

## Compte-rendu CGT-AFPA

**CSEE du 16 juin 2026  
A Angers**

### Membres de la délégation CGT :

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

### Membres de la direction :

<b>Evelyne BONET</b>	DR	Présente
<b>Julie GIBOUIN</b>	DRH	Présente
<b>Stéphanie MOUSSEAU</b>	Resp. Territoires et Politiques Publiques	Présente

### Invité :

<b>David MOCQUILLON</b>	Expert-comptable	Présent
-------------------------	------------------	---------



### Déclaration CGT AFPA PDL – Absentéisme pour maladie des salariés PDL

**Les élus CGT et membres de la commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail, tenons à poser ce constat : depuis le début de ce mandat, mais nous pourrions dire depuis des décennies, le véritable travail de prévention de la santé des salariés n'a pas encore commencé.**

**Et pour cause. Lorsqu'un directeur de centre ose affirmer, je cite que « le lien établi entre les arrêts maladies, les démissions et une éventuelle augmentation des RPS ne repose sur aucun élément objectif », et que la direction régionale ne le contredit pas, vous validez, in**

fine, cette insulte au terrain. Ne pas désavouer de tels propos, c'est faire tomber définitivement le masque de cette « bienveillance » dont le service RH s'autoproclame le garant.

Soyons clairs : en cautionnant méthodiquement un traitement purement individuel des arrêts de travail, vous tentez de masquer une réalité beaucoup plus profonde : celle d'une défaillance systémique de votre organisation du travail. (CSE extra du 09 juin 2026)

Pourtant, les chiffres et les faits sont là. Les causes de ces situations douloureuses sont connues, documentées dans les bilans sociaux successifs de 2023 à 2025, et dénoncées dans les déclarations figurants dans les PV du CSE-E et les comptes-rendus de la délégation CGT AFPA PDL. Derrière ces statistiques et ces absences, il y a des hommes, des femmes, des familles. Et face à cela, les représentants du personnel tirent la sonnette d'alarme une énième fois.

Aujourd'hui, nous ne venons pas seulement dénoncer, nous venons avec des exigences claires :

- Cessez d'aborder l'absentéisme sous un angle strictement comptable et individuel.
- Cessez de sacrifier la santé des salariés en refusant de voir les failles de notre organisation globale.
- Cessez de proposer des solutions de reclassement illusoires qui ne servent qu'à pousser les salariés vers la sortie.
- Cessez de nier l'évidence et commençons à travailler sur la prévention primaire

Mesdames de la Direction Régionale, l'heure n'est plus aux faux-semblants. Il est temps que vous engagiez une réflexion sérieuse, exigeante et transparente sur la réalité du travail de nos collègues, et de traiter enfin les causes profondes de cette hausse continue des arrêts maladie.

Nous attendons des actes, seule preuve de votre engagement.

La réunion se poursuit avec un :

Droit d'alerte des élus du CSE des Pays de La Loire concernant les postes de CRA



**CSEE Afpa Pays de la Loire du 16/06/2026**

Copies :

- *Inspection du travail*
- *Médecine du travail*
- *CSSCT-E*

**Objet : Déclenchement d'un droit d'alerte pour atteinte aux droits des personnes et à leur santé physique et mentale (Article L. 2312-59 du Code du travail)**

Madame la Directrice régionale,

L'ensemble des élus titulaires du Comité Social et Économique de l'établissement AFPA des Pays de la Loire, qu'il exerce son droit d'alerte pour atteinte aux droits des personnes et à leur santé physique et mentale, conformément à l'article L. 2312-59 du Code du travail.

Cette alerte est motivée par le constat de la situation d'une gravité exceptionnelle observée sur l'emploi de **Chargé de Recrutement et d'Accompagnement (CRA)** :

- Sur le centre du Mans, les trois salariées occupant les emplois de CRA ont fait l'objet d'arrêts de travail dont deux consécutifs à un accident de travail constaté le 01 avril 2026. Une enquête est actuellement en cours dans laquelle l'arbre des causes est en phase de finalisation.
- Sur le centre de Saint-Nazaire, les deux salariées sont actuellement en arrêt de travail. Des alertes ont été faites lors de l'année 2026 en réunion des représentants de proximité et la Direction du centre.
- Sur le centre de Saint-Herblain, une salariée en emploi sur le poste de CRA, après un arrêt de travail supérieur à 6 mois, a fait l'objet d'une procédure de reclassement suite à la déclaration d'inaptitude à son poste de travail (CRA) prononcée par la médecine du travail le 28 avril 2026. Lors d'un CSEE extraordinaire le 09 juin 2026, la Direction régionale a proposé un reclassement à Bourg-en-Bresse sur le même emploi. Le CSEE a émis un avis négatif sur la procédure de reclassement

À ce jour, plus de la moitié de l'équipe est placée en arrêt maladie. **7** salariés, sur un effectif total de **13** (source bilan social 2025). Cet indicateur factuel témoigne d'une dégradation profonde des conditions de travail et d'une atteinte manifeste à l'intégrité de la santé physique et mentale des collaborateurs de ce service.

Conformément à la loi, nous vous demandons de procéder **sans délai à une enquête conjointe** avec une délégation du CSE afin d'apporter des éléments concrets d'analyse et de réponse aux situations constatées et déterminer les mesures indispensables pour que vous y remédiez urgemment. Il est important de préciser que cette alerte s'inscrit dans le constat de l'accroissement du taux d'absentéisme important, conforté par le bilan social 2025 avec un taux de **9.25 %**. Cet absentéisme a déjà été dénoncé en séance plénière de CSEE et en réunions de Représentants de proximité.

Dans l'attente de votre retour pour fixer la date de démarrage de cette enquête, Madame la Directrice régionale, nous vous demandons de soumettre le présent avis d'alerte au vote des élus du CSEE.

**Les élus titulaires du CSEE Afpa Pays de la Loire.**

**Le 15 juin 2026.**

*Document produit en deux exemplaires numérotés et remis en main propre le 16 juin 2026.*

**Pour la CGT :**

Pour la délégation CGT-AFPA, la situation observée sur les différents centres AFPA des Pays de la Loire concernant les emplois de Chargés de Recrutement et

d'Accompagnement (CRA) révèle une dégradation préoccupante des conditions de travail, qui dépasse largement des situations individuelles pour relever d'une problématique collective et organisationnelle.

Les données recueillies font apparaître une situation particulièrement alarmante : 7 salariés en arrêt sur 13 postes, soit plus de 50 % de l'effectif

- des arrêts longs, répétés, parfois liés à des accidents du travail
- des situations d'inaptitude médicale reconnues
- une concentration des difficultés sur un même métier et plusieurs sites

Un tel niveau d'absentéisme, massif et ciblé sur une même fonction, ne peut être analysé comme une succession de situations individuelles. Il constitue un signal fort de dysfonctionnement des conditions de travail.

Les difficultés étant constatées sur plusieurs centres (Le Mans, Saint-Nazaire, Saint-Herblain), l'hypothèse d'un problème local isolé est écartée.

Cette transversalité met en évidence :

- des organisations de travail similaires
- des contraintes professionnelles structurelles
- un contenu de travail possiblement insuffisamment régulé

Les difficultés relèvent ainsi davantage du métier de CRA et de son organisation que de situations individuelles.

La délégation CGT-AFPA constate des atteintes avérées à la santé au travail :

- accidents du travail déclarés
- arrêts maladie de longue durée
- inaptitudes médicales reconnues
- répétition des arrêts sur un même poste

Ces éléments traduisent une dégradation réelle de la santé physique et mentale, et non des fragilités individuelles. Ils attestent que les facteurs de risques professionnels ne sont pas suffisamment maîtrisés ni prévenus.

Sans préjuger d'un diagnostic médical, les éléments constatés sont caractéristiques d'une exposition possible à des risques psychosociaux :

- surcharge et intensification du travail
- manque de marges de manœuvre
- tensions organisationnelles

- complexité des situations traitées
- insuffisance de soutien ou de régulation

La répétition et la gravité des situations laissent penser à un risque structurel et durable, et non à des cas isolés.

Le taux global d'absentéisme (9,25 %), concentré sur un même métier, traduit une dynamique et un dysfonctionnement préoccupant :

- déséquilibre du fonctionnement du service
- surcharge des salariés présents
- effet de spirale dégradant les conditions de travail
- fragilisation durable de l'organisation

L'absentéisme n'est pas le problème : c'est le signal d'alarme d'un système en tension où les dispositifs de prévention ont atteint leurs limites

Le recours au droit d'alerte traduit donc le constat que :

- les remontées en instances représentatives n'ont pas permis d'amélioration suffisante
- les alertes locales n'ont pas produit d'effets correctifs tangibles
- les dispositifs de prévention sont insuffisants au regard de la situation

Cette situation marque une rupture dans la capacité de régulation interne du dialogue social et de la prévention des risques professionnels.

Pour conclure, la situation des CRA en Pays de la Loire ne peut plus être traitée comme une somme de difficultés individuelles ou conjoncturelles. Elle met en évidence une dégradation collective, durable et structurelle des conditions de travail, avec des impacts directs sur la santé des agents.

Les faits sont clairs : lorsqu'une équipe est composée de plus de 50 % d'arrêts, lorsque les accidents du travail et les inaptitudes se multiplient sur un même métier et sur plusieurs sites, c'est l'organisation du travail qui doit être interrogée.

Pour la délégation CGT-AFPA, il ne s'agit ni de dramatiser ni de minimiser, mais de constater une réalité : les arrêts maladie ne sont jamais sans causes, et les collectifs de travail ne se désorganisent pas sans facteurs organisationnels identifiables.

La santé au travail n'est pas une variable d'ajustement, mais une obligation légale, sociale et humaine engageant pleinement la responsabilité de l'employeur. Il est urgent de sortir des logiques de gestion à court terme qui dégradent les conditions de travail. Elle constitue le premier indicateur de la qualité du travail et de son organisation.

La délégation CGT-AFPA restera pleinement mobilisée pour que la réalité des conditions de travail soit établie et que des mesures concrètes, immédiates et durables soient mises en œuvre.

## Point 1 : Infos de la Présidente

- **La récolte de la taxe d'apprentissage**

Madame Bonet indique que la campagne de collecte de la taxe d'apprentissage est en cours. La prospection est réalisée principalement par mail, avec un appui des équipes commerciales auprès des entreprises. Elle rappelle que la gestion de la taxe d'apprentissage est centralisée au niveau national par l'AFPA. Uniquement, deux régions, à savoir Nouvelle-Aquitaine et Occitanie, sont chargées de la collecte. La campagne est organisée en deux périodes, de mai à juin puis de septembre à décembre, pour un objectif fixé à 700 K€ en 2026.

- **Les portes ouvertes du 24 juin 2026**

Les portes ouvertes du 24 juin 2026 seront organisées autour de la thématique de l'alternance. L'objectif est de renforcer la mise en relation entre les entreprises et les personnes en recherche de formation ou d'emploi, en favorisant des contacts directs sur le territoire.

- **Le rapport d'activités Afpas est désormais public et vous pourrez le retrouver [via ce lien : Le Rapport d'activité 2025 de l'Afpas est disponible !](#) A la fin de la présentation vous pourrez le télécharger**

- **L'audit national Qualiopi/ISO 9001 v2015** a débuté au siège ce lundi 15 juin et s'achèvera début juillet. Le périmètre de cet audit concerne : La direction nationale, des directions régionales et d'un échantillon de centres en Ile de France, Grand Est, Normandie et Corse. En 2027, l'AFPA des Pays de La Loire sera auditée. Les équipes qualités sont déjà mobilisées. Des webinaires sont mis en place pour préparer ce contrôle.

- **Démarrage action ATIGIP**

- La Roche sur Yon et Laval commencent le 15.09.26
- 
- Fontenay le Comte et Le Mans sont en déploiement
- Angers est en retard, par suite d'un souci administratif de l'AFPA.

**Pour la CGT :**

La direction de l'AFPA lance la campagne 2026 de taxe d'apprentissage avec un objectif de 1,4 million d'euros. Sur le principe, la délégation CGT-AFPA n'est pas opposée à cette ressource, à condition qu'elle serve réellement à améliorer les conditions de formation, les plateaux techniques, l'emploi et la qualité de l'offre. Mais le discours tenu est en décalage avec la réalité vécue sur le terrain.

On nous parle de promotion des métiers, de réponse aux besoins des entreprises et d'une large offre de formation. Or, dans les faits, l'offre se réduit, les parcours se fragmentent, les durées diminuent, et les moyens matériels comme les plateaux techniques restent insuffisants.

Dans le même temps, des fermetures de centres, des suppressions d'emplois et des abandons d'activités sont engagés. Cette contradiction interroge directement la cohérence du projet porté pour l'AFPA.

Les équipes se retrouvent dans une situation intenable : elles doivent valoriser une AFPA dont elles constatent elles-mêmes l'érosion des moyens et de la capacité d'action. Cette contradiction ne peut pas reposer sur les salariés.

Pour la délégation CGT-AFPA, cette campagne apparaît davantage comme un outil de compensation financière que comme un véritable projet de développement. La taxe d'apprentissage ne doit pas servir à pallier des contraintes budgétaires.

Enfin, il serait pertinent d'ouvrir une possibilité de collecte plus locale ou régionale de la taxe d'apprentissage. Les entreprises qui y contribuent attendent légitimement que ces fonds bénéficient prioritairement à leurs territoires, aux conditions de formation, et aux moyens concrets des établissements.

La délégation CGT-AFPA continuera de défendre une AFPA de service public, dotée de moyens réels et cohérente avec ses missions.

Concernant le rapport d'activité, dès les premiers mots du Président de l'AFPA Jean-Marie Marx et du Directeur Général Michaël Ohier, la délégation CGT-AFPA a saisi que le rapport 2025 ne se limite pas à dresser un bilan : il confirme une accélération des transformations profondes de l'AFPA, dans un contexte de contraintes budgétaires de plus en plus fortes.

Derrière les termes de "virage stratégique", de "trajectoire" ou de "modernisation", nous voyons surtout une réalité plus claire : une adaptation contrainte aux restrictions de financement public, qui pèse directement sur les choix d'organisation et sur les missions de l'Agence.

Cela se traduit par un basculement assumé vers une logique de marché, à travers des orientations clairement affichées : développement de l'alternance comme levier de croissance, orientation vers le marché privé et adaptation de l'offre aux besoins des entreprises.

Pour la délégation CGT-AFPA, il faut le dire clairement : nous assistons à un glissement progressif du service public vers une logique de marché.

Quand il est question de "croissance" de l'alternance ou de "bifurcation vers le marché privé", on ne parle plus seulement de service public de formation, mais bien de positionnement concurrentiel et de logique de rentabilité.

Le rapport insiste par ailleurs sur la "soutenabilité financière" de l'AFPA, ce qui traduit une logique de gestion susceptible d'affecter directement l'exercice des missions de service public et l'égalité d'accès à la formation.

Pour la délégation CGT-AFPA, une question essentielle se pose alors : transforme-t-on l'AFPA pour répondre aux besoins des publics ou pour équilibrer les comptes ?

Nous alertons sur un risque réel : que la logique financière prenne le pas sur les missions de service public, à travers une recomposition de l'offre sans vision sociale clairement affichée. La refonte de la cartographie de l'offre, la restructuration du CFA, que nous dirons AFPA et le ciblage des métiers dits "prioritaires" traduisent une transformation profonde du modèle AFPA.

Ce qui est particulièrement préoccupant, c'est qu'à aucun moment ne sont clairement abordés les impacts sur les personnels, les conséquences sur les métiers, les mobilités susceptibles d'être imposées ou encore les suppressions ou abandons d'activités. Autrement dit, la restructuration est engagée sans que ses effets concrets sur les salariés soient explicitement posés et étudiés.

Le rapport met en avant des orientations stratégiques, mais reste silencieux sur leurs conséquences sociales : conditions et charge de travail, organisation des équipes, stabilité des métiers et accompagnement des transformations.

Pour la délégation CGT-AFPA, il s'agit d'un angle mort majeur : le rapport parle stratégie, mais ne parle pas de travail réel.

Pour conclure, ce rapport 2025 confirme une transformation profonde de l'AFPA, structurée par les contraintes budgétaires et une logique de plus en plus concurrentielle. Et nous le disons clairement : il ne s'agit pas d'une simple adaptation, mais d'une recomposition du modèle AFPA.

Sous couvert de modernisation, se met en place une logique de marché renforcée, une recherche de rentabilité accrue, une pression sur les choix d'activités et des transformations dont les impacts sociaux restent insuffisamment anticipés.

La délégation CGT-AFPA refuse que cette transformation se fasse sans débat sur ses conséquences concrètes pour les salariés et sans garanties sur la préservation des missions de service public. Il n'est pas possible de parler de "virage stratégique" sans en mesurer les impacts humains et sociaux, tels que ceux déjà observés lors du PSE.

## **Point 2 : Validation des procès-verbaux d'avril et mai 2026**

Les PV d'avril et mai sont approuvés à l'unanimité  
10/10 votes favorables

## **Point 3 : Point CSSCTE**

- Récupération de pont pour les salariés de Fontenay le Comte

L'organisation du centre de Fontenay le Comte se doit d'être en adéquation avec son commanditaire, le ministère de la Défense. Or, il en résulte des différences de traitements des salariés du centre AFPA avec l'ensemble des salariés de la région PDL. Pour exemple : la non-application des règles communes de la prise des congés de type « ponts fériés ».

Cette injustice a été portée à la connaissance de la DR. Une solution devra être proposée aux salariés de Fontenay le Comte.

- Suite de l'enquête du centre du Mans.

Divers entretiens ont été réalisés dans le cadre de l'alerte sociale qui a été diligentée par les élus PDL concernant la situation des salariés CRA du centre de Le Mans. De cette situation, nous retenons

aujourd'hui la qualification de 2 accidents du travail, et un travail outillé par la rédaction d'un arbre des causes permettra de déterminer et d'analyser les risques psycho-sociaux de ces postes sur le centre. Le plan d'action qui en découlera sera finalisé à la fin du mois de juillet.

- Point d'information sur le déménagement du bâtiment 11, à Angers

Une commande de mobilier est en cours. Ces locaux devraient être la vitrine de l'AFPA d'Angers. En septembre, de nouveaux groupes devraient intégrer la formation.

### **Pour la CGT :**

À la suite des situations ayant conduit à des déclarations d'accidents du travail, la délégation CGT-AFPA constate une insuffisance dans la transmission rapide et complète des informations relatives à ces événements.

Or, en matière de santé, sécurité et conditions de travail, l'accident du travail ne peut être traité comme un simple fait administratif ou isolé. Il constitue un signal fort de dysfonctionnement de l'organisation du travail et impose, de fait, une information immédiate des instances représentatives du personnel, en particulier du CSE-E et de la CSSCT-E.

Le délai constaté dans la communication de ces éléments ne permet ni une analyse partagée des circonstances, ni une compréhension collective des causes, ni une mise en œuvre rapide de mesures de prévention adaptées. Il en résulte une perte de réactivité et de pertinence dans le traitement des situations à risque.

Cette situation interroge également la qualité du dialogue social sur les enjeux de santé au travail. L'accès à une information complète et rapide constitue un préalable indispensable à l'exercice effectif des missions des élus, notamment dans le cadre de la prévention des risques professionnels.

Enfin, ce déficit d'information vient objectivement renforcer les constats déjà portés par les élus dans le cadre de la démarche de droit d'alerte. Il confirme que les situations observées ne relèvent pas de faits isolés, mais s'inscrivent dans un contexte plus large de dégradation des conditions de travail nécessitant une analyse approfondie et des mesures correctives structurées.

#### **Point 4 : Présentation du bilan social Pays de la Loire 2025**

La région Pays de La Loire est la première à recevoir le bilan national.

- Des dates vont être programmées par **la commission emploi et sociale** afin d'étudier ce document.
- **Index d'égalité femmes-hommes de l'AFPA**

## L'index d'égalité femmes-hommes de l'Afpa

Une note de 91/100 pour l'Afpa à l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes.



Créé par la Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, l'Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes permet aux entreprises de mesurer où elles en sont sur le plan de l'égalité professionnelle. L'Index est noté sur 100 points et mesure 5 critères.

Pour l'année 2025 l'Afpa obtient 91 points sur 100, note identique à celle de l'année 2024 et en progression de dix points sur trois ans.

1. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes : **36/40** points
2. L'écart de taux des augmentations individuelles : **20/20** points
3. L'écart de taux de promotions : **15/15** points
4. Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité **15/15** points
5. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations **5/10** points

### Les domaines d'action RH en 2026

La mobilisation de l'AFPA pour l'année 2026 sera centrée sur l'ensemble des champs RH et plus particulièrement sur les axes recrutement favorisant la mixité des emplois, formation, carrières et parcours professionnels, rémunération et prévention du sexisme, en accord avec les actions prévues dans le Plan Unilatéral signé en juin 2025 (nouveau cycle de négociations en cours).

**Pour la CGT :**

La délégation CGT-AFPA rappelle à la direction que le bilan social doit être communiqué dans un délai de 4 mois après la clôture de l'exercice. Cette année, la direction s'en rapproche de justesse, avec une amélioration relative par rapport à l'exercice précédent et deux mois près. Cette situation traduit une légère progression, mais qui reste insuffisante au regard des exigences réglementaires et des attentes des représentants du personnel en matière de transparence sociale.

Concernant l'index d'égalité femmes-hommes, celui-ci est établi au niveau national au sein de l'AFPA. Il s'inscrit dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui a instauré l'obligation pour les entreprises de mesurer et publier chaque année leur index d'égalité professionnelle.

Cet index repose sur des indicateurs nationaux, ce qui constitue une limite importante : il peut lisser des écarts significatifs entre régions, établissements et métiers. Dans ce cadre, une performance globale correcte peut masquer des inégalités réelles localisées, notamment en matière de rémunération, de promotion ou de parcours professionnels.

La délégation CGT AFPA rappelle donc que l'index, tel qu'il est conçu par la loi, doit être un outil de mesure et non un alibi statistique. Il est indispensable de compléter cette approche nationale par une analyse fine au niveau régional afin de mettre en lumière les écarts concrets et d'engager des actions correctrices.

Il reste désormais essentiel de poursuivre l'analyse approfondie du bilan social en commission emploi et sociale, afin d'en débattre de manière argumentée lors du prochain CSE-E, dans une logique de transparence, de prévention des inégalités et d'amélioration des conditions de travail au sein de l'AFPA.

## Point 5 : Suivi économique

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

	Avril 2025	Juin 2025	Août 2025	Sept. 2025	Octobre 2025	Nov. 2025	Déc. 2025	Janv. 2026	Fév. 2026	Mars 2026	Avril 2026	Mai 2026
<b>St Nazaire</b>	196	168	188	238	230	211	217	194	244	254	219	<b>213</b>
<b>St Herblain</b>	153	142	138	197	223	231	222	215	231	194	225	<b>209</b>
<b>Angers</b>	126	129	118	106	121	119	124	157	146	136	123	<b>117</b>
<b>Doué la F.</b>	104	63	42	97	93	108	57	93	99	102	85	<b>76</b>
<b>Cholet</b>	75	67	59	91	98	87	105	86	86	89	79	<b>99</b>
<b>Le Mans</b>	200	204	152	206	191	172	187	200	209	214	189	<b>166</b>
<b>La Roche/Y</b>	88	109	83	87	84	82	62	72	66	83	80	<b>58</b>
<b>Fontenay Le Comte</b>	227	282	240	261	274	279	186	291	283	299	255	<b>238</b>
<b>Total</b>	<b>1169</b>	<b>1164</b>	<b>1020</b>	<b>1283</b>	<b>1314</b>	<b>1289</b>	<b>1200</b>	<b>1308</b>	<b>1364</b>	<b>1371</b>	<b>1255</b>	<b>1176</b>

- **Sur les 1 176 stagiaires présents fin mai 2026,**

Financés EPIC : **45** stagiaires

Financés accès à l'emploi : **198** stagiaires

Financés AFPA entreprises : **933** stagiaires

- **% 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	CSE Févr.26	CSE Juin 26
Dates des chiffres finalisés	Avril 24	Sept.24	Nov.24	Juin 25	Août 25	Oct 25	Déc 25	Mars26	Mai 26
<b>EPIC</b> (MNSP, VAE, réfugiés, migrants...)	- 15 %	- 8 %	+ 1 %	+ 3 %	+ 5 %	+ 1 %	- 1 %	+ 8 %	<b>0 %</b>
<b>Accès à l'emploi</b> (Conseil régional, Pôle emploi, LA-DOM, ...)	- 20 %	- 26 %	- 26 %	- 15 %	- 10 %	- 8 %	- 10 %	- 7 %	<b>+ 18%</b>
<b>Entreprises</b> (CPF transition pro, CPF, POE, alternance...)	- 4 %	- 2 %	- 3 %	- 17 %	- 10 %	- 13 %	- 12 %	- 11 %	<b>+ 3</b>

- **Effectifs des salariés en région PDL en avril 2026** : 238 salariés

238 <i>ETPT</i>	239 <i>Budget</i>	-0 % <i>Ecart</i>
--------------------	----------------------	----------------------

Mois	avril						
	Regroupement structure	N-1	N	Budget	N vs N-1	En %	N vs Budget
<b>Total Régions</b>	240	238	239	-1	-1 %	-1	-0 %
<b>Pays-de-la-Loire</b>	240	238	239	-1	-1 %	-1	-0 %
Angers	18	16	16	-2	-13 %	0	-3 %
Cholet	9	13	13	3	35 %	0	-2 %
Doué la Fontaine	18	14	14	-5	-25 %	0	1 %
DR Pays-de-Loire	41	48	48	7	18 %	0	0 %
Fontenay le Comte	31	31	32	0	1 %	0	-1 %
La Roche sur Yon	22	20	21	-2	-10 %	-1	-4 %
Laval	0	0		0		0	
Mans	39	37	36	-2	-6 %	1	2 %
Nantes Saint Herblain	37	32	32	-4	-12 %	0	1 %
Saint Nazaire	24	28	28	3	14 %	0	-1 %
<b>Total</b>	240	238	239	-1	-1 %	-1	-0 %

- **Les règles de fonctionnement budgétaire concernant la promo 16-18**

En Pays de La Loire, la ligue de l'enseignement est le prestataire retenu avec un montant maximum plafonné à 420 000 € pour 4 ans (2024-2028) : il n'y a pas de minimum imposé. Comme pour le précédent marché, il n'y a pas de budget fléché sur la Promo. Les achats réalisés sur la Promo sont intégrés dans le budget global alloué au centre, au même titre que la matière d'oeuvre pour les formations qualifiantes.

**Pour la CGT :**

Pour la délégation CGT-AFPA, les données relatives aux effectifs de stagiaires en Pays de la Loire montrent une activité globalement soutenue, mais fortement hétérogène selon les centres. La région se stabilise autour de 1 176 stagiaires en mai 2026, après un pic à 1 371 en mars 2026.

Cette dynamique masque cependant des écarts importants entre établissements : certains centres maintiennent des volumes élevés (Saint-Nazaire, Saint-Herblain, Fontenay-le-Comte), tandis que d'autres demeurent structurellement plus fragiles (La Roche-sur-Yon, Doué-la-Fontaine). Cette situation interroge directement l'équilibre territorial de l'activité et la capacité de l'AFPA à garantir une offre de formation homogène sur l'ensemble du territoire régional.

La délégation CGT-AFPA interroge donc la direction : quelles mesures concrètes seront mises en œuvre pour réduire ces écarts entre centres et garantir un véritable équilibre territorial de l'activité ?

Sur la répartition des financements, le modèle économique reste très marqué :

AFPA Entreprises : 933 stagiaires, majoritaire,

Accès à l'emploi : 198 stagiaires, en progression (+18 %),  
EPIC : 45 stagiaires, faible volume mais stabilisé.

Cette structure confirme une dépendance importante aux financements des entreprises, ce qui interroge la soutenabilité des missions de service public, notamment celles liées à l'accès à l'emploi et à l'accompagnement des publics les plus fragiles.

Les indicateurs de chiffre d'affaires par financeur montrent une amélioration globale, mais encore fragile :

L'EPIC se stabilise à l'équilibre après des années négatives,  
Accès à l'emploi reste volatil malgré une progression récente,  
Entreprises repasse légèrement en positif (+3 %).

Ces évolutions traduisent une amélioration conjoncturelle, sans garantie de stabilité durable pour l'AFPA.

Sur le plan des ressources humaines, la région compte 238 salariés en avril 2026, un niveau à mettre en regard de la charge d'activité et des fortes disparités entre centres, soulevant la question de l'adéquation des moyens.

Enfin, concernant la Promo 16-18, le recours à un prestataire externe (Ligue de l'enseignement) avec un budget global sans fléchage spécifique rend le coût réel du dispositif peu lisible et limite la transparence sur les moyens dédiés.

Pour conclure, la délégation CGT-AFPA constate :

- de fortes disparités entre centres, révélant des déséquilibres territoriaux persistants,
- une dépendance importante aux financements des entreprises,
- une fragilité des missions d'accès à l'emploi,
- une lisibilité budgétaire insuffisante sur certains dispositifs, notamment la Promo 16-18.

La délégation CGT-AFPA demande à la direction : quelles actions concrètes sont prévues pour réduire ces écarts et garantir un véritable équilibre territorial de l'activité en région Pays de la Loire ?

Ces éléments devront être approfondis en commission afin d'éclairer les choix stratégiques et leurs impacts sur les missions de service public de l'AFPA.

## Point 6 : Formations réglementaires

- **Bilan économique chiffré et RH affectées aux formations SST réalisées sur les exercices 2024 et 2025**

		2024	2025	Au 09/06/2026
CHIFFRE D' AFFAIRES	CA SST <i>hors Fontenay</i> <i>Estimé</i>	63 K€	15 K€	25 K€
	Nombre de sessions clôturées <i>Hors Fontenay</i>	30	7	12
	Nombre de sessions clôturées <i>Fontenay</i>	40	51	30
EFFECTIFS	EFFECTIF Formateurs SST en PDL (en nombre de salariés)	7	5	4
	Charges de personnel SST <i>Estimée</i> <i>hors Fontenay</i>	29 K€	3,5 K€	7 K€
	Charges de personnel SST <i>Estimée Fontenay</i>	29 K€	37 K€	22 K€

Le Mans, Cholet et Fontenay le Comte sont les centres où il y a le plus de formations SST.

- **Bilan économique chiffré et RH affectées aux formations CACES réalisées sur les exercices 2024 et 2025**

A ce jour, pour les CACES,

- le bureau central est situé à la DR
- les CDT (Centre de Déroulement de Tests) sont à Doué la Fontaine, Cholet et Fontenay le Comte

Le Mans devrait être un CDT rapidement.

La semaine prochaine, des audits à blanc ont lieu sur les sites de :

- Cholet
- Fontenay le Comte
- Doué la Fontaine
- Le Mans

**Pour la CGT :**

Malgré les deux tableaux fournis par la direction, la délégation CGT-AFPA constate que les éléments transmis restent insuffisants pour assurer un véritable suivi d'activité et une analyse opérationnelle des dispositifs SST et CACES.

Les données ne permettent toujours pas d'identifier de manière claire et exploitable :

- la répartition des formations par centre opérationnel (SST et CACES),

- les volumes par session et par dispositif,
- les intervenants mobilisés (formateurs internes, vacataires, prestataires),
- ni la charge réelle en ETP affectée à ces activités,
- ni le taux de contribution économique par centre (marge, CA, coût complet).

Cette absence de granularité empêche toute analyse sérieuse de pilotage d'activité, notamment sur des formations réglementaires qui constituent pourtant un segment structurant du développement commercial de l'AFPA.

Les formations SST et CACES sont en effet des activités à forte valeur ajoutée, avec un marché concurrentiel identifié et des enjeux directs en matière de certification, d'habilitation et de développement privé. Elles nécessitent donc un pilotage consolidé, intégrant à minima :

- une cartographie des centres producteurs,
- un suivi des ressources humaines mobilisées (ETP formateurs / vacataires),
- un suivi économique complet (CA, coût de revient, marge par activité),
- et une consolidation régionale exploitable en instance.

À ce jour, ces éléments ne sont pas présentés, ce qui traduit un déficit de pilotage transverse et de consolidation économique.

Dans ces conditions, la délégation CGT-AFPA s'interroge sur la cohérence de la démarche évoquée de développement commercial et de structuration d'un éventuel plan marketing. Comment la direction peut-elle construire une stratégie de développement sur les activités SST et CACES sans disposer d'un suivi consolidé fiable, exhaustif et partagé de ces activités ?

La délégation CGT-AFPA demandera donc pour le prochain CSE-E :

- un tableau de bord consolidé régional SST / CACES, par centre et par dispositif,
- la mise en visibilité des ETP réellement mobilisés sur ces activités,
- un suivi économique complet (CA / coûts / marges),
- ainsi qu'une présentation régulière en instance permettant un pilotage transparent et partagé.

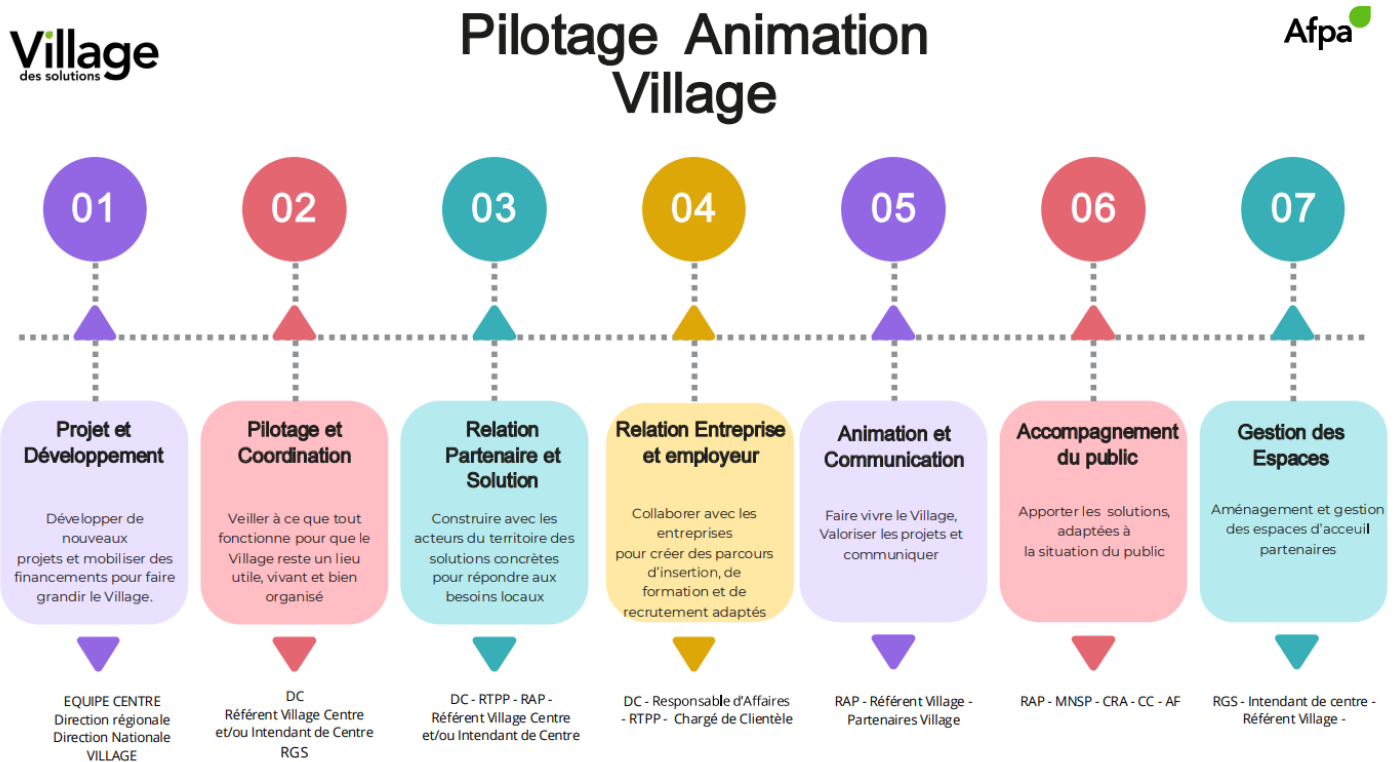
## Point 7 : Village des solutions

- **Les 7 axes du Village des solutions :**

**Dans quelle mesure la participation de la Banque de France au Village des Solutions contribuera-telle efficacement à l'accompagnement des stagiaires et des demandeurs d'emploi, au-delà de L'affichage d'un partenariat institutionnel ?**

• **Point de situations partenariales centre par centre. Qui fait quoi dans les villages des solutions ?**

Mme Stéphanie Mousseau, Responsable des Territoires et Politiques Publiques, nous explique l'organisation, la dynamique et les objectifs du pilotage des VDS en PDL que nous vous livrons ainsi :



• **La mission des référents du village**



**Pour la CGT :**

Concernant les 7 axes du Village des Solutions, la délégation CGT-AFPA s'interroge sur la portée réelle de la participation de la Banque de France. Au-delà de l'effet d'annonce d'un partenariat institutionnel, il convient d'évaluer concrètement la valeur ajoutée apportée

aux parcours des stagiaires et des demandeurs d'emploi.

À ce stade, aucun élément objectivé ne permet de mesurer :

- l'apport opérationnel réel de la Banque de France dans l'accompagnement des publics,
- les modalités d'intervention concrètes (ateliers, accompagnement, orientations, fréquence),
- ni les résultats observables en termes d'insertion, d'accès aux droits ou de sécurisation des parcours.

La délégation CGT-AFPA demande que ce partenariat soit évalué non pas sous l'angle institutionnel, mais sous l'angle de son impact mesurable et traçable sur les parcours usagers au sein de l'AFPA.

Concernant le point de situation des partenariats centre par centre et la répartition des rôles dans les Villages des solutions, la présentation reste essentiellement descriptive et insuffisamment opérationnelle.

En l'état, il n'est toujours pas possible d'identifier clairement :

- "qui fait quoi" dans chaque Village des Solutions,
- la répartition effective des missions entre référents VDS, centres et partenaires externes,
- les moyens humains mobilisés (ETP affectés ou temps dédié),
- ni les objectifs quantifiés attendus par centre.

La communication de la direction décrit une organisation et une dynamique de pilotage, sans fournir les éléments nécessaires pour en mesurer l'efficacité réelle, ni la charge de travail induite pour les équipes.

Concernant la mission des référents du Village des Solutions, la CGT AFPA souligne un manque de cadrage opérationnel stabilisé :

- périmètre de mission insuffisamment objectivé,
- absence de référence claire en termes de charge de travail,
- articulation encore floue avec les activités de production des centres,
- et manque de visibilité sur les moyens dédiés.

Dans ces conditions, la délégation CGT-AFPA demande :

- une cartographie opérationnelle des Villages des solutions centre par centre,
- la clarification des missions, du temps et de la charge des référents VDS,
- la mise en place d'indicateurs d'impact des partenariats (dont Banque de France) sur les parcours stagiaires,
- ainsi qu'un bilan objectivé de la plus-value réelle du dispositif au regard des moyens engagés.

La délégation CGT-AFPA a également demandé des explications sur la disparition des

## Assistants de Service Éducatif (ASE) en région Pays de la Loire.

Ces professionnels du travail social, initialement positionnés pour coordonner les partenariats, construire des accompagnements individualisés et animer des actions collectives de prévention, ne sont aujourd’hui plus présents dans la région, alors même que les postes correspondants (environ 8 ETP CDI) sont financés de manière pérenne.

Cette situation interroge sur l’affectation réelle de ces moyens et sur leur réorientation dans le cadre de la mise en œuvre des Villages des Solutions. La délégation CGT-AFPA considère que cette évolution s’inscrit dans une transformation plus large du modèle d’accompagnement, qui tend à externaliser une partie des missions sociales vers des partenaires institutionnels ou privés.

À titre d’exemple, l’intervention de la Banque de France sur des sujets tels que l’illettrisme interroge sur le périmètre réel des compétences mobilisées et sur la cohérence globale de l’accompagnement proposé aux publics.



La délégation CGT-AFPA rappelle que ces évolutions doivent être débattues de manière transparente, notamment au regard de l’utilisation des ressources humaines dédiées à l’accompagnement social.

Ce sujet a été demandé par la délégation CGT- AFPA à l’ordre du jour du prochain CSE-E


En conclusion, sans éléments de mesures précises, le Village des Solutions risque de rester un dispositif à forte dimension institutionnelle, mais à impact opérationnel difficilement mesurable pour les publics accompagnés au sein de l’AFPA.

- **Les territoires**

# Les Territoires



Supports	Objectifs	Liens
OBJECTIF VILLAGE	Ouvert à tous les salariés de l'AFPA- Ressource Documentaire Espace dédié au développement et à l'animation des villages	<a href="#">Bienvenue !</a>
OUVRE BOITE	La plateforme d'innovation territoriale des Villages des solutions	<a href="#">Home</a> <a href="#">Recherche</a>
DOKOS	Pilotage et statistiques - Communication – Agenda – Créneaux et Réservation de salle	
Commission Locale Village	Rituels mensuels avec les équipes de direction centre et RTPP	
Commission Régionale Village	Rituels mensuels tous les 6 mois Equipes de direction régionale et nationale	



- **Les différents partenaires**  
178 partenaires sont recensés en Pays de La Loire

# Un nouvel Opérateur Village National et Régional



Convention Nationale	Signée le 26/03/2026
Décliné en Région	1ere rencontre 13/03/2026
Lien de la visio régionale	<a href="https://teams.microsoft.com/meet/33242321919157?p=EZlIKB3UCFpF1LWfhf">https://teams.microsoft.com/meet/33242321919157?p=EZlIKB3UCFpF1LWfhf</a>
Objectif du partenariat « EDUCAFI »	Sécuriser les parcours de formation des stagiaires – bénéficiaires – Apporter une solution – Apprendre à gérer un budget

## Déclaration CGT-AFPA au CSE-E de juin 2026

Villages des solutions : jusqu'où ira la dilution de l'AFPA ?

La direction de l'AFPA se félicite aujourd'hui de l'arrivée de la Banque de France comme nouveau partenaire des Villages des solutions. Une annonce présentée comme une avancée pour les publics accompagnés et comme une illustration de la dynamique partenariale portée par l'établissement régional.

Pourtant, derrière cette communication institutionnelle, une autre réalité se dessine. Ce partenariat ne constitue pas un événement isolé. Il s'inscrit dans une stratégie qui, année après année, transforme progressivement l'AFPA. À mesure que les partenaires extérieurs s'installent dans les centres, les salariés constatent la réduction des moyens, les suppressions de postes, les départs non remplacés et l'affaiblissement de certaines activités historiques.

La question n'est pas de contester l'utilité des missions exercées par la Banque de France. Ce qui interroge, ce sont les choix opérés par la direction.

- Pourquoi multiplier les partenariats extérieurs alors que l'établissement manque de moyens pour assurer pleinement ses propres missions ?
- Pourquoi privilégier la coordination d'acteurs externes plutôt que le développement des compétences, des emplois et des activités de l'AFPA ?

Depuis plusieurs années, la délégation CGT-AFPA alerte sur la logique qui sous-tend les

Villages des solutions. Présenté comme un modèle d'innovation et de coopération, ce dispositif se traduit concrètement par une présence croissante d'acteurs extérieurs au sein des centres, tandis que les moyens humains et financiers alloués aux activités et aux salariés AFPA continuent de diminuer.

À chaque nouveau partenaire, la même question se pose : pourquoi confier à d'autres des missions que l'AFPA pourrait assurer elle-même si elle disposait des moyens nécessaires ? L'accompagnement des publics, l'accès aux droits, l'insertion sociale et professionnelle ou encore l'éducation budgétaire relèvent pleinement des missions que l'AFPA est capable d'assurer. Pourtant, au lieu de renforcer ses propres compétences et de recruter les personnels nécessaires, la direction privilégie la multiplication des conventions et des partenariats.

Cette orientation n'est pas neutre. Elle contribue à transformer progressivement l'AFPA en plateforme d'accueil et de coordination d'acteurs extérieurs, au détriment du développement de ses propres activités.

Pendant que de nouveaux espaces sont aménagés pour accueillir des structures extérieures, certains ateliers ferment et des activités historiques disparaissent.

Les Villages des solutions étaient présentés comme un levier de développement. Dans les faits, ils contribuent à brouiller l'identité de l'AFPA et à fragiliser progressivement son rôle d'opérateur public de référence de la formation professionnelle et de l'accompagnement vers l'emploi.

Nous refusons que le patrimoine immobilier de l'AFPA, construit grâce à des décennies d'investissements publics, soit progressivement détourné de sa vocation première pour devenir un simple espace d'accueil de partenaires. Nous refusons également que les locaux et les infrastructures des centres servent de variable d'ajustement à une stratégie qui privilégie les conventions au détriment des emplois, des compétences internes et des missions historiquement assurées par les salariés.

La Banque de France n'est pas en cause. Ce qui est en cause, c'est une stratégie qui semble considérer que l'avenir de l'AFPA réside davantage dans l'animation de réseaux de partenaires et la mise à disposition de locaux que dans le développement de ses propres activités, de ses propres métiers et de ses propres salariés.

La délégation CGT-AFPA réaffirme qu'une autre voie est possible : investir dans les salariés, renforcer les compétences internes, recruter pour répondre aux besoins réels des centres et redonner à l'AFPA les moyens humains, financiers et matériels nécessaires à l'exercice de ses missions de service public.

L'AFPA n'a ni historiquement ni institutionnellement vocation à devenir une plateforme de coordination d'intervenants extérieurs. Sa vocation est d'être un acteur majeur de la formation professionnelle et de l'accompagnement des publics au sein du Service public de l'emploi, en s'appuyant sur ses propres compétences, ses propres métiers et ses propres salariés.

C'est cette AFPA que vous tuez délibérément que nous continuerons à défendre.

## Point 8 : Mission d'accompagnement du service militaire volontaire

Le Service Militaire Volontaire prévoit de développer des partenariats avec l'AFPA ainsi qu'avec le GRETA. Quelles formes prendront ces collaborations et quelles retombées concrètes sont attendues pour les volontaires en matière de formation, d'accompagnement et d'insertion professionnelle ?

### Visite du Service Militaire Volontaire au centre Afpa de Brest

La convention est signée au national et commence à se déployer. Pour l'heure, rien n'est acté pour notre région. Il s'agit, pour l'heure de désigner un centre pour mettre en place cette action

**Pour la CGT :**

Concernant le déploiement du partenariat entre le Service Militaire Volontaire (SMV), l'AFPA et le GRETA, la délégation CGT-AFPA constate que le cadre national est déjà acté par convention, mais que sa déclinaison territoriale reste à ce stade très imprécise. La direction indique que le dispositif est en cours de déploiement national et qu'à ce jour, la région Pays de la Loire n'est pas encore officiellement concernée. Toutefois, une étude de participation est en cours, avec la désignation possible d'un centre support pour la mise en œuvre de l'action.

À ce stade, plusieurs éléments restent sans réponse opérationnelle :

- la nature exacte des collaborations entre le SMV, l'AFPA et le GRETA,
- les modalités concrètes d'intervention (formation, accompagnement social, remobilisation, insertion),
- la répartition des rôles entre partenaires,
- les moyens humains mobilisés côté AFPA (ETP, formateurs, accompagnants),
- et les objectifs quantifiés en matière d'insertion professionnelle des volontaires.

La délégation CGT-AFPA souligne que, sans cadrage opérationnel clair au niveau régional, le risque est de reproduire des dispositifs essentiellement déclaratifs, sans visibilité réelle sur leur impact pour les publics accompagnés.

Dans ce contexte, la délégation CGT-AFPA anticipe et demande à la direction régionale pour le prochain CSE-E :

- une présentation détaillée du contenu opérationnel de la convention SMV/AFPA,
- les conditions de déploiement en région Pays de la Loire,
- la désignation du ou des centres concernés et leurs moyens associés,
- ainsi que des indicateurs d'évaluation précis sur l'insertion des bénéficiaires.
-

pour conclure, la délégation CGT-AFPA prend acte du déploiement national du dispositif SMV, mais reste vigilante quant à sa déclinaison locale. Elle demande que toute mise en œuvre en région Pays de la Loire s'accompagne d'un cadrage précis, transparent et mesurable, garantissant la cohérence avec les missions de service public de l'AFPA et l'intérêt réel des bénéficiaires.

## Point 9 : Point trésorerie

Certification des comptes 2025 AEP et ASE par le cabinet comptable

Produits :	79 477, 85 €
Charges :	90 495, 27 €
	-----
Total :	- 11 017,42 €

Vote de la certification des comptes : 10/10. Voté à l'unanimité

**Pour la CGT :**

Malgré un vote favorable à l'établissement des comptes, la délégation CGT-AFPA regrette de ne pas avoir obtenu de précisions suffisantes concernant le détail des dépenses de la rubrique « Sorties collectives ».

Les éléments sollicités n'ont pas pu être fournis en séance, avec une réponse renvoyant à un examen ultérieur en commission ou lors d'un prochain CSE-E. Cette absence de transparence immédiate ne permet pas aux élus d'exercer pleinement leur mission de contrôle, d'analyse et de validation des comptes.

La délégation CGT-AFPA rappelle que la lisibilité des dépenses du CSE-E constitue un élément essentiel de transparence, de confiance et de sécurisation de la gestion des activités sociales et culturelles.

La délégation CGT-AFPA souhaite également obtenir des éclaircissements sur l'affectation de certaines dépenses, notamment et éventuellement celles relevant des activités dites QVCT, afin de s'assurer de l'absence de confusion ou de risque de glissement vers le périmètre des activités sociales et culturelles (ASC).

Des retours de terrain font en effet état de demandes émanant de certaines directions de centres visant à orienter ou requalifier certaines actions initialement rattachées à la QVCT vers le périmètre des ASC. La délégation CGT-AFPA considère que ces éléments nécessitent une clarification formelle, afin de sécuriser les règles d'imputation et d'en garantir la conformité.

À ce stade, la délégation CGT-AFPA ne formule aucune accusation, mais sollicite des éléments précis, documentés et opposables relatifs aux règles de ventilation budgétaire appliquées aux sorties dites « collectives ».

Elle rappelle le principe de séparation stricte des budgets entre les activités sociales et culturelles (ASC) et les actions relevant de la QVCT et donc des directions ou de toute autre politique interne de l'entreprise. À ce titre, les fonds dédiés aux ASC ne peuvent faire l'objet ni d'imputation, ni de réaffectation, ni de transfert vers un autre périmètre budgétaire, indépendamment de l'origine de la demande, y compris lorsqu'elle émane de directions de centre.

La délégation CGT-AFPA souligne que toute pratique de ventilation budgétaire doit reposer sur des critères objectifs, stabilisés, documentés et opposables, garantissant la conformité des imputations ainsi que la traçabilité des dépenses engagées.

La délégation CGT-AFPA demande en conséquence :

- un détail exhaustif et documenté des dépenses imputées à la rubrique « Sorties collectives »,
- une présentation en commission des règles formalisées d'imputation pour les ASC,
- une clarification des critères objectifs de ventilation budgétaire appliqués,
- ainsi qu'un cadrage écrit, stabilisé et opposable des pratiques de gestion, garantissant leur conformité aux règles applicables et la sécurisation des imputations comptables. Ce cadrage pourra être notifié dans le règlement intérieure du CSE-E, rubrique ASC.

En conclusion la délégation CGT-AFPA considère que la transparence budgétaire constitue un principe fondamental de bonne gestion du CSE-E. Elle doit permettre une lisibilité complète, une traçabilité effective et un contrôle réel des dépenses, au service des salariés de l'AFPA.

#### **Point 10 : Questions diverses**

**PAS DE QUESTIONS DIVERSES**

**Prochain CSE-E  
Mardi 21 juillet 2026  
A Saint Herblain**