

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE FORMATION

DES 09 ET 10 MARS 2020



1/ Approbation des PV des réunions CPNF :

- Des 25 janvier 2021, 03 février 2021, 10 et 11 février 2021 : approuvés sous réserve de prise en compte des modifications demandées.

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

- *Les saisies applicables à Pôle emploi*

Cette formation interne de 2 jours en présentiel destinée aux gestionnaires appui en plateforme 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.

Nouveau débat sur le public pour l'ensemble des organisations syndicales le gestionnaire appui n'est pas le seul à intervenir sur le traitement des saisies (voir fiche métier du conseiller).

Demande de suspension de séance des OS

Tour de table

POUR LA CGT FO en fonction des éléments on constate que le référentiel métier et par conséquent la correspondance au niveau de la grille de la classification ne sont pas respectés.

La direction une fois de plus utilise le référentiel métier à sa guise.

On envisage le NPPV dans le cas du refus de modifier le public.

Réponse de la direction :

La direction accepte le changement du public concerné par :

TOUT AGENT EFFECTUANT DES ACTIVITES DE SAISIE

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

NPPV : CGT

EXPLICATION DE VOTE :

Du fait de la modification du public la **CGT-FO** vote pour cette formation qui est très attendue et demandée.

- *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.

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

Abstention : CFTC

Contre : **CGT-FO**, CGT

EXPLICATION DE VOTE :

La **Cgt-FO** tient à rappeler son opposition ferme à la mise en place du CRI. Elle ne peut cautionner un dispositif qui individualise la relation avec les DE et qui fait porter la responsabilité des politiques d'indemnisation sur les épaules des agents, nommément désignés. En toute cohérence elle ne peut être favorable aux formations qui accompagnent la mise en place de ce dispositif.

- *Renforcer 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 4 temps répartis sur 4 semaines : 45 minutes en e-learning sur les bases de la facilitation, 1 journée de présentiel en campus, un temps de mise en pratique d'une demi-journée en campus et une classe à distance d'1h30 sur le suivi des apprentissages pour couronner le tout. Intervenants externes : Lalamedia et Digilian puis formateurs internes.

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

- *Sensibilisation aux troubles du spectre autistique*

Cette formation pour tous les agents, liée à la mise en œuvre du 4^{ème} plan autiste du gouvernement qui prévoit des dispositions en matière d'emploi, est une sensibilisation en 45 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 1er niveau aux DE autistes.

Cette formation sera suivie d'une autre action de formation dédiée aux agents volontaires pour accompagner des DE autistes.

Pour : Direction, CGC, CFDT, SNAP, UNSA

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

EXPLICATION DE VOTE :

La **Cgt-FO** s'abstient sur cette « formation » digitale de 45 minutes qui correspond à un engagement de PE dans le cadre du 4^{ème} plan autiste sur le volet de « l'insertion en milieu professionnel ». Nous trouvons fort ambitieux d'assigner notamment comme objectif pédagogique la compréhension et la distinction des troubles du spectre autistique et de leurs effets dans l'acquisition de compétences ou de pratiques professionnelles selon les modalités et dans le temps imparti à ce module. Toutefois nous prenons acte de la mise en place d'une autre action de formation plus approfondie qui permettra de soutenir l'accompagnement de ces DE.

- *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 à 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

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

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

EXPLICATION DE VOTE :

La position de la **Cgt-FO** sur les « team booster » n'a pas varié. Nous considérons toujours que ces dispositifs ne sont pas de véritables formations et relèvent plutôt de démarches de type séminaires de direction qui visent à embarquer managers et, le cas échéant, des membres des collectifs sur une vision commune qui n'est autre que celle de l'employeur au final et de lui seul.

- *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

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

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

EXPLICATION DE VOTE :

La position de la Cgt-FO sur les « team booster » n'a pas varié. Nous considérons toujours que ces dispositifs ne sont pas de véritables formations et relèvent plutôt de démarches de type séminaires de direction qui visent à embarquer managers et, le cas échéant, des membres des collectifs sur une vision commune qui n'est autre que celle de l'employeur au final et de lui seul.

3/ Information sur les actions de formation :

Pratiquer une pause relaxante en situation de travail

Formation en classe à distance en 1h15 pour mettre en œuvre des techniques de relaxation au cours de leur journée de travail pour l'encadrement

Remarques Cgt-FO :

Nous remercions l'établissement d'avoir renoncé à la « formation » prévue initialement sur la « méditation de pleine conscience » qui posait bien des questions lors de la CPNF du 6 et 7 janvier (voir notre CR).

Pourquoi réserver cette formation aux seuls managers (seuls les managers ont droit à une pause relaxante) ? Vous nous confirmez que le public de managers en l'occurrence sera « formé » en 1h15 à la « relaxation » et qu'ensuite il pourra se programmer à discrétion des pauses dans son emploi du temps très chargé ?

Il faut bien saisir que proposer au personnel (et en l'occurrence aux seuls managers) des « modules » de pause relaxante ne l'exonère pas de ses responsabilités en matière de santé au travail.

Il ne s'agirait pas que les problématiques d'organisation du travail et, notamment la pression pour la réalisation des objectifs de PE dans des conditions de plus en plus dégradées, soit occultées par la mise en place de ce pansement sur un jambe de bois qui, de surcroît, rabat la gestion des tensions et des insuffisances de « l'institution » PE sur la responsabilité individuelle d'agents (ici les managers) qui doivent « prendre sur eux », comme on dit couramment.

Réponses de la direction : il y a des formations sur le sujet réservé aux fonctions supports et il existe d'autres « produits » accessibles toutes filières confondues sur la « gestion des émotions », « gestion des situations de communication difficiles »....

C'est trompeur de croire qu'on ne s'intéresse qu'au stress du manager. C'est une demande particulière des managers qui s'inscrit dans un contexte où il existe des formations sur le sujet.

Le manager doit prendre conscience du bénéfice à prendre des pauses et l'expérimenter.

Le sujet est bien : « se former à une technique qu'ils pourront utiliser par la suite ».

Les managers « seront autorisés à prendre des pauses dans son milieu de travail » (Ce n'était pas exactement notre remarque)

• *Accompagner et manager à l'ère de l'Intelligence Artificielle*

Cette action de formation vise à renforcer l'acculturation des équipes de direction à l'Intelligence Artificielle à Pôle emploi et à leur en faire appréhender les enjeux d'un point de vue managérial dans le cadre du programme « Action Publique 2022 » 2 heures et 30 mn à distance - séquences de travaux en plénière. 30 participants maximum et en sous-groupe. Formation en co-animation : formateurs occasionnels et Inoveoz.

Remarques Cgt-FO :

Il n'y a pas de pré-requis : pourquoi ? Et pourquoi pas le module de sensibilisation à l'IA ?

Sur la durée et les modalités d'animation : 2h30 en classe à distance il faudra l'écrire comme ça dans la fiche.

Des séquences de travaux en plénière et en sous-groupe, des apports et des quizz sont prévues sur un temps de 2h30 et à distance : comment tout cela peut être articulé dans un temps aussi court et à distance ?

Effectif : de 30 agent ...ça semble beaucoup ; Il est indiqué: Un intervenant mini pour 10 stagiaires. Est-ce à dire que pour les travaux en sous-groupe il y aura 1 animateur de sous-groupe pour 10 agents maxi ?

Réponses de la direction :

Sur le pré-requis : « pas nécessaire car un rappel sur le contenu du module de sensibilisation à l'IA est inclus dans les 2H30 de cette formation ».

Le choix a été fait d'être sur des grosses sessions avec une « construction du module pédago » dans ce sens : d'abord du descendant (les bases) puis des séquences en sous-groupes d'atelier.

Avec une co-animation : 2 formateurs occasionnels à minima et un formateur externe

2h30 c'est exigeant (!)... Il y aura néanmoins un allongement des modules à venir. Ce n'est que le début !

4/ Actions de formation à venir

Fonctions support :

- Contrôle interne (refonte du module existant)
- RSE à PE à destination de tous les agents

Relation de service :

- Processus recrutement RH
- L'autisme
- Réforme de l'assurance chômage au 01 juillet 2021
- Comment appréhender les menaces suicidaires des agents pôle emploi

(Présentation le 29 mars pour recueil d'avis en avril (ça urge !) pour démarrage formation vers le 15 avril).

Management :

- Pilotage renforcé de la performance (remplace le module existant)

5/ Questions diverses

- *Formations Sécurité Sureté sur les sites*

Formation existante concernant l'accueil « créer et gérer des situations difficiles à l'accueil » : qui est mise en priorité dans la planification des formations en campus. Formation sur 2 jours et une journée de REX : demande est faite aux établissements de s'assurer que les agents inscrits à la formation ont suivi le 3^{ème} jour.

POC « sûreté » : (il s'agit d'un test d'avril à juin avant une généralisation en fin d'année si POC concluant).

Concerne trois régions Bretagne, haut de France, Grand Est:

Le test concerne 3 DT Pas de Calais, Côtes d'Armor, Moselle/Meuse dont 6 agences avec 6 agents par agences + les « ambassadeurs » sûreté.

Ce POC porte sur la prévention et gestion des incivilités, menaces, diffamations...; prévention et gestion des situations difficiles.

Documents sur les dimensions formation du dispositif inexistant à ce stade. En cours de construction. CSE HDF, Grand-Est et Bretagne informés. Mais pas le CSEC. La CPNF sera consultée si la formation est installée dans le catalogue de formation.

- *Formation des agents renfort QPV*

Les agents renfort sont des conseillers expérimentés (idéalement CDDE en guidé/renforcé) qui souhaitent basculer sur cette mission. Ils bénéficieront d'une formation de 3 jours en présentiel qui leur permettra de renforcer leurs « compétences » dans la conduite de l'accompagnement.

Un parcours complémentaire pourra être proposé, à la carte, en fonction des besoins des conseillers (et, nous dit-on, si PE n'arrive pas à recruter sur cette mission les CDDE expérimentés dont elle a besoin).

Les CDD qui remplaceront les agents partant en mission suivront le parcours de base qui est prévu pour les recrutements

Prochaines CPNF(s) les 22 et 23 mars 2021

Force Ouvrière à la CPNF

Jean-Luc BLANC, Fabrice COLLINET, Gérard GRONDIN