



Aujourd'hui, demain, pas de trêve pour nos revendications

Paris, les 3 et 4 mai 2023

Commission Paritaire Nationale Formation (CPNF)

1/ Approbation du PV de la réunion CPNF du 05 avril 2023

Approuvé à l'unanimité sous réserve de la prise en compte des ultimes demandes de modification.

2/ Poursuite de la présentation, et validation des orientations 2023 de la formation

Déclaration FO :

« Les orientations discutées cette année portant sur la seule année 2023 s'inscrivent à priori dans le cadre des orientations triennales (2020-2022) et déclinent la feuille de route pour le 1^{er} semestre 2023. FO s'interroge d'emblée sur la pertinence d'un avis, quand bien même ces orientations ne se déclinent que sur 2023, quand France Travail est prévu pour 2024.

Toutefois si on doit s'arrêter à 2023, FO tient d'abord à souligner les points d'accord avec certains des éléments discutés lors des débats qui se sont déroulés entre janvier et mai 2023.

Nous considérons qu'il y a un enjeu majeur de développement de la formation, des qualifications sur le champ de la prospection, de la négociation et du conseil aux entreprises (favoriser l'intermédiation). De manière générale FO est sensible à la prise en compte des besoins spécifiques des agents des fonctions support (objectif de 5 jours de formation).

Pour remarque, les formations pour les nouveaux entrants, l'accompagnement des publics spécifiques (pack remobilisation), les plans d'action sur les métiers en tension sur la partie entreprise, sur le volet indemnisation avec la mise en place du CRI, les trop-perçus et les nouvelles règles d'assurance chômage représentent une charge conséquente pour les agences et épuisent de jour en jour les agents et les managers.

Par ailleurs, pour FO, la formation doit être un temps privilégié en présentiel, permettant, avec le recul nécessaire, les échanges et le partage entre collègues/apprenants, hors contexte de travail, à fortiori hors de son domicile et hors de son poste de travail, et bien entendu, dans le strict respect des accords, notamment des accords OATT.

FO ne peut premièrement et fondamentalement accepter que les autodiagnostic deviennent le point d'appui de l'accès à la formation pour les agents. Le rappel fort opportun, dans ces orientations, du caractère facultatif de l'autodiagnostic (aussi bien dans sa passation que dans son partage avec le hiérarchique) ne change rien à l'affaire. Il ne nous échappe pas, malgré les dénégations, que Pôle emploi - concrètement, sur le terrain - veut faire passer les évolutions de carrière par le prisme de ce type de dispositifs, des retours que nous avons de nos collègues le confirmant s'il en était besoin. Les conseillers à l'emploi savent bien que ce n'est pas à coup d'autodiagnostic que l'on élabore un parcours professionnel. La monétisation du passage des autodiagnostic par l'inclusion d'un objectif de pourcentage de réalisation dans la prime de performance des encadrants montrent bien l'ambivalence du prétendu caractère volontaire.

Aussi, ces orientations ne parlent pas de la question si importante de l'alternance et ne proposent rien en termes d'abondement du CPF ou de contribution de PE à la prise en charge du Projet de Transition Professionnelle.

De plus, sur le souci d'équilibre si souvent affirmé par la direction entre formations en présentiel et distanciel force est pour nous de constater que de plus en plus de formations sont en distanciel avec le renforcement des classes à distance. D'autant que ces formations en distanciel peuvent être suivies à la maison, en télétravail, et venir s'insérer, par petits bouts, dans une journée de travail. Le glissement de la formation vers l'e-formation couplé aux



Mobilisez-vous avec nous, adhérez !

<https://fo-pole-emploi.fr> Contact : syndicat.fo@pole-emploi.fr

La délégation FO : Loïc BARBOUX, Gérard GRONDIN



outils d'autodiagnostic conduit inéluctablement à ce que chaque agent soit responsable de son autoformation, alors que la formation est bien de la responsabilité de l'employeur. Au passage, notre employeur fait de plus en plus l'impasse sur l'organisation concrète de la formation, renvoyant l'agent chez lui.

A ceci s'ajoutent nos réticences et nos oppositions, maintes et maintes fois exprimées, sur Les formations dites de développement personnel, sur la présence dans le catalogue de formation de modules axés sur des « pratiques comportementales » ou autres savoir-être qui ouvrent la voie à une police des comportements.

Pour la filière Management, seuls les modules de type transformation managériale, PPC, démarches compétences, performance sociale et mise en place de PAM (plan d'accompagnement managérial) font partie des orientations formation. Démarche compétences, team booster sur la vision commune à laquelle **FO** est opposé.

Le plan de développement des compétences dans le domaine de la sécurité et de la sûreté ne doit pas être uniquement à destination des agents de la DMRS mais de l'ensemble des collaborateurs de PE.

Une fois de plus, **FO**, affirme que Pôle emploi ne peut se contenter d'un simple plan de développement des compétences mais doit développer un plan de qualification de ses agents.

Pour toutes ces raisons, **FO** se prononce contre ces orientations 2023. »

Vote

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

Contre : **FO**/CGT

Abstention : SNU

3/ Information sur les actions de formation

« Ensemble, prévenir les risques psychosociaux (RPS) et renforcer la qualité de vie au travail (QVT) ».

La formation vise à disposer d'une base d'échange commune pour œuvrer ensemble au service de la qualité de vie au travail et faciliter la mise en œuvre de l'accord-cadre.

Public : représentants du personnel/Membres de l'observatoire QVT et les représentants de la direction.

Durée : 2 jrs en présentiel avec Adecco training

Remarques FO :

FO se félicite de la mise à disposition de cette formation sur la prévention des RPS; cependant elle arrive tardivement. En effet l'accord QVT a été signé en 2022 et la formation débutera en octobre 2023 en sachant que compte tenu de la période de campagne électorale, certains élus actuels ne pourront pas la suivre et les nouveaux élus seront concernés uniquement qu'à partir de 2024. **FO** demande que les représentants syndicaux puissent suivre cette formation.

On s'interroge sur l'intervenant Adecco training, pourquoi un formateur externe, **FO** aurait souhaité une co-animation avec un formateur interne.

FO demande si le prestataire pourra réaliser la formation dans l'ensemble des établissements (élus et Direction); cela représente entre 5 et 6 sessions par établissement.

Sur le contenu de la formation, et concernant le PAPRIACT (Programme Annuel de Prévention des Risques professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail) et le DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels), ces outils sont survolés. **FO** demande qu'un expert en interne puisse intervenir sur ces outils.



Mobilisez-vous avec nous, adhérez !

<https://fo-pole-emploi.fr> Contact : syndicat.fo@pole-emploi.fr

La délégation **FO** : Loïc BARBOUX, Gérard GRONDIN



Réponses de la Direction : il y aura la mixité des publics dans cette formation, *Adecco training* a fait ses preuves dans ce domaine.

Le module concerne environ 600 représentants du personnel.

La Direction va faire remonter à l'équipe métier pour voir si les RS (représentants syndicaux) peuvent être associés à cette formation et reviendra vers nous.

« Mobiliser les techniques de l'entretien motivationnel au bénéfice de l'accompagnement des demandeurs d'emploi ».

La formation proposée vise à permettre aux psychologues du travail d'enrichir leurs techniques d'entretien, afin d'accompagner des demandeurs d'emploi à s'engager pleinement dans leur parcours de retour à l'emploi.

A l'issue de la formation, les psychologues du travail seront en capacité de mettre en œuvre les techniques de l'entretien motivationnel dans leur pratique professionnelle.

Durée : 3 jours en présentiel/ Formation interne

Questions FO : est-ce que cette formation devient obligatoire dans le processus de formation des psychologues ?

Qui va former les psychologues ?

Quid de la gestion de la liste ? Si l'entretien motivationnel n'est pas mené à son terme avec le DE.

Réponses de la Direction : Formation demandée par les psychologues

La formation sera assurée par des formateurs psychologues ayant déjà suivi la formation sur l'entretien motivationnel avec l'AFDEM.

Ce n'est pas une prestation, c'est une méthodologie supplémentaire pour les psychologues afin de lever les freins.

4/ Questions diverses

En raison de l'appel à la grève du 6 juin, la CPNF se tiendra le mercredi 7 juin (Après-midi) et le jeudi 8 juin.

Les régions ont fait remonter les difficultés afin d'accéder aux formations sur office 365, les formations ne sont pas ouvertes sous Sirhus dans certaines régions. La Direction s'engage à revoir le processus auprès des DR.

11 mai 23 : CPNF en distanciel sur le bilan de la formation 2022 (1^{ère} réunion)

La CGC : demande une sensibilisation à l'arrêt cardiaque pour les agents partant en retraite (arrêté).

FO : demande harmonisation du RGPD suite au décret.



Mobilisez-vous avec nous, adhérez !

<https://fo-pole-emploi.fr> Contact : syndicat.fo@pole-emploi.fr

La délégation **FO** : Loïc BARBOUX, Gérard GRONDIN

