

## Compte-rendu CGT-AFPA

**CSEE du 21 octobre 2025**  
**AFPA de La roche sur Yon**

### 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
Didier MERCIER		RGS	Présent en visio
Jean Yves LE MAOUT	Responsable Entreprises et Branches		Présent en visio



## Déclaration CGT-AFPA – CSE-E 21 octobre 2025

### Déclaration de la Délégation CGT-AFPA – CSE- E Octobre 2025

Renforcement des pouvoirs du préfet sur l'AFPA – Décret du 30 juillet et circulaire du 5 septembre 2025.

**La Délégation CGT-AFPA** a pris connaissance du décret du 30 juillet 2025 et de la circulaire d'application du 5 septembre. Au-delà du statut de porte-parole unique de l'État sur le territoire, ce décret et cette circulaire renforcent considérablement les pouvoirs des préfets sur les administrations et opérateurs publics, dont l'AFPA.

Ces textes confèrent au préfet un rôle de véritable pilote territorial de l'action de l'État, avec des prérogatives élargies sur les directions régionales de l'AFPA :  
consultation obligatoire avant toute nomination ou mutation d'un directeur régional,  
possibilité d'émettre un avis sur les objectifs fixés et sur la rémunération variable des responsables hiérarchiques,  
pouvoir de demander un réexamen de certaines décisions, avec effet suspensif,  
signature ou contresignature des conventions passées avec les collectivités territoriales,  
capacité d'orienter l'action territoriale par directives,

Ces nouvelles dispositions instaurent, de fait, une forme de tutelle préfectorale sur l'AFPA, susceptible de restreindre son autonomie de gestion et sa capacité de pilotage propre.

Elles font peser plusieurs risques majeurs sur l'établissement Régional AFPA :

une atteinte à son autonomie de gestion,

une limitation de son indépendance stratégique,

une réduction de son rôle d'acteur public autonome au service de la formation professionnelle et de l'insertion.

Face à ce recentrage préfectoral, **la Délégation CGT-AFPA** entend renforcer sa vigilance syndicale afin de préserver le caractère public, national et autonome de l'AFPA.

Nous estimons que cette évolution pourrait profondément modifier les équilibres institutionnels et le mode de gouvernance de l'AFPA notamment en région.

Dès lors, une question essentielle s'impose :

**Madame la Présidente, disposez-vous toujours de l'autorité, des moyens et des marges de manœuvre nécessaires pour tenir ce CSE-E dans des conditions garantissant son plein exercice ?**

**Comme vous le dites si bien, Madame la Présidente, partout où vous souhaitez vous faire entendre, vous n'êtes pas une adepte de la "langue de bois".**

**C'est précisément dans cet esprit de transparence et de franchise que la Délégation CGT-AFPA souhaiterait connaître votre analyse personnelle de ces nouvelles dispositions, ainsi que votre appréciation des conséquences concrètes qu'elles pourraient avoir sur le fonctionnement de l'AFPA, et plus particulièrement dans notre région Pays de la Loire.**

## Point 1 : Infos de la Présidente

- La DR et la DRH ont rencontré le préfet ce lundi 20 octobre afin de connaître son rôle quant aux décrets passés nous concernant.  
M. Le préfet dit être le relais de l'Etat et souhaite travailler davantage en coordination dans le cadre du Service Public de l'Emploi (SPE).  
Il connaît bien l'AFPA et le Village Des Solutions. Le préfet va insister pour que l'AFPA soit invitée à tous les comités locaux du SPE
- Un point sera effectué tous les mois avec France Travail qui finance principalement des POEI et des AIF
- « Atout Séniors » : Dispositif initié par France Travail, animé par un OF, expérimenté en Ile de France pour 50 personnes accompagnées. Son coût est d'environ 8000€ par parcours.  
L'AFPA fera l'accompagnement, et la gestion du titre. La moitié du parcours se réalisera en entreprise, où le stagiaire sera pris en charge financièrement.  
Le centre de La Roche sur Yon commence ce dispositif mi-décembre 2025 puis ce sera Saint-Herblain en 2026. L'Afpa a proposé 8 parcours de formation (surtout en tertiaire) dont le titre FPA.  
France Travail s'engage sur un nombre conséquent de personnes intéressées par ce dispositif. 500 à 700h en centre de formation + temps équivalent en entreprise, selon les besoins des demandeurs d'emploi.  
Mme Bonet nous informe que "la puissance publique ne veut plus payer des parcours longs pour les entreprises !"
- Présence de Mme Bonet au Trophée de la reconversion avec Transition Pro. 1 stagiaire de l'Afpa de Saint-Nazaire a été primé.  
Transition Pro a remarqué les efforts de l'Afpa pour son organisation de la programmation qui est plus stable qu'auparavant.
- Big Bang de l'Emploi : l'AFPA a participé à cette manifestation sur tous les départements des pays de la Loire.
- 1 E/ 1F : L'AFPA a  
699 / 800 intentions de recrutement à ce jour.  
597 / 699 stagiaires sont dans le processus d'engagement.  
102 / 699 sont encore à recruter.
- Appel Offre mars 2026 du CR PDL : Les directions des centres Afpa commencent déjà à rencontrer différents partenaires possibles (Les Apprentis d'Auteuil, l'AFTRAL, les GRETA et la Fab'Academy ...) afin de répondre ensemble aux appels d'offres du Conseil Régional. L'AFPA veut affiner sa stratégie avant la fin de l'année. La pré-qualification serait rattachée aux formations qualifiantes

## Pour la CGT :

Pour la délégation CGT-AFPA, il est important de relater l'histoire.

Sous l'Ancien Régime, les rois Bourbon avaient institué la fonction d'intendant, chargé de la justice, de la police et des finances. À cette époque, point de formation professionnelle : seul comptait le contrôle des finances du royaume.

En 1799, Napoléon Bonaparte réintroduit cette fonction sous une nouvelle appellation : celle de préfet.

Il aura fallu 226 ans pour que l'État formalise enfin, dans les missions du préfet, rappelons-le, dépositaire de l'autorité de l'État dans les territoires, une compétence pleinement tournée vers la formation professionnelle et les financements qui l'accompagnent.

La délégation CGT-AFPA tient à préciser qu'une des missions majeures du préfet est d'être garant des intérêts nationaux et du respect des lois.

Mais alors, quels sont pour aujourd'hui et demain les véritables intérêts nationaux ?

Au-delà de la sécurité, de la souveraineté et de l'indépendance nationale, seraient-ce les 43,8 milliards d'euros d'économies annoncés par l'ancien Premier ministre, ou les 30 milliards d'euros d'effort budgétaire prévus par Sébastien Lecornu ?

La question fondamentale demeure : pourquoi maintenant ?

Pourquoi, à travers ces nouveaux textes, l'État confère-t-il au préfet un rôle de véritable pilote territorial de l'action publique, avec des prérogatives élargies sur les directions des agences de l'État, donc sur l'AFPA ?

Si c'est pour que le préfet en vienne à solliciter le conseil régional afin qu'il "attribue du travail à l'AFPA", rappelons que l'AFPA est membre du Service Public de l'Emploi, inscrit dans la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Alors oui, la délégation CGT-AFPA prendra acte et y verra un enjeu majeur : cette coordination préfectorale devant servir à renforcer le Service Public de l'Emploi et non à instaurer une logique de pilotage purement budgétaire ou concurrentielle entre opérateurs.

Mais nous ne sommes pas des lapins de six semaines : la réalité est bien moins affriolante. L'État, comme l'AFPA, s'inscrit aujourd'hui dans une logique technocratique austéritaire : une administration qui prétend répondre aux besoins tout en réduisant les moyens, dans une pure absurdité de politique publique.

Cette même logique met en lumière le décalage croissant entre les besoins réels du terrain et les décisions descendantes, prises sans concertation.

Pour l'AFPA, cela se traduit par :

- la réduction des financements et des dispositifs comme Prépa Compétences, Déclic
- des restrictions budgétaires imposées au nom de la rationalisation
- des réformes successives présentées comme des modernisations, mais qui ne font que fragiliser le service public.

À l'AFPA, comme trop souvent dans les politiques publiques, on retrouve cette absurdité du "faire plus avec moins".

C'est précisément cette logique qui mine les salariés de l'AFPA, qui fragilise l'ensemble des équipes, qu'elles soient de direction, du back office ou du terrain et qui éloigne toujours plus l'État de ses missions fondamentales :

Accompagner – Qualifier - Insérer.

**Comme stipulée dans sa déclaration, la délégation CGT-AFPA entend renforcer sa vigilance syndicale afin de préserver le caractère public, national et autonome de l'AFPA.**

Quant au dispositif « Atouts Sénior », initié par France Travail avec un lancement en Pays de la Loire prévu mi-décembre 2025. Si l'initiative peut sembler positive sur le papier, notamment pour la valorisation de l'expérience et des compétences des seniors, la délégation CGT-AFPA souhaite attirer l'attention sur plusieurs points de vigilance essentiels :

L'intégration d'un nouveau dispositif comme « Atouts Sénior » risque de s'ajouter à une charge déjà lourde pour les équipes :

- Les formateurs devront gérer un public spécifique nécessitant un accompagnement renforcé, notamment sur la remobilisation et la revalorisation des compétences.
- Les équipes d'appui (accueil, gestion administrative, logistique, référents de parcours) verront leur charge augmenter sans garantie d'effectifs supplémentaires.
- Les cadres et responsables de formation devront coordonner un dispositif supplémentaire, souvent dans des délais contraints et sans adaptation des moyens.

La délégation CGT-AFPA alerte donc la direction régionale sur le risque de surcharge et de pression accrue sur les personnels, dans un contexte déjà tendu par les restrictions budgétaires et les suppressions de postes.

Concernant les conditions d'accueil et d'encadrement des stagiaires

Le dispositif suppose une alternance entre centre de formation et entreprise, ce qui implique :

- Une organisation fine des parcours et un suivi administratif et pédagogique exigeant ;
- Des besoins accrus en coordination avec les entreprises

partenaires et avec France Travail ;

- Des exigences accrues et plus fines en matière d'accompagnement individualisé pour des publics seniors souvent fragilisés par des parcours professionnels trop souvent interrompus.

La délégation CGT-AFPA rappelle que la qualité de l'accueil et du suivi ne peut être garantie sans des moyens humains suffisants. Un accompagnement digne de ce nom suppose du temps, de la disponibilité et une stabilité des et dans les équipes.

La délégation CGT-AFPA tient à faire un point sur l'organisation du travail avec l'arrivée de ce dispositif supplémentaire « Atouts Senior » qui va se traduire concrètement par :

- Des plannings de formation plus denses ;
  - Des temps de préparation pédagogiques réduits ;
  - Une tension sur les ressources partagées (salles, outillages, matériel pédagogique) ;
- Et une complexification du pilotage administratif liée à la multiplicité des financeurs et des conventions.

La délégation CGT-AFPA demande que toute mise en œuvre de ce type de dispositif soit précédée d'une évaluation d'impact sur les conditions de travail, avec une concertation réelle des équipes et des représentants du personnel en local et en région.

Pour conclure sur cet item, le dispositif « Atouts Senior » peut représenter une opportunité pour les publics concernés, il ne doit toutefois pas se transformer en fardeau pour les équipes AFPA.

La réussite de ce programme dépendra avant tout de la mise à disposition de moyens humains et matériels adaptés, du respect des conditions de travail, et d'un véritable dialogue social autour de son déploiement.

La délégation CGT-AFPA rappelle que la qualité de la formation passe d'abord par la qualité des conditions de travail en tenant compte de celles et ceux qui la font vivre.

Concernant les appels d'offres, les directions des centres AFPA de la région Pays de la Loire ont entamé des rencontres avec différents partenaires pour préparer des réponses aux appels d'offres du Conseil Régional, que ce soit seules ou en consortium avec d'autres organismes de formation.

L'AFPA souhaite affiner sa stratégie avant la fin de l'année, notamment en intégrant la préqualification rattachée aux formations qualifiantes.

Si cette démarche peut apparaître comme une opportunité pour développer l'offre de formation et sécuriser des financements, la délégation CGT-AFPA identifie plusieurs points de vigilance majeurs :

- L'AFPA est habituée à répondre à ces appels d'offres, mais se heurte régulièrement à des réponses négatives du Conseil Régional.
- Cette situation crée un risque permanent d'incertitudes et de frustrations pour les équipes, qui consacrent du temps et de l'énergie à préparer des dossiers qui ne sont pas retenus.

- La planification pédagogique et organisationnelle est ainsi fortement perturbée, impactant la qualité des parcours proposés aux stagiaires. De plus, cela engendre très souvent une surcharge de travail pour les équipes, trop souvent non valorisée.

- La préparation des dossiers d'appels d'offres mobilise fortement les équipes de direction, d'administration et de suivi pédagogique, souvent en plus de leurs missions quotidiennes.

La CGT-AFPA alerte sur le risque de surcharge, pouvant entraîner stress, fatigue et baisse de la qualité du suivi des stagiaires.

Les équipes doivent également anticiper les réponses négatives, ce qui nécessite des plans B et des adaptations rapides, encore au détriment de la charge de travail réelle.

Conditions d'accueil et d'encadrement des stagiaires :

- L'incertitude sur l'issue des appels d'offres peut impacter la mise en place des parcours, la répartition des formateurs, et le nombre de stagiaires accueillis.

La délégation CGT-AFPA rappelle que qualité de l'accueil et de l'accompagnement pédagogique nécessitent des moyens humains et matériels suffisants, qui sont parfois mis sous pression par la préparation d'offres concurrentielles.

- L'équilibre entre formation qualifiante et préqualification doit être maintenu afin que les stagiaires bénéficient d'un encadrement adapté à leurs besoins et à leur parcours.

De plus, il ne faut pas occulter la pression des équipes liée à la concurrence

- La participation aux appels d'offres en consortium ou non peut créer des tensions avec d'autres organismes, sur les aspects organisationnels, financiers et pédagogiques.

La délégation CGT-AFPA souligne le risque d'une logique purement commerciale (avec la baisse de prix), au détriment de l'intérêt des stagiaires et de la mission de service public de l'AFPA.

La délégation CGT-AFPA demande que tout déploiement lié aux appels d'offres fasse l'objet d'une évaluation préalable des moyens nécessaires, afin de préserver les conditions de travail et d'encadrement. Il est essentiel de garantir une charge de travail raisonnable, de maintenir la qualité des parcours et de préserver l'expertise et la motivation des équipes.

En outre, la délégation CGT-AFPA rappelle que la mission de service public de l'AFPA ne doit pas être sacrifiée sur l'autel de la concurrence ou des logiques de financement à court terme.

Concernant la rencontre avec l'Institut des Apprentis d'Auteuil, présentée comme une démarche de mise en réseau, la délégation CGT-AFPA rappelle que toute coopération doit s'inscrire dans une véritable logique de service public, au service des publics les plus fragiles, et non dans une approche marchande ou concurrentielle.

Ces partenariats ne doivent en aucun cas servir à externaliser les missions de l'AFPA ou à contourner son rôle essentiel dans la qualification et l'insertion des demandeurs d'emploi. De plus, la délégation CGT-AFPA s'interroge sur la pertinence, pour un organisme public comme l'AFPA, de s'associer à une structure dont les fondements relèvent d'un mouvement confessionnel, alors même que la neutralité du service public et la laïcité doivent demeurer des principes intangibles, au cœur de nos valeurs et de l'action publique.

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

11 avis favorable.

Le PV du mois de septembre 2025 est voté à l'unanimité des votants.

## Point 3 : Suivi économique

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

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

- **Sur les 1283 stagiaires,**

Financeurs EPIC	72
Financeurs accès à l'emploi	339
Financeurs AFPA entreprises	872

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

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

Les données financières concernant la restauration ne sont toujours pas stabilisées, ce qui entretient une incertitude sur les coûts réels et la gestion budgétaire des centres.

**La délégation CGT-AFPA alerte sur le manque de transparence et de visibilité pour les équipes, notamment en ce qui concerne la qualité du service rendu aux stagiaires et les conditions d'équilibre financier à moyen terme.**

La cellule de reclassement issue du partenariat avec Michelin apparaît, selon la direction, comme une opération bénéficiaire sur le plan financier.

**La délégation CGT-AFPA souligne que si cette réussite économique est à saluer, elle ne doit pas masquer la nécessité d'un véritable suivi humain et social des salariés concernés par les reconversions. La rentabilité ne peut pas être le seul indicateur d'évaluation de ces dispositifs.**

Formations "Passerelles" préqualification à Saumur : le financement de trois à quatre formations passerelles est prévu sur Saumur.

**La délégation CGT-AFPA demande que ces dispositifs fassent l'objet d'une évaluation précise des moyens pédagogiques et humains alloués, afin de garantir des parcours de qualité et d'éviter toute surcharge pour les équipes déjà fortement mobilisées. Il en va de la continuité des formations qualifiantes.**

## Point 4 : Suivi de l'emploi

Point concernant les modalités de consultation du Registre Unique du Personnel Informatisé (RUPI)

Une note interne a été présentée au CSE pour clarifier les modalités de consultation du registre.

Résultat du vote : La note de process est adoptée à la majorité.

Favorable : 6

Abstention : 5

## Pour la CGT :

La délégation CGT a choisi de ne pas se prononcer favorablement. Nous considérons que les modalités de consultation du RUPI relèvent de la compétence du national. À travers cette position, nous affirmons notre attachement aux instances représentatives (CSE-C) qui permettent une approche unifiée des modalités de consultation.

- Liste des effectifs au mois d'octobre (CDD/CDI, prestataires, ...) si disponible, en ETP.

210 CDI

33 CDD et Intérim

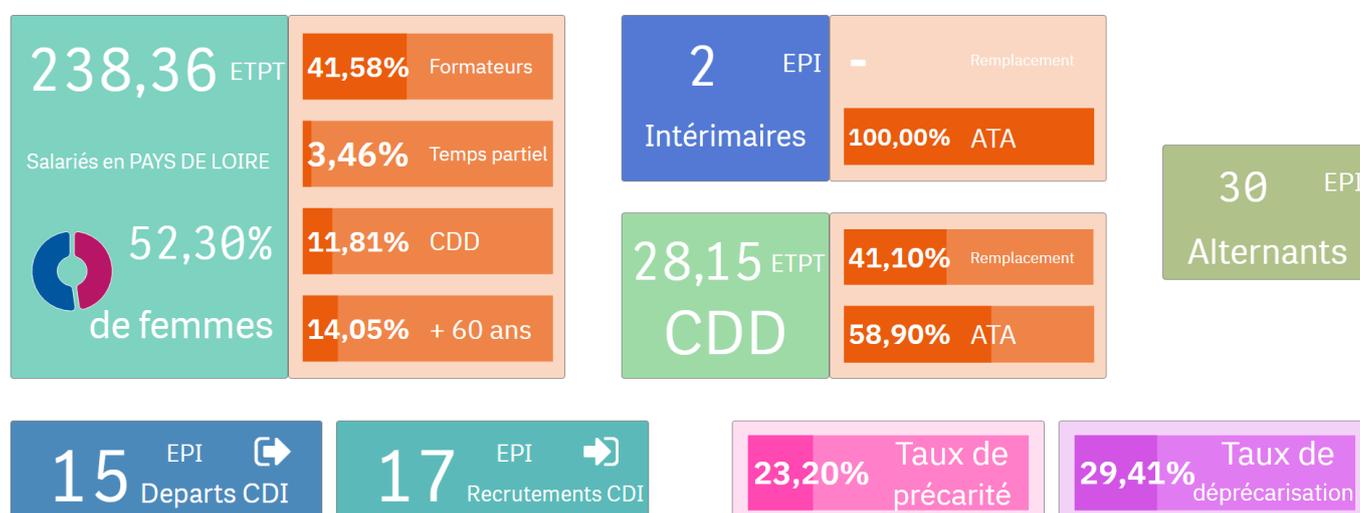
## Pour la CGT :

La délégation CGT-AFPA rappelle l'importance de disposer de données précises et régulièrement mises à jour pour assurer un suivi réel des effectifs et de la charge de travail, notamment pour la planification des missions et la répartition des ressources.

À ce jour, de nombreux chiffres communiqués sont inexacts, et il est impossible pour les élus, mais très certainement aussi pour les équipes de direction, de les recouper de manière fiable, ce qui compromet la transparence et la bonne organisation du travail.

La DRH évoque que cela doit être une erreur, mais la délégation CGT-AFPA souligne que de telles erreurs répétées ne peuvent plus être tolérées.

- Rapport trimestriel de l'emploi



## **Pour la CGT :**

Pour la délégation CGT, le taux de "remplacement" affiché cette année, à 41,1 %, nous paraît particulièrement préoccupant, surtout en comparaison avec celui de 2024 qui s'élevait à seulement 21 %.

Le terme "remplacement" recouvre une diversité de situations : remplacement d'un élu, congé maladie, départ en formation, etc. Parmi ces cas, les absences pour maladie sont les plus difficiles à anticiper.

Le bilan social de 2024 faisait déjà état d'un nombre élevé de journées d'absence pour maladie, notamment dans la catégorie C02 (managers) avec 1001 journées, et dans la catégorie C09 (AF, formateurs, chargés de clientèle) avec 3984 journées.

Quand le management est en difficulté, ce sont tous les salariés qui en subissent les conséquences.

### **Point 5 : Point sur le développement commercial sur la région des Pays de la Loire.**

Intervention de Jean-Yves Le Maout – Organisation commerciale

Jean-Yves Le Maout, Responsable Entreprises et Branches PDL BZH, a présenté la nouvelle organisation commerciale de l'AFPA.

L'AFPA développe actuellement une stratégie commerciale centrée sur la co-construction du PAC (Plan d'Action Commerciale) et son portage par une équipe commerciale de 7 personnes.

Extrait du document projeté :

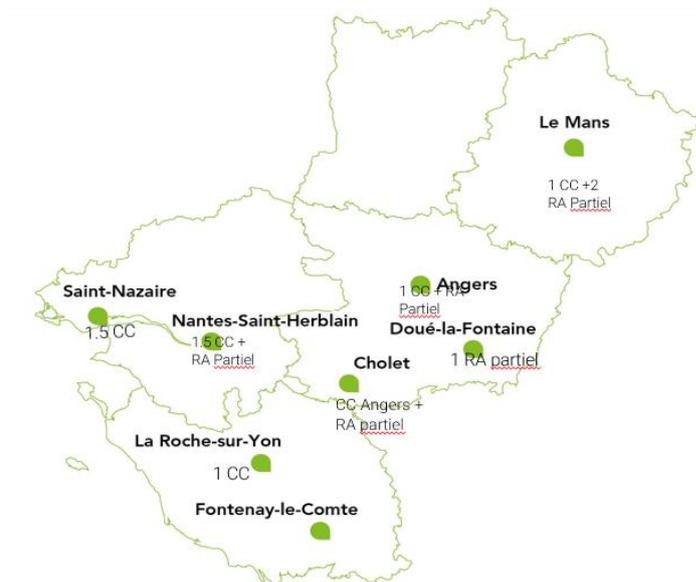
1. Par une organisation commerciale :

- Répartition territoriale et sectorielle équipe,
- Plan actions ciblé budget centre et région,
- Rapprochement avec les acteurs de la ligne accompagnement,
- Collaboration ritualisée avec l'équipe marketing,
- Suivis trimestriels budgets avec les équipes de direction, etc.
- Une professionnalisation solidaire

2. Par une organisation pédagogique :

- Travail avec les équipes pédagogiques des centres sur le calendrier de formation et la saisonnalité,
- Viser des dispositifs d'entrées permanentes et caler nos ouvertures de session sur les recrutements entreprises tout au long de l'année,
- Ritualiser des rapprochements avec les dispositifs accompagnement,
- Suivre les programmations des centres sur les entrées alternance,
- Suivre l'affichage ad hoc avec un travail régulier avec le pôle relation client etc.

➤ Carte de l'équipe commerciale en septembre 2025.



➤ 966 visites de clients sont enregistrées de janvier à octobre 2025. (Extraction MOCA) ☒

**Pour la CGT :**

La direction a présenté aux élus une vision ambitieuse de l'organisation commerciale et pédagogique de l'AFPA :

### Côté commercial :

- Équipe commerciale répartie territorialement et sectoriellement, portant un plan d'actions ciblées sur les budgets des centres et de la région.
- Rapprochement régulier avec la ligne accompagnement et collaboration ritualisée avec l'équipe Marketing.
- Suivis trimestriels des budgets avec les équipes de direction et volonté affichée de développer une professionnalisation solidaire.

### Côté pédagogique :

- Travail avec les équipes pédagogiques sur le calendrier et la saisonnalité des formations.
- Adaptation des ouvertures de sessions aux recrutements entreprises et dispositifs à entrées permanentes.
- Rapprochements ritualisés avec les dispositifs d'accompagnement.
- Suivi des programmations sur les entrées en alternance et coordination de l'affichage avec le pôle relation client.

Pour la délégation CGT-AFPA, si cette vision est séduisante sur le papier, la réalité sur le terrain est très différente :

- La plupart des équipes de direction et pédagogiques ne sont pas consultées comme elles devraient l'être dans l'organisation commerciale ou pédagogique.
- Les dispositifs annoncés par le directeur commercial sont souvent partiels ou inexistant sur le terrain.
- La coordination, les suivis budgétaires et la communication interservices ne sont pas effectifs, laissant les équipes isolées et sans moyens pour atteindre les objectifs.
- Les équipes pédagogiques subissent une pression croissante, avec des tâches supplémentaires non anticipées et des objectifs commerciaux décorrélés des réalités des centres.

Certains dispositifs annoncés, comme la synchronisation avec les entrées permanentes ou alternance, ne sont pas toujours réalisés, fragilisant la planification et la qualité des parcours.

La délégation CGT AFPA dénonce un décalage flagrant entre le déclaratif du directeur commercial et la réalité vécue par les équipes.

La stratégie commerciale et pédagogique ne peut pas être un simple outil de communication et ne doit jamais justifier la surcharge des équipes.

Les ambitions doivent s'accompagner :

- De moyens humains et matériels concrets ;
- D'un suivi réel et partagé ;
- Du respect des conditions de travail et de l'accompagnement de

qualité des stagiaires, mission centrale de l'AFPA.

Enfin, la délégation CGT-AFPA note que la DR a insisté sur la Mayenne, qui ne doit pas être laissée sans formation AFPA, soulignant l'importance de garantir une présence effective et un accompagnement de qualité sur tous les territoires.

**Point 6 : Retour de la commission emploi, social et formation du  
mercredi 03 septembre 2025.**

Ce point est reporté

**Point 7 : Suivi des dysfonctionnements d'accès à internet des salariés  
du site de Fontenay le Comte.**

Les salariés du site AFPA de Fontenay-le-Comte subissent actuellement des problèmes majeurs d'accès à Internet, impactant directement leurs conditions de travail et la continuité des missions.

**Pour la CGT :**

Les salariés du centre militaire de formation professionnelle AFPA subissent depuis trop longtemps des problèmes d'accès à Internet, mettant en péril leurs conditions de travail et la continuité des missions.

**Aujourd'hui :**

- 1 seule Livebox pour plus de 40 salariés, alors qu'il y en avait 2 auparavant.
- Des demi-journées perdues pour envoyer un simple mail.
- La crédibilité de la Direction Régionale AFPA auprès du client militaire est menacée.

Les salariés subissent une maltraitance professionnelle, avec dégradation de la qualité du travail et des parcours de formation.

**Pourtant, des solutions existent :**

- La fibre est disponible sur le site et pourrait être raccordée rapidement.
- Une "station blanche" temporaire permettrait un accès avec des clés USB.

Mais la DSI reste inactive, laissant traîner cette situation inadmissible. Ce laxisme est inacceptable : les salariés ne doivent pas payer le prix de l'inaction des services informatiques.

La Direction de centre doit arbitrer rapidement et la Direction Régionale assurer un suivi strict, afin de garantir enfin un accès Internet stable et fiable.

La délégation CGT-AFPA exige que les salariés puissent travailler dans des conditions dignes et respectueuses, essentielles pour le service public de formation et pour la crédibilité de l'AFPA auprès de ses clients militaires

## Point 8 : Planning des CSEE et des commissions pour l'année 2026

Dates des CSEE de 2026, chaque mardi de la troisième semaine du mois

20/01- 17/02 - 17/03 - 21/04 -19/05 -16/06 - 21/07 - 25/08 - 22/09 - 20/10 - 17/11 - 15/12

## Point 9 : Quelles actions sont mises en place suite aux déclarations en CSEE et en CSEC sur le sujet de la suppression d'accès aux périphériques USB des PC Gestion ?

A ce jour, il n'est pas prévu de marche arrière concernant la suppression des clés USB.

**Pour la CGT :**

À la suite de la cyberattaque subie par l'AFPA, la Direction des Services Informatiques (DSI) a décidé unilatéralement de bloquer tous les ports USB sur les ordinateurs, sans concertation, sans accompagnement, et surtout sans solution alternative fonctionnelle.

Cette décision, brutale et technocratique, entraîne des conséquences directes sur le travail quotidien des salariés :

- Impossibilité de transférer ou imprimer facilement des documents.
- Difficultés dans la préparation et l'animation des formations.
- Blocage d'outils pédagogiques utilisés au quotidien par les équipes.

La clé USB représentait un outil simple, rapide et sécurisé pour assurer la continuité du travail.

La DSI n'a proposé ni mode opératoire clair, ni solution de remplacement efficace.

Les salariés se retrouvent dans une situation d'impuissance, confrontés à des blocages qui nuisent à leur réactivité et à la qualité du service rendu aux stagiaires.

Cette décision, prise dans la précipitation, fragilise encore davantage les conditions de travail et traduit un manque de considération flagrant pour les réalités du terrain.

La délégation CGT-AFPA exige :

- La mise en place immédiate de solutions de substitution opérationnelles (outils de transfert, accès sécurisé, modes opératoires clairs).
- La concertation avec les équipes avant toute mesure technique impactant l'organisation du travail.
- Le respect des conditions de travail et des besoins des formateurs et personnels administratifs.

En l'état actuel, et selon les propres déclarations de la Direction des Services Informatiques (relayé par la Direction Régionale), aucun retour en arrière n'est envisagé.

La CGT-AFPA dénonce le laxisme et l'arrogance technocratique de la DSI, qui, sous couvert de sécurité informatique, désorganise le travail et pénalise les équipes.

## Point 10 : Point CSSCTE

- **Suspension de séance**

Déclaration des élus CSE et des représentants de proximité  
des centres du Maine et Loire

Madame BONET, Madame GIBOUIN,

Les représentants de proximité du Maine et Loire souhaitent aujourd'hui exprimer un profond sentiment de manque de considération quant à leur place et à la reconnaissance de leur rôle.

Créés pour être au plus près des équipes, pour relayer les problématiques du terrain et contribuer à améliorer les conditions de travail, les représentants de proximité remplissent une mission essentielle de dialogue social.

Or nos alertes, nos propositions ou nos observations restent sans réponse concrète. Les réunions dédiées se font rares, et l'information nous parvient parfois tardivement, ce qui rend difficile un accompagnement efficace des salariés.

Nous rappelons que la qualité du dialogue social repose s Madame BONET, Madame GIBOUIN,

Les représentants de proximité du Maine et Loire souhaitent aujourd'hui exprimer un profond sentiment de manque de considération quant à leur place et à la reconnaissance de leur rôle.

Créés pour être au plus près des équipes, pour relayer les problématiques du terrain et contribuer à améliorer les conditions de travail, les représentants de proximité remplissent

une mission essentielle de dialogue social.

Or nos alertes, nos propositions ou nos observations restent sans réponse concrète. Les réunions dédiées se font rares, et l'information nous parvient parfois tardivement, ce qui rend difficile un accompagnement efficace des salariés.

Nous rappelons que la qualité du dialogue social repose sur une considération mutuelle et sur la reconnaissance de chaque acteur dans son rôle. Sans cela, c'est la confiance qui s'érode, et la cohérence des actions sur le terrain qui s'affaiblit.

Les représentants de proximité demandent donc :

- Une programmation à minima des réunions RP sur les 6 prochains mois
- Une meilleure information en amont sur les sujets touchant directement les salariés.

Nous sommes, et souhaitons rester, des partenaires du dialogue social engagés pour le bien collectif, mais cela ne peut se faire sans respect ni reconnaissance.

#### - Point sur le déménagement d'Angers

Un point a été fait sur le déménagement de la parcelle AFPA d'Angers, vendue récemment, et sur le transfert des formations ainsi que du matériel vers le centre AFPA en phase de réhabilitation.

Le responsable des services et moyens généraux de Doué-la-Fontaine a pris la suite de M. Laurent Bezé dans la gestion de ce dossier.

L'aménagement des nouveaux bâtiments a pris du retard et les formatrices sont actuellement installées dans un bâtiment « en attente » de celui où elles emménageront, estimation au printemps.

Le premier déménagement a été réorganisé à la suite de l'arrêt de travail du chef d'équipe entretien.

Le responsable des services et moyens généraux est en attente des devis pour la deuxième phase du déménagement.

Une entreprise a été notifiée pour l'aménagement et la finalité intérieure du bâtiment réhabilité.

M. Mercier (responsable Gestion et Services Fontenay/Cholet) a précisé que 1 000 m<sup>2</sup> sont en cours de réhabilitation sur le site d'Angers, soulignant que ce type d'investissement reste rare ces dernières années à l'AFPA.



**Pour la CGT :**

**Si la réhabilitation de 1 000 m<sup>2</sup> à Angers peut être saluée comme un signe positif après des années de désengagement immobilier, la réalité du terrain est tout autre.**

**Derrière l'annonce d'une "réhabilitation exemplaire", les formatrices se sont retrouvées**



Voté à la majorité.

**Pour la CGT :**

La CGT a choisi de s'abstenir pour réaffirmer que la redistribution du budget des Activités Sociales et Culturelles (ASC) ne doit pas servir à compenser le pouvoir d'achat des salariés, mais à encourager la découverte culturelle et le renforcement du lien social pour rester fidèle à sa vocation première.

Un exemple parlant : les chèques culture financés par l'État.

Mais à quoi servent-ils concrètement ?

Ils visent à démocratiser l'accès à la culture, à valoriser son rôle dans la société, à soutenir les acteurs culturels et à stimuler l'économie locale.

Ainsi, en les utilisant dans des librairies indépendantes, les cinémas de quartier, le théâtre, les musées, ou lors d'événements locaux, les salariés deviennent eux-mêmes des soutiens actifs de la culture de proximité.

La CGT sait que les ASC ont pour vocation de lutter contre toutes formes d'abrutissements intellectuels !!

- **Suspension de séance de la direction à 15h49**

## Point 12 : Questions diverses

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

Point non abordé car suspension de la séance par la DR

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

Point non abordé car suspension de la séance par la DR

**Prochain CSE-E  
Mardi 18 novembre 2025  
à Saint Herblain**