

# COMMISSION PARITAIRE NATIONALE FORMATION

DES 10 ET 11 FEVRIER 2021

Le progrès social au coeur du combat collectif



## 1/ Approbation des PV des réunions CPNF :

- Des 06, 07 et 19 janvier 2021 : approuvés sous réserve des modifications demandées.

## 2/ Recueil d'avis sur les actions de formation :

- *Animer une classe à distance avec MS Teams*

Cette formation de 2 jours, dont un en classe à distance, est ouverte aux concepteurs, chargés de projet formation, formateurs des Campus, formateurs occasionnels. Elle leur permettra :

- Utiliser les fonctionnalités disponibles de l'application Teams pour animer une classe à distance de manière fluide en conservant l'attention des stagiaires
- Adapter le rythme de la formation aux spécificités de la classe à distance en s'appuyant sur ses connaissances de la chronobiologie et du programme.
- Contrôler et valider que tous les éléments nécessaires au bon déroulement de la classe à distance, avant le démarrage d'une formation.

Formation en animation interne et externe (Learn Assembly)

**Pour** : Direction, CGC, CFTC, CFDT, SNAP, UNSA, CGT, SNU

**Contre** : **Cgt-FO**

### EXPLICATION DE VOTE :

Au regard du flou sur l'organisation des classes à distance la **Cgt-FO** est opposée à la mise en place de cette formation. Trop de questions restent en suspens : l'articulation entre temps de travail et temps de formation à distance, le respect des accords OATT, avec des choses inacceptables pour la **Cgt-FO** : que des agents puissent être formés en télétravail en classe virtuelle, a fortiori à leur domicile, sans parler de la fatigue (sur laquelle des collègues commencent à nous alerter) générée par les formations à distance. C'est pourquoi la **Cgt-FO** vote contre.

- *Sensibilisation à l'intelligence artificielle au sein de Pôle emploi*

Cette formation destinée à l'ensemble des agents vise à donner des éléments de culture sur l'usage de l'IA à PE. A l'issue du module les agents auront une appréhension de l'IA, de sa définition et de son fonctionnement, de la charte éthique en usage, et pourront identifier ses usages au quotidien au sein de PE et comprendront le projet Intelligence Emploi. « Capsule digitale » d'une heure.

**Pour** : Direction, CGC, CFTC, CFDT, SNAP, UNSA, CGT

**Abstention** : **Cgt-FO**, CGT, SNU

**Contre** :

#### EXPLICATION DE VOTE :

Il semble important que les collègues puissent comprendre ce qui se joue avec l'IA. Mais nous doutons qu'en 1 heure, de surcroît en digital les agents qui le souhaitent puissent faire le tour de cette question. C'est pourquoi la **Cgt-FO** s'abstient sur la mise en œuvre de ce module.

- *Intégrer l'accessibilité numérique dans ses pratiques*

Cette formation vise à sensibiliser les chefs de projet MOA, les chefs de projet métiers et les agents du métier Communication, les formateurs, concepteurs de formation, chargé de projet formation et correspondants régionaux handicap aux exigences de l'accessibilité numérique aussi bien vis à vis des usagers que des agents. La formation leur permettra connaître les règles de base et les obligations légales, identifier l'ODS accessibilité numérique de PE, comprendre les impacts utilisateurs et évaluer l'accessibilité d'un document et d'une page Web. Il s'agit d'une formation interne en présentiel d'une journée.

**Pour** : Direction, **Cgt-FO**, CGC, CFTC, CFDT, SNAP, SNU, UNSA, CGT

- *Team booster Analyser ses pratiques pour adapter ses actions*

Cette formation d'une journée en présentiel ou en classe à distance destinée aux « équipes de direction » va leur permettre d'appréhender les différentes modalités d'analyse des pratiques, de questionner leurs propres pratiques et mettre en place un retour régulier sur les pratiques managériales.

**Pour** : Direction, CGC, CFDT, CFTC, SNAP, SNU, UNSA, CGT

**Abstention** : **Cgt-FO**, CGT

## EXPLICATION DE VOTE :

Pour la **Cgt-FO** les dispositifs de type « team booster », comme leur titre le suggère, ne sont pas de véritables dispositifs de formation. Leur objectif, tel que nous le comprenons, est de favoriser les échanges et, comme indiqué dans la fiche, de « bâtir une vision commune » dans les équipes de direction pour mettre en application le projet stratégique de Pôle-emploi. C'est pourquoi nous nous abstenons sur leur mise en place.

- *Team booster Feedback et feedforward*

Cette formation d'une journée en présentiel ou en classe à distance est destinée aux membres d'équipe de direction. Durant la formation les managers vont apprendre à :

- Connaître les différentes formes de feedback (alternatif, de renforcement, réflexif) et « feedforward »
- Savoir demander et donner un feedback à ses pairs, ses N-1 et N+1
- Savoir donner du feedback en situation d'entretien

**Pour** : Direction, CGC, CFDT, CFTC, SNAP, SNU, UNSA, CGT

**Abstention** : **Cgt-FO**, CGT

## EXPLICATION DE VOTE :

Les mêmes causes produisant les mêmes effets la **Cgt-FO** s'abstient sur la mise en place de ce dispositif. En effet nous considérons que ce dispositif de « team booster » ne constitue pas une véritable formation et, comme cela a été indiqué, qu'il a pour finalité de favoriser les échanges et de « bâtir une vision commune », dans les équipes de direction pour mettre en application le projet stratégique de Pôle-emploi.

- *Etre acteur des relations sociales*

Cette formation externe pour les managers et les agents de la fonction RH concernés se propose de leur permettre :

- D'intégrer dans leur activité la réglementation sociale
- D'identifier et gérer les situations dans lesquelles le manager engage sa responsabilité et celle de PE
- De développer les pratiques managériales ou d'appui adéquates, face aux sollicitations concrètes liées aux relations sociales.
- De conduire un entretien en lien avec les relations sociales

Formation externe de 2 jours en présentiel ou classe à distance. Prestataire : ADECCO.

**Pour** : Direction, **Cgt-FO**, CGC, CFDT, CFTC, SNAP, SNU, UNSA, CGT

**Abstention** : CGT

## EXPLICATION DE VOTE :

Certains managers qui méconnaissent les accords (les camarades élus, mandatés et adhérents qui ont des difficultés à faire valoir leurs droits dans leurs établissements et sur leurs sites peuvent en témoigner) peuvent avoir besoin de suivre une telle formation. Même s'il ne nous échappe pas que cette formation sera conduite du point de vue de l'employeur (le choix du « prestataire » n'est pas anodin), elle ne pourra néanmoins méconnaître le contenu ou la teneur des textes et accords, notamment des accords IRP et RDS... quoi que ? ADECCO les connaît-il ces textes ? Et au regard de ce que l'on connaît de ce « prestataire », on peut même douter du fait qu'il connaisse le code du travail... On garde en mémoire certaines affaires qui l'ont opposé à notre fédération, la **FEC-FO**, devant la justice. La **Cgt-FO** y reste malgré cela favorable... et on sera preneur, pour ne pas dire avide, de ce que nous en raconteront nos camarades qui y participeront...

- *Manager au service de la performance avec l'innovation et la RSE*

Cette formation destinée aux managers dans le cadre des « Sur mesure » et aux managers de proximité et intermédiaires en prise de fonction les mettra en capacité de :

- Porter les orientations liées à la Performance Par la Confiance, l'innovation et la RSE
- Installer la RSE au quotidien
- De susciter l'adhésion aux démarches PPC, RSE et innovation auprès des équipes et « collaborateurs »
- De développer le potentiel d'innovation des « collaborateurs »

Formation externe d'une journée en présentiel et de deux demi-journées à distance à 2 semaines après le présentiel et 4 semaines pour la seconde

**Pour** : Direction, CGC, CFDT, CFTC, SNAP, SNU, UNSA, CGT

**Abstention** : **Cgt-FO**

- *Les saisies applicables à Pôle emploi*

Cette formation interne de 2 jours en présentiel destinée aux conseillers en charge du traitement des demandes de saisie leur permettra d'instruire les demandes de saisie, de gérer le dossier du DE en l'informant sur ses droits et obligations et de répondre aux demandes de renseignements.

**Report d'avis** suite à suspension de séance et demande des délégations : la direction doit revoir le public. En effet, la fiche indique une formation en direction des gestionnaires appui à la gestion des comptes mais les objectifs opérationnels et contenus interrogent sur la bonne destination de ce module.

### 3/ Information sur les actions de formation :

- *Gestion du portefeuille Indemnisation*

Cette formation s'inscrit dans la logique du déploiement du CRI et vise les conseillers en GDD concerné par l'expérimentation. C'est une formation de 12h totalement à distance. Objectifs affichés : rôle du CRI, plan d'action, outils facilitant la démarche, modalités d'intervention.

**Remarques Cgt-FO** : nous rappelons notre opposition à la mise en place du CRI et le passif de PE sur l'indemnisation, notamment sa trajectoire GDD, considérant les activités GDD en décroissance, et ses réductions de postes, la dématérialisation des activités GDD. Le CRI présenté comme LA solution aujourd'hui vient en quelque sorte contredire la trajectoire GDD. La **Cgt-FO** ne peut cautionner un dispositif qui individualise et qui repose sur l'agent.

De fait et en cohérence, la **Cgt-FO** n'est pas favorable à la mise en œuvre d'une formation qui s'inscrit dans cette logique. Toutefois nous demandons une petite explication sur cette fiche :

- sur le public nous demandons si la formation va être suivie par les futurs CRI (et pas les seuls GDD concernés par l'expérimentation CRI, comme indiqué dans la fiche). La généralisation étant prévue à partir d'avril et la formation ouverte en avril, que comprendre à cette indication ?
- Sur la durée dans le temps de la formation et le positionnement de chaque étape dans ce temps : préciser le cadencement, en mentionnant que les 12h sont réparties dans un temps de 6 à 8 semaines, pour une meilleure compréhension.

**Réponses de la direction** : voudrait ouvrir aux REA et référents métier. Précisera le cadencement dans la fiche. La mention « concernés par l'expérimentation » pourrait être retirée vu les échéances de généralisation, car en effet la formation va concerner tous les agents concernés. Précise une erreur dans la fiche : il n'est pas prévu de présentiel pour cette formation (sic !).

- *Développer les compétences en facilitation des formateurs*

Cette formation à destination des formateurs occasionnels et permanents leur permettra d'animer les modules de formation avec les techniques de facilitation. Formation en présentiel et distanciel : 45 minutes en distanciel sur les bases, 1 journée de présentiel, un temps de mise en pratique, une classe à distance d'1h30 pour couronner le tout. Intervenants externes : Lalamedia et Digilian.

**Remarques Cgt-FO** : Cadencement de la formation : qu'est-ce qu'on met dans les différents temps de cette formation. Pourquoi le choix d'intervenants externe sur ce sujet ? Public : nous voulons confirmation du public (tous les formateurs, permanents et occasionnels), au regard de l'introduction de la fiche qui n'indique que les formateurs occasionnels.

**Réponses de la direction** : Lors de la présentation de la fiche, la direction nous indique le contenu de chaque temps de formation.

Dans un premier temps les intervenants externes formeront les formateurs permanents. Ensuite les formateurs permanents formeront les formateurs occasionnels. Ce qui explique que le public de cette formation comprend les formateurs permanents et occasionnels.

- *Team booster Gouvernance partagée : rôles et postures*

Cette formation pour les membres d'équipe de direction opérationnelle et d'un jour en présentiel ou en classe à distance a pour objectifs de :

- Connaître les fondamentaux d'une organisation en gouvernance partagée
- Construire un cadre de sécurité en gestion par consentement
- Questionner les rôles de chacun par rapport au partage du pouvoir, à la coopération, à la prise de décision
- Questionner les postures par rapport à l'autorité, au pouvoir, à l'influence et au leadership

Formation assurée par Adecco training et/ou formateurs occasionnels

**Remarques Cgt-FO** : Cette fiche nous conforte dans notre approche des « team-booster » ; même si ces soi-disant formation sont destinées aux équipes de direction opérationnelle, celle-ci, qui porte sur la « gouvernance partagée » que nous apprécions fort, pourra embarquer certains collègues n'appartenant pas à ces équipes de direction dans les travaux conduits, leur faisant endosser une responsabilité qui n'est pas la leur.

Voici quelques questions : sur le public : Il est précisé que des agents pourront être associés au dispositif : lesquels/quels métiers ? Sur quels critères les associer ? Pourquoi les associer sur une thématique dite « de gouvernance » ?

Nous nous interrogeons sur certaines formulations. Il est indiqué dans les objectifs que cette « formation » permettra de « construire un cadre de sécurité en gestion par consentement » ? Décortiquons : qu'est-ce que ce cadre de sécurité ? De surcroît en gestion ? Que signifie le consentement ?

Autre expression « questionner leurs postures par rapport à l'autorité, au pouvoir, à l'influence et au leadership » ? C'est quoi l'objectif de cet objectif ? Mettre au pas les récalcitrants, les conformer ?

Et la même demande de renoncer à la référence à quelque posture que ce soit.

Une question sur les intervenants : externe, externe/interne : plutôt externe ou interne ?... Parce que revoilà ADECCO... ??

Sur la délivrance de la formation : présentiel ou classe à distance : plutôt en présentiel ou en classe à distance ?

**Réponses de la direction** : En ce qui concerne le cadre de sécurité par consentement : il s'agit des conditions « permettant de faire advenir la gouvernance partagée ». Elle reviendra vers nous lors de la prochaine séance pour « ne pas trahir » l'esprit de la formation.

Sur l'association des collectifs : in fine il s'agit de former et les managers et les collectifs à la gouvernance partagée (ça a le mérite d'être clair) la direction veut proposer aux managers d'associer d'ores et déjà leur collectif (en fonction de son « état de maturité » (sic !)). L'association se fera sur la base du volontariat des agents d'autant « qu'obliger les agents serait contre-productif ». Le présentiel et la classe à distance ont été testés. La classe à distance récemment, « avec de bons résultats », le format d'une journée étant apprécié des stagiaires qui ont testé.

La posture sera retirée... au bénéfice des « pratiques professionnelles »

- *Team booster Gouvernance partagée : outils et méthodes*

Ce module, à destination des équipes de direction opérationnelle dont le référent métier et pouvant « associer des membres du collectif », se propose d'apprendre aux agents :

- Les approches et les fondamentaux de la gouvernance partagée
- Les différentes formes et processus de décision
- A décrire leurs propres modes de décision

Tout cela en 1 journée en présentiel ou en classe à distance. Intervenants : Adecco training et/ou formateurs occasionnels

**Remarques Cgt-FO** : Formation du même acabit que la précédente et certainement redondante. Il s'agit d'apprendre aux managers qui ne l'auraient pas compris ou bien saisi, ce qu'est la « gouvernance partagée », avec un gloubi-boulga de notions : gouvernance partagée, « décision par consentement », « l'élection sans candidat » (sic !) C'est quoi tout ça ?

Mêmes questions que précédemment sur les intervenants : au final plutôt internes ? Ou plutôt externes ? Et sur la délivrance de la formation : au final plutôt en présentiel ou en classe à distance ?... et encore ADECCO... ?!

**Réponses de la direction** : il s'agit de mettre en perspective les différents modes de décision, l'autoritaire étant la plus éloignée de la « gouvernance partagée », nous dit-on. Dans l'élection sans candidat : on ne désigne pas de manière autoritaire un porteur du projet. C'est le collectif qui désigne son candidat et donne les raisons de son choix. Dans la gouvernance : les membres du collectif sont partie prenantes de la décision pour leur permettre de la porter.

Les réponses ont le mérite d'être claires. Rappelons que cette « gouvernance partagée » est au cœur du projet stratégique de PE (et pas que PE).

Avec cette notion d'« élection sans candidat », en l'absence de volontaire, voilà la solution qu'a une équipe de direction sous couvert du collectif d'obliger un conseiller de porter les orientations du plan stratégique.

Nous insistons sur le fait que le team booster n'est pas de la formation ; sous couvert de la formation, c'est bien une méthode de cohésion qui est recherchée, pour embarquer managers et le cas échéant des membres du collectifs, sur une vision commune, qui n'est autre que celle de l'employeur au final et de lui seul.

- *Sensibilisation aux troubles du spectre autistique*

Cette formation pour tous les agents, liée à la mise en œuvre du 4<sup>ème</sup> plan autiste du gouvernement qui prévoit des dispositions en matière d'emploi, est une sensibilisation en 30 minutes en digital aux spécificités de l'autisme. A l'issue de ce module les agents seraient en capacité d'assurer un accueil et un conseil personnalisé de 1<sup>er</sup> niveau aux DE autistes.

**Remarques Cgt-FO** : cette « formation » permettra à PE de coller à la mise en œuvre du 4<sup>ème</sup> plan autiste du gouvernement qui prévoit des mesures d'insertion du public présentant des troubles autistiques. On a envie de dire, il serait temps ! Car le plan d'inclusion de ces publics date de 2017.

Par contre, ce qui est proposé interpelle : 30mn de mises en situation et de quizz en mode digital en face d'un contenu et objectifs pédagogiques ambitieux ! Alliant l'appréhension des spécificités et des enjeux des troubles du spectre autistique aux organisations de travail pour l'accueil des personnes porteuses de ce handicap, il faut le faire en 30 mn !

Et comme s'il était simple de détecter à l'accueil un demandeur d'emploi atteint de troubles du spectre autistique, à l'issue du module l'agent serait capable de lui proposer un appui, un conseil de 1<sup>er</sup> niveau...

Pour la **Cgt-FO**, ce module en e-learning de 30 minutes n'a pas sa place en CPNF.

**Réponses de la direction** : a bien entendu nos remarques (on sent un ton piquant). Voire condescendant : « vous pouvez être rassuré » sur le « sérieux » de cette « formation », le concepteur (externe) est de haut niveau (Avisea).

Suit un exposé sur l'autisme pour convaincre de la pertinence de ce module. Un parcours de formation en 5 étapes suivra sur ce module dit de sensibilisation. La direction indique que 2 régions ont expérimentées le parcours de formation (Nouvelle Aquitaine et Pays de la Loire).

- *Pratiquer une pause relaxante en situation de travail*

Examen reporté

4/ **Actions de formation à venir**

Point reporté

5/ **Questions diverses**

Point reporté

**Prochaine CPNF le 16 Février 2021**

Force Ouvrière à la CPNF

Jean-Luc BLANC, Fabrice COLLINET, Nadia FORT