Communiqué du Syndicat National CGT MFR

Suite à la décision du tribunal judiciaire de Saumur du 12 novembre 2026 de condamner le Directeur de la MFR-CFA “La Rousselière” de Montreuil-Bellay pour harcèlement moral envers 2 salariés syndiqués et élus CSE : une veilleuse de nuit et un surveillant de l’établissement.

Le syndicat national CGT MFR soutient les collègues et camarades de la MFR-CFA “La Rousselière” de Montreuil-Bellay dans leur combat pour faire respecter leurs droits.

Nous condamnons les agissements et la brutalité du management de la direction de la MFR Montreuil-Bellay.

Nous déplorons que le Conseil d’Administration n’assume pas ses responsabilités suite au verdict. Il n’est pas concevable que le directeur soit maintenu au vu de sa condamnation :

- 8 mois de prison avec sursis,
- Interdiction d’entrer en contact pendant 3 ans avec les 2 salariés, victimes reconnues par le tribunal du harcèlement moral.

Dans nos centres de formations, les salariés se doivent d’être exemplaires auprès des jeunes en formation, comment transmettre des valeurs éducatives lorsque des agissements tels que le harcèlement moral ne sont pas sanctionnés par le conseil d’administration ?

Comment permettre à un Directeur reconnu coupable de harcèlement et condamné à ne pas entrer en contact avec les salariés harcelés exerçant leur fonction dans la structure dont il a la responsabilité, de continuer à diriger cette structure?

Au vu de la gravité des faits, de l’inaction du Conseil d’administration de la MFR de Montreuil-Bellay, nous demandons qu’un état de crise soit instauré pour cette MFR.

L’institution se doit d’agir pour faire respecter le droit des salariés et les valeurs des MFR.

Quelles valeurs véhicule le Conseil d’Administration qui soutient cette pratique managériale ? En tant qu’employeur, est-il en capacité d'assurer sa responsabilité de prévention : protéger la santé physique et mentale des salariés et éviter les risques (stress, harcèlement, burn-out). Applique-t-il les principes généraux de prévention (article L4121-1 du Code du travail) ? La même interrogation se pose pour des jeunes en formation ?

L’institution doit reprendre la main sur la gouvernance pour assainir la situation et permettre aux salariés et apprenants de revenir dans de bonnes conditions.

Ce n’est malheureusement pas un cas isolé, il faut que cela cesse !!

STOP au Harcèlement, STOP à l’infantilisation des équipes !!

Nous refusons d’être muselés, nous requérons de vraies instances de dialogue où il est possible d’échanger avec nos employeurs.

Nous demandons que les valeurs humaines largement prônées au sein de notre institution soient une réalité et non un vœu pieux !

Investis pour la réussite des jeunes et Adultes au sein des MFR et CFP, nous demandons à être considérés comme des collaborateurs à part entière et non comme des salariés qui subissent un management directif et toxique.

Avec l’UL de Saumur, nous maintiendrons notre soutien aux salariés de la MFR jusqu’à ce qu’une issue positive soit trouvée.

Le bureau du SNCGT MFR