



Compte rendu CGT du CSEC des 24 et 25 juin 2026

26 Juin 2026 |

La première journée du CSEC a été marquée par 3 sujets majeurs : la gestion de l'épisode caniculaire, la poursuite des travaux sur les GRN et l'évolution de l'offre de formation ainsi que l'ouverture de la consultation sur les orientations stratégiques découlant du COP 2026-2029.

Canicule : une direction qui réagit plus qu'elle n'anticipe

[Lire notre déclaration](#)

Dès l'ouverture de séance, plusieurs organisations syndicales sont revenues sur les difficultés rencontrées, notamment dans les centres, face aux fortes chaleurs.

La CGT a dénoncé le décalage entre les obligations désormais renforcées de l'employeur et les réponses concrètes apportées sur le terrain. Elle a rappelé que certains sites sont identifiés depuis des années comme de véritables « bouilloires thermiques » et a interrogé la direction sur les investissements réalisés, l'efficacité des mesures prévues dans les DUERP, les aménagements d'horaires et la mise en

place du télétravail exceptionnel comme moyen de prévention.

Les réponses de la direction sont restées générales : des consignes auraient été passées, des bâtiments nécessitant des investissements auraient été identifiés et l'État se serait engagé à soutenir certains travaux. Dans les faits, plusieurs élus ont souligné l'hétérogénéité des pratiques et l'absence de mesures simples pourtant réclamées localement (fontaines à eau réfrigérées, adaptation des organisations de travail, etc.).

Cette séquence a illustré une difficulté récurrente de l'Afpa : les problèmes sont connus mais les réponses restent imprécises (pas de calendrier, aucun plan d'action...), tardives ou insuffisamment coordonnées.

GRN et évolution de l'offre

La direction a poursuivi la présentation des travaux engagés depuis près de deux ans sur les GRN et la cartographie de l'offre.

Officiellement, aucun GRN ne serait visé par une fermeture nationale. La direction affirme travailler à la bonne adéquation entre les besoins des territoires et les produits de formation proposés.

Cependant, derrière ce discours, plusieurs éléments confirment une logique de rationalisation économique :

- analyse systématique de la rentabilité des produits ;
- mise en sommeil possible de certaines formations ;
- réorientation des moyens vers les activités jugées les plus porteuses ;
- recherche de diversification commerciale et de développement de l'alternance.

La direction souhaite également éviter la création de « zones blanches », c'est-à-dire de territoires où certaines formations disparaîtraient

complètement, privant les publics d'une offre de proximité. Cette préoccupation figure d'ailleurs parmi les risques identifiés par la direction elle-même dans sa démarche.

La CGT a interrogé la direction sur les garanties concrètes apportées au maintien de ce maillage territorial, ainsi que sur les conséquences pour les formateurs lorsque des formations sont mises en sommeil ou réorientées.

Les réponses obtenues sont restées prudentes. Si la direction assure qu'il n'existe pas de plan national de fermeture de GRN, elle confirme néanmoins que certains produits seront arrêtés tandis que d'autres seront créés ou redéployés.

Une réponse qui laisse entière la question de l'équilibre de l'offre sur les territoires et l'avenir des salariés concernés !

La CGT a également dénoncé, via [notre déclaration](#), le refus d'exécuter un marché attribué dans les Hauts-de-France sur les métiers du nucléaire alors même que l'Afpa communique publiquement sur ses partenariats dans ce secteur. Cette contradiction n'a pas reçu de réponse.

Au final, la direction continue de présenter ces travaux comme une adaptation aux besoins économiques des territoires. Pourtant, les critères financiers demeurent omniprésents dans les explications fournies. Là encore, les réponses restent générales et l'incertitude demeure.

Direction Marketing et Développement

La présentation de la nouvelle Direction nationale Marketing et Développement a suscité de nombreuses questions.

La CGT a notamment pointé :

- le fort turnover des commerciaux ;
- les conséquences de la réorganisation sur l'emploi ;
- les éventuelles transformations de postes ;
- le maintien de l'accueil physique des publics les plus fragiles.

La direction met en avant une logique d'intégration entre les activités **BtoB** (relations avec les entreprises et les grands comptes) et **BtoC** (relations directes avec les particuliers et les futurs stagiaires), le renforcement du pilotage des grands comptes et un important chantier de refonte du site **afpa.fr**.

La CGT est intervenue en rappelant que la refonte du site *afpa.fr* relevait davantage du vieux serpent de mer que de la véritable nouveauté, tant ce projet est annoncé depuis plusieurs années.

Plus surprenant encore, l'un des objectifs affichés consiste à faire progresser la note Google de l'Afpa... **de 3,9 à 4 sur 5**. Pour y parvenir, la direction explique vouloir augmenter le nombre d'avis positifs recueillis lors des Journées Portes Ouvertes afin de « diluer » les avis négatifs. Une stratégie qui relève davantage de la mécanique des algorithmes que d'une réflexion sur les causes réelles de l'insatisfaction.

La CGT a fait part de ses réserves face à cette approche. L'image de l'Afpa ne s'améliorera pas par un simple jeu de moyennes statistiques ou de décimales supplémentaires. Elle dépend avant tout de la qualité réelle de l'accueil — notamment de l'accueil physique, alors même que les postes dédiés continuent d'être supprimés dans les centres —, des conditions de formation, de l'accompagnement des publics et des moyens donnés aux salariés pour exercer correctement leur métier.

Orientations stratégiques : beaucoup d'intentions,
très peu de réponses

[lire notre déclaration](#)

Le principal temps fort de la journée concernait la présentation des orientations stratégiques découlant du Contrat d'Objectif et de Performance (COP).

La CGT a rappelé qu'elle avait été la seule organisation à voter contre le COP et a souligné comme elle l'avait écrit dans son tract, l'insuffisance du document présenté :

- absence d'objectifs chiffrés ;
- absence d'indicateurs ;
- absence de calendrier précis ;
- absence d'évaluation des conséquences sociales ;
- absence d'éléments concrets sur les restructurations annoncées.

Nous avons dénoncé un projet qui confirme le rétrécissement progressif de l'Afpa. Et, derrière les formules sur la pérennité de l'agence, plusieurs orientations apparaissent clairement :

- retour à l'équilibre financier en 2029 ;
- développement de l'alternance ;
- renforcement de la présence sur les marchés concurrentiels ;
- réorganisation du réseau ;
- réduction des charges de structure ;
- spécialisation accrue de certains centres...

Un moment particulièrement révélateur est intervenu lorsque le DG Adjoint a déclaré :

« Le rétrécissement de l'Afpa est déjà là, on peut le déplorer mais c'est comme ça. »

Cette phrase résume probablement mieux que tout le reste l'état d'esprit qui sous-tend le projet présenté. La direction affirme que les éléments chiffrés viendront à l'automne... ou fin de l'été.

La CGT a de nouveau alerté sur plusieurs risques :

- recul de l'accès à la formation pour les publics les plus éloignés de

l'emploi ;

- affaiblissement du maillage territorial ;
- poursuite de la réduction de l'empreinte immobilière ;
- dégradation des conditions de travail ;
- développement d'une logique de rentabilité incompatible avec certaines missions de service public.

La direction n'a pas apporté de réponse précise sur les moyens réellement obtenus auprès de l'État ni sur les garanties apportées aux salariés.

SAGA et DSI : des avancées plus concrètes

À l'inverse des débats stratégiques, les échanges consacrés à SAGA ont été plus concrets et opérationnels.

Le déploiement progressif du projet, brique par brique, semble désormais s'inscrire dans une trajectoire stabilisée. Les expérimentations menées, notamment à Brive et au Havre, sont présentées comme encourageantes.

La CGT a indiqué que cette méthode de déploiement progressif lui paraissait plus pertinente qu'un basculement généralisé en une seule fois. Après l'expérience particulièrement difficile de FINA, cette approche graduelle apparaît de nature à mieux accompagner les équipes et à limiter les risques.

Concernant le rattachement des RIR à la DSI nationale, les objectifs affichés d'harmonisation des pratiques et de clarification des responsabilités semblent aller dans le bon sens.

La CGT a toutefois rappelé qu'elle jugerait cette réorganisation à ses effets concrets sur le terrain : si les premiers concernés, les salariés, y trouvent réellement un meilleur fonctionnement et un appui renforcé, alors cette évolution constituera une avancée.

Enfin, la CGT a demandé que le futur catalogue de services de la DSI, dans une version accessible et compréhensible par tous, soit testé auprès des utilisateurs avant son déploiement, afin d'éviter la mise en place d'un nouvel outil conçu sans prise en compte des usages réels

CSEC – séance du 25 juin 2026 (matin)

La matinée s'est ouverte par la présentation par la direction des premiers résultats du **baromètre social** réalisé par le prestataire Zest avec un taux de participation de 59 %. (3 390 répondants sur 5 737 salariés sollicités).

La direction s'est ensuite livrée à un véritable exercice de « chiffres à la volée », en enchaînant les statistiques... mais sans remettre le moindre document aux élus du CSEC. À défaut d'un document de travail, les élus auront au moins pu exercer leur mémoire immédiate pour tenter de retenir la succession de pourcentages...

Un exercice frustrant qui ne permet ni de vérifier les données, ni d'en analyser sereinement les enseignements, ni de débattre de manière réellement constructive.

Les principales informations présentées par la direction mettent en évidence un malaise déjà largement identifié :

- Moins de 4 salariés sur 10 recommanderaient de travailler à l'Afpa alors qu'ils montrent majoritairement un attachement profond à l'agence;
- 73 % s'interrogent sur leur avenir ;
- 63 % jugent la stratégie de l'Afpa peu lisible , voire incomplètes ;
- les perspectives d'évolution professionnelle restent faibles ;
- les relations entre collègues demeurent en revanche un point fort.

La CGT a regretté une restitution très partielle, et a demandé qu'une analyse beaucoup plus approfondie soit réalisée dans un point spécifique du prochain CSEC.

NDLR : Les chiffres annoncés oralement n'ayant aucun caractère "contractuel", il ne reste plus qu'à espérer que chacun ait pris les mêmes notes et que ceux que nous avons pu récupérer soient les bons... !

En attendant, la CGT a de nouveau interrogé la direction sur :

- l'exploitation des verbatims ;
- les plans d'actions envisagés ;
- l'articulation avec le Document Unique et la prévention des risques psychosociaux ;
- le coût du dispositif (13 000 € pour cette première vague) ;

La direction annonce une restitution aux salariés **début juillet** et que ce sondage « baromètre » sera de nouveau mis en place l'année suivante.

Ce point s'est clôturé sans qu'aucun plan d'actions correctif de la direction n'ait été présenté au CSEC.

Communication de la direction : les rumeurs voyagent parfois plus vite que les informations

La CGT est intervenue pour dénoncer une méthode de communication qui interroge. Alors que le CSEC est précisément l'instance chargée d'être informée et consultée sur les évolutions de l'Afpa, certaines annonces semblent désormais circuler d'abord au détour de visites en région.

La CGT a rappelé qu'en période de profondes transformations, le respect du dialogue social n'est pas une option mais une nécessité.

À force de distiller des informations ici ou là, sans qu'elles soient présentées officiellement aux représentants du personnel, il ne faut pas s'étonner que les rumeurs prennent ensuite le relais. La meilleure façon de lutter contre les inquiétudes reste encore de communiquer clairement, au bon endroit et au bon moment.

Comptes 2025 et situation à fin mars 2026 : toujours aucune perspective de rebond

[lire notre déclaration](#)

La présentation des comptes confirme les inquiétudes exprimées depuis plusieurs mois.

L'exercice 2025 se clôt sur un chiffre d'affaires historiquement bas (511 M€), conséquence d'une **forte diminution de l'activité**.

Au premier trimestre 2026, si les économies réalisées sur les dépenses de fonctionnement atteignent près de 10 M€, aucun véritable rebond du chiffre d'affaires n'apparaît.

Nous avons souligné que la réduction des charges ne pouvait constituer, à elle seule, une stratégie de redressement.

La CGT a rappelé que certains indicateurs présentés pouvaient être trompeurs, notamment lorsqu'ils excluent les alternants des effectifs, et a interrogé la direction sur plusieurs facteurs explicatifs de la baisse d'activité.

La direction reconnaît les difficultés mais continue d'afficher un objectif de retour à l'équilibre en 2029, sans apporter d'éléments nouveaux sur les leviers permettant d'y parvenir.

Les habitués du précédent COP auront peut-être un léger sentiment de déjà-vu... Cette fois encore, le cap est annoncé ; il reste à démontrer que les moyens permettront réellement de l'atteindre...

Santé au travail : des indicateurs qui continuent de se dégrader

La présentation du bilan social de l'année 2025 confirme plusieurs évolutions préoccupantes.

Parmi les principaux chiffres :

- augmentation de 13 % des accidents du travail ;
- 393 accidents déclarés, dont 142 avec arrêt ;
- près de 487 équivalents temps plein perdus en raison des absences ;
- multiplication des démissions, notamment parmi les encadrants ;
- baisse des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail.

La CGT a demandé quelles analyses et quels plans d'actions la direction entend mettre en œuvre face à cette dégradation. Les réponses apportées sont restées très limitées, la direction reconnaissant ne pas disposer, à ce stade, d'explications précises.

Le CSEC a par ailleurs annoncé recourir à une expertise du bilan social 2025. Le vote de recours à un expert aura lieu le vendredi 3 juillet 2026, dans la continuité de cette séance.

Enfin, le CSEC s'est emparé de l'intervention de la CSSCTC qui s'est tenue le 10 juin, concernant les conditions de travail pour en faire une déclaration d'alerte de l'ensemble des élu-es.

Information/consultation sur le PEE / PERCOL : un avis négatif du CSEC

Le CSEC devait rendre son avis sur le projet de mise en place d'un dispositif d'épargne salariale. Pour rappel la direction avait négocié un accord collectif qui n'avait recueilli aucune signature des organisations syndicales.

Coté pratique, la direction a l'obligation légale de recueillir l'avis du CSEC.

La CGT a rendu un avis défavorable et a rappelé que ces dispositifs ([voir déclaration ICI](#)):

- ne constituent pas du salaire ;
- ne génèrent pas de cotisations sociales ;
- ne répondent pas aux attentes exprimées par les salariés ;
- ne présentent pas le caractère solidaire attendu.

Résultat du recueil d'avis : **La CGT**, FO et Sud ont voté contre tandis que la CFDT et la CFE-CGC se sont abstenues. L'avis du CSEC est négatif (Rappel : L'abstention équivaut à un avis négatif)

Ayant rempli ses obligations légales de consultation et malgré l'avis défavorable de l'ensemble du CSEC, la direction appliquera ce dispositif unilatéralement.

Prochains **CSEC : 15 CSEC extraordinaire**, 16 et 17 septembre 2026

Prochains Conseil d'administration : **15 septembre** et 8 octobre 2026
