

Compte-rendu CGT-AFPA

**CSEE du 17 février 2026
A St Herblain**

Membres de la délégation CGT :

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

Membres de la direction :

Julie GIBOUIN	DRH	Présente
Evelyne BONET	DR	Présente
Séverine RICHARD	Manager	Présent



Dès l'ouverture de la séance, une déclaration commune CGT et CFDT a été lue pour donner suite au communiqué de presse du 21 janvier 2026 de la direction régionale :

[Déclaration CGT et CFDT : FO s'associe à cette déclaration](#)

Madame la Directrice régionale,

Les délégations syndicales CGT-AFPA et CFDT du CSE-E tiennent, par la présente déclaration, à dénoncer avec la plus grande fermeté vos propos récents dans la presse régionale. Ils ne relèvent ni de la transparence, ni de l'honnêteté et s'inscrivent dans une stratégie de communication de façade, destinée à éteindre l'incendie médiatique, à étouffer et discréditer les alertes syndicales, et à imposer un discours artificiellement rassurant, totalement décalé avec la réalité vécue par les salariés, en Pays de la Loire comme au niveau national.

Ce qui nous révolte, c'est que, tout en étant pleinement consciente des difficultés structurelles, financières et organisationnelles qui frappent l'AFPA, vous choisissiez de les minimiser publiquement, voire de les nier. Vous vous faites le porte-voix servile de la Direction générale, exécutant des directives qui mettent en danger les missions de l'AFPA et la confiance des salariés.

Ce contexte hiérarchique ne peut justifier une communication mensongère et délibérément trompeuse, qui dissimule la réalité, réduit au silence les alertes syndicales et détourne l'attention des véritables problèmes que vivent les salariés au quotidien. Cette stratégie de déni n'est pas neutre : elle fragilise l'institution, désorganise les équipes et met en danger la mission même de service public que l'AFPA est censée accomplir.

Qualifier les alertes syndicales d'« Afpa bashing » est non seulement injuste, mais profondément méprisant à l'égard des représentants du personnel et des salariés qui subissent chaque jour les conséquences des choix stratégiques de la direction. Notre rôle n'est pas de soigner une image de communication, mais de défendre un service public de la formation professionnelle, ses missions, ses salariés et ses stagiaires. Les alertes que vous tentez de discréditer visent précisément à empêcher que l'AFPA ne continue à se dégrader et à s'éteindre à petit feu, dans le déni, le silence organisé et l'absence flagrante de courage managérial.

Dans le même registre, lorsque vous affirmez, Madame la Directrice, que l'Afpa « se réajuste et se réadapte depuis déjà six ans », vous ne dressez pas un constat : vous actez un échec. Car qu'est-ce qu'un modèle économique contraint à des « réajustements » permanents pendant six années consécutives, sans jamais atteindre la moindre stabilité, sinon la preuve d'une incapacité structurelle à piloter l'agence ? Aucune entreprise en France ne tiendrait plus de deux ans avec une telle recette avariée.

Il est légitime de se demander si les missions fondamentales de l'Afpa sont comprises par le sommet hiérarchique, censé incarner recul, lucidité et capacité à relier ses décisions à leurs conséquences. La réalité est tout autre : ce sommet est profondément déconnecté du terrain, sourd aux besoins des équipes, aveugle aux formations qui ferment, indifférent aux savoir-faire qui disparaissent et étranger à l'épuisement des personnels.

Si tel est le sommet, alors il est non seulement inutile, profondément irresponsable et dangereux. Il ne voit rien ou plutôt, il ne voit qu'avec l'œil du cyclope, unique, étroit, incapable de percevoir la réalité dans toute sa complexité. Il ne guide rien, ne protège rien, n'assume rien. Il regarde, avec une complaisance glaciale, l'effondrement qu'il a contribué à provoquer sans même le comprendre, et laisse, jour après jour, les stagiaires comme les salariés payer le prix de son inertie, de son aveuglement et de son irresponsabilité totale.

Sur le terrain, ces prétendus ajustements produisent l'exact contraire de l'adaptation : suppressions massives de postes, désorganisation des centres, destruction des compétences, épuisement et découragement des équipes, formations fermées faute de moyens et de personnels qualifiés. Un premier PSE a déjà supprimé 1 500 emplois. Aujourd'hui, 1 100 départs supplémentaires non remplacés sont annoncés pour 2027 dont 509 pour 2026. Il ne s'agit plus de transformation, mais d'un démantèlement méthodique du service public de la formation professionnelle.

Il est temps de cesser immédiatement toute langue de bois et de regarder la réalité en face : les salariés sont en droit de vous demander des comptes.

Les difficultés financières, régionales comme nationales, sont réelles, mais ne tombent pas du ciel. La baisse systématique des financements publics, la fragilisation des dispositifs d'accès à la formation et la pression croissante sur les centres sont des choix politiques assumés, imposés depuis le sommet, qui sacrifient les usagers, les équipes et les salariés au nom d'une prétendue efficacité budgétaire.

Les salariés, eux, n'ont pas le luxe d'un discours rassurant. Ils subissent la dégradation des conditions de travail, l'incertitude permanente et des décisions stratégiques prises sans information, sans concertation et en dépit de nos alertes répétées, fondées et étayées, mais ignorées ou minimisées.

Nous dénonçons également la situation du centre de Saint-Herblain. L'équipe managériale a appris par voie de presse une possible vente d'une partie du site, sans consultation ni information préalable. Cette absence totale de transparence est inacceptable et irresponsable, et traduit un mépris absolu pour le terrain et ceux qui font vivre l'Afpa au quotidien. Elle alimente l'inquiétude légitime des personnels, renforce la défiance et révèle une soumission inquiétante aux ordres de la direction générale.

Affirmer que « l'avenir de l'Afpa n'est pas menacé » alors que des risques graves pèsent sur l'organisation et que des choix douloureux sont imposés relève d'un déni de réalité politique et managériale. Aucun démenti médiatique ne remplacera un dialogue social loyal et responsable. Ce refus de transparence est dangereux et met en péril l'avenir de l'Afpa.

Les délégations CGT-AFPA et CFDT continueront à exercer pleinement leur rôle d'alerte et de vigilance. Nous exigeons que toute décision structurante concernant le patrimoine, l'organisation des centres, les fermetures de services ou les orientations stratégiques fasse l'objet d'une information claire, préalable et sincère auprès des représentants du personnel.

L'AFPA mérite mieux qu'un discours de façade.

Les salariés méritent la vérité.

Le dialogue social mérite le respect.

Délégations CGT-AFPA et CFDT – CSE-E Pays de la Loire

Point 1 : Infos de la Présidente

- Le jeudi 22 janvier 2026, le directeur général de l'AFPA M. Ohier, accompagné de deux directeurs généraux délégués messieurs Delourmel et Prady, est venu au centre de St Nazaire rencontrer sa direction, la direction régionale PDL ainsi que des salariés du pôle industrie. Etaient aussi invités le Conseil Régional Pays de la Loire avec la présence de M. Moutarde (directeur de l'emploi et de la formation professionnelle) M. Jean-luc Catanzaro (Vice-président de Région), Mme Violaine Bro de Comère (Cheffe de pôle) ainsi que Mme Lidwin Lamisse (Cheffe de service de la formation professionnelle).
- Le 2 février 2026 a eu lieu la réunion des têtes de réseau des organismes de formation avec le Conseil Régional. L'afpa était présente.
- La directrice régionale annonce qu'en 2025, l'afpa PDL a pu absorber 13 % de + du financement du Conseil Régional par rapport à 2024 (dont 28% à St Nazaire), avec environ 80 % de retour à l'emploi, dans le cadre d'1 emploi / 1 formation. La directrice pense et dit qu'elle a su mieux placer l'Afpa auprès du Conseil Régional. Par contre le démarrage 2026 est plus lent.
- Le 22 mars 2026 débutera l'appel d'offre du Conseil Régional en matière de formation professionnelle. La directrice régionale annonce que cet AO aura encore plus de contraintes avec moins de formations « socle »
- La DR a rencontré l'OPCO « commerce » pour la structuration d'un projet de formation à l'AFPA de St Herblain, mais aussi pour une formation numérique (réparation tablette, smartphone...).
- Le DG M. Ohier a annoncé la mise en place d'un « baromètre social » réalisé par un organisme externe appelé Zest.
- L'AFPA PDL déploie la campagne d'entretiens. Au 17 février : 30 % de réalisation, et 80 % de programmation à ce jour. Fin le 31.03.26.
- Il reste des places pour les formations des salariés : préparation à la retraite et formation SST
-

Pour la CGT :

Concernant le point sur les entretiens individuels et pour la délégation CGT-AFPA, la campagne des entretiens individuels est une opération de communication managériale qui ne vise ni le dialogue, ni la reconnaissance des personnels. Présentés comme un «

temps fort RH », ces entretiens ne sont en réalité qu'un exercice imposé, vidé de toute portée concrète.

Dans un contexte de suppressions de postes, de restrictions budgétaires et de dégradation continue des conditions de travail, l'entretien individuel devient un outil d'individualisation et de mise sous pression des salariés. Il ne permet ni de reconnaître le travail réel, ni d'apporter des réponses aux difficultés structurelles imposées par la Direction.

Derrière les discours sur l'écoute et la valorisation, les marges de manœuvre sont inexistantes. Les sujets essentiels tels que salaires, effectifs, conditions de travail, reconnaissance des compétences en sont systématiquement écartés. In fine, l'entretien sert uniquement à faire porter aux salariés la responsabilité de choix qu'ils ne maîtrisent pas et des dysfonctionnements dont ils ne sont pas responsables.

Loin d'être un espace de dialogue, l'entretien individuel est une mise en scène qui masque l'indifférence persistante à l'égard des personnels. Il ne débouche sur aucune reconnaissance tangible, aucune amélioration des conditions de travail, aucune revalorisation salariale.

À l'AFPA, l'entretien individuel est devenu le symbole du décalage entre les discours officiels et la réalité vécue sur le terrain. Tant que la Direction continuera à privilégier les mots plutôt que les actes, ces entretiens resteront un outil de contrôle et de communication, et non un levier de reconnaissance du travail accompli.

Déclaration CGT-AFPA donnant suite à la communication de la direction générale et aux vœux du directeur général M. Ohier.

La délégation CGT-AFPA constate que les alertes formulées lors de la visite à Saint Nazaire du directeur général et de son entourage rapproché, n'étaient ni excessives ni infondées. Les faits récents viennent au contraire confirmer ce que les salariés vivent quotidiennement : une direction générale davantage préoccupée par sa communication que par la réalité du travail, des conditions d'exercice des missions et de la situation sociale des personnels.

Les déplacements en région, les discours de vœux et les déclarations de principe relèvent désormais davantage de la mise en scène que de l'écoute. Le refus du directeur général de répondre aux 17 questions formulées par les salariés des Pays de la Loire illustre parfaitement ce mépris assumé du dialogue réel et de la parole du terrain.

Ce début de mandat s'inscrit déjà dans une durée pénible pour les personnels. La gouvernance mise en œuvre est brutale, autoritaire, verticale et sourde à toute contradiction. Elle installe un climat durable de fatigue, d'inquiétude et de colère, où les décisions tombent sans débat, sans réflexion collective et sans la moindre perspective partagée.

La politique actuellement qualifiée de « restructuration » repose sur la remise en cause du maillage territorial : fermetures de centres, regroupements et transferts de plateaux

techniques, sans le moindre projet crédible pour l'avenir de l'AFPA. Ces décisions, descendantes et austéritaires, fragilisent profondément le service public et les missions des personnels.

L'annonce de 1 100 postes non renouvelés, combinée à la liquidation programmée de la restauration telle que nous la connaissions, marque un tournant gravissime. Elle révèle une gouvernance centralisée, rigide et profondément déconnectée du travail réel, dans laquelle les alertes syndicales sont ignorées et le dialogue social vidé de toute substance.

La situation financière dégradée n'est ni accidentelle, ni imputable aux salariés : elle résulte de choix politiques et stratégiques délibérés.

L'État et les Régions portent une responsabilité majeure dans l'asphyxie financière de l'AFPA, mais la direction générale ne peut plus se retrancher derrière leurs responsabilités. En acceptant sans résistance les logiques de marché et d'austérité, elle se transforme en gestionnaire docile d'une casse organisée, sans changer son couloir de nage.

Cette direction ne défend ni le service public, ni les territoires, ni les salariés. Elle accompagne une spirale destructrice, tout en demandant à ceux qui en subissent les conséquences de faire preuve de « responsabilité » et d'« engagement » tout en les flattant hypocritement. Ce renversement de la responsabilité est indécent et insupportable.

Qualifier le budget 2026 déficitaire de « budget de vérité » est un mensonge politique. C'est un budget de désengagement, d'austérité assumée et de démolition progressive de l'outil public. La direction ne gère pas une crise : elle la fabrique et fait payer aux personnels son incapacité et son aveuglement. Derrière les mots technocratiques, la réalité est simple : moins de moyens, plus de contraintes, plus de souffrance au travail. Il va avoir bon dos le baromètre social !!!

Le virage déjà passé et dans notre dos vers la marchandisation, le tout-apprentissage et l'alignement sur le marché privé n'est pas une adaptation : c'est un reniement total. Les missions de service public sont abandonnées au profit de logiques de rentabilité. Former ceux qui rapportent plutôt que ceux qui en ont besoin n'est pas une réforme : c'est une trahison sociale manifeste.

La direction entraîne l'AFPA dans une fuite en avant autoritaire et désorganisée, sans débat, sans transparence et en totale violation du dialogue social. Les transformations sont imposées par le haut, sans information loyale, sans analyse sérieuse de leurs impacts et sans la moindre garantie pour les salariés. Les équipes subissent un pilotage aveugle et brutal.

Sur le maillage territorial, les annonces de fermetures de centres, de regroupements et de transferts constituent une violence sociale assumée. Présentées comme inéluctables et habillées d'un jargon technocratique, elles n'ont qu'un objectif : étouffer toute contestation et masquer des choix politiques lourds, pris contre les salariés et les territoires.

Ces décisions plongent les salariés et leurs familles dans l'incertitude, désorganisent les équipes et affaiblissent durablement le service public.

Les colères qui montent sur tout le territoire ne sont ni excessives, ni irrationnelles : elles sont la réponse logique à une politique brutale, imposée par le passage en force, qui méprise le travail réel et ignore délibérément les alertes syndicales.

Persister dans cette logique, c'est assumer pleinement la responsabilité d'une dégradation grave du climat social et créer les conditions d'un conflit dont la direction générale et ses relais

porteront seuls toutes les conséquences.

Les directions régionales portent une responsabilité directe et incontestable : par leur silence, leur alignement systématique et leur absence de courage managérial, elles ont choisi la posture des trois singes : ne rien voir, ne rien entendre, ne rien dire. Cette attitude contribue activement à la dégradation des conditions de travail, à la désorganisation des collectifs et à l'épuisement des équipes.

La délégation CGT-AFPA le réaffirme : la situation actuelle de l'AFPA n'est ni une fatalité économique ni une crise naturelle. Elle est le produit de décisions stratégiques assumées par la direction générale et de la complicité active ou silencieuse des directions régionales, dans un système de gouvernance verrouillé, déconnecté du terrain, des salariés et des publics accompagnés.

Le dialogue social ne peut plus être réduit à un décor pour masquer des décisions déjà prises. Annoncer les fermetures, regroupements et transferts, puis « proposer » d'en discuter, c'est bafouer le dialogue, mépriser les équipes et transformer la concertation en caution d'un passage en force.

La délégation CGT-AFPA ainsi que son syndicat national, refuse que les salariés soient une nouvelle fois les variables d'ajustement d'une politique qu'ils subissent et contestent massivement. Elle exige :

- L'arrêt immédiat et sans condition de toute fermeture, regroupement ou transfert ;
- Une transparence totale sur les données, critères et scénarios utilisés ;
- Un véritable projet de développement du service public de la formation, au service des salariés et des publics ;
- Des engagements chiffrés, pluriannuels et opposables de l'État et des Régions, garantissant la stabilité et la pérennité du service public ;
- L'ouverture immédiate d'un débat national sur l'avenir de l'AFPA, ses missions, son financement et son maillage territorial.

La confiance ne se décrète pas : elle se construit. Aujourd'hui, les choix imposés produisent inquiétude, colère et défiance. À défaut d'un changement radical, la responsabilité pleine et entière de la dégradation sociale, organisationnelle et territoriale retombera sur celles et ceux qui gouvernent contre les salariés.

Point 2 : A ce jour, n'ayant pas obtenu de réponse de la part de M. Ohier aux questions des élus CGT-CFDT, lors de sa venue sur le centre de St Herblain le 22 janvier 2026, êtes-vous en mesure d'apporter des éléments de réponses au CSE ? Quelles orientations précises pour les Pays de La Loire ? A-t-il échangé avec vous ? Quelles décisions concrètes ont-elles été actées pour l'année 2026 ?

Le DG a reconnu que 2025 a été difficile, et que le budget 2026 ne sera pas à l'équilibre. Le COP (Contrat d'objectifs et performances) sera signé en avril. Il engage l'état jusqu'en 2029.

L'orientation majeur est celui du développement du marché privé.

Avec pour leviers principaux : l'apprentissage et le financement CPF.

Un chiffre annoncé : 730 apprentis devront intégrer l'AFPA en 2026.

Autre modalité de formation : l'IA prendra une part dans les modules de formations

La DR n'a pu développer plus ces informations.



Pour la CGT :

La Direction Générale reconnaît donc que l'année 2025 a été difficile et annonce que le budget 2026 ne sera pas à l'équilibre. Cette reconnaissance tardive ne fait que confirmer ce que les personnels subissent depuis des années : une politique d'austérité permanente, des moyens toujours insuffisants et une dégradation continue des conditions de travail.

Concernant le COP (Contrat d'Objectifs et de Performance), que la Direction annonce comme devant être signé en avril et engageant l'État jusqu'en 2029, celui-ci est présenté comme une garantie d'avenir. Premièrement, nous doutons fortement qu'il soit effectivement signé dès avril. Deuxièmement, force est de constater qu'aucune information précise n'est communiquée sur les financements, les effectifs ou les conditions de travail. Une fois encore, les personnels sont sommés de faire confiance, sans visibilité, sans garanties et sans engagements concrets.

L'orientation assumée vers le marché privé que nous dénonçons avec force marque une rupture claire avec les missions de service public de l'emploi (SPE). Cette logique marchande, imposée sans débat ni concertation, fait peser de lourdes menaces sur les métiers, les collectifs de travail et le sens même de nos missions premières, pourtant inscrites dans la loi.

L'annonce de l'intégration de 730 apprentis en 2026 et du déploiement de l'intelligence artificielle dans les formations est faite sans aucun moyen supplémentaire identifié, sans plan d'accompagnement des personnels et sans la moindre évaluation des impacts sur la charge de travail. Une fois de plus, la direction empile les annonces pendant que les salariés devront, seuls, en absorber les conséquences. Pendant ce temps, les gratifications symboliques et institutionnelles continueront de tomber pour les Directions, à l'image de la médaille de la Sécurité intérieure attribuée à la Direction du centre de Châteauroux (source Matcha), pendant que les personnels, eux, voient leurs conditions de travail se dégrader et leur pouvoir d'achat s'effondrer.

Pour clore tout débat, et face à ces enjeux majeurs, la direction régionale affirme ne disposer d'aucune information complémentaire. Cette situation est inacceptable. Elle illustre une gouvernance verticale, opaque et insolente, où les décisions tombent d'en haut et où les représentants des personnels sont volontairement maintenus dans l'ignorance.

Pour la délégation CGT-AFPA, les salariés de l'AFPA n'ont plus à payer les choix politiques et stratégiques dont ils sont tenus à l'écart et qu'ils ne décident pas. Ils ont déjà trop donné : pertes massives de pouvoir d'achat, suppressions de postes, restructurations permanentes et surcharge de travail.

La délégation CGT-AFPA, forte de son organisation nationale, refuse que les personnels servent une fois de plus de variable d'ajustement. Elle exige des moyens pérennes, des effectifs à la hauteur des missions, des augmentations générales de salaires et le respect strict du service public de la formation professionnelle.

Sans réponses claires, sans engagements concrets et sans reconnaissance réelle du travail accompli, la colère des personnels est légitime et elle ne fera que s'amplifier.

Déclaration CGT AFPA suite à la mise en place d'un baromètre social par le DG M. OHIER

Baromètre social : vos retours comptent

Madame la Directrice régionale,

La direction des ressources humaines nationale invite tous les salariés à participer à un baromètre social, présenté comme un moyen de « donner la parole aux salariés », d'identifier les axes d'amélioration et de valoriser ce qui fonctionne bien. On nous assure que les réponses sont anonymes et traitées par un prestataire externe. Plus elles seront nombreuses, plus elles auront de poids.

Mais soyons clairs : ce dispositif, présenté comme une opportunité, n'est en réalité qu'une opération de communication de plus. Une opération qui cherche à donner l'illusion d'écoute, alors même que la Direction Générale continue d'ignorer les questions concrètes et légitimes que les salariés formulent dans tous les centres et dans les instances CSE-E et CSE-C, y compris les 17 questions posées lors de la visite du Directeur Général à Saint-Nazaire.

Vous voyez donc, Madame la Directrice régionale, à quelle Direction Générale, à quel mode de pilotage et à quelles orientations idéologiques les salariés, dans leur grande majorité, sont confrontés.

Un Directeur Général hors sol, qui ne mesure pas l'importance des alertes, qui se retranche derrière des dispositifs superficiels, tandis que le dialogue social est désarticulé, dégradé et devenu stérile. Comment les Directions régionales, toutes Directions confondues, peuvent-elles encore se taire face à cette réalité ? Le confort de leurs positions prime-t-il sur la défense de l'AFPA, de ses missions de service public, des bénéficiaires et des salariés ?

Car nous en sommes là : à ne plus vous considérer comme des nôtres. Comme des salariés. Tant l'écart s'est creusé. Tant vous avez été aidés à vous hisser au sommet d'une pyramide managériale et salariale, isolés du terrain, protégés par votre hauteur, éloignés des réalités quotidiennes de celles et ceux qui font vivre l'AFPA.

Retranchés derrière vos privilèges, privilèges qui devraient inspirer honte, tant notre

institution glisse lentement mais continuellement vers le bord du gouffre, et que l'on demande aux salariés de se serrer la ceinture.

Qu'on ne s'y trompe pas : cassez la base, et c'est tout l'édifice qui s'effondre. Voilà ce que devient, sous nos yeux, notre AFPA. Et ce baromètre social, si bien présenté, ne changera rien si les alertes réelles ne sont pas entendues et si les décisions continuent d'être imposées sans dialogue.

La délégation CGT-AFPA appelle donc les salariés à répondre massivement et objectivement, non pas pour nourrir une communication vide, mais pour que leur vécu soit documenté et porté au regard de toutes et tous, et pour rappeler que les dispositifs superficiels ne remplaceront jamais un dialogue social véritable et respectueux.

La délégation CGT-AFPA exige :

La reconnaissance immédiate des difficultés concrètes exprimées par les représentants du personnel.

L'arrêt des opérations de communication de façade.

L'ouverture d'un dialogue social réel, structuré et transparent, qui prenne en compte les besoins des salariés et la préservation des missions de service public.

Un baromètre social ne pourra jamais masquer la réalité : l'AFPA est fragilisée par des décisions descendantes, une absence de concertation et un éloignement constant des réalités du terrain. Les salariés ne sont pas naïfs. Nous leur demandons de continuer à nous témoigner leurs problématiques, leurs desiderata, d'alerter et de réfléchir à se mobiliser, car l'avenir de l'AFPA et la dignité de ceux qui la font vivre ne sauraient être sacrifiés sur l'autel d'une communication superficielle.

Point 3 : Poursuite de l'information en vue d'une consultation sur le projet relatif à l'activité restauration au sein de la région Pays de La Loire

La direction n'a pas + d'informations que lors du CSE de janvier 2026.

Voté au CSE-Central (national), l'entreprise Sextant- Expertise a été choisie pour faire une expertise sur le bienfondé de ce choix, ainsi que ses répercussions.



Pour la CGT :

Dans le cadre de la poursuite de l'information en vue d'une consultation sur le projet relatif à l'activité restauration en région Pays de la Loire, la direction démontre une nouvelle fois son incapacité, ou son refus délibéré à informer sérieusement les représentants du personnel. Elle affirme ne disposer d'aucune information supplémentaire par rapport au CSE-E de janvier 2026. Il est à mettre en exergue que, la

direction engage un projet lourd de conséquences sociales sans contenu, sans données et sans réponses concrètes.

Au niveau national, une expertise a été confiée au cabinet Sextant sur le bien-fondé de ce choix et sur ses répercussions. Pour la délégation CGT-AFPA, cette expertise ne fait que confirmer une réalité : le démantèlement méthodique de l'AFPA se poursuit, en toute conscience, sans que cela ne pose le moindre problème aux directions.

La direction régionale est directement responsable de la situation actuelle. Elle refuse de répondre aux questions posées lors du CSE-E de janvier concernant les tickets restaurant, l'aménagement des salles de repas, la présence de réfrigérateurs, de points d'eau ou de micro-ondes. Elle choisit ainsi de laisser les personnels travailler sans conditions de restauration dignes, en totale contradiction avec ses obligations légales.

Plus grave encore, la direction ne fournit aucune réponse sur l'impact de ce projet sur le remplissage des formations et sur les conditions de vie des stagiaires hébergés, pour peu qu'ils le soient encore ! Dans plusieurs centres, aucun moyen n'existe pour se procurer des denrées alimentaires à proximité, laissant stagiaires et salariés sans accès à des conditions minimales de restauration.

Cette situation est parfaitement connue de la direction, qui persiste à poursuivre le projet en totale indifférence aux réalités de terrain et à la dignité des personnes accueillies. Ce comportement constitue un manquement grave aux obligations légales relatives à la sécurité, à la santé et aux conditions de travail, engageant la responsabilité pleine et entière de la Direction.

La délégation CGT-AFPA exige que des mesures immédiates et concrètes soient prises pour :

- 1 - garantir un accès à une restauration digne pour les stagiaires et les salariés,
- 2 - assurer des conditions de vie respectueuses pour les stagiaires hébergés,
- 3 - fournir une information complète et transparente sur tous les impacts du projet.

À défaut, la direction devra assumer seule les conséquences légales et sociales de ses décisions. La délégation CGT-AFPA se réserve le droit de saisir toutes les instances compétentes pour faire respecter les droits et la dignité des personnels et des stagiaires. Ce silence n'est ni un oubli ni une maladresse : c'est un choix politique et managérial. La direction assume une stratégie de réduction des coûts qui sacrifie les conditions de travail des personnels et les conditions d'accueil des stagiaires, et engage sa responsabilité pleine et entière.

Pour la délégation CGT-AFPA, ce projet est inacceptable en l'état. La délégation CGT-AFPA exige l'arrêt immédiat de cette fuite en avant, des réponses écrites et précises, des garanties sociales claires et le maintien d'une activité restauration répondant aux

besoins réels des personnels et des stagiaires. À défaut, la direction devra assumer seule les conséquences sociales de ses décisions.

Point 4 : Validation du procès-verbal de janvier 2026

Vote : favorables 10 et 1 abstention.

Le PV est validé.

Point 5 : Modification du règlement intérieur du CSEE AFPA des Pays de La Loire, concernant les cas d'absences des RP des centres

La direction propose :

"En cas de carence de RP et dans l'attente de nouvelles désignations, le CSEE délèguera le traitement des réclamations salariés à des membres élus du CSEE en favorisant les élus du centre."

Vote : 11 avis favorables / 11. Voté à l'unanimité



Pour la CGT :

La direction régionale propose que, en cas de carence de représentants du personnel (RP) et dans l'attente de nouvelles désignations, le CSE-E délègue le traitement des réclamations des salariés à des membres élus du CSE-E, en favorisant les élus du centre concerné.

La délégation CGT-AFPA se félicite de cette décision, qui permet d'assurer la continuité du traitement des réclamations des salariés, même en cas d'absence de RP. Cette mesure garantit que les salariés restent entendus et accompagnés, tout en favorisant la proximité avec les élus du centre concerné. Lors du vote, 11 avis favorables sur 11 ont été exprimés, soit un vote unanime, preuve de l'intérêt collectif de cette disposition pour le bon fonctionnement du CSE-E et pour la défense des droits des personnels.

La CGT-AFPA continuera à veiller à ce que cette délégation de responsabilité se fasse dans de bonnes conditions, avec le soutien et les moyens nécessaires pour que les élus puissent remplir pleinement leur rôle au service des salariés.

Point 6 : Suivi économique

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

	Févier 2024	Juil. 2024	Août 2024	Déc. 2024	Janv. 2025	Juin 2025	Août 2025	Sept. 2025	Octobre 2025	Nov. 2025	Déc. 2025	Janv. 2026
St Nazaire	223	254	193	193	172	168	188	238	230	211	217	194
St Herblain	242	206	193	180	192	142	138	197	223	231	222	215
Angers	109	82	94	107	107	129	118	106	121	119	124	157
Doué la F.	139	72	53	89	99	63	42	97	93	108	57	93
Cholet	78	57	52	93	88	67	59	91	98	87	105	86
Le Mans	244	169	172	219	207	204	152	206	191	172	187	200
La Roche/Y	116	58	55	72	108	109	83	87	84	82	62	72
Fontenay Le Comte	305	255	242	268	319	282	240	261	274	279	186	291
Total	1446	1153	1099	1221	1292	1164	1020	1283	1314	1289	1200	1308

- **Sur les 1308 stagiaires,**

Financeurs EPIC **40**
 Financeurs accès à l'emploi **308**
 Financeurs AFPA entreprises **960**

- **% 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, migrants...)	- 15 %	- 8 %	+ 1 %	+ 3 %	+ 5 %	1 %	- 1 %
Accès à l'emploi (Conseil régional, Pôle emploi, LADOM, ...)	- 20 %	- 26 %	- 26 %	- 15 %	- 10 %	- 8 %	- 10 %
Entreprises (CPF transition pro, CPF, POE, alternance, ...)	- 4 %	- 2 %	- 3 %	- 17 %	- 10 %	- 13 %	- 12 %

- Formation Assistante Commerciale : de nombreuses candidatures, mais le CPF ne peut être abondé car le code n'est pas celui attendu.
- La formation « Atout séniors », dans le secteur du tertiaire, commence fin mars à La Roche sur Yon : 14 candidats ont validé leur CPF et 2 sont en attente. Elle est animée par « territoire digital ». France Travail aide ces personnes à trouver une entreprise.
- Le lot du tertiaire n'est plus financé par le Conseil Régional
- 16 actions financées par Airbus en aéro en 2026 à St Herblain.
- 3 actions financées par Airbus en aéro en 2026 à St Nazaire

- La DR est inquiète pour le centre du Mans. Ils travaillent sur des programmations plus claires.
- Concernant l’alternance, les chiffres sont inférieurs à ceux de 2025.
- A Fontenay le Comte, les militaires ont une clause : s’ils ne viennent pas en formation à Fontenay le Comte, leur formation n’est pas prise en charge financièrement totale.

- **Budget prévisionnel 2026**

Par financeur

Financeur EPIC :	8 077 millions d’€
Financeur Accès à l’emploi :	5 119 millions d’€
Financeur AFPA entreprise :	14 492 millions d’€

En ressources humaines

EPIC :	209 salariés
Accès à l’emploi :	11 salariés
AFPA entreprise :	12 salariés

Charges de personnel

16 989 millions d’€

- **Prévision MNSP 2026** : nombre de personnes à accueillir

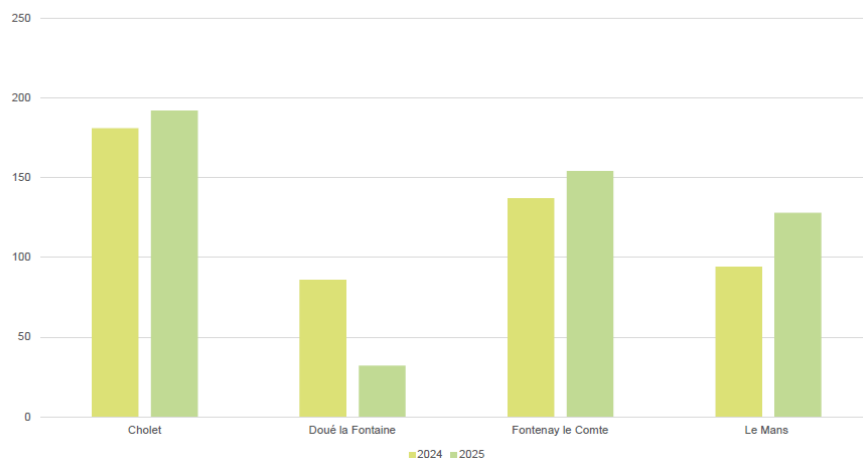
	Prépa compétences	Déclic	16-18
St Herblain	250	345	40
Le Mans	300	278	40
Angers	220	134	26
Cholet	30	32	-
La Roche /Yon	290	65	20
Fontenay le Comte	70	51	-
St Nazaire	140	135	26

- **Formation SST** : Session SST par centre 2025-2026

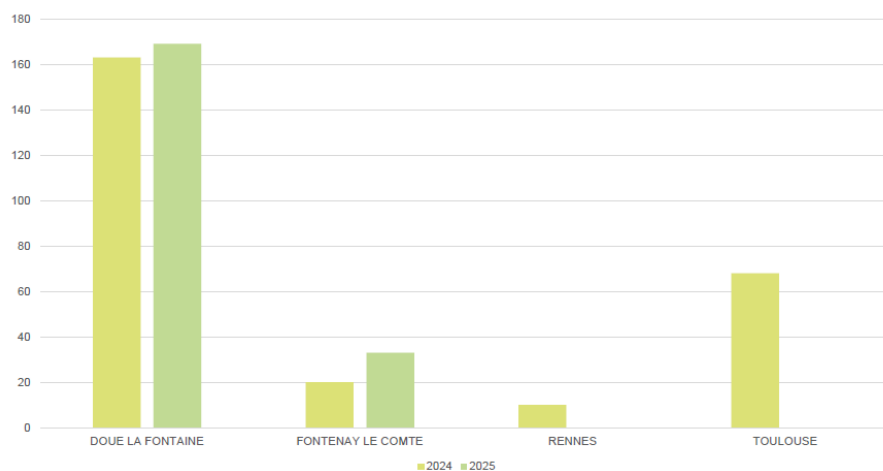
Angers	5
Cholet	6
Fontenay le Comte	41
Le Mans	8
St Herblain	2

- **Formation CACES**

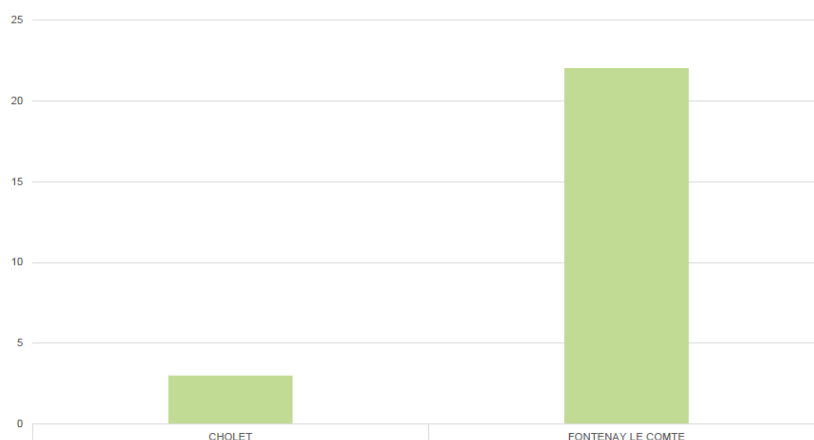
Nombre de tests réalisés CACES R489



Nombre de tests réalisés CACES R482



Nombre de tests réalisés CACES R485 2025





Pour la CGT :

La délégation CGT-AFPA constate une dépendance beaucoup trop forte aux financeurs entreprises, qui représentent près de 75 % des stagiaires. Cette situation crée une fragilité économique majeure : toute baisse de financement peut déséquilibrer la région. La diversification des financeurs reste insuffisante.

La perte de chiffre d'affaires pour l'accès à l'emploi et les entreprises traduit un écart préoccupant entre prévisions et réalité de l'activité, fragilisant le financement de formations clés telles que le CPF et les POE.

Formations en tension :

- 1 - Assistante commerciale : impossibilité d'abonder le CPF, bloquant de nombreuses candidatures.
- 2 - Atouts seniors : faible volume, dépendant de la validation CPF et de l'accompagnement France Travail.
- 3 - Tertiaire : plus financé par le Conseil régional, entraînant une perte de recettes et une capacité réduite à maintenir l'offre.
- 4 - Aéronautique : financements Airbus limités à quelques actions par centre, restreignant l'offre disponible.

La délégation CGT-AFPA souligne que ces restrictions imposées par certains financeurs fragilisent le service public de l'emploi et mettent les centres sous pression pour remplir les programmes avec des moyens insuffisants.

Alternance et obligations spécifiques :

Les volumes d'alternance sont inférieurs à 2025, signalant un recul dans ce secteur stratégique, en grande partie lié à la baisse des aides de l'État.

Fontenay-le-Comte : clause militaire stricte, les formations ne sont pas prises en charge si les stagiaires sont absents, ce qui rigidifie l'organisation et augmente le risque financier.

La délégation CGT-AFPA considère que cette situation démontre une incertitude structurelle et un risque de pertes financières si les conditions imposées par les financeurs ne sont pas respectées.

Certains secteurs stratégiques, notamment « Accès à l'emploi et Entreprises », souffrent d'un sous-effectif chronique. Cela entraîne une surcharge de travail pour les personnels, fragilise le suivi pédagogique et limite la capacité des centres à répondre aux besoins des stagiaires et à assurer pleinement leurs missions de service public.

Pour la délégation CGT-AFPA, il est impératif de procéder à des recrutements ciblés et

immédiats afin de :

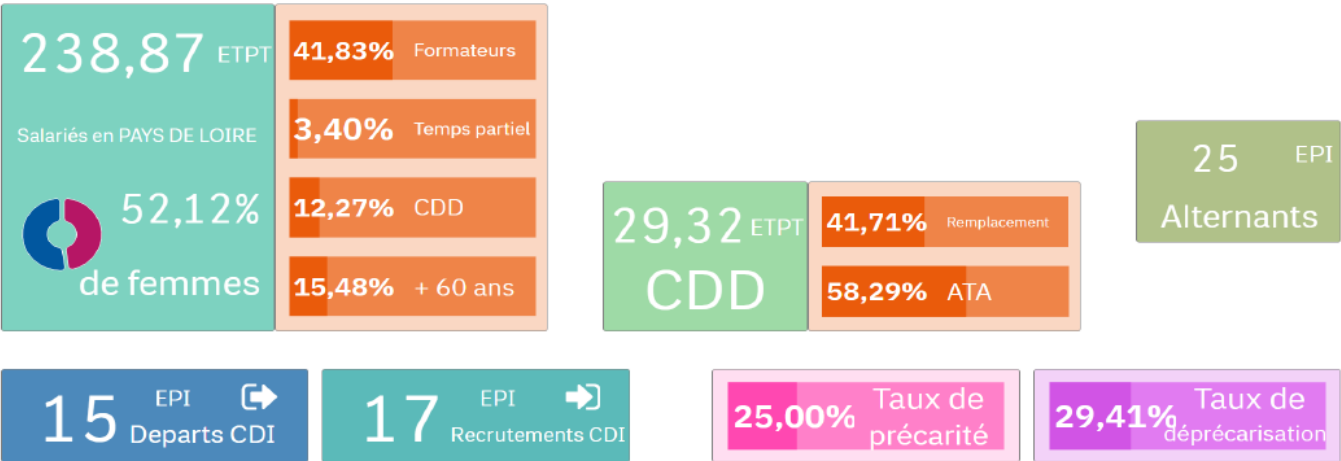
- 1 - pallier le manque d’effectifs dans les secteurs critiques,
- 2- garantir des conditions de travail décentes pour les personnels,
- 3 - assurer un suivi pédagogique de qualité et la continuité de l’offre de formation,
- 4 - sécuriser les missions de service public sur l’ensemble de la région.

Pour conclure, la délégation CGT-AFPA estime que la situation économique de l’AFPA en Pays de la Loire, à janvier 2026 et pour le prévisionnel 2026, est fragile et déséquilibré. Les baisses de chiffre d’affaires, le sous-financement de certaines formations, les contraintes logistiques créent un risque majeur pour la qualité du service public républicain, la charge de travail des personnels et la continuité de l’offre de formation.

La délégation CGT-AFPA exige des moyens humains et financiers adaptés, des recrutements immédiats et des engagements clairs de la Direction régionale pour sécuriser l’activité et garantir la qualité du service public.

Point 7 : Suivi de l’emploi : point à fin décembre 2025

- Indicateurs pour l’année 2025, en Pays de La Loire



- Suivi des ETP (Equivalents temps plein) rémunérés

Suivi des ETP CDI rémunérés

Somme des ETP CDI rémunérés		Centre de responsabilité												
	Catégorie	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Effectif Moyen
PAYS DE LOIRE	C02	31,60	30,97	31,00	31,00	32,00	32,70	34,00	34,47	35,53	36,00	36,63	36,00	33,49
	C03	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
	C04	7,58	7,50	7,50	7,50	7,50	7,50	7,50	7,50	8,17	8,80	8,80	8,80	7,89
	C05	21,80	21,80	21,80	21,80	19,80	21,77	19,80	19,80	20,57	20,80	19,80	19,80	20,78
	C06	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
	C07	17,30	17,30	17,30	16,30	16,30	16,30	16,30	16,77	18,30	18,30	18,93	18,30	17,31
	C08	25,99	25,13	25,13	26,13	26,13	25,13	26,13	25,13	24,63	24,63	24,63	24,63	25,28
	C09	77,91	75,91	74,91	75,91	77,65	77,14	78,15	77,52	78,52	77,62	77,92	79,41	77,38
	C11	22,49	20,49	20,49	20,39	19,49	21,32	22,49	20,96	20,49	20,49	19,56	18,61	20,61
	PAYS DE LOIRE	Total	208,67	203,10	202,13	203,03	202,67	205,86	208,37	206,15	210,21	210,64	210,27	209,55



Pour la CGT :

À fin décembre 2025, la région Pays de la Loire compte 238,87 ETPT (Équivalents Temps Plein Travaillé). La répartition et la situation des effectifs présentent plusieurs points préoccupants pour la délégation CGT-AFPA :

Répartition des personnels

41,83 % de formateurs : cela représente une part importante des effectifs, ce qui est normal dans le cadre des missions pédagogiques.

3,40 % de temps partiels : la faible proportion de temps partiels traduit que la majorité des personnels est à temps plein, mais ces horaires fixes peuvent limiter la flexibilité face aux besoins fluctuants de stagiaires et aux contraintes de planning, surtout dans un contexte de sous-effectif sur certains secteurs.

12,27 % de CDD (29,32 ETPT) : un niveau préoccupant, qui renforce la précarité et fragilise la continuité pédagogique dans les centres. La dépendance à ces contrats temporaires complique la planification des formations et la stabilité des équipes.

15,48 % des personnels ont plus de 60 ans : un indicateur de vieillissement des effectifs, qui pose des enjeux à court et moyen terme pour le renouvellement des compétences et la transmission des savoir-faire.

52,12 % de femmes : un chiffre stable, mais qui appelle à prendre en compte les politiques RH et conditions de travail, notamment la conciliation vie professionnelle/vie personnelle.

25 alternants : un volume très faible par rapport aux besoins et aux missions, en particulier dans les secteurs Accès à l'emploi et Entreprises. Cela souligne l'impact de la baisse des volumes d'alternance identifiée dans l'analyse économique, et la fragilisation des parcours pour ces publics.

25 % de taux de précarité : un chiffre préoccupant qui confirme qu'une part importante des personnels subit des conditions de travail précaires, en CDD ou contrats courts, renforçant le stress et la charge de travail des équipes stables.

29,41 % de taux de déprécarisation : cela indique que près d'un tiers des personnels précaires ont été stabilisés récemment, ce qui est positif, mais reste insuffisant au regard des besoins réels de l'activité et de la mission de service public.

Pour la délégation CGT-AFPA, la répartition des effectifs à fin décembre 2025 reflète directement les fragilités identifiées dans notre analyse économique au point 6. Le sous-effectif structurel, associé à la présence significative de CDD, renforce la vulnérabilité du service public et pèse sur la capacité des formateurs CDI à assurer un suivi pédagogique

stable et de qualité. Cette situation a un impact direct sur les stagiaires et sur l'attractivité des formations.

Le vieillissement des effectifs (+60 ans) appelle à anticiper les départs et à engager des recrutements immédiats et pérennes pour garantir le renouvellement des compétences et la continuité du service et donc annuler le choix politique de ne pas remplacer les départs en retraite.

La persistance de contrats précaires souligne que les moyens humains ne sont pas adaptés aux missions : le budget prévisionnel, la charge de travail et les volumes de stagiaires montrent l'urgence d'un renforcement ciblé et durable des effectifs, afin de sécuriser l'activité et d'assurer pleinement les missions de service public.

Pour la délégation CGT-AFPA, les recrutements doivent prioritairement renforcer les CDI, stabiliser les équipes et garantir des conditions de travail décentes, sans remettre en cause la présence d'alternants, qui restent un outil complémentaire pour la formation et l'insertion professionnelle.

Pour la délégation CGT-AFPA, la situation impose des mesures immédiates :

- 1 - Recrutements ciblés et pérennes dans les secteurs sous-effectifs pour réduire la surcharge et sécuriser les missions de service public.
- 2 - Réduction de la précarité : stabilisation des CDD, augmentation du nombre de postes statutaires.
- 3 - Plan de renouvellement des compétences pour anticiper les départs liés au vieillissement des effectifs.
- 4 - Renforcement de l'alternance pour répondre aux besoins de formation et préparer l'avenir des métiers de la formation professionnelle.
- 5 - Reconnaissance des personnels par des conditions de travail adaptées, des moyens supplémentaires et un suivi pédagogique de qualité.

Pour conclure, la délégation CGT-AFPA estime que ce suivi de l'emploi met en évidence une situation fragile et structurellement déséquilibrée, directement liée à la dépendance aux financeurs, aux formations en tension et au sous-effectif des secteurs critiques identifiés dans notre analyse économique. La délégation CGT-AFPA exige que la Direction régionale assume ses responsabilités, mette fin à la précarité, renforce les effectifs et sécurise les missions de service public républicain pour garantir un emploi stable, un suivi pédagogique de qualité et la continuité de l'offre de formation.

Point 8 : Point immobilier

Angers : La parcelle côté « Géant », est en cours de vente, finalisée en mars/avril 2026

St Herblain : Projet de vente par Adoma, de l'hébergement de St Herblain. La DR n'est pas d'information quant à ce projet.

Laval : Pas d'information depuis 4 ans. Le sujet a été abordé avec le préfet de région.

La Roche / Yon : Restitution de la parcelle au domaine (l'état). La section bois irait sur le site principal, si accord de la CNI.

Pour la CGT :

Pour la délégation CGT-AFPA, la situation immobilière des centres AFPA en Pays de la Loire illustre une gestion opaque et préoccupante de la part de la direction régionale, avec des conséquences directes sur les missions et les conditions de travail des personnels, ainsi que sur l'accueil des stagiaires.

Angers : La parcelle côté « Géant » est en cours de vente, avec finalisation prévue en mars/avril 2026. La délégation CGT-AFPA dénonce le fait que cette vente se fasse sans aucune garantie sur le maintien des activités et des conditions de travail sur le site.

St Herblain : Le projet de vente pour Adoma de l'hébergement de St Herblain est avancé, mais la Direction régionale ne dispose d'aucune information, laissant les personnels et stagiaires dans l'incertitude totale. Cette absence de transparence est inacceptable et montre un dédain complet pour les réalités locales et le service public.

Laval (centre lynché sur l'autel du plan de transformation national de l'AFPA) : Aucun retour depuis 4 ans, malgré les échanges avec le préfet de région. La délégation CGT-AFPA dénonce fermement cette absence de suivi et de communication, qui crée une insécurité pour les missions et l'organisation du centre, et entraîne des coûts cumulés importants liés à la sécurité du site.

La Roche-sur-Yon : Restitution de la parcelle au domaine public (État), avec déplacement de la section bois sur le site principal, sous réserve d'accord de la CNI. La délégation CGT-AFPA considère que cette situation montre un risque réel pour la continuité des activités, avec une absence de plan clair et de garanties pour les personnels et stagiaires concernés.

La délégation CGT-AFPA dénonce fermement :

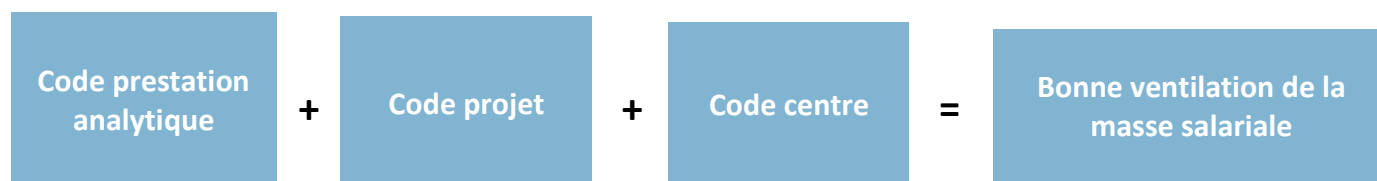
- L'absence de transparence et de communication de la Direction sur ces projets immobiliers,
- Le risque pour les conditions de travail et la sécurité des missions,
- La mise en danger de l'accueil des stagiaires et de la continuité des formations,
- Le manque de garanties sur le maintien des emplois et des activités dans les centres concernés.

Pour la délégation CGT-AFPA, il est inadmissible que des décisions stratégiques de vente (hébergements St Herblain) ou de restitution de parcelles (la Roche sur Yon) soient prises

sans consultation sérieuse des représentants du personnel et sans informations concrètes sur les impacts. La délégation CGT-AFPA exige un calendrier précis, des garanties sur les activités et les emplois, ainsi qu'une totale transparence sur ces projets immobiliers.

Point 9 : Rappel sur la démarche GTA en Pays de La Loire

La GTA permet la ventilation de l'activité du personnel et de facturer les prestations.



Point 10 : Retour de la commission emploi, social et formation du mercredi 3 septembre 2025

L'emploi

- **Total des Départs CDI** : Le total des départs CDI est de 21 (13 départs à la retraite + 4 démissions + 4 licenciements).
- **Total des Embauches CDI** : Le total des embauches en CDI s'élève à 17 (7 directes + 10 conversions internes).

Rémunérations et charges accessoires

- Les salaires médians et moyens sont parfois très éloignés, 3468€ salaire moyen et 2561€ en médian.

Conditions d'hygiène et de sécurité

- **Taux d'emploi des travailleurs handicapés**

Le taux d'emploi atteint **13,62 % en 2024**, contre :

- **12,94 % en 2023**
- **11,96 % en 2022**
- **Analyse**
 - Le taux est **très supérieur à l'obligation légale de 6 %**.
 - L'évolution est **progressive, continue et significative** (+1,66 points en 2 ans).

La retraite progressive

- La retraite progressive accessible à partir de 60 ans ? (en vigueur au 1er septembre 2025)
 - La direction nous explique qu'il n'est pas possible de mettre ce dispositif en place pour le personnel formant
 - 6 salariés en temps partiel : pourtant 1 seul rentre dans la logique de la direction.

Formations

Notre constat :

- Le pic de formation est atteint par la catégorie C06 avec 37,00 heures.
- Les catégories C02 et C09 représentent le deuxième groupe le plus formé, se situant légèrement au-dessus de la moyenne générale de 18,95 heures.
- Le bas du spectre des catégories ayant suivi une formation est C03 avec seulement 2,50 heures.
- Les catégories C01 et C10 n'ont enregistré aucune heure de formation moyenne.



Pour la CGT :

La délégation CGT-AFPA a analysé le compte rendu de la commission emploi, social et formation.

Le document indique 21 départs CDI (13 retraites, 4 démissions, 4 licenciements) et seulement 17 embauches CDI (7 directes, 10 conversions internes).

Ces chiffres révèlent un déséquilibre structurel persistant : la région continue de perdre des postes statutaires alors que l'analyse économique met en évidence des besoins de renfort immédiat dans plusieurs secteurs stratégiques.

La conversion interne, bien qu'utile, ne compense pas le déficit d'effectifs et n'assure pas la stabilité nécessaire pour garantir un suivi pédagogique de qualité. La délégation CGT-AFPA dénonce le risque pour le service public républicain : moins de CDI = moins de continuité, moins de suivi pédagogique et plus de pression sur les équipes en postes.

Concernant les rémunérations :

Salaire moyen : 3 468 €

Salaire médian : 2 561 €

Pour la délégation CGT-AFPA, l'écart significatif entre salaire moyen et médian traduit des inégalités structurelles de traitement, souvent au détriment des catégories les plus exposées aux charges de travail.

Alors même que les centres souffrent de sous-effectifs et de volumes de stagiaires insuffisamment financés, la reconnaissance salariale reste inadéquate, accentuant le sentiment de non-valorisation des personnels.

Concernant les conditions d'hygiène et sécurité / travailleurs en situation de handicap : Taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap : 13,62 %, bien au-dessus de l'obligation légale de 6 %.

Si cet indicateur est positif, il ne compense en rien le déséquilibre global de la gestion des ressources humaines.

Dans un contexte de sous-effectif et de recours important aux CDD, il est crucial de renforcer la sécurité, la prévention et les moyens d'intervention, pour protéger les personnels et garantir la continuité du service public.

Concernant le point sur la retraite progressive :

Le dispositif, accessible à partir de 60 ans, reste inaccessible aux personnels de formation, alors qu'il est ouvert à d'autres catégories.

La délégation CGT-AFPA considère cette exclusion comme injustifiable et discriminatoire, surtout pour les formateurs confrontés à une charge pédagogique importante.

Ce choix démontre un manque de cohérence avec la politique de maintien et de renouvellement des compétences, essentielle au vu du vieillissement des effectifs et du sous-effectif chronique identifié dans l'analyse économique.

Concernant la formation des personnels :

Catégories C01 et C10 : aucune heure de formation

Catégorie C03 : 2,5 heures

Catégorie C06 : pic de formation de 37 heures

Pour la délégation CGT-AFPA, cette répartition est totalement inégalitaire et incohérente avec les besoins réels des centres, comme l'a montré notre analyse économique.

Certaines catégories stratégiques restent sous-formées, alors que la pression sur les effectifs et la dépendance aux financeurs exigent un renforcement urgent des compétences.

La formation apparaît ainsi davantage comme un outil de contrôle que comme un véritable levier de développement professionnel, fragilisant le service public et l'attractivité des formations.

En croisant les données économiques et celles de la commission une cohérence se détache :

- Le sous-effectif structurel et la présence de CDD ne sont jamais corrigés malgré les besoins identifiés.
- La politique de rémunérations et de formation ne tient pas compte des contraintes économiques ni du besoin de stabilité et de compétence des équipes.
- Les dispositifs positifs (emploi des travailleurs handicapés) sont isolés et ne compensent pas les failles majeures dans la gestion des effectifs, des formations et des retraites.

La délégation CGT-AFPA considère que le compte rendu met en lumière une gestion incohérente et insuffisante des ressources humaines, alors que la situation économique révèle une fragilité structurelle des centres et un sous-financement préoccupant des formations.

La délégation CGT-AFPA exige :

- Des recrutements CDI immédiats et pérennes pour sécuriser les missions et compenser les départs.
- Une harmonisation et revalorisation des rémunérations pour toutes les catégories de personnels.
- Une extension de la retraite progressive à tous les personnels concernés, notamment formateurs.
- Un plan de formation équitable et ambitieux, aligné sur les besoins réels des centres, des personnels aux bénéfices des stagiaires.
- Une cohérence totale entre suivi économique, emploi et conditions de travail, pour garantir un service public républicain de qualité.

Point 11 : QVT/ASC : à la suite de la confusion entre les 2 budgets ASE et QVT (Réf. Tableau bilan QVCT 2025), précisions des modalités de mise en œuvre de l'accord QVT. Quelles sont les enveloppes budgétaires par centre et pour l'année 2026.

Il n'y a pas d'enveloppes budgétaires pour la QVT, mais des boîtes à idées sont prévues, avec un financement selon les projets. A la charge de l'employeur.

Un co-financement ASC/QVT est possible selon les projets de moments de convivialité.



Pour la CGT :

La délégation CGT-AFPA dénonce fermement la gestion passée des budgets QVCT dans les centres de la région Pays de la Loire. Ces budgets, loin d'être utilisés pour améliorer réellement les conditions de travail, ont été détournés vers des projets ponctuels, mal calibrés et inefficaces.

De nombreux projets qui auraient dû être financés par les ASC, sorties conviviales, activités de cohésion comme les escape games, événements de territoire ont été à tort pris sur le budget QVCT, démontrant une absence totale de stratégie et de cohérence de la part de la direction. Ces pratiques traduisent un manque d'attention pour les besoins collectifs des personnels et une politique de gestion dispersée, arbitraire et déconnectée de la réalité du terrain.

La délégation CGT-AFPA dénonce également le système des "boîtes à idées", présenté comme un des outils possibles de la QVCT. Ce dispositif, individuel et ponctuel, ne permet aucun suivi réel, ne garantit aucun impact concret sur la qualité de vie au travail et isole les initiatives au lieu de les organiser collectivement. Il est clair que ce système sert avant tout à donner l'illusion d'une action QVCT, alors qu'en réalité, il ne répond pas aux besoins réels des personnels et ne favorise pas la concertation ou la décision

collective.

Pour la CGT-AFPA, la QVCT doit être un outil collectif, transparent et structurant, financé par des budgets clairs alloués à chaque centre, avec une planification et une validation en dialogue social. Tant que cette condition ne sera pas remplie, la QVCT restera un simple écran de fumée, une façade derrière laquelle la direction masque son absence de reconnaissance réelle des personnels.

Pour la CGT-AFPA, il est impératif que la QVCT soit pensée et financée collectivement, avec :

- Des budgets clairement alloués par centre,
- Une planification participative,
- Et des projets validés dans le cadre du dialogue social.

La QVCT ne doit pas être un simple effet d'annonce ponctuel, mais un levier structurant pour améliorer concrètement les conditions de travail, la cohésion des équipes et la reconnaissance des personnels.

La délégation CGT-AFPA exige :

- La mise en place de budgets QVCT dédiés, clairs et suffisants par centre, séparés des budgets ASC
- La création d'une instance collective de décision, où les personnels et leurs représentants participent réellement à l'allocation et au suivi des projets ;
- Une politique QVCT cohérente, transparente et pérenne, qui ne dépende plus de projets individuels ou aléatoires.

Sans ces garanties, la QVCT restera un outil formel déconnecté des besoins des personnels, et la délégation CGT-AFPA continuera à dénoncer l'absence de reconnaissance concrète et collective des conditions de travail.

Point 12 : Point Webinaires

- Télétravail

Animation de Webinaire le 15 janvier, pour expliquer le télétravail : maximum 2 jours/semaine, possible ou pas selon les postes, ...

Environ 82 salariés en télétravail.

- Multiplication de Webinaires ajoutés aux agendas des salariés (7 en janvier 2026)

Les webinaires ne sont pas obligatoires, et à faire selon la disponibilité et l'intérêt de chacun. C'est une démarche de mise à disposition d'information.

Ils sont enregistrés, et peuvent être visionnés ultérieurement.



Pour la CGT :

La délégation CGT-AFPA dénonce la multiplication des webinaires, initiée dès 2025 et poursuivie en 2026, qui viennent s'empiler dans les agendas des salariés sans cohérence, sans priorisation et sans réelle planification pédagogique.

Si la direction présente ces webinaires comme une simple mise à disposition d'information, il est clair que cette pratique masque une véritable stratégie de gestion du plan de formation déconnectée des besoins réels des personnels et destinée à donner l'illusion d'une formation active, alors que les parcours structurants et adaptés aux postes restent largement insuffisants.

La délégation CGT-AFPA s'interroge avec force : les temps passés en webinaire sont-ils réellement comptabilisés dans le plan de formation des salariés ?

Cette question est cruciale, car si tel était le cas, cela permettrait à la direction de gonfler artificiellement le nombre d'heures de formation déclarées, sans fournir le moindre investissement concret dans des parcours adaptés, interactifs et structurants, répondant aux besoins réels des personnels et aux exigences d'un service public de qualité.

Si certains webinaires sont enregistrés et peuvent être visionnés ultérieurement, cela ne remplace pas la formation réelle, interactive et adaptée aux besoins de chaque poste et de chaque salarié. Le plan de formation doit répondre aux besoins professionnels et aux missions de service public, et non servir à masquer l'absence de formation structurée ou à remplir des quotas artificiels.

La délégation CGT-AFPA exige :

- Une réelle planification du plan de formation, adaptée aux besoins des personnels et aux contraintes des centres ;
- Une limitation des webinaires aux contenus réellement utiles et pertinents, intégrés dans une démarche pédagogique cohérente ;
- Une transparence totale sur le calcul des heures de formation, avec clarification sur la prise en compte ou non des webinaires dans le plan de formation des salariés ;
- Un suivi effectif du budget formation, garantissant que toutes les actions financées répondent aux besoins professionnels réels.

Tant que la direction maintiendra cette logique de multiplication de webinaires pour masquer l'absence de formation structurée et pour éventuellement gonfler artificiellement le plan de formation, la CGT-AFPA continuera à dénoncer cette gestion artificielle et inefficace, qui dessert les salariés et l'agence de service public républicain.

- Remontées comptes rendus

- Les appels à candidatures vont être faites : Le Mans, St Nazaire, St Herblain.
- RP Le Mans : à 3 reprises, la Directrice de Centre a rappelé que les arrêts maladie et les temps thérapeutiques désorganisés le travail.

- Demande du détail chiffré des dépenses en matériel de secourisme

Somme de Montant facturé HT2	2024	2025	Total général
Étiquettes de lignes			
44011 - Centre de Saint-Nazaire	674,67 €		674,67 €
44019 - Centre de Nantes Saint-Herblain	626,76 €	923,11 €	1 549,87 €
49012 - Centre de Doué-la-Fontaine	68,28 €		68,28 €
72010 - Centre du Mans	481,56 €	354,12 €	835,68 €
85010 - Centre de La Roche-sur-Yon	17,16 €	167,64 €	184,80 €
49010 - Centre d'Angers		0,00 €	0,00 € *
Total général	1 868,43 €	1 444,87 €	3 313,30 €

*commande effectuée non réceptionnée en 2025

*commande FLC à reclasser en MOPO

- Stratégie de sécurité mise en place par la direction régionale

Il n'y a pas de plan d'action mais des fiches action (à la main des RGS) : constat d'événement indésirable.

Pour la sécurité : agent de sécurité qui fait des tours de garde, alarme, ... sont présents.

Pour la CGT :

La délégation CGT-AFPA constate que les dépenses en matériel de secourisme pour les années 2024 et 2025 cumulées s'élèvent à 3 313,30 € pour l'ensemble des 8 centres et la direction régionale, qui regroupent 238,87 ETPT. Cela représente environ 13,87 € par salarié et par an, un montant totalement dérisoire pour garantir un équipement minimal et sécurisé pour le personnel et les stagiaires.

Cette situation révèle une sous-dotation flagrante et une absence de stratégie réelle de prévention des risques. Si la direction régionale a mis en place des dispositifs comme des agents de sécurité, des tours de garde et des alarmes, ces moyens ne suffisent pas à compenser le manque criant de matériel de secourisme adapté et renouvelé, indispensable en cas d'incident.

De plus, l'organisation actuelle repose uniquement sur des fiches action laissées à la

main des responsables de gestion, sans plan d'action régional structuré, suivi ou financé. Cette méthode déléguée est insuffisante pour assurer la sécurité de près de 239 ETPT et des stagiaires accueillis. Elle fait peser une responsabilité entière sur la direction régionale, en cas d'accident, et constitue une mise en danger manifeste des personnels et des publics accueillis.

Pour la délégation CGT-AFPA, il est impératif que :

- Un plan régional de sécurité et de prévention structuré soit immédiatement mis en place, avec suivi et contrôle,
- Un budget en matériel de secourisme suffisant et pérenne soit alloué à chaque centre, proportionnel aux effectifs et aux risques,
- La sécurité ne repose plus sur des initiatives locales isolées ou sur des moyens symboliques, mais sur une gestion cohérente et responsabilisée de la Direction.

La délégation CGT-AFPA rappelle que la sécurité des salariés et des stagiaires est une obligation légale et un droit fondamental. La Direction régionale engage sa responsabilité en maintenant des moyens aussi insuffisants, et toute aggravation ou incident pourrait en découler de manière prévisible.

Point 14 : Point ASC

- Des devis ont été réalisés pour 1 Week end à Saumur, ou à Paris. Les ASC n'ont pas retenu ces projets car le prix par personne est trop élevé.
- D'autres idées de sorties à la journée :
 - Estuaire de La Loire (à pied, en kayak ...).
 - Forêt de Brocéliande visite guidée.
 - Baie du Mont St Michel avec une balade à pieds nus.
 - visite du parc Terra Botanica.

Ces propositions feront l'objet d'une consultation des salariés par un questionnaire numérique.

- Dans le cadre de la semaine du goût, organisation d'un pique-nique partagé du 12 au 18 octobre 2026.
- Un questionnaire a été envoyé aux salariés concernant CEZAM et son utilisation.
- Pour Noël 2026, proposition de laisser le choix aux salariés de préférer des chèques cadeau ou culture pour la même somme en supplément des autres avantages annuels.
- CEZAM : 140 inscriptions / 238 salariés
- Camping du Grand Corseau à la Barre de Mont : ouverture du 03.04 au 3.10.26.
 - Ratissage des espaces collectifs le 19 mars.
 - Travaux : 1 bâche de terrasse à remplacer

Point 15 : Questions diverses

1. Le pôle commercial de Cholet mis en place en septembre à la demande de la direction commerciale, a pour mission de gérer le back office des Chargés de Clientèle et des Responsables d’Affaire, l’édition des conventions, le montage administratif des dossiers d’alternance, de formation continue, etc. Son personnel est composé uniquement d’emploi précaires à ce jour, et certains enchaînent les différents types de contrats de ce type. Que devons-nous en déduire sur la pérennité de ce dispositif ? N’est-il pas temps d’assumer le besoin et son efficacité en CDIant ces personnels ?

Point reporté

2. Qu’en est-il de l’écrit que vous vous étiez engagés à nous fournir sur la prise des congés payés acquis lors d’un arrêt travail ?

Point reporté

3. Demande de la liste des tuteurs en charge des alternants pour chacun des centres.

Point reporté

4. Où en est-on sur l’application de la jurisprudence sur la mise à disposition de tickets restaurants pour les salariés en télétravail ?

Point reporté

Pour la CGT :

La délégation CGT-AFPA constate que l’ensemble des quatre points inscrits sous questions diverses est reporté au prochain CSE-E. Nous rappelons que ces points ne sont pas anecdotiques et concernent directement la sécurité de l’emploi, les conditions de travail et les droits des personnels. Nous attendons donc impatiemment que ces points soient traités de manière complète, transparente et documentée lors du prochain CSE-E.

**Prochain CSE-E
Mardi 17 mars 2026
A Doué la Fontaine**