

Compte-rendu

CGT-AFPA

CSEE du 25 aout 2026

En distanciel

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 :

Evelyne BONET	DR	Présente
Julie GIBOUIN	DRH	Présente



1. Infos de la Présidente

- 1) **Départ : M ; Meyour**, Directeur du centre AFPA de La Roche/Yon, va quitter ses fonctions le 01 septembre 2026.

La direction par intérim a été organisée pour pallier l'absence d'interlocuteur privilégié sur le périmètre AFPA Vendée – La Roche Sur Yon – Fontenay le Comte. 4 managers de formations se sont répartis les GRN et les responsabilités existantes.

2) **Point économique :**

L'organisme de formation « ARINFO » (école des métiers du numérique) a été placé en liquidation ce 3 juin 2026. L'AFPA Pays de la Loire a répondu présente pour prendre 66 stagiaires dont 49 apprentis.

2 centres contribuent à la continuité des parcours de formations de ces bénéficiaires, à savoir : Afpa Le Mans et Afpa Angers.

L'école de production de l'agglomération Nazairienne a également fermée ses portes cet été (17/07/2026). 2 stagiaires soudeurs ont d'ores et déjà été intégrés à l'AFPA de Saint-Nazaire.

« Pour que ces parcours de formations puissent se poursuivre à l'AFPA, il a fallu compter sur l'engagement et le professionnalisme de nos équipes administratives qui ont su relever le défi ».

3) **Baromètre social :**

- 58% du personnel AFPA PDL a répondu au questionnaire du baromètre social organisé par le DG M. Ohier à son arrivée.

- 3 indicateurs ont été répertoriés comme positifs : Relation avec les collègues, motivation au travail, et la disponibilité des managers

- 3 indicateurs ont été classés comme négatifs : le manque de rapidité dans la prise de décision, la stratégie AFPA, et le déficit de communication descendante.

4) **Déclaration de la Direction Régionale** en réponse à une communication nationale de la CFE-CGC auprès de l'ensemble des salariés lors des CSE de juillet 2026, avec l'injonction de paraître au PV du CSE-E du mois d'août. De plus, cette communication CFE-CGC n'a pas été relayée en Pays de la Loire, faute de tenue de CSE-E



Pour la CGT :

La délégation CGT-AFPA s'interroge sur la décision de la Direction de mobiliser les 13 CSE-E régionaux pour répondre à une communication syndicale nationale de la CFE-CGC. Cette démarche, inédite à notre connaissance, interroge sur le rôle des CSE-E et sur l'utilisation du temps consacré au dialogue social dans les régions.

Si la Direction souhaite engager un débat contradictoire avec les organisations syndicales, nous ne pouvons que nous en féliciter. Encore

faudrait-il que ce principe s'applique de manière équitable à l'ensemble des organisations et à toutes les déclarations syndicales.

Pour la CGT-AFPA, les CSE-E doivent avant tout rester des espaces de dialogue consacrés aux réalités vécues par les salariés, à leurs conditions de travail, à leurs droits et à l'avenir de leurs établissements. Les controverses relevant du niveau national ont vocation à être traitées au niveau où elles sont portées.

La délégation CGT-AFPA demande donc que les instances régionales demeurent centrées sur les préoccupations concrètes des salariés et ne deviennent pas le relais de débats nationaux entre la Direction générale et une organisation syndicale particulière.



Concernant le baromètre social :

La CGT-AFPA estime que les résultats du baromètre social, auquel 58 % des salariés ont répondu, ne reflètent que partiellement la réalité du terrain. Elle souligne les inquiétudes persistantes concernant la stratégie de l'AFPA, le manque de communication, les conditions de travail et l'avenir des activités. Elle demande la publication des résultats bruts et rappelle qu'un baromètre n'a de sens que s'il débouche sur des actions concrètes.

2. Validation du procès-verbal

- Validation du procès-verbal du CSEE Pays de la Loire du mois de juin 2026 à l'unanimité.

3. Pour donner suite à l'appel à candidature, désignation du nouveau Représentant de Proximité pour les centres de La Roche sur Yon et de Fontenay le Comte.

Mme CHEDEVILLE Christelle a été élue à l'unanimité des votants.

4. Point de situation concernant la mise en demeure de l'Inspection du travail sur le site d'Angers

Visite inopinée de l'inspection du travail au mois de mars 2026. 124 points d'observations ont été relevés avec l'obligation de les mettre en conformité. A date de ce jour, 3 observations restent en cours de résolution. L'engagement a été pris avec l'inspecteur du travail pour conclure cette procédure à la mi-septembre 2026.



Suite à la visite « inopinée » de l'Inspection du travail en mars 2026, la Direction indique que 124 points d'observation ont été relevés sur le site d'Angers, nécessitant des actions de mise en conformité.

À ce jour, 3 observations restent en cours de résolution, la Direction ayant pris l'engagement auprès de l'Inspection du travail de finaliser cette procédure à la mi-septembre 2026.

Pour la délégation CGT-AFPA, ce chiffre de 124 observations ne peut pas être banalisé.

Il doit d'autant plus être mis en perspective avec les alertes déjà formulées par les élus du CSE des Pays de la Loire quelques mois auparavant. Lors de la consultation sur le DUERP 2025 et le PAPRI Pact 2026, les élus avaient notamment relevé des incohérences dans l'évaluation et la retranscription des risques professionnels, ainsi qu'un manque de cohérence entre les éléments issus des évaluations des risques et leur traduction dans les documents présentés par la Direction.

Les élus avaient alors alerté la Direction sur les conséquences que pouvait avoir l'insuffisance ou l'incomplétude de ces documents, notamment au regard de ses obligations en matière de prévention, de santé et de sécurité au travail. Face à l'absence de corrections apportées aux documents présentés, le CSE avait émis un avis négatif et demandé que cette situation soit portée à la connaissance de l'Inspection du travail.

Dans ce contexte, les 124 observations relevées sur le site d'Angers interrogent nécessairement sur l'efficacité de la politique de prévention menée jusqu'alors.

La Direction ne peut pas se contenter de nous indiquer que 3 points restent aujourd'hui à traiter. La question est aussi de savoir ce que recouvraient ces 124 observations, quelles étaient leur nature et leur gravité, quelles mesures ont été prises et si ces mesures permettent réellement de garantir la santé et la sécurité des salariés.

La délégation CGT-AFPA restera donc particulièrement vigilante jusqu'à la clôture annoncée de cette procédure.

La prévention des risques professionnels ne doit pas intervenir après les constats de l'Inspection du travail. Elle doit être effective en amont, documentée, suivie et réellement prise en compte dans les décisions de l'employeur.

Nous demandons que le détail des 124 observations, leur état d'avancement et les mesures de mise en conformité engagées puissent être communiqués aux représentants du personnel.

Et quitte à nous répéter, puisque manifestement il faut le rappeler encore et encore : que cela soit bien compris, une bonne fois pour toutes, la santé et la sécurité des salariés ne sont pas une variable d'ajustement.

5. Point CSSCTE

• Suivi des comptes-rendus RP et remontées particulières :

Aucune réunion RP n'a eu lieu au mois d'août 2026 dans les 9 centres AFPA PDL.

Remontées du mois de juillet :

Au centre AFPA de La Roche/Yon et durant les deux week-ends de la fin du mois de juillet, des dégradations et des vols ont été commis sur la parcelle menuiserie. Ces dégradations ont entraîné aussi un accident du travail.

Pour la DR, il est nécessaire de sécuriser le secteur en fermant la parcelle en question et de regrouper les activités sur la parcelle principale.

Point de suivi vendredi 28 août puis retour aux RP.

Pour la CGT :

La direction a été interpellée à plusieurs reprises sur les dangers de vols et dégradations sur cette parcelle. Nous avons rappelé que si l'un des visiteurs se blessait lors de ces dégradations, c'est l'AFPA qui en serait responsable. Il est important de sécuriser au maximum cette parcelle en attendant le déménagement que nous espérons rapide.

- **Restitution de l'arbre des causes en lien avec l'enquête sur le centre du Mans.**

Cette restitution est un point d'étape de l'enquête concernant un accident du travail qui a eu lieu lors d'une réunion CRA au mois d'avril 2026.

- **Point à date sur le droit d'alerte sur la situation des CRA en Pays de la Loire.**

Cette restitution est un point d'étape de l'alerte sociale que les élus ont émis lors du CSE du mois de juin 2026 auprès de la direction sur l'activité des CRA de la région.

Pour la CGT :

À ce stade, nous regrettons que ce travail ne prenne pas suffisamment en compte l'organisation collective du travail des CRA. Il est encore possible, selon nous, d'élargir l'analyse pour mieux comprendre les causes globales des difficultés rencontrées, avec l'aide d'un expert si nécessaire. Ne pas le faire serait passer à côté d'un enjeu important. Donnons-nous les moyens de mettre en place de véritables améliorations pour les salariés concernés en réalisant une analyse complète. Les pistes d'action qui en découleront pourront également inspirer d'autres organisations de travail de la région et contribuer à améliorer les conditions de travail de tous.

- **Mise à jour DUERP La Roche en lien avec la fermeture de la restauration.**



La Direction nous informe de la mise à jour du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) du centre de La Roche-sur-Yon, en lien avec la fermeture de l'activité de restauration.

Pour la délégation CGT-AFPA, cette mise à jour ne peut pas se limiter à constater la disparition d'une activité et des postes qui y étaient associés. La fermeture de la restauration modifie nécessairement l'organisation du travail et peut entraîner de nouveaux risques ou déplacer les risques existants vers d'autres salariés et d'autres activités.

Nous demandons donc que soient réellement pris en compte les effets de cette fermeture sur les conditions de travail : réorganisation des tâches, nouvelles contraintes pour les salariés, éventuelle augmentation de la charge de travail, conditions d'accueil et de restauration des personnels et des bénéficiaires, mais également les conséquences psychosociales liées à la suppression de l'activité et aux changements qu'elle entraîne.

Un DUERP n'est pas un simple document administratif que l'on met à jour pour se mettre en conformité. Il doit refléter les risques réellement vécus par les salariés et permettre à l'employeur de mettre en œuvre les mesures de prévention nécessaires.

La délégation CGT-AFPA sera donc attentive au contenu de cette mise à jour et aux mesures de prévention qui en découleront.

Et quitte à nous répéter encore et encore : la prévention doit accompagner les réorganisations, et non intervenir une fois que les décisions ont déjà été prises. La santé et la sécurité des salariés ne sont pas une variable d'ajustement.

- **Projet réaménagement Accueil Le Mans.**

Des futurs travaux sont à l'étude pour mettre en place une accessibilité handicap et une meilleure visibilité de l'entrée du centre de la rue.



Pour la CGT :

Le 16 avril 2024 lors du CSE-E, les élus avaient été informés dans le point 8 sur les projets immobiliers de Le Mans. Aujourd'hui, la Direction nous informe que des travaux sont de retour à l'étude afin de réaménager l'accueil du centre du Mans, avec deux objectifs annoncés : améliorer l'accessibilité aux personnes en situation de handicap et rendre l'entrée du centre davantage visible depuis la rue.

La délégation CGT-AFPA accueille favorablement toute amélioration permettant de garantir un accès réellement adapté à toutes et tous.

Nous serons toutefois attentifs à ce que ce projet ne se limite pas à rendre l'entrée plus visible, mais permette une véritable amélioration des conditions d'accueil et d'accessibilité, tant pour les salariés que pour les stagiaires, les personnes en situation de handicap, les partenaires et l'ensemble des usagers du centre.

L'AFPA affiche elle-même une volonté d'accessibilité universelle et indique poursuivre ses efforts concernant l'accessibilité du bâti dans ses centres.

La CGT-AFPA demande donc que les représentants du personnel soient associés au projet et informés précisément de son contenu, de son calendrier et des travaux envisagés.

• Plan canicule : Retours d'expérience et mise en place d'un groupe projet.

- Un appel à candidature auprès des élus va être mis en place pour la constitution de ce groupe de travail ayant pour sujet, l'amélioration des conditions de travail lors d'une situation de canicule.

• **Quelle organisation avez-vous mis en place pour compenser la fermeture des restaurants en raison de la canicule ?**

Sur le centre AFPA de Saint-Nazaire, lors de la canicule du mois de juin qui correspondait à la semaine de la journée portes ouvertes (22 au 27 juin 2026), les horaires de travail ont été modifiés et la restauration a été fermée de façon inopinée à la demande de la direction du centre. Or, dans le cadre du droit du travail et des accords de l'entreprise, l'employeur doit mettre à disposition les moyens d'une restauration sur place pour les salariés et de pallier l'absence de restauration par l'octroi de chèques restaurant.

A ce jour, la question reste ouverte puisque la direction régionale dit « ne pas avoir eu connaissance de cette situation » pourtant décrite lors de la réunion RP du 6 juillet à Saint-Nazaire.

D'ailleurs, ce dispositif est en place pour la fermeture de la restauration de la troisième semaine d'août (réf : note interne du 27 juillet 2026 – envoyer le 28 juillet 2026).



La fermeture imprévue du restaurant du centre de Saint-Nazaire en juin, en pleine canicule, a mis en évidence un manque d'anticipation et des garanties inégales pour les salariés. Alors qu'un dispositif de compensation a été prévu lors de la fermeture programmée d'août, rien n'avait été mis en place en juin.

Au-delà de ce cas particulier, cette situation souligne la nécessité de définir des procédures claires en cas de circonstances exceptionnelles, afin de garantir les mêmes droits à tous les salariés. La CGT-AFPA demande donc que cette question soit intégrée aux travaux du groupe projet « Plan canicule » pour mieux protéger les conditions de travail, l'information des salariés et le respect de leurs droits. La santé, la sécurité et les droits des salariés ne doivent jamais être des variables d'ajustement.

6. Suivi économique

- Présentation Flux et HTS de juin et juillet 2026.

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

	Juin 2025	Août 2025	Sept. 2025	Octobre 2025	Nov. 2025	Déc. 2025	Janv. 2026	Fév. 2026	Mars 2026	Avril 2026	Mai 2026	Juin 2026
St Nazaire	168	188	238	230	211	217	194	244	254	219	213	228
St Herblain	142	138	197	223	231	222	215	231	194	225	209	234
Angers	129	118	106	121	119	124	157	146	136	123	117	100
Doué la F.	63	42	97	93	108	57	93	99	102	85	76	67
Cholet	67	59	91	98	87	105	86	86	89	79	99	79
Le Mans	204	152	206	191	172	187	200	209	214	189	166	149
La Roche/Y	109	83	87	84	82	62	72	66	83	80	58	79
Fontenay Le Comte	282	240	261	274	279	186	291	283	299	255	238	290
Total	1164	1020	1283	1314	1289	1200	1308	1364	1371	1255	1176	1226

- Sur les 1 226 stagiaires présents fin juin 2026,

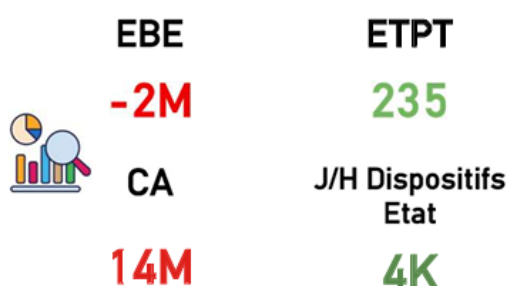
Financés EPIC : **44** stagiaires

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

Financés AFPA entreprises : **984** stagiaires

Nous constatons + 62 stagiaires en juin 2026 par rapport à 2025. La DR confirme que nous sommes dans le « Trend » (comprendre : tendance) puisque nous avons besoin de 1200 stagiaires par mois tout le long de l'année. C'est le centre de Fontenay le Conte (militaire) qui est toujours le plus important pour notre région. Son modèle économique via AO du Ministère de la Défense rend la situation plus stable qu'ailleurs en PDL. Pourvu que ça dure !!! Prochain AO 2027 !

- Synthèse économique à fin juin 2026.



2 - TABLEAU DE BORD FINANCIER – CA / EBE

14M | 14M | -1 %
Réalisé | Budget | Ecart

Mois	juin						
Libellé	N-1	N	Budget	N vs N-1	En %	N vs Budget	En %
EPIC	3 720K	3 425K	3 627K	-295K	-8 %	-201K	-6 %
Accès à l'emploi	2 871K	2 769K	2 646K	-103K	-4 %	123K	5 %
AFPA Entreprises	6 333K	7 503K	7 552K	1 170K	18 %	-48K	-1 %
Total	12 925K	13 698K	13 824K	773K	6 %	-127K	-1 %

	N-1	N	Budget	N vs N-1	N vs Budget
Produits d'exploitation	12 925K	13 698K	13 824K	773K	-127K
Charges de personnel	-9 779K	-9 368K	-8 945K	411K	-423K
Frais de fonctionnement	-7 092K	-6 703K	-6 282K	389K	-421K
Production immobilisée	0K	8K	8K	8K	8K
Contribution à l'EBE	-3 946K	-2 365K	-1 402K	1 581K	-963K

L'activité ne dégringole plus. Pour la faire, il a fallu avoir recours à une main d'œuvre externe (charge de personnel) qui elle, est toujours supérieur au budget prévu. Le sujet de la DR aujourd'hui est « comment mieux répartir les charges de personnel permanent et le maintien ou augmentation de l'activité ? ».



Pour la CGT :

La Direction régionale met en avant une activité en hausse avec 1 226 stagiaires en juin 2026, au-dessus de l'objectif fixé. Pour la CGT-AFPA, ces résultats doivent toutefois être relativisés : l'activité repose encore fortement sur du personnel externe, dont le coût dépasse les prévisions budgétaires.

La CGT s'inquiète des réflexions engagées sur la répartition des charges entre salariés permanents et intervenants externes, y voyant le risque de futures restructurations, redéploiements d'effectifs ou fermetures de sites. Elle rappelle que si l'activité est au rendez-vous, les emplois permanents doivent l'être aussi.

Par ailleurs, certains bons résultats, notamment à Fontenay-le-Comte, ne doivent pas masquer les disparités entre centres ni les incertitudes à venir. Pour la CGT-AFPA, l'objectif n'est pas seulement d'atteindre des volumes d'activité, mais de garantir des emplois pérennes, préserver les centres et éviter toute dégradation des conditions de travail. Derrière les chiffres d'activité, c'est l'avenir des salariés et de l'AFPA en Pays de la Loire qui est en jeu.



Pour la CGT :

Question posée à la Directrice Régionale :

Ne peut-on pas également se demander si, dès la fin octobre, lors de l'examen et du vote du PLFSS 2027, certaines des annonces faites par le Directeur général ce 15 septembre ne risquent pas d'être sérieusement remises en cause, voire dépouillées de leur portée, indépendamment même des positions respectives des uns et des autres sur le COP ?

Certes, le PLFSS concerne avant tout le financement de la Sécurité sociale et non directement le budget de l'AFPA. Mais au-delà de cette simple question, il est bon d'analyser la situation car l'AFPA n'évolue pas en vase clos. Elle s'inscrit dans un ensemble de politiques publiques étroitement liées à l'emploi, à la formation, à l'insertion, à l'apprentissage, à l'indemnisation du chômage et au retour à l'emploi.

Les décisions prises dans le cadre du PLFSS peuvent donc entraîner des conséquences indirectes sur l'environnement dans lequel l'AFPA exerce ses missions. Elles peuvent également traduire, plus largement, les arbitrages budgétaires auxquels l'État sera contraint de procéder.

Et c'est bien là que se situe le sujet.

Car la situation financière globale de la Sécurité sociale et des finances publiques pourrait conduire l'État à rechercher de nouvelles économies ou à revoir certains niveaux de financement des politiques publiques. Dans un tel contexte, le COP de l'AFPA ne peut pas être considéré comme un cadre financier totalement indépendant des décisions budgétaires qui seront prises dans les prochains mois.

Le PLFSS 2026 avait déjà fait apparaître l'ampleur des efforts financiers envisagés pour rétablir les comptes sociaux, avec plusieurs dizaines de milliards d'euros d'économies ou d'efforts annoncés à l'horizon 2029.

Dès lors, si le PLFSS 2027 devait traduire de nouvelles mesures d'économies importantes, il pourrait nécessairement durcir l'environnement financier et politique dans lequel l'AFPA devra mettre en œuvre son COP.

Cela pose une question simple : que vaudra un COP, même adopté, si les conditions financières et budgétaires dans lesquelles il doit être exécuté sont profondément modifiées quelques semaines ou quelques mois plus tard ? (La CGT, elle, a fait le choix de voter contre le COP. La CFE-CGC l'a adopté, tandis que la CFDT s'est abstenue. Dès lors, chacun doit désormais assumer son choix.)

Car voter et adopter un COP fixe une trajectoire, mais les lois de finances, les lois de financement de la Sécurité sociale et les arbitrages budgétaires de l'État déterminent, eux, les moyens réellement disponibles pour parcourir cette trajectoire.

C'est pourquoi nous devons rester particulièrement vigilants sur le PLF 2027 comme sur le PLFSS 2027.

Le véritable enjeu n'est donc pas seulement de savoir si nous sommes pour ou contre le COP. Car, quoi qu'on en dise, ceux qui l'ont adopté, ou même ceux qui se sont abstenus, ont fait le choix de ne pas s'y opposer et ont, de fait, donné un blanc-seing à la Direction générale.

La véritable question est de savoir si l'État donnera réellement à l'AFPA les moyens de réaliser les ambitions qui lui sont assignées.

Et déjà, nous en voyons certains commencer à pigner sur cette question... Mais d'après vous, lesquels ?!

Et si ces moyens venaient à être réduits, alors certaines des annonces présentées aujourd'hui comme des engagements pourraient rapidement devenir des objectifs impossibles à atteindre.

Mais surtout, il ne faudrait pas que l'écart entre les moyens réellement accordés à l'AFPA et les objectifs qui lui sont fixés soit une nouvelle fois reporté sur les salariés.

Car lorsque les moyens diminuent mais que les objectifs, eux, restent inchangés, ce sont les salariés qui sont appelés à compenser : davantage de charge de travail, davantage de pression, davantage d'injonctions à faire plus avec moins, au risque de dégrader encore les conditions de travail.

Et derrière cette mécanique, il y a une réalité qu'il ne faut surtout pas minimiser : le risque d'une aggravation des risques psychosociaux.

On ne peut pas fixer des objectifs toujours plus ambitieux, réduire les moyens nécessaires pour les atteindre et, dans le même temps, considérer que les salariés pourront indéfiniment absorber les conséquences de ces choix.

À un moment donné, il faudra bien se poser la question : jusqu'où peut-on demander aux salariés de compenser les insuffisances de financement et les décisions budgétaires de l'État ?

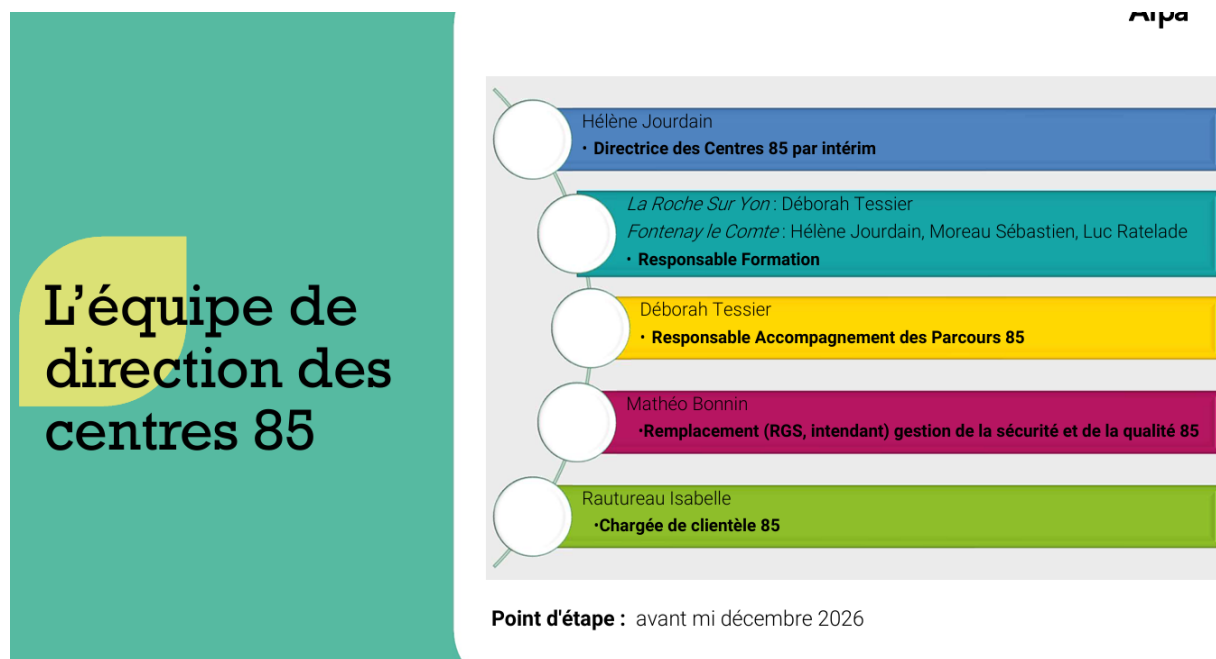
Parce que si le COP doit être exécuté à moyens constants ou réduits, alors il faudra aussi nous expliquer très concrètement qui paiera le prix de cette équation impossible.

Et nous refusons que ce prix soit payé par les salariés, par leur charge de travail, leurs conditions de travail et leur santé.

Un COP peut être voté. Encore faut-il que les moyens permettant de le réaliser soient, eux aussi, au rendez-vous !

7. Suivi de l'emploi :

- Point sur l'adaptation organisationnelle sur les centres de Fontenay le Comte et la Roche sur Yon suite au départ du directeur. Quelles organisations et quels impacts sur les ETP du management de proximité ?



• Point de situation des contrats d'alternances.

A la date du 15/07/2026

Effectifs alternants	
Contrat	Nombre
Contrats d'apprentissage	21
Contrat de professionnalisation	1
Total	22

Typologie des emplois

Filière-métiers	Total contrats
Achats et approvisionnement	1
Développement	8
Moyens généraux	1
Qualité	2
Contrôle de gestion	1
Assistanat	4
Accompagnement	4
Informatique	1
Total général	22

Remarque : 10 % des salariés des PDL sont des apprentis.

• Conformément à la loi DDADUE et à son application en France depuis 2024, les modalités d'acquisition de ces congés en arrêts maladie doivent être clarifiées. Or, ils ne figurent actuellement ni dans l'applicatif ORHA, ni dans aucun cadre de référence, ce qui freine leur prise effective. Nous demandons formellement l'intégration de ces congés dans l'outil ORHA.

A suivre... pas de réponse dans l'immédiat.



La présentation de la Directrice des Ressources Humaines sur le suivi de l'emploi appelle plusieurs remarques de la délégation CGT-AFPA.

Concernant Fontenay-le-Comte et La Roche-sur-Yon, le départ du directeur AFPA Vendée entraîne une adaptation de l'organisation. La Direction doit toutefois préciser les conséquences réelles de ces réorganisations sur les ETP de management de proximité. Pour la délégation CGT-AFPA, le départ d'un cadre hiérarchique ne doit pas devenir le prétexte à une réduction des moyens d'encadrement ou à un transfert de responsabilités sur les équipes restantes.

Réorganiser ne doit pas signifier faire plus avec moins. Nous serons donc attentifs aux choix qui seront faits et à leurs conséquences sur la charge de travail et le fonctionnement de ces 2 centres.

Autre élément particulièrement significatif : les apprentis représentent 10 % des salariés des Pays de la Loire. L'alternance peut être un véritable outil de

transmission des compétences et d'insertion professionnelle. Mais à un tel niveau, elle doit également interroger la politique de l'emploi de l'AFPA.

Pour la délégation CGT-AFPA, l'alternance ne peut pas devenir une variable permettant de répondre aux besoins permanents de l'établissement sans garantir de véritables perspectives d'emploi à l'issue des contrats. Lorsque l'AFPA a besoin de compétences et de personnels, ces besoins doivent pouvoir déboucher sur des emplois pérennes.

Enfin, la délégation CGT-AFPA a de nouveau interpellé la Direction sur l'acquisition des congés payés pendant les périodes d'arrêt maladie, conformément aux dispositions applicables depuis 2024.

Alors que les salariés disposent de droits en la matière, ceux-ci ne sont toujours pas clairement intégrés dans ORHA, ni accompagnés d'un cadre de référence permettant à chacun d'identifier facilement ses droits et de les exercer.

Pour la délégation CGT-AFPA, un droit ne doit pas être seulement reconnu en théorie : il doit être effectivement accessible aux salariés.

Nous avons donc demandé l'intégration de ces droits dans ORHA et une clarification des modalités applicables. La Direction n'ayant pas apporté de réponse immédiate, ce dossier restera sous surveillance de la délégation CGT-AFPA.

Au-delà de ces différents points, une même question traverse ce suivi de l'emploi : quels moyens l'AFPA entend-elle réellement donner à ses salariés pour assurer durablement ses missions ?

Entre réorganisations, évolution des effectifs, recours à l'alternance et gestion des droits des personnels, la délégation CGT-AFPA refuse que l'adaptation permanente de l'organisation se traduise systématiquement par des économies de postes, un transfert de charge sur les salariés ou une précarisation des parcours professionnels.

L'emploi ne doit pas être une variable d'ajustement. Les compétences et les droits des salariés doivent être considérés comme des moyens indispensables au fonctionnement durable de l'AFPA.

8. Point ASC

- Pas de retour de la réunion du 07 juillet 2026 puisque la présidente des ASC était en congés ce jour. Prochaine réunion des ASC le 15 septembre 2026 à Saint-Herblain.

9. Promo 16-18 ans :

Concernant la PROMO 16-18 et à la suite du CSEE de juin, pouvez-vous indiquer le montant que paie l'Etat à l'AFPA pour un parcours et selon quelles modalités ?

Pour la CGT :

La Promo 16-18 n'est pas une activité comme une autre. Elle constitue une mission d'accompagnement de jeunes de 16 à 18 ans en situation de décrochage ou de rupture, financée par l'État et mise en œuvre par l'AFPA. Le parcours mobilise des professionnels, des moyens pédagogiques, des locaux et différents services de l'établissement.

C'est précisément pour cette raison que certains élus ont demandé à connaître les conditions financières réelles de ce dispositif.

À la suite du précédent CSE-E, il a donc été demandé à la Direction régionale combien l'État verse à l'AFPA pour chaque parcours Promo 16-18 et selon quelles modalités ce financement est calculé et versé.

Pour la délégation CGT-AFPA, cette question n'est certes pas existentielle, mais elle n'est pas pour autant inutile. Et si elle permet de savoir combien coûte réellement à l'État le parcours d'un jeune accompagné par l'AFPA, cela ne mange effectivement pas de pain !

Au-delà de cette boutade, le sujet mérite d'être posé dans le cadre du suivi économique et du suivi des ressources humaines. L'État confie une mission à l'AFPA et lui attribue des financements publics. Il est donc légitime que les représentants du personnel puissent connaître les moyens financiers

réellement mobilisés, le coût de cette activité et les moyens humains nécessaires à sa réalisation.

La question est d'autant plus importante dans le contexte actuel, où la Direction nous parle régulièrement de maîtrise des charges, d'optimisation des moyens, de réorganisation des activités et de recherche d'un meilleur équilibre entre personnel permanent et recours à l'externe.

Au-delà du montant versé par l'État, la véritable question est donc de savoir ce que devient ce financement et s'il permet réellement de couvrir le coût de la mission confiée à l'AFPA ?

Combien coûte réellement un parcours Promo 16-18 à l'AFPA ? Quelle part correspond aux charges de personnel ? Quels moyens sont affectés aux équipes qui accompagnent ces jeunes ? Le dispositif est-il économiquement équilibré pour l'AFPA ?

Et surtout, le financement permet-il de réaliser cette mission dans de bonnes conditions pour les jeunes comme pour les salariés ?

Pour la délégation CGT-AFPA, il n'est pas suffisant de présenter le nombre de jeunes accueillis ou les résultats obtenus. Il faut également mettre en regard les moyens financiers et humains nécessaires pour assurer cette mission.

Cette transparence est d'autant plus indispensable que la Promo 16-18 relève d'une mission de service public.

L'argent public ne doit pas être une boîte noire.

Si l'État demande à l'AFPA d'assurer cette mission, il doit lui donner les moyens correspondants. Et si ces moyens existent, ils doivent pouvoir être identifiés et permettre de garantir les conditions nécessaires à l'accompagnement des jeunes et au travail des salariés qui assurent cette mission.

La Promo 16-18 est une mission de service public. La délégation CGT-AFPA demande que son financement soit à la hauteur de cette mission et que son utilisation soit transparente.

11. Echange autour du rôle des formateurs vis-à-vis des entreprises

La DR PDL mobilise ses agents pour augmenter les relations entreprises de chaque bassin économique. Cela se traduit sur le terrain pour les formateurs à sortir de leurs ateliers pour entretenir le réseau des entreprises dédié à leur secteur d'activité via les visites PE (Période en entreprise des stagiaires).



Pour la CGT :

La reconnaissance par l'AFPA de l'importance du travail de réseau professionnel, porté notamment par les compétences et l'expertise des formateurs, peut surprendre lorsqu'on se remémore les orientations suivies ces dernières années. Pour autant, la délégation CGT-AFPA considère qu'il s'agit d'une évolution positive.

Au sein de notre structure syndicale CGT-AFPA, nous avons toujours défendu la reconnaissance de cette dimension essentielle du métier de formateur. Entretenir, développer et actualiser des réseaux professionnels constitue non seulement un levier pour maintenir la qualité des formations, mais également un moyen d'assurer une veille permanente sur les évolutions des métiers, des pratiques et des besoins des entreprises.

Pourtant, pendant de nombreuses années, la priorité accordée au « face-à-face pédagogique » a servi de prétexte pour comprimer toujours davantage les espaces de travail consacrés aux activités de réseau. Le management invoquait inlassablement les exigences des financeurs, ignorant les alertes répétées des formateurs et des organisations syndicales. Ceux-ci rappelaient pourtant que ces temps d'échange, de partenariat et de coopération constituent un levier essentiel pour la réussite des stagiaires et le développement de l'AFPA. Mais face à eux s'est imposée une conception productiviste du travail, où le formateur n'est plus envisagé comme un professionnel autonome mobilisant son expertise et son réseau, mais comme un exécutant chargé d'alimenter une chaîne de production pédagogique. Une organisation du travail mécanique, répétitive et appauvrissante, dans laquelle seul le volume d'heures produites semble avoir de la valeur.

Cette période a conduit à une conception plus restrictive du métier de formateur, centrée principalement sur l'animation des formations. Elle s'est également traduite par une organisation du travail laissant peu de place à

l'autonomie professionnelle, en permettant un pilotage très étroit des emplois du temps, une standardisation accrue des activités confiées aux formateurs et une limitation des possibilités d'aménagement de leur activité, notamment en matière de prise de congés ou d'accès au télétravail. Cette approche a eu pour effet de réduire la diversité et la richesse des missions qui contribuent pourtant pleinement à l'exercice du métier et dont on subit les effets dévastateurs aujourd'hui dans une AFPA en crise.

La délégation CGT-AFPA prend donc acte de cette reconnaissance renouvelée du travail de réseau et attend qu'elle se traduise concrètement par plus d'autonomie et de diversité dans le travail des salariés.

12. Questions diverses

Qualisocial

Lorsqu'un salarié demande un accompagnement par Qualisocial, l'anonymat ne semble pas assuré puisqu'une demande doit être faite au pilote QVCT/RPS pour la prise en charge de cinq séances.

Pouvez-vous nous décrire la procédure précisément ?



Il y a quelques mois, nous indiquions que Matcha constituait une véritable source d'inspiration pour les organisations syndicales. La communication du 22 juin consacrée à Qualisocial semble une nouvelle fois nous donner raison.

Avant d'aborder ce dispositif, nous souhaitons revenir sur les accusations d'« Afpa Bashing » formulées à notre encontre. Pour la délégation CGT-AFPA, qualifier ainsi une parole syndicale critique revient à interroger la place réellement accordée au débat contradictoire au sein de l'Agence.

Alerter, questionner les choix de la Direction, porter les préoccupations des salariés et défendre leurs intérêts constituent précisément le rôle des représentants du personnel. La contradiction n'est pas du dénigrement : elle fait partie du dialogue social.

C'est dans ce contexte que nous interrogeons la démarche Qualisocial : répond-elle aux causes de la souffrance au travail ou risque-t-elle surtout d'en traiter les conséquences ?

La délégation CGT-AFPA ne conteste évidemment pas l'utilité d'un accompagnement psychologique pour un salarié en souffrance. Mais accompagner une personne ne suffit pas lorsque les causes de cette souffrance sont liées à l'organisation du travail.

Et cette question est d'autant plus légitime que la Direction n'a toujours pas présenté qualitativement les résultats ni le plan d'actions issus du baromètre social auquel les salariés ont été invités à participer.

Où sont les résultats ? Où sont les analyses ? Où est le plan d'actions ?

Pendant que les salariés attendent des réponses sur les causes de leurs difficultés, la Direction communique sur un dispositif d'écoute psychologique. Nous refusons que l'on inverse ainsi le problème.

La souffrance au travail peut être liée aux réorganisations successives, à la charge de travail, au manque de moyens, à la perte de repères, au manque de reconnaissance ou à l'insuffisance du dialogue social. La prévention des risques psychosociaux consiste d'abord à agir sur ces causes. Proposer un psychologue accompagne une souffrance existante, mais cela ne dispense pas l'employeur de son obligation de prévention.

Nous nous interrogeons également sur les conditions d'accès à l'accompagnement renforcé. Même si la Direction garantit la confidentialité, le fait de devoir se signaler en interne pour bénéficier de cet accompagnement peut constituer un frein pour des salariés qui craignent d'être identifiés.

La délégation CGT-AFPA demande donc une réelle restitution qualitative des résultats et des analyses du baromètre social, ainsi qu'un véritable plan d'actions comportant des mesures précises, suivies et évaluables sur les conditions de travail et les risques psychosociaux.

Les salariés n'attendent pas uniquement qu'on les accompagne lorsqu'ils vont mal. Ils attendent que l'on agisse pour comprendre pourquoi ils vont mal.

Écouter est indispensable. Prévenir est une obligation. Agir sur les causes relève de la responsabilité de l'employeur.

La délégation CGT-AFPA demande désormais à la Direction de passer de la communication aux actes.

Prochain CSE-E
Mardi 22 septembre 2026
A St Herblain