

**Compte-rendu  
CGT-AFPA**

**CSEE du 16 décembre 2025  
En distanciel**

**Membres de la délégation CGT :**

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

**Membres de la direction :**

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

**QUESTION  
RÉPONSE**



**Déclaration intersyndicale concernant l'absence de la Directrice Régionale en CSE :  
Votée en motion. Avis favorable 10 / 10**



**Déclaration des élus du CSEE des Pays de la Loire  
lors du CSEE du 16 décembre 2025**

Le CSEE des Pays de la Loire ne peut que s'indigner des raisons de l'absence de sa présidente en titre qui se voit empêchée d'être présente du fait de la volonté de Mr le Directeur Général.

L'agenda social est connu et positionné nationalement, les dates de CSEE sont partagées, convoquer l'ensemble des DR sur un jour de CSEE lors de la semaine sociale montre l'intérêt que la Direction Nationale porte aux instances régionales.

Le CSEE des Pays de la Loire tient à faire connaitre son indignation face aux raisons de cette absence.

Mr OHIER, non vous ne pouvez pas convoquer les présidents de CSEE alors que ceux-ci se doivent de présider au dialogue social régional. Les inquiétudes sont grandes, la situation de notre maison commune étant ce qu'elle est, il est primordial de maintenir et de renforcer ces échanges dont vous devez être le garant.

Afin de garantir que cette indignation soit connue et vous soit adressée, le CSEE des Pays de la Loire vote cette déclaration en motion.

Le CSEE de l'AFPA des Pays de la Loire

## Déclaration de la CGT concernant les absences de la DR au CRS

Voir PJ 1

### **Point 1 : Infos de la Présidente par intérim**

- ◆ En mars 2026, l'AFPA va répondre aux appels d'offres du Conseil Régional, pour 2027
- ◆ L'Afpa a participé aux Trophées de l'Insertion du MEDEF, en direction des personnes en situation de handicap.
- ◆ Lancement de la campagne d'entretien individuel, du 5 janvier 2026 à fin mars 2026.
- ◆ Désignation de 2 Référentes régionales Handicap :  
**Cindy HAMELIN**, Responsable accompagnement des parcours pour les départements 49-72 et  
**Déborah TESSIER**, Responsable accompagnement des parcours pour les départements 44 et 85.
- ◆ **Nolwenn BELIARD SANTA CRUZ** est nommée coordinatrice Handicap Loire Atlantique pour l'AGEFIFH.
- ◆ **Laurence BICHON**, est nommée référente mobilité CFA ERASMUS pour les apprentis

#### **Pour la CGT :**

La délégation CGT-AFPA prend acte des informations communiquées par la Présidente du CSE-E concernant les orientations et actions en Pays de la Loire. Toutefois, ces annonces appellent plusieurs remarques et points de vigilance.

Tout d'abord sur l'item des appels d'offres régionaux 2027, la délégation CGT-AFPA rappelle que la réponse aux appels d'offres du Conseil Régional constitue un enjeu majeur pour l'avenir de l'AFPA, tant pour l'emploi que pour l'accès à la formation des publics les plus fragilisés.

Si l'anticipation est nécessaire, aucune information n'est apportée sur les impacts sociaux, notamment :

**Sur les volumes d'activité envisagés,**  
**Sur les conséquences sur l'emploi et les compétences,**  
**Sur les conditions de travail des personnels,**  
**Sur la continuité du service public de la formation.**

**La délégation CGT-AFPA demande que le CSE-E soit pleinement associé en amont, avec une information transparente et des garanties sociales claires.**

**Sur la participation aux Trophées de l'Insertion du MEDEF**

**La délégation CGT-AFPA dénonce une démarche essentiellement communicationnelle.**

**L'insertion des personnes en situation de handicap ne peut se limiter à des événements ou à une vitrine institutionnelle, alors que les moyens humains et financiers sur le terrain restent insuffisants.**

**L'engagement réel de l'AFPA doit se traduire par :**

**Des effectifs adaptés,  
Du temps dédié,  
Des formations pour les personnels,  
Et une reconnaissance des missions.**

### **Sur les désignations de référent-es Handicap et mobilités**

**La délégation CGT-AFPA rappelle que la multiplication des référent-es et coordinations ne saurait se substituer à une politique structurée et dotée de moyens.**

**À ce stade, aucune garantie n'est donnée concernant :**

**Le temps de travail alloué à ces missions,  
La reconnaissance professionnelle,  
L'impact sur la charge de travail existante.**

**Sans moyens identifiés, ces désignations risquent d'aggraver la surcharge des personnels et de fragiliser l'accompagnement des publics.**

### **Sur la campagne des entretiens individuels**

**La délégation CGT-AFPA rappelle que les entretiens individuels ne doivent pas être une formalité administrative.**

**Ils doivent permettre aux personnels d'exprimer :**

**Leurs conditions de travail réelles,  
Leurs difficultés,  
Leurs besoins en formation,  
Leurs perspectives professionnelles.**

**La délégation CGT-AFPA exige que les remontées issues de ces entretiens soient prises en compte concrètement, et non ignorées dans les décisions de gestion. Nous en reparlerons au mois de janvier 2026.**

**Pour conclure, la délégation CGT-AFPA constate une nouvelle fois un décalage entre les annonces institutionnelles et la réalité vécue par les personnels. Les enjeux de service public, d'emploi et de conditions de travail ne peuvent être relégués derrière une logique d'image ou de réponse aux appels d'offres...**

## Point 2 : Validation de 3 procès-verbaux des CSEE Pays de la Loire : octobre, extra de novembre, et novembre 2025.

10 votants : 10 avis favorables.  
Les PV sont votés à l'unanimité

## Point 3 : Suivi économique

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

	Février 2024	Mai 2024	Juil. 2024	Août 2024	Oct. 2024	Déc. 2024	Janv. 2025	Juin 2025	Août 2025	Sept. 2025	Octobre 2025	Nov. 2025
St Nazaire	223	253	254	193	174	193	172	168	188	238	230	211
St Herblain	242	187	206	193	210	180	192	142	138	197	223	231
Angers	109	91	82	94	106	107	107	129	118	106	121	119
Doué la F.	139	111	72	53	79	89	99	63	42	97	93	108
Cholet	78	66	57	52	87	93	88	67	59	91	98	87
Le Mans	244	211	169	172	199	219	207	204	152	206	191	172
La Roche/Y	116	81	58	55	88	72	108	109	83	87	84	82
Fontenay Le Comte	305	292	255	242	293	268	319	282	240	261	274	279
Total	1446	1292	1153	1099	1236	1221	1292	1164	1020	1283	1314	1289

- Sur les 1289 stagiaires,

Financeurs EPIC	40
Financeurs accès à l'emploi	300
Financeurs AFPA entreprises	949

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

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

- Les validations des financements de formations pour 2026, du Conseil Régional, commencent à arriver

- Notre région rencontre des difficultés à récupérer le retard du 1<sup>er</sup> trimestre 2025, concernant le financement des alternants
- La promo 16-18 et prépa compétences sont à 100 % de leurs objectifs 2025.
- La région est en attente de confirmation de France Travail, pour prépa compétences et de la Mission Locale, pour la promo 16-18, concernant l'année 2026.  
La volumétrie devrait être la même qu'en 2025.

### **Pour la CGT :**

**En Pays de la Loire, la situation économique de l'AFPA est alarmante. Les chiffres présentés parlent d'eux-mêmes et démentent totalement le discours rassurant de la Direction. Nous ne sommes pas face à une difficulté passagère, mais bien à une gestion économique en échec, aux conséquences directes pour les salarié-es et les publics.**

**Sur 1 289 stagiaires, 949 relèvent des marchés entreprises. Autrement dit, l'AFPA régionale est devenue ultra-dépendante d'un modèle marchand, présenté comme la solution miracle. Or ce même modèle est en retard de 13 % sur les objectifs de chiffre d'affaires. La soi-disant stratégie de "nouveaux marchés attractifs" est un mirage.**

**Le service public de la formation est, lui, sinistré :**

**Les financements EPIC (MNSP, VAE, réfugiés, migrants...) représentent 1 % du chiffre d'affaires. 1 % ! C'est l'abandon pur et simple des missions historiques de l'AFPA.**

**Les financements Accès à l'emploi (Région, France Travail, LADOM...) sont en retard de 8 %, malgré des besoins sociaux toujours plus importants.**

**Pendant ce temps, la Direction continue d'expliquer qu'il faut développer encore le marché entreprises et particuliers.**

**La CGT-AFPA le dit clairement : c'est une fuite en avant.**

**Quand un modèle ne fonctionne pas, on ne l'aggrave pas, on le remet en cause.**

**Des dispositifs qui fonctionnent... mais qu'on refuse de sécuriser**

**La réalité est pourtant connue :**

- **Promo 16-18 et Prépa Compétences atteignent 100 % de leurs objectifs 2025.**
- **Les équipes tiennent les objectifs malgré les retards de financement, notamment sur l'alternance, et malgré une pression constante sur l'organisation du travail.**

**Et que propose la Direction pour 2026 ? Rien de plus. Même volumétrie, mêmes incertitudes, mêmes retards, mêmes risques pour les salarié-es.**

**Pire : pour 2026, la région attend encore les confirmations de France Travail et des Missions Locales.**

- **Aucune visibilité, aucune sécurisation, aucune ambition, alors que les besoins**

explosent.

- **Une gestion qui transfère les risques sur les personnels**

Cette Bérénice économique n'est pas neutre :

- **Ce sont des charges de travail accrues,**
- **Des équipes épuisées,**
- **Des postes fragilisés,**
- **Des parcours de stagiaires mis en danger par des décisions budgétaires tardives ou absentes.**

La Direction joue avec les chiffres, mais ce sont les salarié-es qui paient la note.

La CGT-AFPA le dit clairement :

- **La stratégie économique menée en Pays de la Loire est un échec.**
- **Le choix du tout-marché est une impasse.**
- **Le service public de la formation est sacrifié sur l'autel de la concurrence.**

La CGT-AFPA exige :

- **Un changement radical de cap,**
- **Un financement public pérenne et à la hauteur des besoins,**
- **Des garanties immédiates sur l'emploi et les conditions de travail,**
- **Et une vraie transparence en CSE.**

Sans cela, l'AFPA continuera de s'enfoncer, et avec elle, les salarié-es et les publics les plus fragiles. La délégation CGT-AFPA ne se résignera pas.

**Déclaration intersyndicale concernant le retrait de la question sur l'ordre du jour, sur les fermetures de GRN pour 2026 :**

Votée en motion. Avis favorable 10 / 10

# **Déclaration des élus du CSEE des Pays de la Loire lors du CSEE du 16 décembre 2025**

Le CSEE des Pays de la Loire s'insurge du retrait de la question sur la rentabilité des GRN sans explication, ni argumentation. Pourquoi cette rétention d'information ?

Les élus dénoncent cette absence du retour de l'analyse de rentabilité des GRN et leur impact sur l'avenir de la région Pays de la Loire centre par centre.

Cette demande émanant de la Direction Générale depuis le mois de mai 2025 avec une réponse attendue pour octobre 2025 n'a toujours pas aboutie à une communication de la part de la Direction Générale, ni de la Direction régionale.

La Direction Régionale se rend donc co-responsable de l'état d'anxiété grandissant des salariés de la région Pays de la Loire.

Quand aurons-nous accès à ces informations ???????

Le CSEE de l'AFPA des Pays de la Loire

## Point 4 : Suivi de l'emploi

- **Point sur les contrats d'alternance**
    - 26 alternants à ce jour en Pays de La Loire 23 apprentis  
3 en contrat de professionnalisation
    - Encadrés par 17 tuteurs qui, pour cette mission, reçoivent un abondement de 300 € sur leur CPF.
    - En 2025, 11 % des alternants ont été CDIsés, soit 3 personnes en Pays de La Loire.
    - Les frais de déplacement pour se rendre sur le lieu de formation sont pris en charge par l'AFPA.
  - **Quelles suites seront données aux salariés en CDD dont le contrat s'arrête en décembre 2025**

Le recensement vient d'être fini.  
Sur 30 personnes, 26 salariés sont reconduits jusqu'à la fin du 1<sup>er</sup> trimestre 2026
  - **Ingénierie pédagogique**
    - 1) Qu'en est -il de l'organisation d'ingénierie pédagogique en Pays de la Loire à ce jour ?

Une réunion est organisée la semaine prochaine pour définir les axes de 2026. La région reprend l'organisation de la DII.
    - 2) Les recrutements sont-ils toujours en cours ?
      - Les recrutements sont mis en « stand-by ». La direction n'a pas validé les candidats reçus, car ce sont des externes. Elle préfère des salariés en internes, qui connaissent l'AFPA

Elle est en attente de bien connaître le profil et les compétences requises.

- Pour la mission de **chargé de certification et conformité**, 2 candidatures internes sont proposées. En fin de semaine, le choix sera fait.

3) Comment fonctionne les équipes actuellement (intérim sur les postes de DII, organisation) ?

A ce jour, c'est Evelyne Bonnet, et Julie Gibouin qui assument ces fonctions, avec 2 autres salariées.

**Pour la CGT :**

**Ce qui se joue aujourd’hui à l’AFPA, et en particulier en Pays de la Loire, n’est ni un accident, ni une mauvaise passe, ni une simple difficulté de gestion.**

**C’est l’exécution méthodique d’une politique nationale, pilotée par la Direction Générale et docilement appliquée par les directions régionales, dont la seule fonction semble désormais être de faire passer la casse sociale, tout en se protégeant.**

**Les éléments présentés sur l’alternance, les CDD et l’ingénierie pédagogique ne relèvent pas de la conjoncture. Ils traduisent une stratégie assumée de démantèlement du service public, conduite au détriment des salarié-es et des publics.**

**En Pays de la Loire, comme dans toutes les régions, la direction régionale ne pilote rien. Elle applique, décline, exécute, sans jamais questionner, alerter ou protéger les personnels.**

**CDD reconduits trimestre après trimestre, sans visibilité ni projet : ce n’est pas de la gestion, c’est de la précarité organisée, et la direction régionale s’en fait le relais zélé.**

**Recrutements gelés, postes vacants, candidatures refusées au prétexte de « ne pas savoir encore ce qu’on cherche » : cette désorganisation n’est ni accidentelle ni subie, elle est acceptée et assumée.**

**Fonctions stratégiques concentrées sur quelques salarié-es épuisé-es : ingénierie pédagogique, DII, certification et conformité reposent sur des équipes sous pression permanente.**

**Pendant ce temps, la direction régionale est grassement rémunérée, bien à l’abri des conséquences de ses propres décisions, tandis que les salarié-es encaissent surcharge, stress, incertitude et perte de sens.**

**La Direction générale porte la responsabilité pleine et entière de cette situation. Elle se réfugie derrière des discours creux sur « l’attractivité », les « nouveaux marchés » et la « transformation », pendant qu’elle abandonne sciemment les salarié-es et démantèle**

méthodiquement l'outil AFPA.

**Nous sommes face à une Direction générale hors-sol, coupée du travail réel, indifférente aux salarié-es, obsédée par les tableaux Excel et les indicateurs financiers, mais incapable ou refusant délibérément de garantir l'emploi, les compétences et la qualité de la formation.**

**Concrètement, la Direction générale :**

- Assèche volontairement les effectifs,
- Banalise la précarité comme mode normal de gestion,
- Transforme l'alternance en main-d'œuvre low cost, utilisée pour compenser le manque de personnels,
- Détruit l'ingénierie pédagogique, pourtant cœur historique et valeur ajoutée de l'AFPA.

**Pour la Direction Générale, les salarié-es ne sont plus une richesse ni un savoir-faire à préserver, mais une variable d'ajustement budgétaire, un coût à comprimer, quitte à sacrifier la qualité des formations, l'avenir des publics et l'existence même du service public. Ce choix n'est ni neutre ni technique : il est politique.**

**Il prépare une AFPA affaiblie, low cost, interchangeable avec le privé marchand, et donc prête à être externalisée, privatisée ou démantelée.**

**L'alternance est présentée comme une réussite. Les chiffres disent l'inverse.**

- 26 alternants,
- 3 CDI à la sortie : 11 % de CDIisation.

**Ce n'est pas de l'insertion, c'est de l'utilisation de main-d'œuvre subventionnée. Les tuteurs, piliers de la transmission, sont « remerciés » par 300 € de CPF. Une aumône, qui montre le mépris total du travail réel et de la responsabilité pédagogique. L'alternance n'est pas pensée pour construire l'avenir de l'AFPA, mais pour compenser le manque de personnels à moindre coût.**

**La logique est brutale, mais parfaitement cohérente avec une vision libérale de la formation :**

- Moins de salarié-es qualifié-es,
- Plus de polyvalence forcée,
- Moins de temps pédagogique,
- Plus d'indicateurs et de reporting, plus de pression chiffrée.

**Résultat : une formation dégradée, standardisée, appauvrie et juridiquement fragile. Ce n'est plus un service public : c'est une usine à parcours, interchangeable avec le privé**

Marchand.

**La délégation CGT-AFPA le dit sans détour : on ne réforme pas l'AFPA, on l'éteint progressivement. En :**

- **Détruisant les emplois,**
- **Cassant les collectifs de travail,**
- **Vidant l'ingénierie,**
- **Epuisant les salarié-es,**

**... puis en expliquant que « l'AFPA n'est plus compétitive ».**

**C'est une stratégie cynique, qui prépare la privatisation, l'externalisation et la disparition du service public.**

**La délégation CGT-AFPA refuse d'être le témoin passif de cette casse organisée et d'être une victime silencieuse.**

**Nous affirmons que :**

- **Sans salarié-es reconnus et en nombre, l'AFPA n'existe plus ;**
- **Sans ingénierie pédagogique forte, la qualité disparaît ;**
- **Sans emplois pérennes, il n'y a ni transmission, ni avenir.**

**Nous exigeons :**

- **L'arrêt immédiat de la précarisation,**
- **Des recrutements massifs et pérennes,**
- **La reconnaissance réelle des missions de tutorat,**
- **Une alternance débouchant sur l'emploi,**
- **Et une rupture claire avec la logique de marché.**

**La direction Régionale devra rendre des comptes.**

**La Direction Générale porte la responsabilité politique.**

**Les salarié-es, eux, ne paieront pas seuls cette casse.**

### **Point 5 : Point sur la campagne « Postulant » à ce jour : nombre de candidats à placer, nombre de candidats**

St Nazaire

Pas de postulant intégré à ce jour mais 5 couvreurs et 1 soudeur sont positionnés sur des formations intermédiaires avant d'intégrer les formations qualifiantes.

St Herblain

9 postulants dont 1 AMB et 1 ITS et 7 en attente.

La Roche	5 candidats : 1 abandon, 1 intégré dans 1 emploi/1 formation, et 3 sans entreprises
Angers	1 parcours annulé pour AFPA Alençon
Cholet	1 parcours en cours
Doué	2 candidats (1 sur 1 emploi/ 1 formation entré et 1 en attente d'entrée en 2026)
Le Mans	4 assistants (1 contrat signé et 3 en attente d'entreprise) 1 AMB (en attente d'entreprise)

### **Déclaration CGT concernant le management par la qualité**

**Voir PJ 2**

### **Point 6 : Quid de la politique ERASMUS + à l'AFPA. Quid de l'accompagnement et du périmètre**

- Sur 13 titres proposés par l'AFPA, 4 sont retenus en Pays de La Loire.
  - Assistant commercial – Le Mans et La Roche sur Yon
  - Couvreur zingueur – St Nazaire
  - Réceptionniste en hôtellerie et hôtellerie de plein air – St Nazaire
- Durée de mobilité
  - 2 semaines dans un CFA ou un OF
- Des partenaires chercheront des lieux de formations et de l'organisation des voyages et des hébergements. Pour les formations du bâtiment, ce sera C3A BTP.
- La bourse est accordée aux personnes par le FSE
- Le RF et le CRA de chaque centre chapotent ce projet.

**Pour la CGT :**

**La politique ERASMUS+ à l'AFPA est un véritable levier de formation et d'ouverture pour nos stagiaires. Elle permet de découvrir des pratiques professionnelles à l'international, de s'immerger dans des cultures différentes et de développer des compétences transférables pour l'avenir. Toutefois, elle illustre une fois de plus la logique de pilotage centralisé et restrictif qui caractérise la gestion actuelle de l'AFPA.**

**En effet, la sélection très limitée puisque que sur 13 titres proposés, seuls 4 sont retenus pour la région :**

- Assistant commercial – Le Mans et La Roche-sur-Yon
- Couvreur zingueur – St Nazaire
- Réceptionniste en hôtellerie et hôtellerie de plein air à St Nazaire

**Moins d'un tiers des parcours sont éligibles à la mobilité internationale.**

**Cela réduit drastiquement l'accès des stagiaires à ce dispositif et limite le potentiel d'ouverture professionnelle et culturelle.**

**La délégation CGT-AFPA salue l'initiative et l'investissement des personnels AFPA, notamment les Référents Formation (RF) et les Centres de Ressources et d'Apprentissage (CRA), qui pilotent ces projets dans les centres. Leur travail est indispensable : organisation des mobilités, accompagnement pédagogique, coordination avec les partenaires étrangers et suivi des stagiaires. Sans leur engagement, Erasmus+ ne serait pas possible.**

**Les mobilités offrent aux stagiaires une vraie ouverture culturelle et professionnelle. Les personnels AFPA mis à contribution assurent un encadrement de qualité, permettant aux stagiaires de profiter pleinement de ces expériences.**

**La reconnaissance du travail des équipes locales est essentielle, et la CGT-AFPA souligne leur rôle central dans la réussite du dispositif.**

**Cependant, la durée actuelle de deux semaines à l'étranger est très limitée. Deux semaines dans un CFA ou un organisme partenaire ne permettent pas de :**

- S'approprier réellement le pays,
- Se familiariser avec la langue et les usages locaux,
- Observer et pratiquer en profondeur les techniques propres à chaque métier,
- Ou établir des échanges enrichissants et durables avec les partenaires et stagiaires étrangers.

**La mobilité risque de rester un simple geste symbolique ou un outil de communication, plutôt qu'un véritable levier pédagogique pour les stagiaires.**

**L'organisation des formations, des voyages et des hébergements repose sur des partenaires extérieurs, comme C3A BTP pour le bâtiment. Les Référents Formation (RF) et Centres de Ressources et d'Apprentissage (CRA) chapotent ces projets dans les centres.**

**La direction externalise une partie de l'organisation tout en laissant aux personnels locaux la responsabilité opérationnelle, sans moyens supplémentaires.**

**C'est typique d'une logique d'optimisation à moindre coût, qui peut accroître la surcharge des équipes et la pression sur les tuteurs et formateurs.**

**Concernant le financement et dépendance externe, les bourses sont accordées par le FSE (Fonds Social Européen).**

**L'accès aux mobilités dépend donc d'un financement externe et limité, qui peut fluctuer d'une année à l'autre.**

**Cela rend le dispositif instable et peu sécurisant pour les stagiaires et pour les centres, accentuant le rôle des personnels comme médiateurs obligés entre les stagiaires et les financements.**

**La délégation CGT-AFPA affirme que :**

- **Erasmus+ est un dispositif à soutenir et à développer, car il constitue une réelle ouverture pour nos stagiaires et valorise le travail des personnels AFPA.**
- **Les équipes doivent être reconnues et accompagnées par des moyens humains et matériels adaptés, pour organiser ces mobilités sans surcharge.**
- **La durée des séjours à l'étranger doit être allongée, afin de permettre aux stagiaires de s'immerger réellement, d'expérimenter et de progresser dans leurs compétences professionnelles et linguistiques.**

**La délégation CGT-AFPA appelle à un Erasmus+ plus ambitieux et plus formateur, qui mette réellement le savoir-faire des stagiaires et l'engagement des personnels au centre du projet.**

## **Point 7 : QVT**

### **Voici ce que chaque centre et en place dans le cadre de la QVT**

DR	Repas fin d'année à l'extérieur Mise en place d'un mur à idées
St Herblain	Renouvellement de 10 fauteuils de bureau Repas de fin d'année (raclette). Boisson et dessert apportés par les salariés 1 boite de chocolat est offerte 1 sortie bowling est prévue L'accueil est réaménagé Plantation d'arbres
St Nazaire	Apéritif festif en amont du repas d'Eurest Sortie « lancé de hâche »
Fontenay le Comte Et La Roche sur Yon	Sortie guinguette Café de Noël
Cholet	Santa Chrismas et pizza parti Election du bureau le + beau
Doué	Repas Noël Eurest
Angers	1 repas raclette/secret Santa Christmas organisé par les salariés

## Point 8 : Point CSSCT

### Suivi des comptes-rendus RP et remontées particulières

Le Mans : les salariés souhaitent que les stagiaires ne déjeunent pas dehors dans le froid et le vent

La direction va étudier cette problématique, qui concerne de nombreux centres.

Point de situation concernant les alertes émises pour et par les salariés de Angers et de Fontenay le Comte.

**Pour Fontenay le Comte** : La DSI est venue la semaine dernière.

Un réseau pilote va être installé dans tous les bureaux fermés, mi-janvier.

Pour le pédagogique, un flux internet va être installé en TBCC et EEB.

Si le fonctionnement se déroule comme prévu, il sera installé sur tout le centre fin janvier.

**Pour Angers :**

La DR est en attente de l'arbitrage entre la B2I et la DSI pour le bâtiment du GRN 164 (informatique).

**Pour la CGT :**

**Les remontées des salarié-es du centre du Mans sur les conditions de pause des stagiaires mettent en lumière un problème de traitement élémentaire du bien-être et de la santé : des stagiaires déjeunant dehors, exposés au froid et au vent.**  
**La direction indique qu'elle va étudier la problématique, mais aucune mesure concrète et immédiate n'est annoncée.**

**Pour la délégation CGT-AFPA, cela démontre une gestion au coup par coup, qui considère encore une fois le confort et la sécurité des stagiaires comme secondaires, plutôt que comme une priorité absolue.**

**À Fontenay-le-Comte :**

**La DSI est intervenue récemment, et un réseau pilote sera installé mi-janvier dans les bureaux fermés.**

**Un flux internet va être déployé pour TBCC et EEB, avec extension à tout le centre fin janvier si tout fonctionne.**

**La CGT-AFPA note ces interventions, mais souligne :**

**Les délais sont excessivement longs, pénalisant stagiaires et équipes pédagogiques.**

**Les installations sont toujours tributaires de l'intervention d'acteurs externes et de calendriers qui ne tiennent pas compte du fonctionnement réel des centres.**

**Trop souvent, les salarié-es doivent assumer la charge organisationnelle, pallier les retards et subir les conséquences d'un pilotage inefficace.**

**À Angers, la situation est révélatrice de la gestion catastrophique et bureaucratique :**

**La DR attend toujours l'arbitrage entre la D2I et la DSI pour le bâtiment GRN 164. Le problème persiste depuis longtemps, malgré les alertes répétées des salarié-es. Toutes les instances se renvoient la patate chaude, ce qui bloque toute solution concrète.**

**Pour la délégation CGT-AFPA, cette situation démontre :**

**Une absence totale de réactivité et de responsabilité des directions régionales et centrale.**

**Une démobilisation structurelle : les salarié-es signalent des problèmes, mais les alertes deviennent des formalités inutiles, sans effet réel.**

**Une pression supplémentaire sur les équipes locales, qui doivent continuer à travailler dans des conditions dégradées sans soutien réel.**

**La délégation CGT-AFPA :**

**Dénonce ces situations, qui montrent un pilotage inefficace et déresponsabilisé des directions.**

**Exige des solutions immédiates et concrètes pour le Mans, Fontenay-le-Comte et Angers :**

**Espaces couverts et restauration adaptée pour les stagiaires au Mans.**

**Installation fiable des réseaux et flux internet à Fontenay-le-Comte dans les délais annoncés.**

**Arbitrage clair et rapide pour le GRN 164 à Angers, avec fin des renvois de responsabilité.**

**Rappelle que les conditions de travail des salarié-es et l'accueil des stagiaires ne peuvent pas être sacrifiés par des retards, des arbitrages bureaucratiques ou le manque de décision.**

**La délégation CGT-AFPA exige que les alertes aient un réel effet, que les directions assument leurs responsabilités et que les salarié-es et stagiaires ne paient plus le prix de l'incompétence organisationnelle**

## Point 9 : Point trésorerie ASC

Présentation des chiffres, avec un arrêté au 12.12.25.

En janvier 2026, finalisation et présentation des comptes 2025.

## Point 10 : Questions diverses

1. Quelles sont les clauses des contrats d'assurance pour l'utilisation des véhicules Afpa? Qui est assuré (salariés, stagiaires transportés, ...)

L'assurance est valide jusqu'au 31.12.2027.

Toutes personnes (salariés, stagiaires) avec un permis valide peut conduire un véhicule de service et est couvert par l'assurance la semaine et le week end.

L'assurance est nationale.

2. Quelles sont le ou les dates prévues de réunion de la Commission de validation des formateurs Experts et Conseils ? Les salariés ayant terminé leur parcours seront-ils validés avec effet rétroactif ?

Il y a des validations seulement pour le passage en formateurs experts qui ont validé leur parcours. L'effet sera le 1<sup>er</sup> janvier 2026. 4 formateurs sont identifiés et sont en attente de réponse.

3. La Direction pourrait-elle faire une communication concernant la récupération des congés acquis pendant un arrêt de travail en rappelant la date de validité au 24/04/2026 ? Combien de temps les salariés ont pour poser ce solde de congés qui peut être important ?

Ce point sera vu au CSE de janvier 2026.

4. A qui sont imputés les reprographies demandés auprès du SEDEX (Centre, GRN,...) ?

Ils ne sont pas facturés. Les salariés ne doivent donc pas hésiter à faire leur demande au SEDEX.

**Prochain CSE-E  
Mardi 20 janvier 2026  
A Saint Herblain**