



Compte-rendu CGT-AFPA

CSEE du 16 septembre 2025
AFPA de 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	Présente



Déclaration CGT-AFPA – CSE-E septembre 2025

Départ de la Directrice Générale Pascale d'Artois – 84 mois d'errance stratégique.

Le 29 août 2025, Pascale d'Artois a quitté son poste de Directrice Générale de l'AFPA.

Depuis le 1er janvier 2017, cela faisait 84 mois qu'elle occupait cette fonction.

84 mois de pilotage sans cap clair pour les salariés. 84 mois d'errance stratégique. 84 mois qui auront coûté à l'AFPA, 1,965 millions d'euros en rémunération chargée ! Et sûrement une myriade de primes !!!

Et après tout ça, elle part comme si de rien n'était. Sans rendre de comptes. Sans assumer.

N'ayons pas la mémoire d'un poisson rouge, elle laisse derrière elle une grande institution à la dérive, en plein doute, à quelques semaines d'un débat budgétaire crucial pour 2026.

Un départ qui ressemble moins à une passation sereine de responsabilités qu'à un abandon de poste en pleine tempête. Soit elle a été priée de démissionner, soit elle a été licenciée, mais dans les 2 cas et n'en

doutons pas, le montant de ce qu'elle a touché doit être considérable.

Pendant tout ce temps, qu'a-t-elle réellement fait ? Rien de structurant. Rien de protecteur. Rien de durable.

Son passage à la tête de l'AFPA ne laissera qu'un seul fait marquant :

Un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) de grande ampleur, accompagné du projet Ambition Territoire 2028, et de son énigmatique Village des solutions, dont les contours restent à ce jour flous. Que ce soit le PSE ou bien Ambition territoire, ces Items ne sont pas sortis de son cerveau. Elle s'est tout bonnement exécutée, les doigts sur la couture du pantalon.

Un « héritage » qui interroge autant qu'il inquiète sur la vision d'avenir portée pour un acteur public clé de la formation professionnelle.

Ce PSE, concocté par un cabinet d'experts grassement payé, a été annulé par la justice, pour cause de manquement aux obligations légales de prévention des risques professionnels. Merci aux syndicats qui ont œuvrés pour cela.

Autrement dit, l'AFPA n'a même pas jugé utile de se conformer à la loi.

Et surtout : aucune volonté réelle d'assumer ses responsabilités sociales.

Au-delà d'un PSE mort-né, ce qui, il faut le dire, ne déplaît pas à notre délégation, le mal est déjà fait auprès des salariés. La direction, de plus en plus décrédibilisée, se heurte désormais à une défiance généralisée. La confiance, si elle existait encore, a été pulvérisée, réduite en miettes. Nous faisons face à un niveau d'incrédulité et de désengagement sans précédent.

Le projet AT 28, censée incarner la transformation de l'Afpa en un tiers-lieu dédié à l'accompagnement et à la formation professionnelle, se voit aujourd'hui réduit à une stratégie fragmentée en 4 objectifs sur les 11 initiaux (voir la fresque Nova). Isolés de leur vision globale, ces objectifs ne permettent pas d'atteindre le renouveau annoncé, confirme un choix court-termiste, compromet l'amélioration des conditions de travail fort dégradés, et stoppent net la construction d'une identité territoriale « porteuse de sens » pour les centres.

Bref, rien de neuf finalement ! on est toujours dans la même galère.

84 mois de direction. 0 mois de remise en question quant au développement. Voilà le vrai bilan.

Et maintenant ? On nous impose un nouveau DG, Michaël Ohier.

Et franchement, les salariés ne sont pas dupes.

Ce monsieur, nous le connaissons par nos réseaux. C'est durant son passage à France Travail (ex-Pôle emploi), de 2016 à 2022, que nous avons connu les pires relations avec cette institution.

Aucun progrès, aucun partenariat efficace. Juste des injonctions descendantes, du flou, et du mépris de terrain.

Et que dire de cette « Info Flash » interne, dégoulinante de politiquement correct, venue annoncer sa nomination...

Des phrases creuses, un ton mièvre, une autosatisfaction déplacée. Rien qui ne parle aux salariés. Rien qui ne réponde à leurs préoccupations.

Les salariés en ont marre.

Marre des discours. Marre des effets d'annonce. Marre d'être caressés dans le sens du poil tout en voyant leur outil de travail partir en lambeaux.

Aujourd'hui, l'AFPA est visée par des préconisations sénatoriales en faveur d'une fusion avec d'autres entités.

Ce qui se trame dans les hautes sphères gouvernementales, sous couvert de rationalisation, c'est la mise à mort lente et froide d'un pilier du SPE de la formation professionnelle.

Et pendant ce temps-là, les salariés tiennent la baraque. Seuls. Oubliés. Méprisés.

La délégation CGT-AFPA le dit haut et fort :

Nous réaffirmons notre attachement à un service public de formation ambitieux et respectueux de ses salariés.

Nous exigeons des garanties concrètes :

- sur le maintien des missions de l'AFPA,
- sur la pérennité de ses sites,
- sur la sécurité de l'emploi pour toutes et tous.

Nous refusons de rester les spectateurs silencieux d'un démantèlement organisé, ou d'un énième jeu de chaises musicales au sommet de la pyramide pendant que les salariés font, encore et toujours, le boulot en contre-bas de celle-ci.

Les salariés méritent mieux. L'AFPA mérite mieux.

Point 1 : Infos de la Présidente

- La directrice nous informe que le CSE s'arrêtera à 16h puisqu'elle a une réunion avec le nouveau DG.
- Dans notre région, mise en place d'une expérimentation, avec France Travail, « Atout sénior », pour les + de 50 ans, à La Roche sur Yon et St Herblain.
50 parcours à intégrer au plus tard en décembre 2025, en tertiaire et FPA.
450 h en centre, puis 450 h en entreprise, puis certification.
Le financement se fera, pour la présence en centre, par le CPF (abondement éventuel de France Travail). Pour la période en entreprise, c'est cette dernière qui finance.
Le coût du parcours total : 8 000 à 9 000 €.
- Arrivées à la direction régionale de :
 - * Laurence BICHON. Responsable Communication et Marketing
 - * Agathe PUAUD. Chargée de communication et Marketing
 - * Stéphanie MOUSSEAU. Responsable Territoires et Politiques Publiques
 - * Lindsey GIRET. Alternante Contrôleur de gestion
 - * Aurélien SAUVAGE. Alternant Acheteur
 - * Virginie GUIBERTEAU. Chargée de clientèle pour le 44
 - * Karine BARBIER. Chargée de clientèle pour le 72
 - * Florence MALENFANT. RAP à Saint Herblain
- Un formateur en menuiserie a été embauché à La Roche sur Yon
- Bilan de « relevons le défi » :
 - 626 intentions d'embauche dont 311 personnes entrées en formation
 - 6.5 millions d'€ conventionnés par le Conseil Régional
 - L'AFPA régionale doit trouver 300 candidats pour répondre aux attentes des entreprises
 - 500 anciens stagiaires ont été contactés afin d'augmenter le réseau d'entreprise

- « Push saturation »
L'objectif est de faire rentrer des « cohortes d'alternants », avec ou sans contrat avec une entreprise, afin de faire des entrées groupées.
Les 3 premiers mois, les stagiaires sans entreprise bénéficieront d'un coaching. Ils seront couverts par un CERFA spécifique « formation professionnelle », non financé pour le centre ni pour le futur alternant.
- Le centre CNFP de Fontenay demandent la suppression des ponts du 11 novembre 2025 et du 14 juillet 2026.

Pour la CGT :

Push saturation :

La nouvelle stratégie opérationnelle qui va être mise en place en Pays de la Loire, s'inspire du modèle traditionnel des CFA, avec la constitution de groupes d'alternants de septembre à juin. Cette organisation marquera une rupture avec le système actuel des « entrées et sorties permanentes », et représentera une avancée majeure pour le secteur de l'alternance à l'AFPA PDL. Ce changement sera bénéfique tant pour les salariés, qui étaient fortement sollicités par l'ancien dispositif, que pour les alternants, qui retrouveront la dynamique de groupe et le soutien entre pairs.

Cependant, contrairement aux CFA qui n'accompagnent pas leurs alternants dans la recherche d'entreprise, l'AFPA assurera cet accompagnement pendant les trois premiers mois d'entrée en formation. À ce jour, il n'existe toutefois pas de modèle de financement adapté pour soutenir cette modalité. Certains futurs alternants pourront bénéficier du dispositif Déclic, d'autres de Prépa-compétences, mais pour une partie d'entre eux, il s'agira d'un véritable pari sur les trois mois sans aucune indemnité dédiée ni d'attestation valorisable.

Atouts Séniors :

L'expérimentation Atout Senior, mise en place à La Roche-sur-Yon et Saint-Herblain, vise à accompagner les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans avec un parcours structuré répondant à plusieurs enjeux importants. Il est d'une évidence que pour l'Afpa, cela représente une opportunité de diversifier ses financements (hors marchés publics régionaux) et de renforcer son rôle social dans l'insertion des publics seniors. Cela permet également de renforcer les liens avec le tissu économique local, ce qui est un enjeu pour les centres de la région.

Au-delà de ces enjeux, c'est le financement hybride (CPF + abondement France Travail pour la formation / financement entreprise pour l'immersion) qui devrait permettre d'alléger le coût pour les stagiaires, et d'impliquer les entreprises dans une logique de co-responsabilité qui inquiète notre délégation. La délégation CGT-AFPA alerte sur plusieurs dérives potentielles dans ce modèle, en particulier en ce qui concerne le financement et la logique de marchandisation de la formation professionnelle par un transfert de responsabilité vers les individus. Le recours au Compte Personnel de Formation (CPF) pour financer la phase en centre, même avec un appui de France

Travail, entérine une logique de désengagement de l'État et des employeurs. La formation devient un « investissement personnel » plutôt qu'un droit collectif garanti. Cela fragilise les plus précaires, notamment les publics concernés par cette mesure, lesquels ayant eu des carrières interrompues ne disposent pas des mêmes crédits CPF que d'autres publics.

Point 2 : Désignation RP Le Mans et RP Angers

Isabelle BOULLON	Le Mans	11 voix
Isabelle DELAUNAY	Angers	0 voix
M. Hélène ANTOINE	Angers	11 voix

Sont élues, Pour Le Mans : Isabelle BOULLON
 Pour Angers : Marie Hélène ANTOINE

Point 3 : Validation du procès-verbal d'août 2025

Avis favorable 10
Abstention 1

Point 4 : Présentation du rapport d'enquête à la suite du droit d'alerte du CSE d'avril 2025 pour atteinte aux droits à la santé physique d'un salarié

1 élu a été mandaté pour l'accompagnement du salarié à l'occasion d'une rencontre avec la direction régionale.

L'élu conclut sur le fond et la forme : un gros impact sur la santé du salarié, en plus de la dégradation des conditions de travail depuis quelques années.

Il demande l'approbation du CSE sur ce rapport d'enquête.

- 6 avis favorables
- 5 abstentions



Pour la CGT :

Sur le fond, l'enquête met en évidence un impact sérieux et préoccupant sur la santé physique du salarié. Ce dernier a été exposé de manière prolongée à des conditions de travail dégradées, sans réponse corrective suffisante de la part de la hiérarchie ou de la direction. L'accompagnement mis en place a sûrement permis de soutenir le salarié, mais les risques ont toutefois demeuré puisqu'aucune action structurelle n'a été engagée.

Sur la forme, l'enquête souligne une dégradation progressive des conditions de travail depuis plusieurs années sur le centre de Saint Nazaire, sans que les alertes remontées par les élus aient été suffisamment prises en compte. Cette situation interroge sur la

qualité du dialogue social, le rôle de la prévention et les moyens réellement accordés à la santé au travail dans la région.

La délégation CGT-AFPA du CSE-E soutient pleinement l'accompagnement réalisé auprès du salarié dans le cadre de ce droit d'alerte.

Nous apportons notre appui au rapport d'enquête présenté aujourd'hui et adhérons aux constats et conclusions formulés.

Cette situation démontre, une fois encore, les conséquences concrètes des dégradations des conditions de travail sur la santé des salariés, ainsi que la nécessité urgente de remettre les questions de prévention, de respect des droits et de santé au travail au cœur des priorités de l'établissement régional.

Point 5 : Point de situation sur la territorialisation du Maine et Loire

Le Directeur des centres Angers – Cholet – Doué la Fontaine est en arrêt maladie.

La DR a souhaité que Charlotte BREMAUD ait la direction par intérim des 3 centres, puisqu'elle connaît bien ce territoire.

Un point sera fait en fin de mois entre la Direction Régionale et la Directrice par intérim.



Pour la CGT :

Pour donner suite à l'arrêt maladie du Directeur des centres d'Angers, Cholet et Doué-la-Fontaine, la direction régionale a décidé de confier l'intérim de la direction des trois centres à, Mme Charlotte Brémaud, responsable d'affaires du territoire.

Si nous ne remettons pas en cause la connaissance du territoire de Mme Brémaud ni ses compétences dans son périmètre actuel, nous nous interrogeons fortement sur le choix de confier la direction de trois centres à une personne qui n'a ni la formation ni l'expérience pour assurer une fonction de direction de site.

Cette décision régionale pose plusieurs questions de fond :

- Comment peut-on confier la responsabilité managériale, opérationnelle et stratégique de trois établissements à une personne sans formation ou préparation à ce type de poste ?
- Est-ce ainsi que la direction régionale conçoit le pilotage des centres de formation et la reconnaissance des métiers de direction ?
- Quel soutien ou encadrement sera mis en place pour accompagner cet intérim, qui risque de mettre en difficulté autant la personne nommée que les équipes ?
- Est-ce un signal que les fonctions de direction peuvent être exercées sans qualification, sans cadre, voire à moindre coût ?

Pour la délégation CGT-AFPA, cette décision s'inscrit dans une logique de dévalorisation des fonctions de direction, de précarisation des responsabilités et de gestion à flux tendu, qui ne tient ni compte de la charge réelle, ni des impacts sur les collectifs de travail.

Nous appelons les salariés à rester vigilants quant à l'évolution de cette situation, et à nous faire remonter toute difficulté ou dérive constatée dans les centres concernés. Ce qu'il faut rapidement sur le territoire du Maine et Loire, c'est une organisation sérieuse, respectueuse des salariés, de leurs qualifications et des responsabilités exercées.

Point 6 : Comment sont définis les emplacements des panneaux d'informations syndicales sur les centres et qui a la responsabilité de leur entretien

Dans un des centres de la région, l'emplacement des panneaux syndicaux a été changé et les RP informés à posteriori lors d'une réunion RP.

Un élu fait remarquer que les RP ne sont pas des représentants syndicaux.

Devant la confusion, la DRH prend la décision d'aborder ce sujet lors de la réunion des OSR (Organisations syndicales représentatives) le 02.10.25.



Pour la CGT :

La direction du centre de Saint Nazaire a récemment procédé au déplacement des panneaux d'affichage syndical sans consulter les représentants syndicaux. Cette décision contrevient au Code du travail, témoigne d'une méconnaissance préoccupante et constitue un non-respect manifeste du droit syndical.

Pour être très clair, voici ce que dit la loi : L'article L2142-3 du Code du travail encadre strictement les règles d'affichage syndical dans l'entreprise.

Il stipule que :

« L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage. [...] Les modalités d'information des salariés sont déterminées par accord ou, à défaut, après consultation des délégués syndicaux. »

Cela signifie que tout changement d'emplacement doit obligatoirement faire l'objet d'une consultation préalable avec les représentants syndicaux concernés.

Les panneaux syndicaux ont été déplacés sans consultation ni information des représentants syndicaux.

Seuls les représentants du personnel (RP) ont été informés a posteriori, alors qu'ils n'ont aucune légitimité à se substituer aux représentants syndicaux dans ce domaine.

Ce n'est pas une simple erreur de procédure.

C'est une confusion grave entre les mandats et une atteinte au fonctionnement des organisations syndicales.

Qu'est-ce que cela révèle :

- Une remise en cause des règles de base du dialogue social,
- Une tendance à contourner les interlocuteurs syndicaux légitimes,
- Une volonté de gérer les droits syndicaux sans les syndicats, en court-circuitant

leurs représentants.

La délégation CGT-AFPA exige :

- Le rétablissement immédiat d'un dialogue direct avec les représentants syndicaux, comme l'exige la loi,
- Une remise à plat des modalités d'affichage syndical, en concertation avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives,
- Le respect strict du Code du travail en matière de droit syndical.
- Les droits syndicaux ne sont ni négociables, ni transférables.

La délégation CGT-AFPA alerte l'ensemble des salariés sur cette dérive inquiétante et appelle à une vigilance collective pour garantir que le respect des droits syndicaux reste une réalité dans notre région.

Point 7 : Suivi économique

Nombres de stagiaires par centre en Pays de la Loire en août 2025

	Février 2024	Avril 2024	Mai 2024	Juil. 2024	Août 2024	Oct. 2024	Nov. 2024	Déc. 2024	Janv. 2025	Juin 2025	Août 2025
St Nazaire	223	248	253	254	193	174	188	193	172	168	188
St Herblain	242	198	187	206	193	210	171	180	192	142	138
Angers	109	109	91	82	94	106	122	107	107	129	118
Doué la F.	139	124	111	72	53	79	91	89	99	63	42
Cholet	78	66	66	57	52	87	103	93	88	67	59
Le Mans	244	225	211	169	172	199	212	219	207	204	152
La Roche/Y	116	62	81	58	55	88	82	72	108	109	83
Fontenay Le Comte	305	299	292	255	242	293	252	268	319	282	240
Total	1446	1331	1292	1153	1099	1236	1221	1221	1292	1164	1020

- 443 entrées, dont 413 financées par la Conseil Régional
- - 375 stagiaires , dont – 309 financés par les entreprises
- Le chiffre d'affaires sera atteint fin 2025 pour les MNSP .

Pays de la Loire	EBE				
Centre	EBE Budget 2025	EBE Budget Fin juin - 2025	EBE Réel Fin juin - 2025	écart REEL vs BUDGET en %	EBE %/CA
44000 - Direction Régionale Pays de la Loire	-5 473 372	-2 680 041	-1 713 852	-36,05%	-262,71%
44011 - Centre de formation de Saint Nazaire	1 368 991	477 968	-183 774	-138,45%	-9,83%
44019 - Centre de formation de Nantes Saint Herblain	-125 643	-210 083	-371 358	76,77%	-16,98%
49010 - Centre de formation d'Angers	208 005	-50 965	-321 872	531,55%	-26,50%
49012 - Centre de formation de Doué la Fontaine	41 576	-124 190	-444 477	257,90%	-50,27%
49013 - Centre de formation de Cholet	805 752	269 899	-248 952	-192,24%	-29,49%
72010 - Centre du Mans	649 368	55 435	-192 257	-446,82%	-8,79%
85010 - Centre de formation de La Roche sur Yon	90 567	-242 452	-437 080	80,28%	-47,39%
85060 - Centre de formation de Fontenay le Comte	1 585 226	584 173	41 331	-92,92%	1,91%
72011 - Centre de formation du Mans Techniciens	0	0	0		
44518 - Pays-de-la-Loire Transition	0	0	0		
53010 - Centre de formation de Laval	-116	-29	0	-100,00%	
Total général	-849 646	-1 920 284	-3 872 291	101,65%	-29,96%

Vous trouverez dans ce tableau les données chiffrées des EBE par centre.

La situation est globalement catastrophique.

L'objectif à fin 2025 ne sera pas atteint.

Perte de 800 000€ pour l'aéro.

Baisse de l'activité de Transition Pro

Baisse MNSP (Hope)

Le bateau prend l'eau.

L'AFPA cool !!

Point 8 : Suivi de l'emploi

Registre Unique du Personnel Informatisé ou RUPI :

Établi par l'employeur, quel que soit l'effectif de l'entreprise, le registre unique du personnel permet de s'assurer la transparence des emplois dans chaque établissement de l'entreprise. Il doit comporter des mentions obligatoires concernant l'identification des salariés, les dates d'embauche et de départ, la typologie des contrats de travail.

Le registre unique du personnel informatisé « RUPI » est mis en place depuis un an, accessible et modifiable par les équipes de direction.

Les organisations syndicales ou les élus, comme l'inspection du travail doivent pouvoir le consulter.

A l'AFPA PDL, il faudra le faire via l'ordinateur d'un membre de l'équipe de direction.

Suspension de séance demandé. Délibération entre élu.e.s et OS.

- Les élus du CSE et OS demandent le report de la consultation : « pour nous prononcer, nous attendons :
 - Que la direction rédige une note explicative définissant les modalités et le protocole de consultation, auprès des équipes de direction.
 - De connaître les différents champs insérés »



Depuis quelques mois, la direction régionale de l'AFPA a mis en place un registre unique du personnel informatisé (RUPI), conformément aux obligations du Code du travail. Ce registre a pour vocation d'assurer la transparence de l'emploi dans chaque centre et constitue un outil indispensable pour les représentants du personnel. Une transparence très... encadrée !

Mais à l'AFPA Pays de la Loire, l'accès au RUPI est verrouillé.

La direction régionale impose que la consultation du registre ne puisse se faire qu'à partir de l'ordinateur d'un membre de l'équipe de direction.

Concrètement, cela signifie :

- Pas d'accès direct pour les élus du personnel,
- Pas d'autonomie dans la consultation,
- Et donc, aucune transparence réelle.

Cette situation est une dérive grave :

- Elle contrevient à l'esprit même du Code du travail, qui garantit un accès libre au registre pour les élus et les organisations syndicales, sans dépendance hiérarchique.
- Elle empêche un contrôle libre, rendant difficile la vérification de la conformité des embauches, des types de contrats, ou encore du recours à l'intérim et aux CDD.

La délégation CGT-AFPA exige :

- Un accès libre, autonome et complet au RUPI pour les élus du CSE et les représentants syndicaux ;
- Une information claire et actualisée sur les embauches, les contrats et les effectifs, par établissement ;
- Le respect strict du droit du travail et de la transparence sociale.
- Un protocole de consultation et ses modalités d'application

La délégation CGT-AFPA dénonce une opacité volontaire, incompatible avec un véritable dialogue social. Le contrôle du registre unique du personnel ne doit pas être un privilège réservé à la direction, mais un outil de transparence partagée, au service des salariés, de leurs droits et de leurs représentants.

Nous appelons l'ensemble des collègues à rester vigilants face à ces pratiques et à nous faire remonter toute information concernant les embauches, les départs ou les contrats atypiques dans les centres.

Point 9 : Retour de la commission emploi, sociale et formation du mercredi 3 septembre 2025

Point repoussé au CSE d'octobre

Point 10 : Quelles sont les missions des salariés en charge du développement des villages des solutions

Des alternants ont été recrutés pour l'animation et la coordination du village, à Le Mans, St Herblain et La Roche sur Yon.

Ils travaillent avec les intendants de site et les RAP.

La location des m2 aux associations partenaires du Village des Solutions rapporte environ 684 000 € à la région.



Pour la CGT :

Pour l'heure, tous les VDS de la région ne sont pas véritablement opérationnels par manque de RH et de temps dédié. Seul trois alternants sont en appui du RAP pour animer le VDS et réaliser la coordination des différents partenaires, faire une programmation événementielle Des alternants !! mais pour quel cursus ?

Aussi aucun bilan ne peut être réalisé sur la plus-value que ce service peut constituer pour les stagiaires ni pour faciliter le travail de l'accompagnement. Nous sommes donc dans l'expectative quant au maintien ou non de ce service par suite du remplacement de Pascale d'Artois par le nouveau DG M. Ohier.

Point 11 : Point CSSCT

- **Retour des comptes rendus RP sur les centres des Pays de la Loire**

St Nazaire : Comment doit se faire la pose des congés et du CET avant un départ en retraite ?
La DRH dit se renseigner au national.... **Or comme il ne s'agit pas d'une nouvelle modalité !!**
Que pouvons-nous penser de cette réponse ?

Entretien individuel : Les salariés absents lors de la saison des EI n'ont plus la possibilité de remplir les documents sur AFPA talent. Ils peuvent faire une demande à leur N+1.

Le blocage des clés USB sur les postes des salariés : **Compte tenu de la situation fortement dégradée par cette modalité sécuritaire, les élu.e.s demandent que soit délivrés aux salariés une formation pour maîtriser les outils informatique (sharepoint, cloud....) qui contournent cette problématique.**

Aussi, un élu rapporte qu'au centre CNFP de Fontenay, ils utilisent des « stations blanches » qui permettent de vérifier l'état des clefs USB avant toute utilisation.

Les élu.e.s décident de rédiger une déclaration (cf : déclaration qui, par vote, se transforme en motion – fin du compte-rendu)

- **Point d'information et de consultation des DUERP 2024 et PAPRI Pact 2025**

Le DUERP 2024 présenté au CSE est incomplet. Des risques n'ont pas été évalués.



Comment faire un PAPRI Pact (programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail) 2025 avec des risques non évalués en 2024 !!! De plus, la direction ne respecte pas le calendrier des consultations, puisque le DUERP 2024 aurait dû être mis en consultation et éventuellement validé au CSE de fin 2024 et non pas en septembre 2025.

Point 12 : Point ASC

Point reporté

Point 13 : Questions diverses

Un jeu type Escape Game est prévu lors de la JPO du 16 septembre sur un centre avec un gain en argent (150€).

Comment ce choix d'activité a été fait et quelles retombées peut-on en attendre ?

Expérimentation sur 6 centres au national, dont St Nazaire en Pays de La Loire.

Pour la CGT :

Que penser de cette nouvelle initiative nationale qui propose, lors des Journées Portes Ouvertes, un jeu destiné aux visiteurs dont la récompense est une Smartbox d'une valeur de 150 € ?

La délégation CGT s'interroge sur ce choix, mais surtout sur la nature même de ce lot. Pourquoi un lot ? pourquoi une Smartbox ? pourquoi une valeur de 150€ ? Ces choix soulèvent des questions, notamment lorsque l'on sait que le fondateur de Smartbox M. Sterin, est un millionnaire néoconservateur engagé dans « un combat idéologique et civilisationnel », est également exilé fiscal en Belgique.

La décision de M. Baudrier (Directeur connaissance et engagement client - Communication) nous semble pour le moins grossière.

Pour un Directeur dit « Connaissance », il nous semble pour le moins surprenant de constater une méconnaissance aussi manifeste des valeurs fondamentales portées par l'AFPA. L'initiative récemment engagée apparaît en totale contradiction avec l'esprit et les principes que notre institution s'efforce de faire vivre au quotidien. Elle suscite chez nombre de salariés incompréhension, malaise, voire un profond désaccord. Dans ce contexte, la délégation CGT-AFPA demande à Monsieur Baudrier de bien vouloir nous faire part des motivations ayant conduit à une telle décision, qui nous paraît à la fois décalée et potentiellement dévalorisante pour l'ensemble des salariés de l'AFPA.

Motion des élus du CSE du 16 septembre 2025

La cyber-attaque subie par l'Afpa a totalement perturbé le travail des salariés Afpa, en particulier avec l'indisponibilité des applications de gestion.

Depuis peu, les ports USB ont été bloqués sur les postes des salariés. Les serveurs d'impression ont été aussi impactés par la cyber-attaque.

Cette situation empêche le travail des salariés et des stagiaires et met en péril la santé mentale de tous. La formation et la certification sont fortement perturbées, rendant difficile voire impossible de respecter nos engagements professionnels. Les solutions mises en œuvre par la DSI ne sont pas maîtrisées par les salariés. Aucun plan, ni action ne sont mis en place pour atteindre ces objectifs.

Travailler dans ces conditions est inacceptable. Redonnez-nous promptement les moyens adaptés à notre travail.

**Prochain CSE-E
Mardi 21 octobre 2025
à La Roche sur Yon**