

Compte-rendu CGT-AFPA

**CSEE du 20 janvier 2026
A St Herblain**

Membres de la délégation CGT :

Thierry MERDY	Élu titulaire	Excusé
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 régional finance, gestion, services	Présent

QUESTION
RÉPONSE



Motion des élus et représentant syndicaux au CSE-E du 20 janvier 2026

En solidarité avec la délégation Force Ouvrière et pour la défense des droits syndicaux, les élus et représentants syndicaux des Pays de la Loire tiennent à exprimer leur soutien total à la déclaration lue par la délégation Force Ouvrière en ouverture de la plénière du CSEC extraordinaire du 18 décembre 2025.

Ils expriment également leur solidarité quant aux conditions de tenue du CSE-E du 16 décembre, qui ont empêché la délégation Force Ouvrière de siéger dans sa composition complète.

Les faits exposés sont d'une extrême gravité. Ils traduisent une atteinte manifeste aux droits syndicaux ainsi qu'au fonctionnement démocratique des instances représentatives du personnel. Le maintien volontaire d'un CSEC extraordinaire à une date à laquelle une organisation syndicale avait, de longue date, notifié son impossibilité de siéger à une quelconque réunion en raison de la tenue de son congrès national de section syndicale et de son congrès national fédéral, relève d'un choix politique délibéré et non d'une contrainte organisationnelle.

Pour les élus et représentants syndicaux, cette situation n'est ni anodine ni acceptable. Elle révèle une volonté manifeste d'écarter une organisation syndicale élue, au mépris :

- Du suffrage des salarié-es,
- Du pluralisme syndical,
- Et des principes fondamentaux du dialogue social.

Ce type de pratique porte atteinte non seulement à Force Ouvrière, mais à l'ensemble des représentant-es du personnel, toutes organisations syndicales confondues. Aujourd'hui Force Ouvrière, demain qui ?

Accepter ce précédent reviendrait à banaliser l'entrave syndicale et à ouvrir la voie à une remise en cause généralisée des droits collectifs.

Dans un contexte déjà marqué par des réorganisations, des décisions unilatérales et des annonces lourdes de conséquences pour les bénéficiaires et les salarié-es de l'Afpa, les élus et représentants syndicaux des Pays de la Loire dénoncent une dérive autoritaire préoccupante, incompatible avec les valeurs du service public républicain et avec le respect dû aux instances représentatives.

Les élus et représentants syndicaux des Pays de la Loire exigent :

- La reconnaissance explicite de cette atteinte aux droits syndicaux,
- Le respect effectif de toutes les organisations syndicales, sans discrimination,
- Et la garantie que de telles pratiques ne se reproduiront plus.

La défense des droits syndicaux n'est pas une variable d'ajustement.
Elle est un socle démocratique non négociable.

Les élus et représentants syndicaux des Pays de la Loire resteront pleinement mobilisés-es pour défendre les droits des salarié-es, le pluralisme syndical et le respect des instances, aux côtés de toutes les organisations victimes de pratiques de contournement ou d'exclusion.

Point 1 : Infos de la Présidente

- Désignation du Correspondant de Certification Régional (CCR) : Chrys TSAKIRIS (mission)
- Le Mans : L'AFPA se positionne pour répondre à l'appel à projet ATIGIP, avec le lancement des entretiens socio-professionnels au sein des maisons d'arrêt, marquant une nouvelle étape dans l'accompagnement vers l'insertion.
- La campagne des entretiens d'activités et de développement a commencé et se déroulera jusqu'à fin mars 2026.
- Mme BONET prend le poste de Directrice Régionale de l'Ingénierie en Pays de la Loire. Elle prend en charge le pilotage et le développement de l'ingénierie régionale au service des centres de formation et des partenaires.
- L'Appel d'Offres du Conseil Régional PDL sortira en mars. La direction régionale AFPA recherche un partenariat avec la FAB Academy et Cap Formation.
- Un Webinaire de lutte contre l'illettrisme est prévu les 14 et 23 janvier 2026
- L'AFPA participe au challenge OPP, avec les formations du BTP
- L'AFPA participe au bilan 2025 d'1 emploi / 1 formation
- Un déjeuner est organisé avec les organismes de formations du numérique, dans l'objectif de prendre des contacts pour répondre aux appels d'offres
- Le Directeur Général visitera le centre de St Nazaire le 22.01.26. Il propose de rencontrer 2 représentants de chaque organisation syndicale sur un temps de 30mn

Déclaration de la CGT « Entretien d'activités et de développement » :

Déclaration CGT-AFPA – CSE-E janvier 2026

Entretien annuel : Jean-Marc Ducept, DRH national, parle de valorisation... mais oublie l'essentiel

À l'approche de la nouvelle année, la DRH nationale, forte de son directeur Jean-Marc Ducept, nous a une nouvelle fois resservi son discours désormais bien rodé : la campagne des entretiens annuels serait un prétendu « temps fort RH », une étape « structurante et fédératrice » destinée à « valoriser les contributions de chacun ».

Une rhétorique lisse et rassurante, totalement déconnectée des réalités vécues par les salariés. Car sur le terrain, ces entretiens ne sont ni fédérateurs, ni structurants, encore moins valorisants. Ils s'inscrivent dans un contexte de restrictions budgétaires, de suppressions de postes, de dégradation continue des conditions de travail et d'absence totale de perspectives collectives.

Comment parler de reconnaissance quand les politiques menées organisent la précarisation, l'externalisation et la perte de sens ?

Comment prétendre « valoriser les contributions » lorsque les décisions stratégiques ignorent sciemment l'expertise des personnels et détruisent les collectifs de travail ?

Comment invoquer un « temps fort RH » quand les marges de manoeuvre sont inexistantes et que ces entretiens servent avant tout à individualiser les responsabilités et jamais à reconnaître les dysfonctionnements structurels imputables à la Direction ?

Derrière les éléments de langage, les entretiens annuels deviennent un outil managérial de plus, au service d'une logique descendante. On demande aux salariés de s'adapter en permanence à des choix qu'ils ne maîtrisent pas, tout en leur faisant porter la responsabilité d'une situation qu'ils subissent.

On nous invite à « anticiper », à « préparer » et à « donner du sens » à ces entretiens. Pourtant, année après année, il n'en ressort rien de concret pour les personnels. Les salariés ne sont plus dupes : les entretiens annuels ne sont qu'une obligation légale, habillée de formules creuses, sans réelle volonté d'écoute ni

reconnaissance tangible.

Pendant près de trois mois, chacun sera sommé d'analyser son année, de détailler ses efforts, ses réussites, ses besoins.

Mais à quoi bon jouer cette comédie bien huilée quand la Direction reste sourde aux revendications essentielles ?

Quand elle refuse obstinément de reconnaître les compétences, l'engagement et le professionnalisme des salariés autrement que par des discours managériaux recyclés, formatés et vides de sens ?

Quand elle feint d'ignorer la réalité du terrain, en fermant les yeux sur un fait pourtant incontestable : les personnels ont perdu près de 20 % de pouvoir d'achat en dix ans !!!

Cette mascarade d'entretiens n'est pas un dialogue.

C'est une mise en scène, une couche verbale destinée à masquer un mépris persistant, pendant que les conditions de travail se dégradent et que les sacrifices sont toujours exigés des mêmes.

La DRH parle d'« engagement », d'« accompagnement », de « dialogue renforcé » et d'un prétendu « environnement porteur de sens ».

Sur le terrain, ce que voient réellement les personnels, c'est surtout :

- un dialogue qui se ferme immédiatement dès qu'il est question de salaires,
- un accompagnement largement invisible,
- et un sens du dialogue qui s'évapore dès qu'il s'agit de traduire les discours en actes concrets.

Cette communication mièvre du DRH national, qui laisse entendre que tout irait mieux après un entretien d'une heure, ne masque en rien le manque de considération réel envers les personnels. Et nous savons parfaitement ce qu'il en est dans les faits.

La Direction évoque un « espace privilégié » pour s'exprimer. Mais dès qu'il est question de revalorisations salariales, de conditions de travail ou d'effectifs, cet espace se rétrécit brutalement... jusqu'à se refermer comme un rideau de fer.

Si la Direction souhaite réellement « valoriser les contributions de chacun », qu'elle commence donc par reconnaître financièrement l'implication des personnels.

Car ni un entretien annuel, ni un discours préparé, ni un slogan managérial, aussi « inspiré » soit-il, ne compenseront l'absence d'augmentations générales depuis des années et le remplissage des réfrigérateurs.

En réalité, cette campagne d'entretiens n'a rien d'un rendez-vous « porteur de sens ».

Elle est devenue le symbole même du décalage abyssal entre les discours officiels et la réalité vécue par celles et ceux qui font vivre l'AFPA au quotidien.

Oui, la délégation CGT-AFPA encourage chacun à se présenter à son entretien.

Mais les yeux grands ouverts, sans naïveté, et en rappelant calmement une vérité simple et incontournable :

La première reconnaissance, la seule qui compte vraiment, ce n'est pas un compliment en entretien.

Ce sont des augmentations générales.

Et tant que la Direction persistera dans cette logique des mots plutôt que des actes, la délégation CGT-AFPA continuera à porter la voix des personnels, à dénoncer l'hypocrisie des discours RH et à revendiquer ce qui est juste : la reconnaissance réelle, durable et financière du travail accompli. Tout le reste n'est que décor et communication.



Pour la CGT :

Pourquoi la CGT-AFPA a refusé de rencontrer le Directeur Général

La délégation CGT-AFPA de la région Pays de la Loire a délibérément refusé de participer à la rencontre proposée avec le Directeur Général lors de sa visite sur le site de Saint-Nazaire. Ce refus ne signifie ni absence, ni retrait. La délégation était bien présente pour porter la voix des salariés : une déclaration conjointe CGT-AFPA / CFDT a été lue, et un document regroupant 17 questions, directement issues des préoccupations et inquiétudes exprimées par les personnels, lui a été remis.

La délégation CGT-AFPA a fait ce choix pour ne pas cautionner des échanges superficiels, limités dans le temps et dépourvus de cadre réel, tout en affirmant sa volonté de porter les revendications des salariés, rendre visibles leurs conditions de travail et exiger des réponses écrites assorties d'engagements concrets.

Ce refus n'est ni une posture, ni un rejet du dialogue : il repose sur un constat partagé. Les visites répétées des directions générales n'ont jamais permis d'apporter de réponses concrètes aux alertes, revendications et situations de souffrance signalées depuis des années. Depuis trop longtemps, la direction générale entretient un dialogue social de façade : échanges brefs, sans ordre du jour, sans réelle possibilité d'interpellation, et sans suivi. Ces prises de parole lissées visent à désamorcer la contestation, tandis que les décisions déjà prises continuent de s'imposer aux salariés.

Pendant que la direction communique, les salariés subissent :

- la dégradation continue des conditions de travail,
- la suppression de missions et de services (dont la restauration),
- la casse de l'emploi,
- l'absence de véritables négociations salariales,
- l'instabilité permanente des orientations,
- l'abandon progressif des missions de service public de l'AFPA.

Le « professionnalisme des équipes », régulièrement valorisé, est aujourd'hui instrumentalisé pour masquer les conséquences de choix politiques et budgétaires. Ce professionnalisme ne peut servir de paravent aux réductions de coûts et au désengagement de l'État.

Dans ce contexte, un autre syndicat a choisi de participer (le seul) à cet échange de 30 minutes. La délégation CGT-AFPA considère ce choix comme une caution donnée à une opération de communication vide de sens, transformant le dialogue social en simple mise en scène, légitimant un dispositif superficiel, chronométré et dépourvu de suivi concret. Nous refusons fermement ce simulacre.

Le dialogue social n'est pas un exercice de courtoisie : il repose sur un rapport de force, des engagements précis, des décisions effectives et des actes tangibles. Tant que la direction générale refusera d'aborder les enjeux essentiels comme l'emploi, les salaires, tous les moyens, les conditions de travail et l'avenir de l'AFPA et de prendre des engagements opposables, aucune rencontre, même formelle, ne sera utile.

En refusant cette rencontre, la délégation CGT-AFPA a choisi de donner la parole aux salariés, rendre visibles leurs colères et inquiétudes, et refuser toute compromission. Elle continuera à porter

les revendications, dénoncer les choix destructeurs et se mobiliser pour défendre l’AFPA, ses missions et l’avenir des personnels.

La délégation CGT-AFPA reste disponible pour un véritable dialogue social, mais elle ne participera plus à des échanges factices. Sans actes, il n’y aura ni confiance, ni adhésion, ni avenir.

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

11 votants : 11 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 décembre 2025

	Février 2024	Juil. 2024	Août 2024	Oct. 2024	Déc. 2024	Janv. 2025	Juin 2025	Août 2025	Sept. 2025	Octobre 2025	Nov. 2025	Déc. 2025
St Nazaire	223	254	193	174	193	172	168	188	238	230	211	217
St Herblain	242	206	193	210	180	192	142	138	197	223	231	222
Angers	109	82	94	106	107	107	129	118	106	121	119	124
Doué la F.	139	72	53	79	89	99	63	42	97	93	108	57
Cholet	78	57	52	87	93	88	67	59	91	98	87	105
Le Mans	244	169	172	199	219	207	204	152	206	191	172	187
La Roche/Y	116	58	55	88	72	108	109	83	87	84	82	62
Fontenay Le Comte	305	255	242	293	268	319	282	240	261	274	279	186
Total	1446	1153	1099	1236	1221	1292	1164	1020	1283	1314	1289	1200

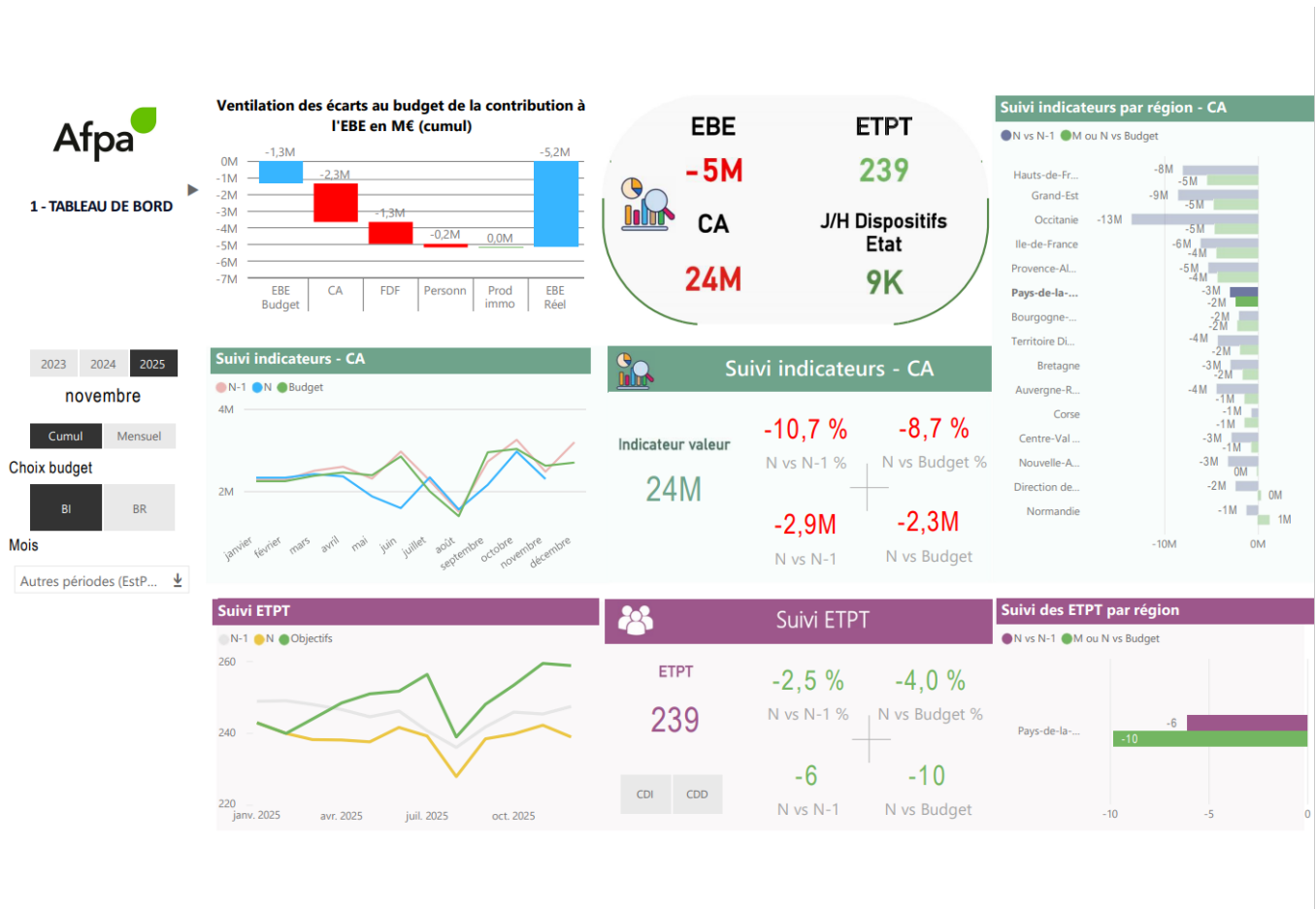
- Sur les 1200 stagiaires,

Financeurs EPIC 36
Financeurs accès à l’emploi 286
Financeurs AFPA entreprises 878

- % 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 Août 25	CSE Sept. 25	CSE Déc. 25	CSE Janv. 26
Dates des chiffres finalisés	Avril 24	Sept.24	Nov.24	Juin 25	Août 25	Oct 25	Déc 25
EPIC (MNSP, VAE, réfugiés, mi-grants...)	- 15 %	- 8 %	+ 1 %	+ 3 %	+ 5 %	1 %	- 1 %
Accès à l’emploi (Conseil régional, Pôle em-ploi, LADOM, ...)	- 20 %	- 26 %	- 26 %	- 15 %	- 10 %	- 8 %	- 10 %
Entreprises (CPF transition pro, CPF, POE, alternance, ...)	- 4 %	- 2 %	- 3 %	- 17 %	- 10 %	- 13 %	- 12 %

- Accès à l'Emploi : l'Afpa PDL est l'organisme de formation qui a le plus contribué en matière de HTS sur la région soit 35% - pour comparaison 30 % pour les GRETA. D'après la directrice régionale Mme Bonet « nous allons à l'AO du CR PDL avec un meilleur positionnement qu'en 2024 grâce à Relevons le Défi et la récolte des Intentions d'embauches »
- A ce jour, 1,7 million d'€ est conventionné en 2026 pour l'apprentissage.
- Situation de notre EBE



Pour la CGT :

Suivi économique et responsabilité de la direction

La Directrice Régionale a présenté les documents du suivi économique à fin novembre. Les résultats sont préoccupants : l'EBE est fortement négatif et le produit d'exploitation insuffisant. Pour la filiale EPIC, la DR annonce être légèrement en dessous de l'objectif, même si le rattrapage de fin d'année sur la valorisation des HTS pourrait atténuer légèrement la situation.

La délégation CGT-AFPA constate également :

- Une baisse des formations en alternance dans le secteur aéronautique ;
- Des actions POEI difficiles à concrétiser ;
- Un objectif d'accès à l'emploi partiellement atteint : malgré 1 million € de plus que l'an passé, nous ne sommes toujours pas à l'objectif.

Pour autant, la délégation CGT-AFPA souligne le professionnalisme, la compétence et la détermination des salariés, qui ont permis de capter 35 % HTS du marché régional, devançant le GRETA, malgré des conditions de travail difficiles et un contexte économique défavorable. Ces résultats montrent que ce sont les salariés, et non la direction, qui font vivre l'AFPA et assurent la réalisation des missions de service public. Donc bravo à vous toutes et tous !

Pour le prochain appel d'offres régional, le budget de formation est annoncé à la baisse. Le chiffre de -5 millions d'euros d'EBE pour notre région illustre l'ampleur de la situation et la gravité de la gestion actuelle.

Rappelons que le PSE devait permettre un retour à l'équilibre à l'horizon 2025. Aujourd'hui, face à cette gabegie, la direction ne peut rester silencieuse : elle annonce désormais un retour à l'équilibre... pour 2029 ! On refait le film...

Lors de ses déplorables vœux, la Direction Générale a déjà présenté son scénario à coup de menaces : révision des implantations territoriales, fermetures de centres, regroupements, transferts de plateaux techniques... et ceci sans calendrier !!!

La délégation CGT-AFPA ne peut l'accepter. Ce plan met en danger les salariés et déstabilise les missions de l'AFPA. Nul doute qu'il sera massivement rejeté sur le terrain. La délégation appelle d'ores et déjà tous les personnels à se mobiliser et à réagir avant qu'il ne soit trop tard, pour défendre leurs emplois, leurs centres et le service public.

La question fondamentale qui se pose est la suivante :

« Qui est responsable de l'échec financier et social de l'AFPA après le PSE destructeur, et pourquoi aucune remise en cause n'a été engagée ? »

En l'absence de toute réponse apportée, la délégation CGT-AFPA considère ce silence comme inacceptable, scandaleux et révélateur d'un mépris total pour les personnels, ainsi que d'un manque criant de responsabilité et de transparence de la direction générale et, par ricochet, de la direction régionale, face aux difficultés économiques et humaines majeures que traverse l'Agence. Force est de constater que la direction générale n'a, une fois de plus, démontré aucune once de génie et de compétences et persiste à jouer, en toute irresponsabilité, avec ses amis des ministères de tutelle, avec nos emplois, nos métiers et nos avenir professionnels à toutes et tous.

Point 4 : Information sur la récupération des congés acquis pendant un arrêt de travail

Le salarié en arrêt de travail pour maladie continue d'acquérir des droits à congés, quelle que soit la cause de sa maladie (professionnelle ou non professionnelle). Le salarié bénéficie également d'un droit au report des congés qu'il n'a pu prendre en raison d'une maladie ou d'un accident.

Lien de la référence législative : [Acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie : les nouvelles règles - Code du travail numérique](#)



Pour la CGT :

La délégation CGT-AFPA souhaite informer les salariés concernant les congés acquis pendant un arrêt de travail.

Cadre légal : Selon le Code du travail, tout salarié en arrêt de travail pour maladie acquiert normalement ses droits à congés payés, quelle que soit la nature de la maladie (professionnelle ou non). En outre, les congés non pris en raison d'un arrêt maladie ou d'un accident doivent pouvoir être reportés. Ces règles visent à aligner le droit français sur le droit européen et garantir une protection réelle des droits des salariés.

Application pratique : Dans le logiciel ORHA, une ligne spécifique est censée apparaître sur votre compte personnel pour refléter le calcul de vos congés acquis pendant l'arrêt.

Constat actuel : pour l'instant, la mise en œuvre effective n'est pas encore visible dans le système. Les droits acquis ne semblent pas correctement pris en compte ni reportés automatiquement.

La délégation CGT-AFPA rappelle que la direction est légalement tenue de comptabiliser et restituer ces droits.

Nous suivrons la situation de près et exigerons que les comptes des salariés soient régularisés si nécessaire.

Nous invitons les salariés à vérifier régulièrement leur compte via le logiciel ORHA et à signaler toute anomalie à vos représentants CGT-AFPA.

La délégation CGT-AFPA reste pleinement mobilisée pour garantir que vos droits soient effectivement respectés et appliqués, conformément à la loi.

Point 5 : Information en vue d'une consultation sur le projet relatif à l'activité restauration au sein des Pays de la Loire

Déclaration CGT-AFPA – CSE-E Janvier 2026

Un démantèlement programmé : comment externalisation, domination économique, oppression politique et aliénation idéologique servent la liquidation d'un service public républicain

Fermeture des restaurants AFPA

Depuis plusieurs années, la Direction générale de l'AFPA conduit une politique de destruction méthodique de l'institution, dissimulée derrière un discours managérial de façade fait de « plan de refondation », de « campus », de « village des solutions », de « modernisation », de « performance » et de « rationalisation ». L'externalisation puis la fermeture programmée de la restauration AFPA constituent l'un des exemples les plus révélateurs de cette stratégie de désengagement organisé, de son incohérence financière et de son mépris profond pour les salariés, les stagiaires et des missions historiques de l'AFPA.

L'externalisation de la restauration n'a jamais été une simple décision technique ou organisationnelle. Elle s'inscrit dans une logique claire : se séparer progressivement d'un service essentiel afin d'en préparer la disparition définitive. Ce service historique, indissociable de l'accompagnement global des stagiaires et du bon fonctionnement des centres, a été sacrifié au nom d'une vision comptable à court terme, déconnectée des réalités sociales, pédagogiques et humaines.

Il serait impossible d'analyser ce processus sans rappeler le démantèlement des services d'orientation CROP, qui ont constitué les premiers salariés sacrifiés sur l'autel de l'externalisation. Leur disparition a marqué un tournant : celui de l'abandon délibéré de missions essentielles à l'accompagnement des publics, au profit de logiques gestionnaires et marchandes.

Au-delà du PSE et des 1500 départs, les salariés de la restauration ont ensuite été les deuxièmes victimes directes de cette politique. Les transferts vers un prestataire extérieur, présenté comme un choix technique ou économique, s'est traduit dans les faits par une dégradation massive des conditions de travail, une perte de reconnaissance professionnelle, une rupture brutale des collectifs et une précarisation durable des personnels concernés.

Dans les deux cas, la Direction générale ne peut se retrancher derrière l'ignorance. Elle a sciemment sous-estimé, minimisé ou ignoré l'impact humain, social et moral de ses décisions. Ces choix ont produit des dégâts profonds : souffrance au travail, déclassement professionnel, sentiment d'abandon et perte de sens, autant de conséquences jamais réellement assumées ni réparées.

Ces externalisations n'étaient ni accidentelles ni isolées : elles ont servi de laboratoire à une stratégie plus large de démantèlement du service public, testant jusqu'où il était possible d'aller sans résistance suffisante, au prix de vies professionnelles brisées.

Mais l'incompétence de la Direction apparaît de manière encore plus criante sur le terrain financier. Présentée comme une mesure d'économie, l'externalisation de la restauration s'est révélée être une aberration budgétaire. L'AFPA a dû compenser le différentiel économique en finançant le manque à gagner du prestataire. Autrement dit, la suppression d'un service interne a coûté plus chère qu'elle n'a rapporté, tout en dégradant la qualité du service rendu. Cette gestion erratique pose une question centrale : où est la responsabilité de gestion ? Où est la cohérence financière ? A qui incombe la charge de ces choix désastreux ?

Certainement pas aux salariés, ni aux usagers du service public. La question est donc clairement posée : ces décisions relèvent-elles réellement d'une direction de haut vol, ou d'un pilotage idéologique aveugle, déconnecté des réalités du terrain et irresponsable sur le plan financier ?

Aujourd'hui, la Direction générale franchit une étape supplémentaire avec le projet de fermeture de l'ensemble des restaurants AFPA. Ce projet n'est ni une erreur, ni une contrainte imposée : c'est un choix politique brutal, assumé et cynique. Pour des milliers de stagiaires, la restauration n'est pas un confort mais une condition matérielle indispensable à l'accès à la formation, au maintien dans les parcours qualifiants et à l'insertion professionnelle. Supprimer la restauration, c'est organiser l'exclusion des plus précaires et aggraver les inégalités sociales.

Cette politique repose sur trois forces de domination clairement identifiables.

- Une domination économique d'abord, où l'humain est réduit à une variable d'ajustement, où la rentabilité immédiate écrase les besoins sociaux et pédagogiques.
- Une oppression politique ensuite, caractérisée par des décisions imposées sans débat, sans écoute des représentants du personnel, sans considération pour l'intérêt général.
- Une aliénation idéologique, nourrie par un langage managérial aseptisé, un fatalisme budgétaire et une communication destinée à faire passer la casse pour une fatalité.

La Direction générale n'active aucune force sociale positive. Elle impose un rapport de force autoritaire, méprise les alertes des organisations syndicales, refuse tout bilan sérieux des échecs passés et multiplie les changements de cap désordonnés. À chaque nouvelle direction, le même scénario se répète : posture de rupture, communication prématurée, absence totale de remise en question.

La fermeture des restaurants n'est pas un événement isolé. Elle marque une étape décisive dans le démantèlement de l'AFPA. Après la restauration viendront l'hébergement, l'accompagnement social, puis les formations jugées « non rentables », et enfin les centres eux-mêmes. Ce processus se déroule avec la complicité silencieuse de l'État, qui abandonne un pilier fondamental de la formation professionnelle républicaine.

Face à cette logique de casse organisée, la délégation CGT-AFPA affirme qu'il n'existe qu'une seule force véritablement sociale : celle des droits, des travailleurs, des stagiaires et des citoyens organisés. Nous défendons une autre vision de l'AFPA : un accueil digne, un accompagnement global, l'égalité d'accès à la qualification et l'émancipation par la formation.

La délégation CGT-AFPA exige le retrait immédiat et sans condition du projet de fermeture des restaurants, la reconnaissance de la restauration comme service associé essentiel et non négociable, et

une rupture totale avec les politiques actuelles de démantèlement.

Face à une Direction générale sourde, fermée au dialogue, butée jusqu'à l'aveuglement, hermétique aux alertes, méprisante envers les salariés et les stagiaires, structurellement incapable d'appréhender les réalités sociales, humaines et professionnelles du terrain, incohérente et arrogante, nous appelons l'ensemble des salariés, des stagiaires, des organisations syndicales, des associations, des citoyens et la presse attachés au service public à se mobiliser.

La CGT-AFPA ne laissera pas passer cette casse organisée. Nous dénoncerons, résisterons et agirons jusqu'au retrait complet et définitif de ces projets et jusqu'à la défense pleine et entière des missions de l'AFPA comme service public républicain.

Le modèle économique de la restauration collective repose sur deux points essentiels :

- Un volume d'activité important, de 200 couverts par jour à minima, pour assurer un équilibre économique,
- Une contribution économique par un tiers (souvent l'employeur) qui allège le coût pour le consommateur final.

Ces deux conditions ne sont plus réunies à l'AFPA, le modèle de la restauration self n'est déjà plus soutenable économiquement.

Parallèlement :

- Le déficit s'est fortement aggravé sur la période récente, notamment en lien avec la diminution des financements, malgré la mise en place de mesures d'économies.
- Il nous faudrait réaliser des investissements majeurs afin de maintenir à niveau nos équipements :
 - Le renouvellement de notre système de gestion et d'encaissement (logiciel et matériels) est estimé à 1 M€.
 - La vétusté de nombreuses cuisines demande des investissements importants.

Projet proposé en CSE Central

- Arrêt de la prestation, mise en place de Tickets Restaurant pour les salariés et pour certains publics spécifiques
- Aménagement de salles de repas/de convivialité pour les salariés et les stagiaires.
- Par exception, production sur site dans le cadre d'une restauration pédagogique via le GRN 166 (Ticket restaurant salariés lors des périodes sans production pédagogique).
- Possibilité d'accueil ponctuel d'une restauration externe de type food-truck dans nos centres, en fonction des opportunités locales.

Afpa

Scénario proposé par site et année de fermeture envisagée

Centre	Prestation actuelle	Salle de convivialité déjà existante	Cuisine pédagogique	Action envisagée	Année de fermeture du self proposée	Critères principaux retenus pour une priorisation en 2026
La Roche sur Yon	EUREST	Non	Oui	Arrêt de la prestation, Tickets Restaurant Salariés, salle à aménager	2026	Site sans engagement envers des clients en 2026
Doué la Fontaine	EUREST	Non	Non	Arrêt de la prestation, Tickets Restaurant Salariés, salle à aménager		
Le Mans	EUREST	Non	Non	Arrêt de la prestation, Tickets Restaurant Salariés, salle à aménager	2027	
Nantes – Saint Herblain	EUREST	Non	Non	Arrêt de la prestation, Tickets Restaurant Salariés, salle à aménager		
Saint Nazaire	EUREST	Non	Oui	Arrêt de la prestation, Tickets Restaurant Salariés, salle à aménager		

Impacts sur les salariés et stagiaires de la région

Pour les stagiaires hors dispositifs nationaux :

- Accès à une **salle de convivialité** pour se restaurer

Pour les stagiaires dans les dispositifs nationaux et les stagiaires dont les repas sont subventionnés:

- **Tickets restaurants** pour les stagiaires inscrits à Déclic, Prépa Compétences et Promo 16-18

Pour les salariés AFPA :

- **Cartes tickets restaurants** dématérialisées avec une valeur faciale de 7€ par journée de travail complète.

A noter : la valeur faciale du ticket restaurant et le taux de la participation employeur relèvent du domaine de la NAO.

Pour la CGT :

Pour la délégation CGT-AFPA, la poursuite du démantèlement de nos centres de formation est intolérable. Depuis le PSE, aucune remise en cause de la stratégie économique n'a été engagée : on continue d'appliquer les mêmes recettes, sans jamais interroger leur efficacité.

La restauration et l'hébergement constituent pourtant une plus-value incontestable de l'AFPA, un atout que bien d'autres centres organismes de formation nous envie. Aujourd'hui, la restauration est attaquée ; demain, l'hébergement ?

Pourtant, ces services permettent aux salariés, aux stagiaires et aux partenaires du Village des solutions de manger chaud, au chaud, et de bénéficier d'un véritable lieu d'échanges et de convivialité.

La direction générale, elle, ne semble pas se soucier de l'avenir des collègues de la restauration, anciens salariés AFPA, puis salariés Eurest dont nombreux risquent de perdre leur emploi.

Et comme si cela ne suffisait pas, la direction est incapable de justifier les coûts des travaux liés aux aménagements des nouveaux espaces de convivialité. Une opacité de plus.

Aussi, lors de la venue du DG à l'AFPA de Saint-Nazaire et concernant le service de restauration, nous lui avons posé par écrit les questions suivantes :

- Pourquoi la solution du retour à une restauration internalisée n'est-elle pas étudiée sérieusement ?
- Confirmez-vous que la fermeture programmée des restaurants AFPA est un choix stratégique de la Direction générale et non une contrainte imposée ?
- Quels engagements précis avez-vous pris ou refusé de prendre face aux Régions et à l'État concernant le maintien de la restauration ?
- Connaissez-vous les conséquences humaines de ces décisions et en avez-vous alerté formellement le Conseil d'administration ? Avec quelles études et quels documents ?
- Considérez-vous normal que l'accès à l'alimentation des stagiaires dépende du financeur (État ou Région) et du territoire, et comment justifiez-vous cette rupture d'égalité au regard des missions nationales de service public de l'AFPA ?

- L'AFPA assume-t-elle toujours le principe « d'accueil inconditionnel » et comment ce principe peut-il être respecté lorsque l'hébergement et la restauration ne sont plus garantis ?
- Des stagiaires dorment actuellement dans leur voiture, renoncent à se nourrir ou abandonnent leur formation. Quelles mesures d'urgence avez-vous décidées depuis la publication de l'article de presse sur Égletons ?

Et sur ce même sujet, nous aurions pût continuer ainsi :

- Quid de l'organisation des stagiaires hébergés sur des centres excentrés ?
- Quid du devenir des salariés de la restauration ?
- Quid de l'aménagement des espaces de convivialité, avec le matériel (1 micro-ondes pour 10 personnes, 1 frigo pour 15 personnes, 1 fontaine d'eau portable pour 10 personnes...)
- Quid du sujet de santé publique sur l'équilibre alimentaire ...

La délégation CGT-AFPA espère que l'expertise du CSEC en cours donnera raison à nos revendications. Nous sommes totalement scandalisés par la situation : certains stagiaires, qui pouvaient auparavant bénéficier de la restauration sur place, n'auront aujourd'hui pour seul repas qu'un morceau de pain et une entrée, tandis qu'un syndicat discute avec la direction générale du montant du ticket restaurant pour les salariés.

Comment ne pas être indigné quand ce syndicat corporatiste parle d'« impact sur les conditions de travail et perte directe de pouvoir d'achat pour les salariés », de l'« insuffisance de la compensation proposée », du montant du chèque déjeuner de 7 € jugé trop faible, et exige un minimum de 10 € ? Il évoque même le « risque sur l'attractivité », craignant que cette compensation dérisoire accentue la fuite des talents et fragilise le dialogue social.

Mais dans quel monde vivons-nous ? Pas un mot pour les stagiaires ! Tous les draps sont tirés pour eux. Mais bon sang, où est l'esprit de solidarité qui devrait animer tous salariés de l'AFPA ? Il ne faut pas se tromper de combat ! Le montant des titres de restauration n'est certainement pas la priorité. Le véritable enjeu est de conserver ce qui existe déjà et de militer pour le retour d'une restauration internalisée à l'AFPA, moins coûteuse, plus solidaire et plus juste qu'une restauration externalisée. D'autant que certains stagiaires disposent déjà de titres de restauration, alors que d'autres n'en bénéficient pas selon le financeur de leur formation. Une injustice flagrante.

Pour la délégation CGT-AFPA, nous ne pouvons accepter qu'au nom d'économies budgétaires, les stagiaires soient laissés à l'abandon. La délégation CGT-AFPA continuera à porter l'exigence de justice et de dignité, pour les stagiaires comme pour les salariés de la restauration et de l'hébergement.

Point 6 : Territorialisation des centres du Maine et Loire – Repères organisationnels 2026

Axes organisationnels 2026 pour faire d'Angers le centre de gravité du Maine et Loire



Le Maine-et-Loire réalise actuellement 200 000 heures de formation réparties sur trois sites. La Directrice Régionale souhaite faire d'Angers le centre stratégique du département, avec une organisation managériale comprenant un Directeur de Centre (DC) et un DC adjoint. Pour la délégation CGT-AFPA, plusieurs points d'attention et d'inquiétude méritent d'être soulignés : Impact sur l'emploi et les postes managériaux.

- La concentration stratégique à Angers pourrait modifier les missions et responsabilités des salariés sur les autres sites.
- Les postes de DC et DC adjoint risquent de concentrer le pouvoir décisionnel, avec des effets sur la répartition des tâches et la charge de travail.

Conséquences pour l'accès à la formation

- La centralisation pourrait entraîner des distances plus longues pour les stagiaires, surtout sur les sites secondaires, impactant leur accessibilité aux formations et leur quotidien.
- Les services comme l'hébergement et le maintien de la restauration pourraient être revus et redimensionnés

Organisation et conditions de travail

- La CGT-AFPA appelle à une vigilance particulière sur la charge de travail, le suivi des équipes et la coordination entre sites.
- La concentration des décisions sur un seul site peut créer des tensions et un isolement des équipes des sites secondaires, affectant la qualité du travail et les conditions de formation.

La délégation CGT-AFPA soutient une organisation qui préserve l'emploi, les missions de service public et les droits des salariés sur tous les sites. Nous demandons une concertation complète et transparente avant toute modification structurelle, afin de prévenir des conséquences négatives sur les salariés et les stagiaires.

La délégation CGT-AFPA continuera à suivre de près la territorialisation du Maine-et-Loire et à intervenir pour garantir un équilibre entre organisation stratégique, conditions de travail et accès aux formations pour tous.

◆ **Suivi comptes rendus RP et remontées particulières**

- St Nazaire : il ne faudrait pas faire systématiquement une carence de RP lorsque le RP est absent. Revoir le règlement intérieur du CSE s'impose.
- Le Mans : ticket restaurant quand salariés en télétravail. La DR remonte cette question au national

◆ **Point de situation : accès internet Fontenay le Comte**

- Pour le collectif des formateurs, c'est en cours de traitement et de finalisation. Une prise réseau, raccordée à la fibre, alimentera chaque bureau de formateur.
- Toujours un souci d'imprimante. Seule celle de l'administration fonctionne.
- Ce jour, les salariés de Fontenay le Comte apprennent un « Vit ma vie », dans le cadre d'un échange de RF entre Fontenay le Comte et La Roche sur Yon, pendant 4 semaines. La DR affirme que ce ne sera pas filmé.

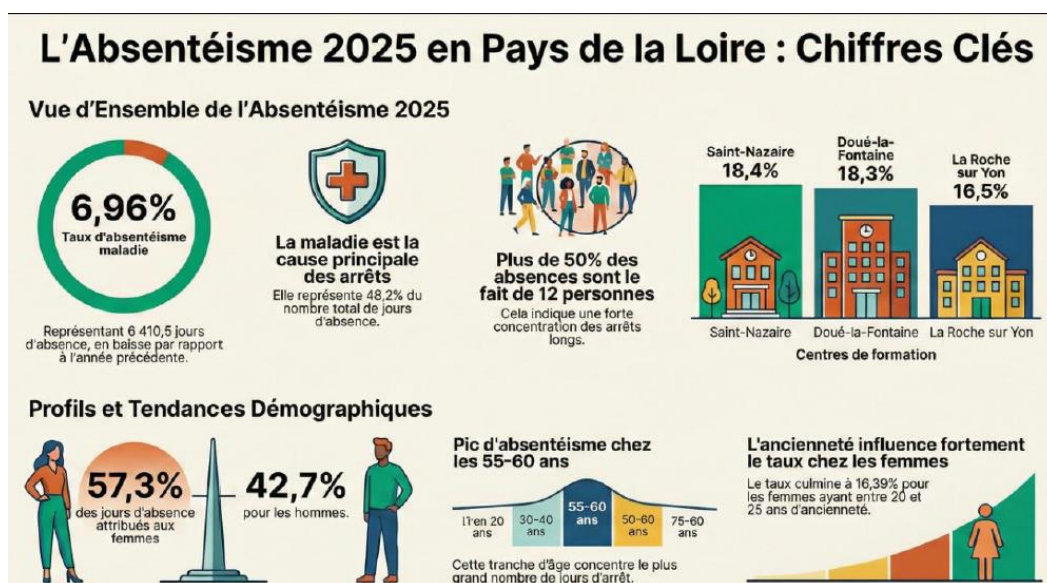
◆ **Point de situation : déménagement vers bât.11 sur Angers, avancement des travaux**

Toujours en cours, avec échéance de livraison à fin mars.

Au niveau informatique, la DR a interpellé la DSI plusieurs fois afin que ces problématiques avancent.

◆ **Compte rendu CSSCT de décembre 2025**

➤ **Absentéisme 2025 en Pays de la Loire :**



• **Répartition géographique (Centres de formation)**

Le taux d'absentéisme (maladie et AT/MP) n'est pas uniforme sur le territoire. Les centres les plus impactés sont :

- Saint-Nazaire : 18,4 %
- Doué-la-Fontaine : 18,3 %
- La Roche-sur-Yon : 16,5 %
- Nantes Saint-Herblain : 15,4 %

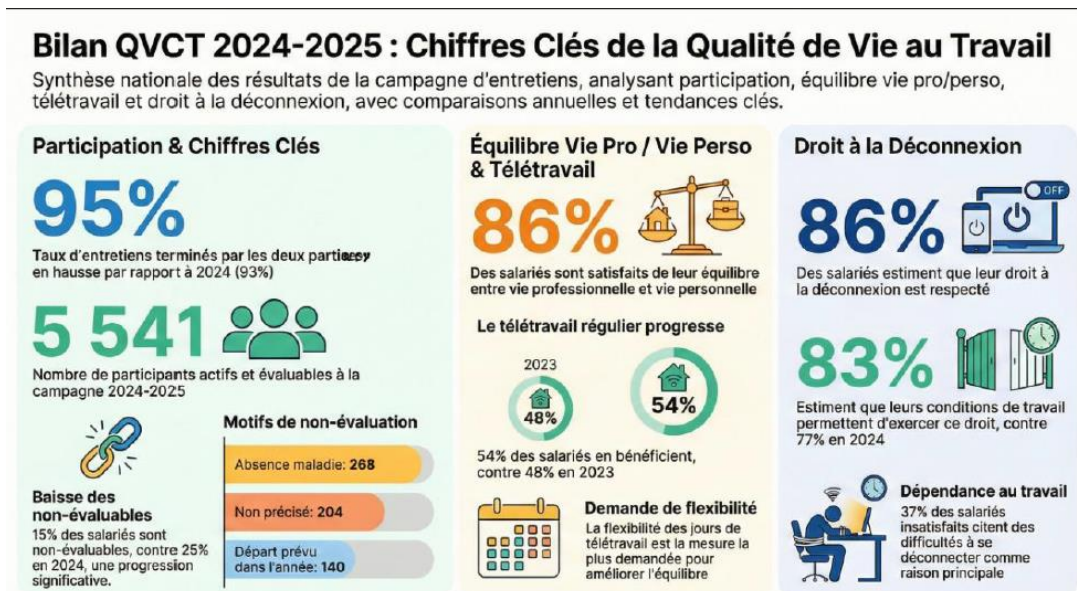
À l'inverse, la Direction Régionale et le centre de Cholet présentent les taux les plus bas, respectivement 1,2 % et 4,9 %.

• Suivi et accompagnement

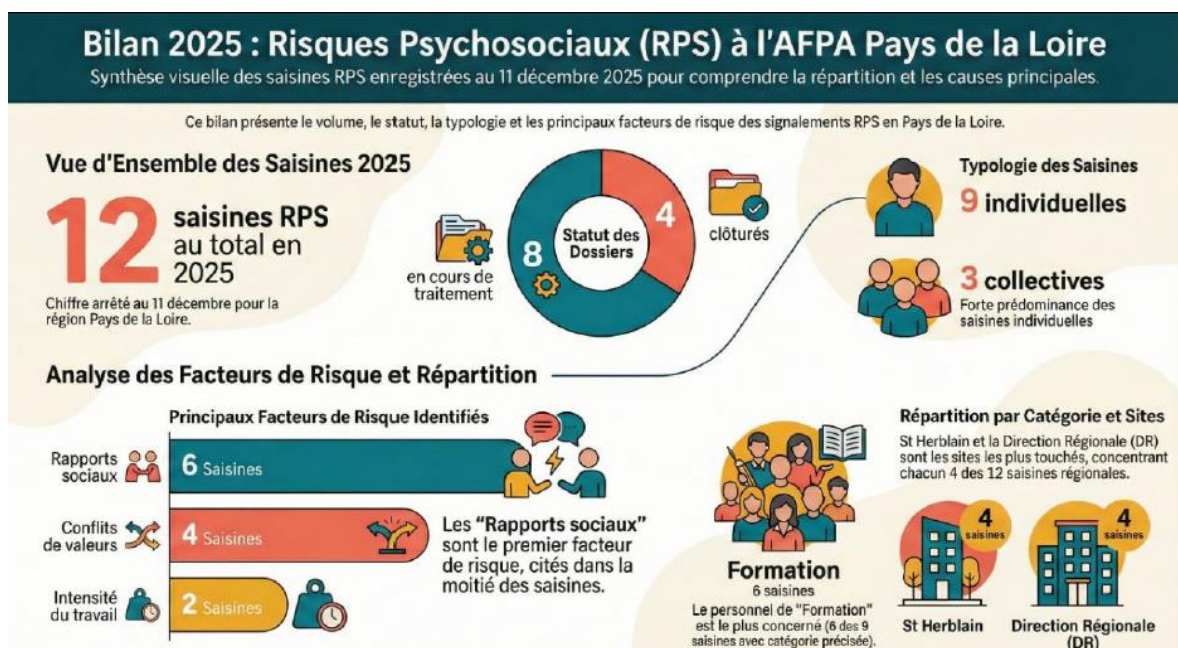
Pour gérer les arrêts débutés en 2025, un dispositif de suivi a été mis en place :

- 21 courriers de liaison ont été envoyés.
- 9 rendez-vous de liaison ont été réalisés, en plus de 4 contacts simples sans rendez-vous.
- Il est à noter que 11 arrêts n'étaient pas concernés par ces courriers, notamment en raison de fins de contrats CDD ou de reprises à échéance.

➤ Présentation bilan national QVCT- EA 2024 2025



➤ Suivi des fiches RPS – point à date



➤ Information sur la politique sécurité régionale 2026 dont le calendrier



Cap sur la Sécurité : Priorités Régionales 2025-2026

Suite à la séance du 16 octobre 2025, la Commission Régionale de Prévention a défini son programme d'actions. Ce plan décline les priorités nationales en matière de sécurité et établit des objectifs spécifiques à la région pour renforcer la culture de prévention.



➤ Problématiques constatées :

Il a été signalé que certaines trousse de secours n'ont pas été renouvelées depuis deux ans. Ce manque de matériel est jugé problématique car il peut empêcher les Sauveteurs Secouristes du Travail (SST) d'agir efficacement en cas de besoin.

Pour la CGT :

La délégation CGT-AFPA constate avec sérieux que plusieurs problématiques récurrentes continuent de peser sur les conditions de travail et la sécurité des salariés, malgré les dispositifs de suivi existants. Ces points ne relèvent pas de détails administratifs : ils constituent des risques concrets pour la santé, la sécurité et l'efficacité des salariés, et doivent être traités conformément au Code du travail.

1. Suivi des RP et règles CSE

Saint-Nazaire : Le Code du travail (articles L2315-27 et suivants) impose que les réclamations des salariés soient traitées, mais n'exige pas de PV de carence si le travail préparatoire a été effectué et que les questions des salariés ont été prises en compte.

La délégation CGT-AFPA exige une révision immédiate de la procédure afin d'éviter des erreurs, tensions et conflits inutiles, et de respecter le droit effectif des salariés à être entendus.

Le Mans : Le sujet des tickets restaurant pour télétravailleurs révèle un manque d'harmonisation des droits et avantages, ce qui constitue une inégalité de traitement interdite par le Code du travail (principe d'égalité de traitement, art. L1132-1 et L3221-1).

La DR a remonté le dossier au niveau national, mais un suivi précis et transparent est indispensable.

2. Conditions de travail – Fontenay-le-Comte

Le raccordement Internet et fibre est en retard, impactant directement la productivité et la qualité du travail des formateurs, ce qui contrevient à l'obligation de l'employeur de fournir les moyens nécessaires à l'exécution du travail (art. L4121-1 et suivants).

L'imprimante unique pour tout le centre révèle un manque de moyens opérationnels.
L'échange « Vit ma vie » est une initiative positive, mais sans moyens logistiques clairs et planification, cela devient un facteur de stress et de désorganisation.
La délégation CGT-AFPA rappelle que le bon sens exige que les moyens nécessaires soient disponibles avant d'initier tout projet ou dispositif de mobilité interne.

3. Déménagement Bâtiment 11 – Angers

Travaux toujours en cours, livraison fin mars. La DSI n'a pas anticipé les besoins informatiques, retardant l'installation et perturbant la reprise normale des activités.
La DR est intervenue à plusieurs reprises, mais l'intervention ponctuelle ne remplace pas une planification sérieuse, ce qui constitue une faute de prévoyance de l'employeur au regard de l'art. L4121-1 du Code du travail.

4. Taux d'absentéisme et suivi des arrêts

Taux très disparates : 18,4 % à Saint-Nazaire contre 1,2 % à la DR.
50 % des arrêts sont longs, signe d'une souffrance au travail avérée.
La direction annonce une baisse de l'absentéisme qui n'est qu'illusion statistique, liée à la réduction des effectifs.
La délégation CGT-AFPA rappelle que l'employeur est tenu d'assurer la santé physique et mentale de ses salariés (art. L4121-1), et que masquer les difficultés derrière des chiffres ne suffit pas. Des mesures concrètes doivent être prises rapidement.

5. Sécurité et santé au travail

Certaines trousse de secours n'ont pas été renouvelées depuis deux ans, mettant en danger la sécurité et l'efficacité des SST (obligation légale, art. R4224-14 à R4224-17).
La délégation CGT-AFPA exige un audit complet du matériel et le renouvellement immédiat de toutes les ressources manquantes, conformément aux obligations légales et à l'obligation générale de sécurité de l'employeur.

Signalé à maintes reprises... et pourtant rien n'a changé. La vigilance de la CGT-AFPA est indispensable pour protéger les salariés et faire respecter la loi.

Point 8 : Point trésorerie

- 2 comptes bancaires distincts - AEP (Attribution Economique et professionnelle)
- ASC (Association socio-culturelle)
- Il y aura une baisse de subventions, suite à la baisse des effectifs (-3%)
- Pour la plateforme CEZAM, - 50 % seront subventionnés par l'AEP
- 50 % seront subventionnés par l'ASC

Point 9 : Point ASC

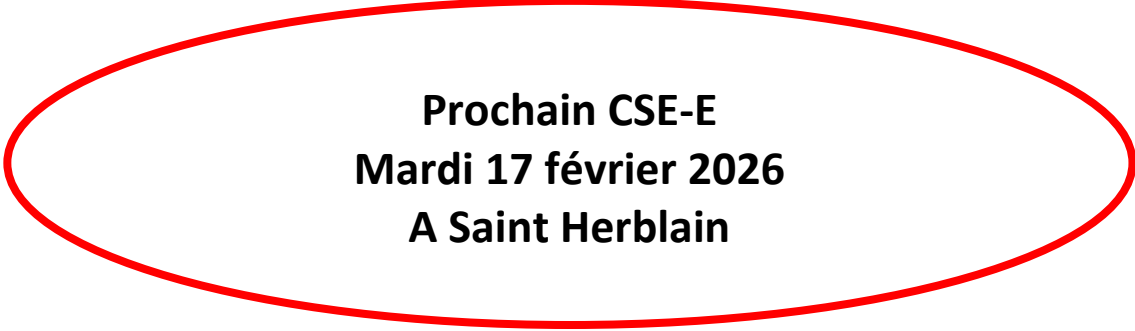
Le nouveau catalogue ASC est arrivé !
Pas de changement, par rapport à 2025, pour :

- les quotients familiaux
- les remboursements vacances et Noël
- le nombre de chèques vacances et culture

Projet 2026 des ASC :

11 votants : 11 avis favorables.

Les PV sont votés à l'unanimité



**Prochain CSE-E
Mardi 17 février 2026
A Saint Herblain**