affirmation de lignes rouges. Les restructurations successives, la perte d'activités, les suppressions de postes et la dégradation des conditions de travail traduisent une dynamique d'affaiblissement continu.

Les directions régionales ont trop souvent accompagné ces évolutions sans en contester les effets, donnant le sentiment d'être davantage les relais de leur mise en œuvre que les défenseurs des territoires, des centres et des salariés. Les conséquences sont pourtant majeures : affaiblissement du maillage territorial, fragilisation des centres et désorganisation des équipes. À aucun moment, les salariés n'ont réellement perçu l'existence de limites clairement posées lorsque l'avenir des activités ou des emplois était en jeu.

Dans ce contexte, les organisations syndicales se retrouvent trop souvent dans le rôle de lanceurs d'alerte, y compris auprès des médias. Ce rôle n'est pas une posture, mais la conséquence directe de l'absence de contradiction face à des décisions présentées comme inéluctables.

Les salariés, eux, ne sont pas dupes du vocabulaire utilisé dans les réformes successives : « transformation », « optimisation », « adaptation du modèle ». Derrière ces mots, ils constatent une réalité constante : suppressions de postes, réduction des moyens, abandon progressif de certaines activités, fragilisation du réseau et dégradation continue des conditions de travail. Ces termes sont devenus les marqueurs d'une politique de réduction durable plutôt que ceux d'un projet de développement.

Pour beaucoup, cette situation génère aujourd'hui colère, lassitude et souvent un profond sentiment de perte de sens. Ce qui faisait la fierté de leur engagement, l'utilité sociale de l'AFPA, son rôle auprès des publics les plus fragiles, sa capacité à offrir une véritable seconde chance par la qualification se trouve progressivement fragilisé.

Face à cette évolution, la délégation CGT-AFPA réaffirme une autre ambition : celle d'un véritable service public de la formation professionnelle, doté des moyens humains, financiers et matériels nécessaires à ses missions. L'avenir de l'AFPA ne peut se construire dans la résignation ni dans l'accompagnement passif des restructurations successives. Il passe au contraire par une défense claire de son rôle social, de son maillage territorial, de ses emplois et de ses missions d'intérêt général.

Plus que jamais, il s'agit de refuser l'idée d'un démantèlement inéluctable et de porter l'exigence d'une AFPA forte, reconnue et pleinement au service de l'émancipation par la qualification et l'emploi.

Point 4 : Point CSSCT

- **Suivi des comptes rendus RP :**

Pas de CR RP pour : Angers-Cholet- Doué la Fontaine à date : Réunion prévue le 28 mai avec Mme Gibouin qui prend la relève en période de vacance du poste de direction).

Pas de CR RP pour la DR.

Pas de CR RP pour LRY et Fontenay.

Pour la CGT :

Pour la délégation CGT : Nous regrettons, comme nous l’avons déjà exprimé, le manque de considération accordée au rôle de la représentation de proximité sur certains territoires. Le directeur du centre en est pourtant le garant de la mise en œuvre chaque mois (réf : accords IRP Scanned Document), que le poste direction soit vacant ou qu’aucune question ne soit remontée par les salariés.

A l’aube d’une grosse restructuration dont l’ambition est de réduire la voilure de notre outil de travail au service des privés d’emplois, nous voulons attirer l’attention de tous les salariés sur l’intérêt de l’existence de cette instance aussi pour tout ce qui relève de la prévention primaire et de la sécurité au travail.

RP du Mans : deux enquêtes d’accidents du travail ont démarré le 07 mai alors que la procédure n’a pas été respecté. Pas d’inscription dans le RNI-DU non plus.

Un rappel du respect de la loi et des accords a été fait à la direction concernant les différents process d’information du CSE-E et de la commission CSSCT. Ci-dessous le tableau issu de l’accord de mise en place CSE-C/CSE-E du 17/10/2023.

Enquêtes Accident du travail/Maladie professionnelle

	CSEE	CSSCTE	RP	DIRECTION	MOYENS ACCORDES
ENQUETES AT MP	<p>Est informé des déclarations AT/MP</p> <p>Délègue à la CSSCTE la réalisation de l’enquête AT/MP</p> <p>Suit la réalisation des mesures prévues inscrites dans le PAPRPACT</p> <p>Est informé des suites des AT et MP</p>	<p>Par délégation du CSEE, réalisation de l’enquête conjointe et suivi de la réalisation des mesures prévues pour identifier les causes et proposer des mesures de prévention des risques au CSEE.</p>	<p>Sur sollicitation de la CSSCT, Participation à l’enquête conjointe avec le représentant légal du centre.</p> <p>Rendu compte à la CSSCT.</p> <p>Participation à la réunion de CSSCT relative à l’enquête sur demande de cette dernière.</p>	<p>Déclaration AT/MP</p> <p>Information du CSEE et des RP au plus près de la survenance</p> <p>Participe à l’enquête AT/MP conjointe</p> <p>Information du CSEE des suites des AT et MP</p> <p>Inscrit les mesures prévues dans le PAPRPACT</p> <p>Mise en œuvre des éventuelles actions correctives</p>	<p>Temps passé par les RP à la réalisation de l’enquête = autorisation d’absence rémunérée non imputable sur le crédit d’heures</p>

Pour la CGT :

Une nouvelle fois, les échanges en CSSCT-E et le suivi des comptes rendus des représentants de proximité mettent en lumière une réalité préoccupante : la santé, la sécurité au travail et le dialogue social de proximité ne semblent plus constituer une priorité pour la Direction régionale.

Comment expliquer autrement, l'absence répétée de comptes rendus RP sur plusieurs sites et même à la Direction régionale ? Comment accepter que les obligations prévues par les accords d'entreprise soient appliquées de manière aussi aléatoire selon les territoires ? Les salariés n'ont pas à subir les conséquences des vacances de postes, des réorganisations permanentes ou des difficultés de management. Les accords existent, ils doivent être respectés.

Pour la délégation CGT-AFPA et pour ses membres à la commission CSSCT-E, cette situation traduit avant tout un manque évident de volonté et de considération pour les instances de proximité. Pourtant, les RP constituent souvent le premier niveau d'écoute des salariés, le premier espace d'expression des difficultés rencontrées dans les centres et le premier outil de prévention des risques professionnels.

Lorsqu'ils ne fonctionnent plus normalement, c'est l'ensemble du dispositif de prévention qui se fragilise.

Cette situation est d'autant plus préoccupante qu'elle intervient dans un contexte de restructurations annoncées, d'incertitudes sur l'avenir des activités et de dégradation continue des conditions de travail. Au moment où les salariés auraient besoin de davantage d'écoute, de proximité et de dialogue, ils constatent au contraire un affaiblissement progressif des espaces qui leur permettent de faire entendre leur voix.

Les événements constatés à Le Mans illustrent parfaitement cette dérive. Deux enquêtes d'accidents du travail ont été engagées sans respect des procédures prévues, sans information conforme des représentants du personnel et sans inscription préalable dans les registres obligatoires. Ces manquements ne peuvent être considérés comme de simples oublis administratifs. Ils traduisent une légèreté inquiétante dans la prise en compte des obligations liées à la santé et à la sécurité au travail.

Depuis plusieurs années, la délégation CGT-AFPA alerte sur le risque de voir les questions de prévention, de sécurité et de conditions de travail reléguées au second plan derrière les impératifs budgétaires, les réorganisations et la recherche permanente d'économies. Les faits constatés aujourd'hui ne font malheureusement que confirmer ces inquiétudes.

Plus largement, ce que révèlent ces dysfonctionnements répétés, c'est un pilotage régional qui semble davantage préoccupé par les restructurations, les indicateurs de gestion et les contraintes budgétaires que par le respect des accords, le fonctionnement des instances et la protection des salariés. À force de minimiser

les alertes, de banaliser les écarts et de considérer les obligations sociales comme des contraintes secondaires, la Direction régionale porte une responsabilité directe dans la dégradation du dialogue social et de la prévention au sein de l'établissement.

La délégation CGT-AFPA refuse cette banalisation. La santé et la sécurité des salariés ne sont pas des variables d'ajustement. Le fonctionnement des représentants de proximité n'est pas optionnel. Le respect des accords signés et des obligations légales n'est pas négociable.

Plus que jamais, la délégation CGT-AFPA continuera à dénoncer ces dérives, à défendre les droits des salariés et à exiger que la Direction régionale assume pleinement ses responsabilités. Car derrière chaque réunion non tenue, chaque procédure ignorée et chaque alerte négligée, ce sont les conditions de travail, la santé des salariés et la qualité du dialogue social qui sont directement mises en cause.

Point 5 : ASC

Rien à signaler

Point 6 : Suivi économique

- **Nombres de stagiaires présents, par centre, en Pays de la Loire, en mars 2026**

	Avril 2025	Juin 2025	Août 2025	Sept. 2025	Octobre 2025	Nov. 2025	Déc. 2025	Janv. 2026	Fév. 2026	Mars 2026	avril 2026
St Nazaire	196	168	188	238	230	211	217	194	244	254	219
St Herblain	153	142	138	197	223	231	222	215	231	194	225
Angers	126	129	118	106	121	119	124	157	146	136	123
Doué la F.	104	63	42	97	93	108	57	93	99	102	85
Cholet	75	67	59	91	98	87	105	86	86	89	79
Le Mans	200	204	152	206	191	172	187	200	209	214	189
La Roche/Y	88	109	83	87	84	82	62	72	66	83	80
Fontenay Le Comte	227	282	240	261	274	279	186	291	283	299	255
Total	1169	1164	1020	1283	1314	1289	1200	1308	1364	1371	1255

- **Sur les 1255 stagiaires,**

Financeurs EPIC : **64** stagiaires

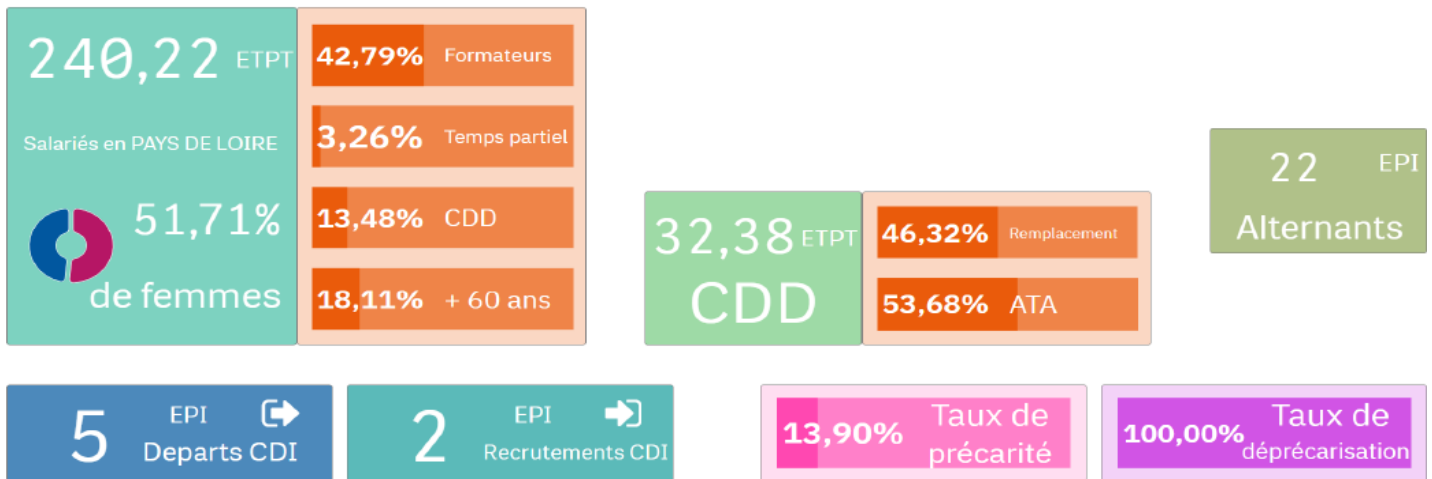
Financeurs accès à l'emploi : **257** stagiaires

Financeurs AFPA entreprises : **953** stagiaires

- **Entrées des alternants :**

- Du 01.01 au 10.04.26 335 alternants ont intégré nos formations
- Du 01.01 au 31.12.26 643 alternants doivent intégrer l'AFPA

• **Effectifs des salariés en région PDL :**



• **Synthèse économique de la région à la fin Mars 2026 :**

SYNTHESE ECONOMIQUE - Région PAYS DE LA LOIRE - à Fin mars - 2026				
écart M				
RESULTAT				
L'EBE à Fin mars - 2026 est de	-1 364 K€	soit un écart de	146 K€	par rapport au Budget -1 511 K€
Compte tenu d'un montant annuel EBE arbitré fixé à	-1 448 K€	soit un GAP de	83 K€ ==>	seule une amélioration de l'EBE sur les mois restants permettraient de réduire cet écart
Ce résultat s'explique par				
un réalisé CA de	7 195 K€	soit un écart de	508 K€	par rapport au Budget 6 687 K€
un réalisé CHARGES de PERSONNEL de	-4 880 K€	soit un écart de	-166 K€	par rapport au Budget -4 713 K€
un réalisé FRAIS de FONCTIONNEMENT de	-3 680 K€	soit un écart de	-196 K€	par rapport au Budget -3 484 K€
Le "déficit" de CA se retrouve sur les filiales AAE (-7,589,51%) et AE (-11,98%). Sur l'EPIC, nous sommes légèrement en dessous du "trend budgétaire" avec -1,33%				
En ce qui concerne les moyens RH, on constate :				
Une hausse des autres moyens RH (hors ETPT-Masse).				
	Itinérant, avec un écart de		-96 K€	vs Budget
	Sous-traitance, avec un écart de		-247 K€	vs Budget
	malgré une baisse constatée au niveau des ETPT CDI et CDD, avec un écart de		-1 ETPT	
	et de l'Intérim, avec un écart de		-9 K€	vs Budget
Quant aux FDF :				
Les principales variations sont :				
	écart de MOPO		37 K€	vs dépenses théoriques sur la base de coûts standards des GRN
	dépassement Frais de Déplac.		-1 K€	
	dépassement Nettoyage et Gardiennage		-44 K€	
	dépassement Locations et crédits baux		-137 K€	
	dépassement Frais de fonctionnement courant		-12 K€	
	écart sur les autres postes FDF (hors postes ci-dessus)		208 K€	

Pour la CGT :

La Direction régionale se félicite de la progression du nombre de stagiaires, avec 1 371 personnes présentes dans les centres des Pays de la Loire en mars 2026, soit l'un des niveaux les plus élevés enregistrés ces derniers mois. Si cette

évolution témoigne d'une activité soutenue, la délégation CGT-AFPA rappelle qu'un indicateur quantitatif ne peut, à lui seul, refléter la réalité vécue dans les centres. Derrière ces chiffres se trouvent des salariés confrontés depuis plusieurs années à des effectifs contraints, des réorganisations successives, une charge de travail croissante et des moyens souvent insuffisants. La question centrale reste donc celle des conditions dans lesquelles ces résultats sont obtenus.

Derrière cette progression globale, des situations très contrastées persistent selon les centres. Certains sites connaissent une hausse d'activité, tandis que d'autres restent durablement en deçà de leurs niveaux historiques. Ces écarts traduisent les effets des restructurations successives et interrogent la capacité de l'AFPA à maintenir un maillage territorial équilibré. Malgré les discours sur la présence territoriale, les salariés constatent un affaiblissement progressif de certains centres et de certaines activités.

La délégation CGT-AFPA relève également une évolution structurelle du modèle économique : l'activité repose désormais majoritairement sur les financements issus du marché des entreprises. Avec 1 067 stagiaires financés par ce segment, contre 240 relevant des dispositifs d'accès à l'emploi et seulement 64 au titre des missions de service public EPIC, cette évolution confirme le recul des financements publics dédiés aux publics les plus éloignés de l'emploi. Cette transformation interroge directement la capacité de l'AFPA à rester fidèle à ses missions historiques d'intérêt général.

L'augmentation du nombre de stagiaires ne peut par ailleurs être dissociée des moyens humains disponibles pour les accompagner. Malgré les suppressions de postes, les difficultés de recrutement et les réorganisations successives, les équipes continuent d'assurer leurs missions grâce à leur engagement professionnel. Les résultats affichés reposent largement sur leurs efforts, souvent au prix d'une intensification du travail, d'une polyvalence accrue et d'une dégradation progressive des conditions d'exercice.

Concernant l'alternance, la Direction maintien des objectifs particulièrement élevés, avec 643 alternants attendus en 2026, alors que 184 ont intégré les formations au 10 avril. La délégation CGT-AFPA s'interroge sur les moyens réellement mobilisés pour atteindre ces objectifs et restera vigilante afin que cette ambition ne se traduise pas par une pression supplémentaire sur les équipes. Les salariés ne peuvent demeurer la variable d'ajustement permanente des objectifs fixés.

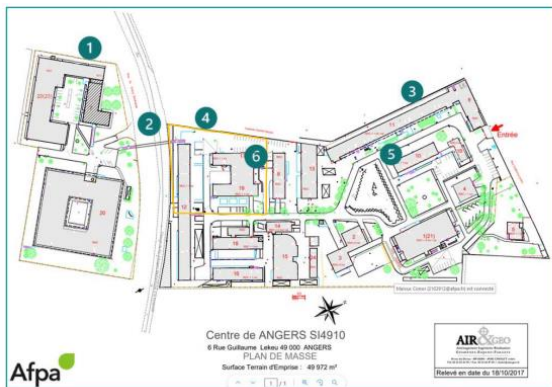
Enfin, l'amélioration des indicateurs financiers ne saurait constituer à elle seule un motif de satisfaction. L'AFPA n'a jamais vocation à être pilotée comme une entreprise ordinaire dont la performance se mesure uniquement à travers des résultats économiques ou commerciaux. Derrière les tableaux de bord se trouvent des salariés, des stagiaires, des centres de formation et des missions de service public qui ne peuvent être réduits à une logique de performance.

Pour la délégation CGT-AFPA, la question de fond demeure : ces résultats traduisent-ils un développement réel et durable de l'AFPA ou masquent-ils une réalité faite de sous-effectifs chroniques, de restructurations permanentes,

d'intensification du travail et d'une dépendance accrue aux logiques de marché ? La réussite de l'AFPA ne peut se limiter au volume de stagiaires accueillis ou aux objectifs financiers atteints. Elle doit avant tout s'évaluer à sa capacité à remplir ses missions d'intérêt général, à garantir des conditions de travail dignes, à maintenir une présence territoriale équilibrée et à assurer l'accès à la qualification pour tous les publics. Plus que jamais, la CGT-AFPA réaffirme son engagement pour une AFPA dotée des moyens humains, financiers et matériels nécessaires à l'accomplissement de ses missions de service public.

- **Présentation du point de suivi du centre d'Angers :**

Intervention de M. Conor MARCUS, Directeur régional finance, gestion et services.



1. Cession Montréjeau sous surveillance et en attente de signature de l'acte authentique
2. Démolition de la passerelle : novembre 2026
3. Mise en service du bâtiment 11 : septembre 2026
4. Organisation du déménagement du 164 et 159 en cours
5. Projet de cession Pepina (36 mois)
6. Transfert ITS en cours d'étude

centre

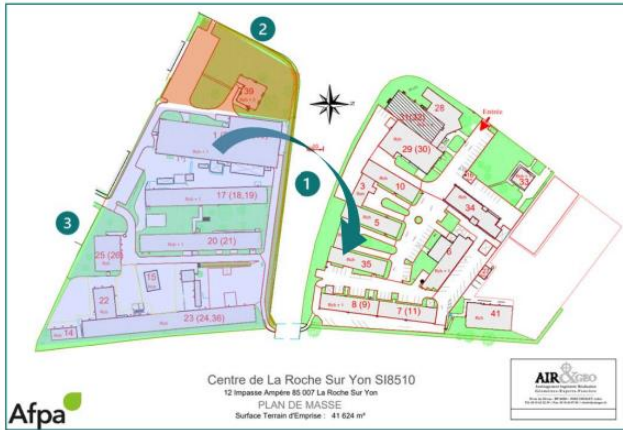
Afpa d'Angers à PÉPINA

Pour la CGT :

Pépina (Ateliers Partagés à Angers | Pepina — Artisans & Créatifs). cherche à devenir l'acquéreur des bâtiments qui lui sont loués aujourd'hui plus le bâtiment ITS toujours en activité.

Il s'avère aujourd'hui que la Direction Régionale met en place la politique de la direction Nationale avec une approche très opportuniste. Au lieu de vendre des bâtiments sur la place publique en fonction d'un projet de restructuration bien clair de notre organisation, la DR opte pour une vente à la découpe, sans anticipation ni prise en compte des besoins à venir pour notre développement. Petit à petit et mine de rien, le démantèlement de l'Afpa avance sans projet structurant pour la région PDL. Derrière les mots d'une « ambition territoire 2029 » se cache la fin d'un modèle structurant, égalitaire, efficace, reconnue sur notre territoire. C'est consternant, terrifiant pour nous tous.

- **Présentation du point de suivi de la Roche sur yon.**



1) Transfert du Pôle bois : phase 1 MI

Projet MI	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11
Consultation MOE											
Analyse des offres et notification des marchés											
Diag/AVP											
Analyse et validation MOA											
PIIC											
Analyse et validation MOA											
Consultation des entreprises											
Analyse des offres et notification des marchés											
Période de préparation											
Travaux											
Réception											

Etape mai 26 : étude BET en cours
Budget Prévisionnel : 242KEUR TTC

2) Parcelle restituée en novembre 2023

3) Parcelle à restituer en janvier 2027 (objectif)

Point 7 : Forum de l'alternance du 29 avril 2026

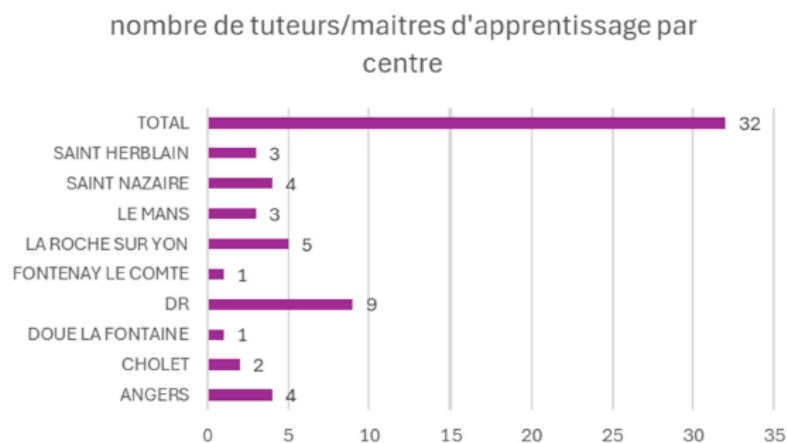
Pôle commercial

- Conor MARCUS, actuellement DRGS Pays de la Loire et Bretagne, travaillera uniquement pour notre région, et est nommé au poste de directeur commercial et développement.
- A Cholet, la commerciale est déchargée de l'aspect administratif du poste afin de se focaliser sur son cœur de métier. 3 collègues en CDD (anciens alternants sur le poste d'assistant de formation), gèrent l'administratif.

Alternants :

- Bilan 2025
 - 25 alternants recrutés en 2025 (23 apprentis et 2 contrats de professionnalisation) : développement, assistantat, accompagnement ...
 - 3 anciens alternants sont en CDI en 2025 sur 27 embauches en CDI : soit 11% des embauches CDI qui sont passées par un contrat en alternance.

- En 2026, le même nombre d'alternants est demandé par la région
- Nombre de tuteurs





Pour la CGT :

À écouter la Direction, tout semble aller pour le mieux : développement commercial, alternance en progression, nouveaux marchés, réorganisations présentées comme des réussites et objectifs toujours plus ambitieux. Pourtant, sur le terrain, le constat est très différent. Derrière les tableaux de bord et les discours optimistes, les salariés vivent une réalité faite de postes vacants qui s'accumulent, d'effectifs insuffisants, de réorganisations permanentes, d'une perte de sens croissante et d'une pression constante pour produire davantage avec moins de moyens.

Comme trop souvent à l'AFPA, les difficultés des équipes disparaissent derrière les indicateurs de performance. Les résultats sont mis en avant, mais rarement les conditions dans lesquelles ils sont obtenus. Les salariés ont le sentiment que leur engagement est considéré comme acquis, que leur capacité d'adaptation est devenue une variable de gestion et que leur conscience professionnelle sert à compenser les carences d'organisation et les suppressions de postes.

À force d'entendre que tout va bien alors qu'ils constatent quotidiennement l'inverse, de nombreux salariés expriment aujourd'hui une exaspération profonde face à l'écart grandissant entre le discours institutionnel et la réalité du terrain.

La nomination d'un directeur commercial dédié à la région illustre cette orientation. Lorsqu'il s'agit de développer l'activité, de conquérir des marchés ou de répondre aux objectifs commerciaux, les moyens sont mobilisés rapidement. En revanche, lorsqu'il s'agit de répondre aux difficultés des centres, sous-effectifs, manque de formateurs, surcharge administrative, dégradation des conditions de travail, les réponses tardent ou restent insuffisantes.

Ce décalage traduit une priorité de plus en plus assumée donnée aux logiques commerciales au détriment des besoins des équipes. À force de privilégier la conquête de marchés plutôt que les moyens nécessaires à la réalisation des missions, la Direction prend le risque d'épuiser les salariés qui font vivre l'AFPA au quotidien.

L'exemple de Cholet est particulièrement révélateur : pour permettre à une commerciale de se concentrer sur son activité, trois salariés en CDD sont mobilisés pour absorber la charge administrative. Cette organisation illustre une réalité désormais installée : les manques d'effectifs sont compensés par la précarité et des dispositifs provisoires devenus structurels.

Dans ce contexte, les salariés constatent qu'il est plus simple d'obtenir des moyens pour développer l'activité commerciale que pour garantir des conditions de travail correctes dans les centres. Cette situation en dit long sur les choix stratégiques opérés et sur l'évolution d'un établissement qui s'éloigne progressivement de ses missions de service public.

Concernant l'alternance, la Direction affiche des objectifs toujours plus élevés

sans que les moyens nécessaires soient clairement identifiés : accompagnement, tutorat, temps disponible, effectifs. Les équipes savent déjà que cette charge supplémentaire reposera sur elles, au nom de la “mobilisation collective”. Et comme souvent, les résultats seront attribués aux directions lorsqu’ils sont atteints, tandis que les difficultés seront renvoyées aux équipes lorsque ce n’est pas le cas.

La délégation CGT-AFPA refuse cette logique consistant à empiler objectifs et ambitions sans mettre en face les moyens humains correspondants. Depuis des années, les mêmes injonctions se répètent : développer l’activité, augmenter les volumes, conquérir de nouveaux marchés, renforcer l’alternance.

Dans le même temps, la réalité reste inchangée : suppressions de postes, dégradation des conditions de travail et charge croissante pour les équipes. Cette situation n’est plus tenable.

Derrière chaque indicateur présenté en instance, derrière chaque objectif affiché, il y a des salariés qui maintiennent l’AfpA en fonctionnement malgré les restructurations successives et le manque de moyens. Leur engagement ne peut plus être considéré comme une variable d’ajustement.

À force de solliciter toujours plus les équipes sans leur donner les moyens de travailler correctement, c’est leur santé, la qualité des formations et l’accompagnement des stagiaires qui sont directement affectés. À terme, ce sont les missions de service public de l’AFPA et l’avenir même de l’établissement qui sont fragilisés.

Point 8 : Point Alternants

Plusieurs questions ont été abordées concernant les tuteurs en centre ainsi que les bénéficiaires des abondements CPF liés au tutorat des alternants.

Il est précisé que les tuteurs en 2025 sont au nombre de 41. Ce chiffre ne correspond pas au nombre d’alternants, mais au nombre de tuteurs mobilisés, certains assurant un tutorat pour des alternances débutées en 2024. Les tuteurs relèvent de différentes typologies d’emploi, incluant notamment des fonctions de management, mais également d’autres profils.

Concernant les abondements CPF de 300 euros liés au tutorat des alternants, la direction indique être en attente d’éléments permettant d’identifier précisément les tuteurs ayant effectivement bénéficié de ce dispositif en 2025.

Pour la CGT :

La délégation CGT-AFPA interroge la direction sur une utilisation de plus en plus fréquente des contrats d’alternance qui, dans certains cas, tendent à se substituer à de véritables recrutements en CDI. Cette évolution soulève une question majeure de politique RH et de gestion des effectifs au sein de l’AFPA. Pour la délégation CGT, le recours à l’alternance ne peut devenir ni un outil de contournement de

l'emploi permanent, ni une variable d'ajustement destinée à couvrir durablement des besoins structurels.

Elle demande donc des engagements clairs de la direction sur l'absence de substitution entre alternance et emplois pérennes, ainsi qu'une transparence sur les besoins réels en effectifs et les arbitrages réalisés en matière de recrutements.

Dans plusieurs situations, des alternants se voient confier des missions correspondant à des besoins permanents de l'établissement, sans qu'aucun recrutement en CDI ne soit engagé en parallèle. La délégation CGT-AFPA interroge cette pratique, qui fragilise les collectifs de travail, précarise les parcours professionnels et détourne l'alternance de sa finalité. Elle demande une clarification du cadre d'utilisation de ces contrats et des explications sur l'absence de recrutement durable face à des besoins identifiés.

Par ailleurs, la délégation CGT-AFPA alerte sur un décalage récurrent entre les missions confiées aux alternants et leur formation. Dans de nombreux cas, les activités réalisées ne sont pas en lien direct avec les diplômes préparés, ce qui remet en cause la finalité même de l'alternance : l'acquisition de compétences en cohérence avec un parcours qualifiant.

Cette situation est jugée préoccupante par la délégation CGT-AFPA, qui interroge la qualité du dispositif mis en œuvre. Elle demande la réalisation d'un contrôle renforcé, voire d'un audit des missions confiées aux alternants, afin de vérifier leur adéquation avec les référentiels de formation, les objectifs pédagogiques et les engagements de l'employeur.

Elle demande également la présentation en CSE-E des résultats de ce contrôle, ainsi que des actions correctives mises en œuvre en cas d'écart constatés.

Au-delà du dispositif, cette situation pose plus largement la question de la qualité de l'accompagnement, du respect des objectifs pédagogiques et de la responsabilité de l'employeur dans la construction de parcours professionnalisants cohérents.

La délégation CGT-AFPA demande en conséquence un réexamen global du recours à l'alternance afin de garantir qu'il ne se substitue pas à l'emploi pérenne et qu'il ne soit pas utilisé comme variable d'ajustement des effectifs. Elle exige enfin que ce dispositif soit strictement encadré par des missions en adéquation réelle avec les diplômes préparés et les objectifs de formation, afin de préserver sa finalité première : la qualification et l'insertion professionnelle.

En conséquence, la délégation CGT-AFPA rappelle qu'elle se réserve la possibilité de solliciter l'Inspection du travail afin de faire vérifier la conformité des pratiques de l'établissement AFPA Région Pays de la Loire, notamment sur :

- la réalité et la nature des missions confiées aux alternants,**
- leur adéquation avec les référentiels de formation,**
- et le respect de la finalité du dispositif d'alternance.**

Cette démarche n'a pas vocation à remettre en cause l'alternance en tant que telle, mais à mettre fin à toute dérive consistant à en faire un outil de précarisation ou de substitution à l'emploi durable.



**Prochain CSE-E
Mardi 16 juin 2026
A Angers**