

Compte-rendu CGT-AFPA

CSEE du 21 avril 2026
En distanciel

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
Conor MARCUS	Directeur RGS et directeur commercial	Présent
Amélie PLAUT	Responsable de projet	Présente



Point 1 : Infos de la Présidente

JPO du 28.03.26 :

Environ 900 personnes se sont déplacées sur les différents centres de la région, traduisant un intérêt réel du public pour l'offre de formation de l'AFPA.

La direction met en avant une adéquation entre les projets professionnels exprimés et les formations proposées par l'AFPA, ce qui interroge également sur notre capacité réelle à transformer ces intentions en parcours concrets et en entrées effectives en formation, dans un contexte de tension sur les moyens et les financements.

Le forum alternance

- Un plan de communication interne et externe est déployé afin de promouvoir l'évènement et d'assurer sa visibilité auprès des entreprises et des publics cibles.
- Une prospection est engagée depuis plusieurs semaines auprès des entreprises du territoire, traduisant une mobilisation importante des équipes en amont de l'évènement.
- L'organisation repose sur les RAP de chaque centre, avec la participation de salariés volontaires. La récupération de leur temps de travail est prévue, **ce dont la CGT-AFPA prend acte, tout en restant vigilante sur les conditions réelles de mobilisation des équipes et la charge de travail induite par ce type d'évènement structurant.**

Réponses à l'appel d'offre du Conseil Régional avec les partenaires depuis fin mars

- Les travaux de réponse sont engagés avec les partenaires depuis fin mars, avec une échéance de dépôt fixée au 20 mai 2026.
- Une décision est attendue en septembre, pour une mise en œuvre opérationnelle à partir de janvier 2027.
- Le cadre budgétaire annoncé est en baisse par rapport à l'exercice précédent, ce qui confirme une contraction des moyens alloués et une pression accrue sur les futurs marchés.
- Les offres intègrent désormais les parcours de préqualification et de qualification, traduisant une évolution du périmètre d'intervention.
- En revanche, certains secteurs sont exclus du dispositif, notamment le tertiaire et la création d'entreprise, ce qui limite la couverture des besoins de formation sur le territoire.
- L'AFPA se positionne principalement sur les lots suivants : service aux entreprises, industrie, transport, construction et logistique, confirmant un recentrage sur des secteurs dits « porteurs » mais plus concurrentiels.

Formation informatique du centre d'Angers

- La salle située dans le bâtiment 11 a été livrée et mise à disposition. Une visite a été organisée pour les salariés afin de leur permettre de prendre connaissance des nouveaux équipements.

La délégation CGT-AFPA prend acte de cet aménagement, tout en rappelant que ce type d'investissement ponctuel, s'il peut répondre à des besoins identifiés localement, ne doit pas masquer les difficultés plus structurelles liées à l'entretien, à la modernisation globale des infrastructures et aux conditions d'exercice au quotidien dans les centres de formation.

Crise énergétique

- Certaines formations du centre du Mans sont adaptées en distanciel afin de faire face aux contraintes budgétaires et organisationnelles actuelles.
- À ce stade, la Direction régionale indique ne pas avoir reçu d'autres demandes particulières émanant des centres.
- L'AFPA n'a pas la capacité d'absorber une augmentation des frais kilométriques, dans un contexte où aucune mesure de compensation n'est annoncée au niveau gouvernemental, ce qui reporte de fait la charge sur les structures et les salariés concernés.
- La Direction régionale précise avoir effectué une remontée de cette problématique au niveau national, sans visibilité à ce jour sur les suites qui pourront être données.

Il est également à souligner que, sans l'intervention de la délégation CGT-AFPA sur la question de la crise énergétique et des frais de déplacement, cet item aurait pu être insuffisamment pris en

compte, alors même qu'il concerne directement une majorité de salariés. Tous les agents ne disposent pas de véhicules de fonction avec carte carburant, ce qui crée de facto des situations très inégalitaires dans la prise en charge des déplacements professionnels.

Dans un contexte de forte inflation des coûts de transport et de contraintes budgétaires pesant sur les ménages, cette situation devient particulièrement concrète pour certains salariés, contraints d'arbitrer entre des dépenses essentielles du quotidien et les déplacements professionnels indispensables à l'exercice de leurs missions.

La délégation CGT-AFPA prend acte de ces éléments et souligne que ces contraintes financières ont des impacts directs sur l'organisation du travail, les conditions de déplacement des salariés et l'égalité d'accès aux formations sur l'ensemble du territoire.

Déclaration CGT-AFPA : Crise énergétique et mesures compensatoires pour les salariés et stagiaires

Madame la Directrice Régionale,

Il y a quelques jours, des propositions vous ont été formulées par e-mail pour compenser la crise énergétique, mettant principalement en avant le recours au télétravail, la semaine de quatre jours ou encore la revalorisation des frais de déplacement pour certains salariés. Si ces mesures peuvent sembler positives sur le papier, elles traduisent en réalité une vision incomplète, sectorielle et profondément inégalitaire de la situation.

En effet, elles ne concernent qu'une partie des salariés et laissent de côté tous ceux qui ne peuvent ni télétravailler ni adapter leur organisation de travail. Dans ces conditions, une seule mesure pourrait répondre à un principe d'égalité entre salariés et stagiaires : une réduction collective du temps de travail, permettant de diminuer les déplacements pour toutes et tous, sans distinction de poste. À défaut, les inégalités existantes ne feront que se renforcer.

Le télétravail proposé ne concerne qu'une minorité de postes, principalement administratifs ou de gestion. Tous les autres salariés tels que, formateurs, agent d'entretien, personnels d'accueil, et autres en sont exclus. Or, ce sont précisément ces personnels qui assurent la présence indispensable sur site, garantissant à la fois la continuité des formations pour les stagiaires et le fonctionnement quotidien des centres.

Dans les faits, cela signifie que ces salariés continuent d'assumer seuls les contraintes liées aux déplacements, directement impactés par la hausse des coûts, sans aucune mesure adaptée. La conséquence est immédiate : augmentation des frais de transport et stress quotidien lié à l'incertitude d'approvisionnement en carburant.

Les mesures proposées ne bénéficient donc qu'à une partie du personnel et laissent de côté ceux qui n'ont aucune alternative. Cette situation crée une inégalité manifeste entre les salariés et fait peser l'effort uniquement sur les mêmes. Il n'y a aucune égalité face au travail, aucune égalité face à la crise, et aucune justice sociale.

Aucune mesure concrète et opérationnelle ne prend en compte les stagiaires (hors réduction collective du temps de travail). Or, ceux-ci dépendent directement de la présence des personnels sur site pour suivre leur formation. Ignorer cette réalité revient à nier les conséquences de la crise énergétique sur l'accès à la formation, ce qui est totalement inacceptable.

Le recours au télétravail comme réponse principale à la crise énergétique est présenté comme une solution, mais il constitue en réalité un déplacement du problème. Plutôt que de traiter les causes structurelles, notamment la hausse des prix du carburant, les mécanismes spéculatifs et l'absence d'intervention publique, il transfère la responsabilité de l'adaptation sur les individus.

Cette situation s'inscrit dans un contexte où l'augmentation du prix du carburant pèse lourdement sur les personnes contraintes de se déplacer quotidiennement. Pourtant, aucune mesure forte n'est mise en place pour encadrer les prix, alléger la fiscalité ou réguler les marchés. À l'inverse, les réponses proposées se limitent à des ajustements individuels, comme le télétravail.

Ce choix n'est pas neutre : il reflète une logique politique consistant à ne pas intervenir sur les structures économiques, tout en laissant les citoyens absorber les conséquences de la crise. Par ailleurs, la hausse des prix du carburant entraîne mécaniquement une augmentation des recettes fiscales, renforçant l'idée que l'inaction publique participe d'un système qui bénéficie de cette situation.

Enfin, l'argument donné par le pouvoir en place selon lequel l'État ne pourrait pas agir en raison des contraintes des marchés apparaît discutable, puisque des interventions importantes sont régulièrement mobilisées pour soutenir certains secteurs économiques. Cette différence de traitement souligne un déséquilibre dans les priorités, au détriment de la protection directe des citoyens.

Enfin bref... Pendant que certains peuvent rester à domicile, d'autres continuent de se déplacer chaque jour, subissant de plein fouet la hausse des coûts et les risques psychologiques liés aux trajets. Cette prétendue "adaptation individuelle" n'est ni solution, ni compensation : c'est une injustice sociale flagrante, qui fait peser l'effort sur ceux qui disposent du moins de marge de manœuvre et décharge l'employeur de ses responsabilités sociales et collectives, laissant les plus vulnérables exposés aux conséquences concrètes de la crise. Ceux-là n'ont pas d'alternative. Ils subissent.

Les mesures proposées sont donc partielles, symboliques et inadaptées :

- Elles ne couvrent pas tous les postes et ignorent la majorité des salariés exposés à la crise ;
- Elles ne protègent pas les stagiaires dépendant de la présence des personnels sur site ;
- Elles ne prennent pas en compte les risques et la pression financière liés aux déplacements ;
- Elles ne garantissent aucune égalité de traitement entre les postes et ne répondent donc pas aux obligations sociales et collectives de l'employeur.

Face à ces carences, oubli total des stagiaires, télétravail limité à une minorité, absence de prise en compte des risques et de la pression financière pour la majorité des salariés, la délégation CGT-AFPA exige des mesures générales, réellement équitables et concrètement applicables :

- Compensation immédiate et complète des frais de transport pour tous les salariés et stagiaires, quel que soit le mode de déplacement ou la distance parcourue ;
- Revalorisation intégrale des frais kilométriques et de déplacement professionnel, sans plafond, afin de couvrir l'ensemble des dépenses générées par la crise énergétique ;
- Mise en place d'un plan de soutien égalitaire, incluant tous les salariés et tous les stagiaires, sans distinction de poste, de fonction ou de service ;
- Consultation et information systématiques des instances représentatives du personnel, pour garantir transparence et suivi effectif de toutes les mesures, à l'image de ce qui avait été mis en place pendant la période Covid.

Pour conclure, les mesures actuellement proposées sont inadaptées, incomplètes et profondément injustes. Elles traduisent une approche sectorielle et partielle, qui exclut une large majorité de salariés et ignore totalement les stagiaires, pourtant directement dépendants de la présence du personnel sur site.

La délégation CGT-AFPA ne peut accepter que l'effort soit transféré sur les individus, laissant certains supporter seuls les coûts et les risques liés aux déplacements, tandis que d'autres bénéficient de privilèges marginaux ou d'avantages très importants les protégeant totalement de la crise énergétique. La délégation CGT-AFPA restera vigilante et déterminée, et ne laissera jamais passer une injustice qui sacrifie les plus vulnérables au profit d'une minorité. Nous avons deux choix : subir ou agir collectivement. Et la vraie question n'est pas technique mais politique : protéger les citoyens exige de la volonté politique, pas seulement des ajustements individuels.

Pour la CGT :

La délégation CGT-AFPA prend acte des informations communiquées par la Présidente concernant l'activité régionale, les événements en cours, les réponses aux appels d'offres, ainsi que les adaptations organisationnelles et budgétaires engagées dans un contexte de contrainte financière.

Si ces éléments présentent une dynamique d'activité maintenue et une capacité d'adaptation de la structure, la délégation CGT-AFPA exprime un ressenti globalement préoccupé quant à la trajectoire sous-jacente qui se dessine.

En effet, les actions mises en avant (Journées Portes Ouvertes, forum alternance, prospection entreprises) reposent largement sur l'engagement des équipes et des salariés volontaires, dont l'implication est réelle mais s'inscrit dans un contexte de tension croissante sur les moyens et les ressources disponibles. La reconnaissance de cet engagement doit s'accompagner d'une réflexion sur la charge de travail et la soutenabilité de ces mobilisations.

Par ailleurs, la stratégie de réponse aux appels d'offres pour 2026–2027 s'inscrit dans un contexte de baisse annoncée des budgets et de recentrage de l'offre. La délégation CGT-AFPA y voit une logique d'adaptation contrainte, marquée par une mise en concurrence accrue et une réduction progressive du périmètre d'intervention, qui interroge la capacité de l'AFPA à maintenir une offre complète sur l'ensemble des territoires et des publics.

Les ajustements pédagogiques et organisationnels, notamment le recours accru au distanciel ou les restrictions liées aux frais de déplacement, traduisent également une adaptation dictée par la contrainte budgétaire. Ces évolutions ont des impacts directs sur les conditions de travail, la qualité des parcours et l'équité de traitement entre les centres et les salariés.

S'agissant des investissements évoqués, tels que la modernisation de certaines infrastructures, la délégation CGT-AFPA en prend acte, tout en soulignant qu'ils demeurent ponctuels et insuffisants au regard des besoins globaux des centres, dans un contexte où les tensions sur les moyens humains et financiers restent fortes.

Enfin, la délégation CGT-AFPA constate que l'ensemble de ces éléments s'inscrit dans une logique d'adaptation permanente à la contrainte budgétaire, sans visibilité claire sur une stratégie de long terme garantissant la stabilité des missions, des emplois et des conditions d'exercice.

En conséquence, la délégation CGT-AFPA exprime un ressenti de vigilance accrue

face à une évolution qui combine :

- Une pression croissante sur les équipes,
- Une adaptation continue des dispositifs,
- Un recentrage de l'activité sous contrainte budgétaire,
- Et des incertitudes sur la pérennité des moyens alloués.

La délégation CGT-AFPA réaffirme son attachement à une AFPA capable de remplir ses missions de service public dans des conditions stables, avec des moyens adaptés et une reconnaissance réelle de l'engagement des salariés.

Notre délégation restera pleinement vigilante sur les impacts concrets de ces orientations sur les centres, les métiers et les salariés.

Point 2 : Validation du procès-verbal de mars 2026

Vote : 11 avis favorables sur 11
Le PV est validé.

Point 3 : Règlement intérieur du CSEE AFPA des Pays de La Loire quand carence en RP

Report de ce point

Déclaration CGT-AFPA – CSE-E avril 2026 – Consultation Restauration

Lors du dernier CSE-E, la direction a une nouvelle fois passé en force et mené à son terme la consultation relative à la fermeture des restaurants de l'AFPA dans notre région, l'imposant comme un fait accompli.

Pourtant, la majorité des élus demandait un report clair et légitime. Pourquoi ? Parce que nous ne disposons pas des éléments indispensables pour rendre un avis éclairé, comme l'exigent la loi et le respect du dialogue social.

Nous étions alors à quelques jours de la remise du rapport d'expertise « Sextant », demandé par le CSE-C et dans plusieurs régions. Un rapport essentiel, qui aurait dû permettre aux représentants du personnel de se prononcer en toute connaissance de cause sur un projet aux conséquences majeures, tant pour les stagiaires que pour les salariés.

Au lieu de cela, la direction a délibérément choisi la précipitation.

Pire encore, il apparaît que des consignes ont été données aux directions locales pour limiter la communication, voire encadrer strictement leur expression.

Autrement dit : l'organisation d'une opacité délibérée, à rebours des exigences de transparence du dialogue social.

Dans ces conditions, peut-on réellement parler d'une consultation loyale, complète et sincère, ou faut-il y voir au mieux une illusion, au pire une tromperie ?

Aujourd'hui encore, les élus ne disposent pas des informations de la direction régionale pourtant essentielles :

- **Sur les impacts réels en matière de conditions de travail,**
- **Sur les risques pour la santé des stagiaires et des salariés,**
- **Sur l'organisation concrète du projet,**
- **Et sur sa cohérence stratégique globale.**

Ainsi, en mars déjà, il nous avait été demandé de nous prononcer sans disposer des moyens d'exercer pleinement notre mandat. Une telle situation est inacceptable. Rappelons que le recours à une expertise au CSE-C avait été voté à l'unanimité. Ce n'était pas un hasard, mais la reconnaissance collective de l'ampleur des enjeux. Le rapport d'expertise le confirme désormais : ce projet s'inscrit dans une transformation plus large, avec des conséquences profondes pour l'AFPA.

Et comme trop souvent, la direction avance sans véritable plan de prévention primaire. On lance les projets, puis on gère les dégâts. Une prévention qui intervient après coup, ce n'est pas de la prévention : c'est de la réparation sociale.

La délégation CGT-AFPA, refuse cette logique.

Exiger des informations, demander des garanties, défendre la santé et les conditions de travail, ce n'est pas bloquer une consultation. C'est assumer pleinement notre rôle de représentants des salariés.

Ce que nous dénonçons aujourd'hui, c'est une méthode :

- **Une consultation précipitée,**
- **Des informations incomplètes,**
- **Une volonté manifeste de contourner le débat social.**

In fine, il s'agit d'un travail bâclé, imposé aux élus, aux stagiaires et aux salariés, sans respect du dialogue social ni des droits des représentants du personnel.

Dans ce contexte, la délégation CGT-AFPA a été contrainte de rendre un avis négatif, rendu nécessaire et éclairé par l'ensemble des manquements précités. Mais au-delà de cet avis, nous réaffirmons avec force : nous ne laisserons pas les droits des élus d'être affaiblis, ni ceux des stagiaires comme ceux des salariés devant une situation imposée à impact sévère sur les conditions de vie dans les centres.

Nous exigeons un véritable dialogue social, honnête, transparent et respectueux. Un dialogue où les élus disposent des moyens d'analyser, de comprendre et de défendre réellement les intérêts des salariés et, sur ce sujet en particulier, ceux

des stagiaires.

Sans cela, il ne peut pas y avoir de consultation digne de ce nom.

Les délégations Force Ouvrière et CFDT s'associent à cette déclaration

Point 4 : Point CSSCT

- **Suivi des comptes rendus RP**

La Roche sur Yon - Quand sera mis aux normes le Système de Sécurité Incendie (SSI) du bâtiment hébergement / self et administration ?

La démarche est engagée et est en attente d'arbitrage

- Qui va remplacer le formateur AMB ?

Le formateur MI, qui a les compétences et qui a validé ses essais professionnels.

- **Présentation du point de suivi sur le déménagement de La Roche sur Yon, du « pôle bois »**

1^{ère} phase : la formation MI ira aux bâtiments 4 et 35, au second trimestre 2026

2^{ème} phase : la formation MAG ira au bâtiment 5.

Le parc immobilier étant la propriété de l'état, la parcelle sera rendue au « Domaine ».

- **Information/ consultation sur les PAPRIACT 2026 des centres de la région.**

Le mardi 21 avril 2026

Déclaration du Comité Social et Economique de l'AFPA des Pays de la Loire à la Direction Régionale de l'Agence de la Formation professionnelle des Adultes des Pays de la Loire

Le 17 mars 2026, vous avez consulté le Comité Social et Economique de l'AFPA des Pays de la Loire sur le document unique d'évaluation des risques professionnels pour l'exercice 2025. Les élus vous ont alors alerté sur les incohérences constatées en matière d'évaluation des risques pour l'ensemble des sites AFPA de la région.

Manque de cohérence sur les cotations des risques au regard des éléments relevés lors des EVRP et incohérence dans la retransmission de ces risques portés dans le PAPRIACT 2026 ; rendant celui-ci incompréhensible pour certaines évaluations.

Les élus vous ont fait remarquer les conséquences que pouvait avoir le manque de connaissance et de complétude de ces documents officiels. Conséquences pouvant en cas d'incident ou d'accident avéré mettre la direction mais aussi l'agence dans une situation critique juridiquement au regard de ses obligations en matière de prévention, de santé et de sécurité au travail.

Le Comité Social et Economique AFPA des Pays de la Loire a alors émis un avis négatif sur l'ensemble des documents unique d'évaluation des risques professionnels pour l'ensemble des sites de la région.

Vous consultez aujourd'hui 21 avril 2026 le CSE AFPA des Pays de la Loire sur le PAPRIACT 2026.

Force est de constater qu'aucune modification ni correction n'ont été apportées dans les PAPRIACT des sites de la région.

Au regard de la non prise en compte des remarques émises par les élus du CSEE sur le DUERP 2025 auxquelles vous avez adhérees et ayant une incidence et une répercussion sur le PAPRIACT 2026, le Comité Social et Economique de l'AFPA des Pays de la Loire émet un avis négatif sur les PAPRIACT 2026 des sites AFPA des Pays de la Loire.

Cette déclaration sera communiquée à l'Inspection Régionale du Travail des Pays de la Loire.

Cette déclaration sera aussi transmise au Secrétaire du CSE central ainsi qu'au Secrétaire de la CSSCT centrale.

L'établissement AFPA des Pays de la Loire étant une entité de l'Unité Economique et Sociale de l'Agence. Le CSE AFPA des Pays de la Loire demande au Comité Social et Economique Central ainsi qu'à la Commission Santé, Sécurité, Conditions de Travail Centrale d'aborder le sujet de l'évaluation des risques professionnels en instance centrale avec la Direction Générale.

Le Comité Social et Economique de l'Agence pour la Formation Professionnelle des Adultes des Pays de la Loire demande au Secrétaire du CSE central de transmettre cette déclaration à l'inspection du travail de Bo-

Rappelons que le recours à une expertise au CSE-C avait été voté à l'unanimité. Ce choix traduisait clairement la reconnaissance de l'ampleur des enjeux. Le rapport d'expertise le confirme désormais : ce projet s'inscrit dans une transformation plus large, avec des conséquences profondes pour l'AFPA.

Or, une fois encore, la direction avance sans véritable plan de prévention primaire. Les projets sont engagés, puis les impacts sont traités a posteriori. Une prévention qui intervient après coup n'est pas de la prévention : c'est de la réparation sociale. La délégation CGT-AFPA refuse cette logique. Exiger des informations, demander des garanties, défendre la santé et les conditions de travail ne revient pas à bloquer une consultation : c'est assumer pleinement notre rôle de représentants des salariés.

Ce que nous dénonçons aujourd'hui est avant tout une méthode :

- Une consultation précipitée,
- Des informations incomplètes,
- Une volonté manifeste de contourner le débat social.

En l'état, il s'agit d'un dossier imposé aux élus, aux stagiaires et aux salariés, sans respect du dialogue social ni des droits des représentants du personnel. Dans ce contexte, la délégation CGT-AFPA a rendu un avis négatif, nécessaire et éclairé par l'ensemble de ces manquements.

Par ailleurs, la délégation CGT-AFPA constate les éléments présentés dans le cadre du point CSSCT-E relatif au suivi des représentants de proximité, à la sécurité incendie, à la gestion des ressources formatives, à la réorganisation immobilière de La Roche-sur-Yon ainsi qu'à la consultation des PAPRIPACT 2026. Au regard des informations transmises lors de la réunion du 21 avril 2026, plusieurs points appellent des observations et des alertes.

Sécurité incendie et conformité des installations.

La mise aux normes du système de sécurité incendie (SSI) des bâtiments d'hébergement, du self et de l'administration reste à ce stade sans échéance ferme, la démarche étant suspendue à un arbitrage de la direction. Cette situation d'incertitude, sur un sujet touchant directement à la sécurité des personnes, constitue un point de vigilance majeur. La mise en conformité ne peut rester dépendante d'arbitrages différés alors que les bâtiments sont utilisés quotidiennement.

Organisation des ressources formatives

La délégation prend acte du remplacement du formateur AMB par un formateur MI,

reconnu compétent. Si cette solution permet la continuité de l'activité, elle interroge néanmoins sur l'anticipation des besoins et la gestion prévisionnelle des compétences.

Réorganisation immobilière – pôle bois La Roche-sur-Yon

Le projet de déménagement du pôle bois, organisé en deux phases, s'inscrit dans une réorganisation progressive des activités suivie de la restitution de la parcelle au Domaine. Cette opération repose toutefois sur un calendrier étalé et des arbitrages successifs, sans que soient clairement précisées les garanties en matière de conditions de travail, de continuité pédagogique et d'impact sur les équipes.

PAPRIACT 2026 – prévention des risques professionnels

Malgré les remontées effectuées, aucune correction n'a été apportée aux incohérences identifiées dans les documents d'évaluation des risques.

Le CSE-E a émis un avis négatif unanime (11/11), accompagné d'une déclaration transmise aux autorités compétentes, dont l'Inspection du travail et le CSE central.

La délégation CGT-AFPA partage pleinement ces alertes, notamment sur :

- **Le manque de cohérence des cotations de risques,**
- **La difficulté de lisibilité des documents,**
- **Les risques juridiques liés à une prévention insuffisamment consolidée.**

Pour conclure et au-delà des éléments techniques, plusieurs enjeux transversaux majeurs se dégagent :

- **Une gestion des risques encore insuffisamment sécurisée et harmonisée,**
- **Des réorganisations inscrites dans la durée sans visibilité complète pour les personnels,**
- **Une prévention formalisée mais insuffisamment corrigée malgré les alertes répétées,**
- **Une charge croissante reposant sur les équipes locales.**

Dans ce contexte, les enjeux de sécurité, d'organisation du travail et de prévention restent fortement dépendants d'arbitrages différés et de processus encore instables.

La délégation CGT-AFPA rappelle avec force que la sécurité des agents, des stagiaires et des infrastructures ne peut en aucun cas être considérée comme une

variable d'ajustement.

- Elle restera pleinement vigilante sur :
- La mise en conformité du SSI,
- Les conditions du déménagement du pôle bois,
- La fiabilité et la mise à jour des PAPRIACT,
- Les conséquences organisationnelles des réorganisations en cours.

Elle réaffirme enfin son exigence d'un dialogue social réel, transparent et respectueux, permettant aux élus de remplir pleinement leur rôle.

Sans cela, aucune consultation ne peut être considérée comme digne de ce nom.

Point 5 : ASC

- Réponses du questionnaire de satisfaction de la plateforme CEZAM



- Augmentation des subventions des œuvres sociales en 2026
- Distribution des chèques vacances et cultures à partir du 22 avril 2026

Point 6 : Suivi économique

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

	Février 2024	Juil. 2024	Déc. 2024	Janv. 2025	Juin 2025	Août 2025	Sept. 2025	Octobre 2025	Nov. 2025	Déc. 2025	Janv. 2026	Fév. 2026	Mars 2026
St Nazaire	223	254	193	172	168	188	238	230	211	217	194	244	254
St Herblain	242	206	180	192	142	138	197	223	231	222	215	231	194
Angers	109	82	107	107	129	118	106	121	119	124	157	146	136
Doué la F.	139	72	89	99	63	42	97	93	108	57	93	99	102
Cholet	78	57	93	88	67	59	91	98	87	105	86	86	89
Le Mans	244	169	219	207	204	152	206	191	172	187	200	209	214
La Roche/Y	116	58	72	108	109	83	87	84	82	62	72	66	83
Fontenay Le Comte	305	255	268	319	282	240	261	274	279	186	291	283	299
Total	1446	1153	1221	1292	1164	1020	1283	1314	1289	1200	1308	1364	1371

- **Sur les 1371 stagiaires,**

Financeurs EPIC	64
Financeurs accès à l'emploi	240
Financeurs AFPA entreprises	1067

- **Entrées des alternants :**

- Du 01.01 au 10.04.26 184 alternants ont intégré nos formations
- L'objectif du 01.01 au 30.04.26 est de 228
- Du 01.01 au 31.12.26 643 alternants doivent intégrer l'AFPA

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

Date de CSE	CSE Juin 24	CSE Nov. 24	CSE Jan.25	CSE Sept. 25	CSE Déc.25	CSE Janv. 26	CSE Févr.26	CSE Avril 26
Dates des chiffres finalisés	Avril 24	Sept.24	Nov.24	Août 25	Oct 25	Déc 25	Jan 26	Février 26
EPIC (MNSP, VAE, réfugiés, migrants...)	- 15 %	- 8 %	+ 1 %	+ 5 %	+ 1 %	- 1 %	+ 8 %	+ 15 %
Accès à l'emploi (Conseil régional, Pôle emploi, LADOM, ...)	- 20 %	- 26 %	- 26 %	- 10 %	- 8 %	- 10 %	- 7 %	+ 12 %
Entreprises (CPF transition pro, CPF, POE, alternance...)	- 4 %	- 2 %	- 3 %	- 10 %	- 13 %	- 12 %	- 11 %	+ 2 %

Pour la CGT :

Lors de la présentation du suivi économique, la direction a mis en avant une dynamique globalement positive de l'activité sur l'exercice 2025–2026, illustrée par la progression de plusieurs segments (marché des entreprises, marché individuel, alternance, développement des compétences) et par un dépassement des objectifs budgétaires tant au niveau mensuel que cumulé.

La délégation CGT-AFPA souhaite apporter une lecture plus globale et critique de ces éléments. En effet, ces résultats reposent largement sur quelques segments moteurs comme, marchés entreprises, appels d'offres régionaux, alternance et plan de développement des compétences, traduisant une concentration des financements et une dépendance accrue à un nombre limité de sources. Cette situation rend le modèle économique plus vulnérable aux évolutions conjoncturelles et aux décisions des financeurs.

Parallèlement, la baisse très significative des financements issus de France Travail, voire leur disparition sur certaines lignes, constitue un signal d'alerte majeur. Ce recul d'un financeur historique n'est pas compensé par des ressources pérennes, mais par des activités davantage soumises à des logiques de marché, confirmant une évolution du modèle vers une mise en concurrence accrue.

Les documents mettent également en évidence la disparition ou la non-mobilisation de plusieurs dispositifs nationaux ou publics (missions nationales, FSE, dispositifs spécifiques, publics réfugiés et migrants). Cette évolution traduit un recul préoccupant des missions de service public de l'AFPA, notamment en direction des publics les plus éloignés de l'emploi.

En outre, les résultats globaux masquent de fortes disparités entre centres. Si certains sites affichent une dynamique favorable, d'autres connaissent des baisses d'activité significatives et des écarts budgétaires négatifs. Cette hétérogénéité fait peser un risque réel de déséquilibre territorial et interroge sur le maintien des activités, des emplois et des compétences dans les centres les plus fragilisés.

Les dépassements d'objectifs et les taux d'atteinte supérieurs à 100 % doivent également être relativisés. Ils reposent en partie sur des hausses ponctuelles ou sur des dispositifs spécifiques dont la pérennité n'est pas garantie. Ils peuvent aussi traduire une intensification de la pression sur les équipes pour atteindre les objectifs fixés.

Enfin, la progression des activités dites « marchandes » et la nécessité d'adaptation permanente aux appels d'offres transforment en profondeur les missions des centres et des salariés. Cette évolution pose la question des conditions de travail, du sens des missions et de la pérennité du modèle.

Pour conclure, la délégation CGT-AFPA considère que les résultats présentés, bien qu'en apparence favorables, reposent sur des équilibres fragiles et traduisent des transformations profondes du modèle de l'AFPA :

- Dépendance accrue à des financements instables,
- Recul des missions de service public,
- Montée des logiques de marché et inégalités territoriales croissantes.

Dans ce contexte, la délégation CGT-AFPA réaffirme son attachement à une AFPA pleinement engagée dans ses missions de service public, au service de tous les publics, en particulier les plus fragiles et reposant sur des financements sécurisés, durables et équilibrés.

La délégation CGT-AFPA demande :

- Une analyse approfondie de la disparition des publics spécifiques et de la chute des financements publics, notamment ceux liés à France Travail,
- Des garanties concrètes sur le maintien des activités, des emplois et des compétences dans les centres en difficulté,
- Une stratégie régionale assurant un équilibre entre performance économique, mission sociale et équité territoriale,
- Une diversification réelle des financements afin de limiter les dépendances actuelles,
- Une vigilance renforcée sur les impacts organisationnels, sociaux et humains des évolutions en cours.

La délégation CGT-AFPA restera pleinement mobilisée et attentive à l'évolution de ces indicateurs dans les prochains mois.

Point 7 : suivi de l'emploi

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.

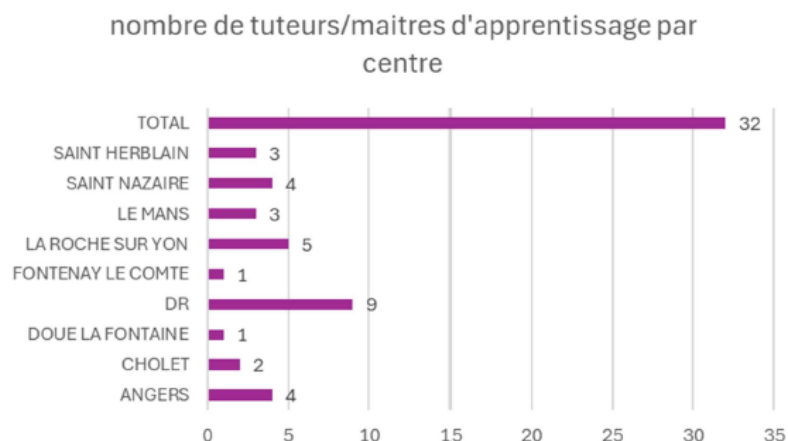
-

Alternants :

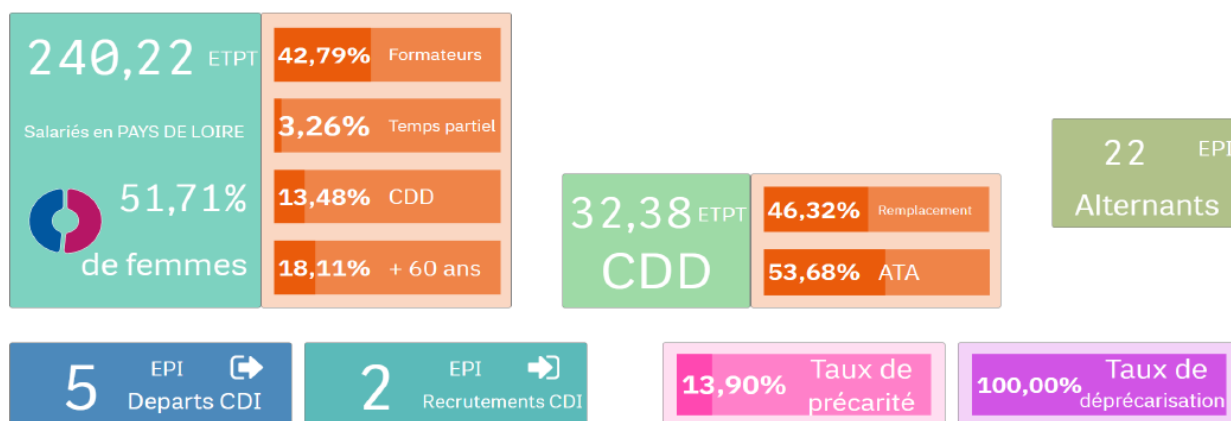
- Bilan 2025
 - 25 alternants recrutés en 2025 (23 apprentis et 2 contrats de professionnalisation) : développement, assistantat, accompagnement ...
 - 3 anciens alternants sont en CDI en 2025 sur 27 embauches en CDI : soit 11% des embauches CDI qui sont passées par un contrat en alternance.

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

- Nombre de tuteurs



Rapport trimestriel de l'emploi



Pour la CGT :

La délégation CGT-AFPA tire une nouvelle fois la sonnette d'alarme sur une situation devenue structurelle : dégradation de la gouvernance, instabilité permanente des organisations et absence de cap stratégique lisible en Pays de la Loire. Les documents (emploi, alternance, organisation commerciale, back office) ne traduisent plus de simples ajustements, mais une dérive systémique : une organisation en réorganisations permanentes, sans bilan partagé ni évaluation réelle.

Nous sommes face à une gouvernance marquée par des mobilités de cadres successives sans aucune transparence. La nomination de M. Connor Marcus au poste de directeur commercial et développement, après des fonctions financières, illustre une pratique installée : la mobilité interne devient un outil de gestion des difficultés, et non une reconnaissance des résultats.

Il n'existe ni critères publics de nomination, ni bilans des fonctions, ni visibilité sur les objectifs. La gouvernance fonctionne sans obligation de rendre des comptes.

Le pôle commercial est désormais éclaté : séparation des fonctions, multiplication des niveaux de validation, empilement d'outils (MOCA, SharePoint, reporting). Le résultat est clair : complexité croissante, dilution des responsabilités et perte de sens du travail.

Le back office Choletais en est l'illustration la plus aboutie : explosion des tâches de saisie et de contrôle, double ou triple traçabilité, reporting permanent, extension des missions vers la prospection et la communication. Il ne s'agit plus d'organisation du travail mais d'une bureaucratisation totale.

Les salariés sont enfermés dans des circuits lourds, une logique de contrôle permanent et des procédures sans valeur ajoutée. Cela génère surcharge, perte de sens et épuisement organisationnel.

Sur l'alternance, avec 25 alternants et 11 % de transformation en CDI 2025, et la direction met en avant un succès RH ! La délégation CGT-AFPA dénonce au contraire une variable d'ajustement : substitution au recrutement pérenne, dépendance aux dispositifs publics et transfert de charge vers les tuteurs.

Le rapport emploi affiche une stabilité des CDI, mais elle masque une réalité différente : recours massif aux CDD et à l'intérim, ajustements permanents, disparités entre centres et progression du temps partiel contraint.

Au global, aucune stratégie commerciale lisible, aucune stabilité organisationnelle et une succession de réorganisations sans fin. L'AFPA fonctionne aujourd'hui en mode gestion de crise permanente.

La délégation CGT-AFPA exige :

- transparence sur les nominations et leurs critères,
- publication des bilans de direction,
- arrêt des réorganisations sans évaluation préalable,
- simplification des organisations et outils,
- cadrage strict de l'alternance comme outil de formation,
- évaluation réelle de la charge de travail,
- stabilisation des organisations.

Chaque mois, la délégation CGT-AFPA alerte sur la dégradation des conditions de travail et des organisations. Si aucune inflexion n'est engagée, il devient indispensable de préparer une mobilisation d'ampleur pour défendre les emplois et assurer la pérennité de l'AFPA au service des citoyens.

Point 8 : présentation de la démarche Qualité en Pays de La Loire

Les 7 grands principes de la Qualité



- Socle commun des pratiques :

5 webinaires sur la démarche qualité sont mis en place pour les salariés, 1 fois par mois, jusqu'à fin août 2026, selon leur poste.

- Référente qualité :

Amélie PLAUT est à 100% sur le poste depuis 2025, avec un collègue alternant, Mathéo BONNIN.



Pour la CGT :

Dans la continuité de notre déclaration du CSE-E de décembre 2025, la délégation CGT-AFPA des Pays de la Loire constate que les éléments présentés autour du « socle commun des pratiques » et du « management par la qualité » ne constituent aucune évolution de fond.

Ils confirment une logique déjà dénoncée : un empilement de concepts, de processus et d'intentions, dont la traduction concrète dans le travail réel reste faible, voire inexistante pour les salariés.

Sur le fond, rien de nouveau n'émerge. Les mêmes orientations sont reformulées et structurées différemment, sans réponse apportée aux questions centrales : impact sur les conditions de travail, charge réelle, moyens alloués et reconnaissance du travail effectué. La délégation CGT-AFPA considère donc que ces démarches restent avant tout déclaratives, sans effet tangible sur l'organisation du travail ni sur le quotidien des agents. Derrière l'affichage d'un « socle commun », c'est une uniformisation croissante des pratiques qui s'impose, sans prise en compte suffisante des réalités de terrain. Cette standardisation réduit les marges d'autonomie et rigidifie les organisations locales.

Le dispositif d'amélioration continue repose sur une accumulation d'outils (audits, revues qualité, indicateurs, réclamations), qui transforme progressivement le travail en activité de reporting permanent. Les salariés sont de plus en plus mobilisés sur du contrôle et de la traçabilité, au détriment du cœur de métier.

La montée en puissance des audits, notamment avec le regroupement ISO 9001 / Qualiopi, accentue encore cette pression avec une charge importante de préparation, de suivi et de mise en conformité.

Les effets sur les conditions de travail sont désormais clairement identifiables :

- Surcharge administrative en hausse constante,
- Multiplication des tâches de contrôle et de reporting,
- Réduction du temps dédié aux activités opérationnelles,
- Pression continue liée aux indicateurs et aux audits,

- Perte de sens et dégradation du contenu du travail.

La délégation CGT-AFPA alerte sur une dérive où la démarche qualité ne vise plus seulement l'amélioration des pratiques, mais installe une organisation durablement sous contrainte de conformité et de contrôle. Au lieu de soutenir les équipes, elle contribue à alourdir leur charge de travail et à renforcer une logique de pilotage par la contrainte. La délégation CGT-AFPA considère qu'il existe un risque réel et désormais installé de dégradation des conditions de travail, d'épuisement professionnel et de perte de sens.

En conséquence, la délégation CGT-AFPA demande :

- Un bilan précis de la charge de travail induite par la démarche qualité,
- Une évaluation des impacts organisationnels réels,
- Une révision profonde des modalités de déploiement,

et une remise au centre du travail réel et des conditions d'exercice des missions.

Point 9 : Porte avion Nouvelle Génération (PA-NG) : réponse au projet de formation

L'AFPA n'a pas été retenue dans le cadre de cet appel d'offres, au profit de la Fab'Academy qui assurera les formations sur plusieurs années. L'AFPA ne conserve qu'une intervention limitée à une action de formation d'électricien industriel à Saint-Herblain, ce qui constitue un recul significatif de notre positionnement sur ce segment d'activité.

Concernant la décision de Naval Group, plusieurs éléments ont été officiellement mis en avant, notamment :

- un atelier jugé insuffisamment rangé et entretenu,
- une application insuffisante de la démarche 5S (Trier, Ranger, Nettoyer, Standardiser, Maintenir la discipline).

Déclaration CGT-AFPA – CSE-E d'avril 2026 - Programme Porte-Avions Nouvelle Génération (PA-NG) et rôle de l'Afpa

Madame la Directrice Régionale.

Le programme Porte-Avions Nouvelle Génération (PA-NG) constitue l'un des projets industriels les plus ambitieux et structurants portés par l'État. Piloté par la Direction générale de l'armement (DGA) et mis en œuvre par une société commune réunissant Naval Group, Chantiers de l'Atlantique et TechnicAtome, il mobilisera, sur plusieurs années, des centaines d'entreprises et des milliers d'emplois hautement qualifiés.

Nous souhaitons rappeler que le PA-NG est un engin de guerre, conçu pour assurer

la projection de puissance et constituer un outil de dissuasion stratégique. Cela ne remet nullement en cause le rôle de l'Afpa laquelle agit dans le cadre strictement professionnel et technique, en formant des techniciens qualifiés capables de répondre aux besoins industriels et navals du programme.

L'Afpa possède une expertise historique et reconnue dans les métiers navals et industriels :

- Soudure navale et industrielle,
- Chaudronnerie et tôlerie,
- Électricité et maintenance navale,

Nous soulignons également que des formations complémentaires à la sécurité et aux standards industriels militaires et civils seraient parfaitement adaptées et nécessaires pour préparer efficacement les futurs professionnels aux exigences du programme PA-NG.

Ces compétences sont directement utiles au PA-NG et à tout programme naval militaire ou civil. Nos formations préparent les techniciens opérationnels dès leur sortie, capables d'intégrer immédiatement des chantiers industriels exigeants. Et pourtant, à ce jour, l'Afpa n'a reçu aucun mandat officiel de l'État ni des industriels pour intervenir sur le volet formation du PA-NG. Cette situation est incompréhensible et inacceptable : l'Afpa est, par sa mission et par la loi du Service Public de l'Emploi, un acteur inconditionnel de la formation professionnelle pour l'État.

Nous avons donc le droit de nous interroger : comment un acteur public, inscrit dans la loi, peut-il rester hors du dispositif officiel, alors même qu'il est pleinement capable de répondre aux besoins du chantier ?

Nous savons bien que nous aurons sans doute quelques "miettes" de participation, mais cela ne peut se substituer à une reconnaissance officielle et complète. L'Afpa ne peut se contenter de contributions informelles, non contractualisées et non reconnues. L'État ne peut pas continuer à confiner notre expertise à la marge, alors que des organismes de formations privés, comme la Fab'Academy, bénéficient de partenariats directs avec les industriels et anticipent leurs besoins.

La délégation CGT-AFPA exige donc :

- Que la Direction générale assure la reconnaissance officielle de l'Afpa comme acteur central et légitime de la formation pour le PA-NG.
- La mise en place immédiate de partenariats formalisés avec Naval Group, Chantiers de l'Atlantique et TechnicAtome, afin de sécuriser le rôle de l'Afpa sur ce chantier.
- La mobilisation effective de tous les moyens nécessaires pour déployer

rapidement et à grande échelle les formations préparant aux métiers industriels et navals stratégiques du programme.

Nous rappelons avec force que : ignorer la contribution de l'Afpa, c'est mettre en risque la disponibilité immédiate de compétences qualifiées pour un chantier stratégique. Nous resterons vigilants et mobilisés, et ne laisserons jamais passer une occasion où l'expertise d'un acteur public légitime est marginalisée au profit de solutions privées.



Pour la CGT :

Pour la délégation CGT-AFPA, ces éléments ne peuvent pas être considérés isolément ni réduits à une simple question d'organisation matérielle. Ils traduisent des difficultés structurelles plus profondes, directement liées aux choix de gestion opérés ces dernières années.

En effet, la délégation CGT-AFPA alerte sur une dégradation progressive des conditions de travail dans les ateliers, résultant notamment :

- D'un manque d'investissements matériels et de renouvellement des équipements,
- D'une charge de travail accrue sans renforcement des moyens humains,
- D'une pression constante sur les équipes pour maintenir l'activité dans un contexte de réduction de marges de manœuvre,
- et d'une accumulation de contraintes organisationnelles et administratives éloignant les formateurs de leur cœur de métier.

Dans ce contexte, il est difficile d'ignorer l'impact sur la motivation des équipes. La délégation CGT-AFPA considère qu'au fil des années, l'absence de perspectives claires, la dégradation des outils de travail et le sentiment de manque de reconnaissance contribuent à une forme d'usure professionnelle. Cette situation peut légitimement entraîner une baisse d'engagement collectif et individuel, qui n'est pas sans conséquences sur la qualité des prestations rendues aux entreprises partenaires.

Ainsi, au-delà des observations formulées par Naval Group, la délégation CGT-AFPA estime qu'il est indispensable d'interroger la responsabilité de la direction dans la dégradation des conditions d'exercice des métiers de la formation. La perte de marchés structurants ne peut être analysée uniquement sous l'angle des exigences clients, mais doit aussi intégrer les effets des politiques internes de réduction de moyens et de pression sur les équipes.

Pour la délégation CGT-AFPA, cette situation illustre une fois de plus les limites d'un modèle où la logique de réponse aux appels d'offres prend le pas sur les conditions réelles de travail et sur l'investissement durable dans les outils de production de formation.

Point 10 : Questions diverses

Promo 16-18

- Quels sont les budgets d'activités alloués ?
- Quelles solutions pour finaliser la session de la promo 16-18 avec un CDD qui se termine en juin avec une session qui se termine en juillet ?
 - Il n'y a pas de budget alloué, mais il peut y avoir des projets qui sont arbitrés par le Directeur de Centre.
 - La DRA étudie cette question et fera au mieux

**Prochain CSE-E
Mardi 19 mai 2026
A Saint Herblain**