

Compte-rendu CPNF des 15 et 16 mai 2024

1/ Approbation des PV à l'unanimité des réunions CPNF

- 04 avril 2024
- 10 avril 2024
- 11 avril 2024

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

Le référent métiers et l'activité de recrutement » Filière Relation de service

Cette formation fait partie du parcours de formation proposé aux référents métiers. Elle leur permet d'acquérir un socle de connaissances pour venir en appui des conseillers et des ELD sur le domaine du recrutement.

Public : Référents métiers, agents en mission de Référent métiers de 9 mois minimum

Formation de 3 jrs en présentiel à l'interne

Les avis :

Pour : **FO**, CGC, CFDT, CFTC, CGT, SNAP, UNSA + Direction.

Abstention : SNU

Contre :

Les fondamentaux de S4 HANA. Filière Fonctions Support

Le système d'information finance bascule de SAP ECC6 (issue de la base de données ORACLE) vers SAP S/4 HANA, une base de données plus performante. S'appropriier le nouvel environnement de travail SAP S/4 HANA et la nouvelle interface utilisateur.

Public : L'ensemble des agents utilisateurs du SI Finance

Formation en 2h30 en e-learning

Questions de FO

- Dans le « Pourquoi de cette formation » il est inutile de préciser l'aspect « performant » de l'application telle une vitrine marchande. Seul l'objectif de formation est important.
- La durée de 2 H 30 en e-learning vu le nombre de modules nous semble encore trop court. La Direction peut-elle envisager en collectif et en présentiel cette formation ?
- A minima FO demande 3H45 si le module devait être maintenu en format e-learning
- FO regrette qu'aucun suivi ne soit prévu pour une formation aussi technique. FO demande qu'un mode opératoire soit fourni avant la mise en application.

Direction :

- Doit revoir la reformulation du « pourquoi cette formation »
- Formation accessible sur SIRHUS afin de permettre à l'agent de revenir sur le module puis accessible sur E. Université.
- Un mode opératoire sera rajouté dans les documents

Rejoignez-nous !



La délégation **FO** : Jean-Luc BLANC, Nadia FORT, Isabelle MARLETTA

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

Adhérez



Les avis :

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

Abstention :

Contre :

Analyser les causes des résultats de la performance globale de mon équipe. Filière management.

Cette formation vise à faciliter l'appropriation de l'ensemble des principaux indicateurs stratégiques de performance opérationnelle et sociale permettre le développement des compétences des managers de proximité autour de l'analyse des causes de la performance globale de leurs équipes.

Publics : Managers de proximité

Formation sur 2 jrs en présentiel avec Inoveoz

Questions de FO

- 4 Fiches sont à examiner relatives à « l'analyse des causes » ; seul le public est différent. Pourquoi présenter séparément en 2 sessions les fiches ?
- **FO** s'interroge sur les outils et méthodes pour analyser les causes.
- Le diagramme Ishikawa est un outil plus cohérent pour l'analyse des causes de risques et de résolution de problème « matériel » et surtout pas sur l'humain.
- Dans le Pourquoi cette formation : il manque le terme analyse des causes **des résultats** pour une meilleure compréhension.
- **FO** regrette le choix d'un intervenant extérieur alors que les contenus de formation font référence aux indicateurs propres à FT.
- Les méthodes pédagogiques posent question : « les temps réflexifs sur les pratiques actuelles et celles à faire évoluer » peuvent être source de posture réservée de la part des managers de proximité.
- Les objectifs opérationnels et pédagogiques sont ambitieux.

Direction :

- La Direction s'excuse sur la non-présentation des 4 fiches lors de la même CPNF
- Les modalités sont différentes aussi la Direction envisage la nécessité d'une présentation graphique qui sera produite pour aider les managers à se repérer dans le catalogue
- Les temps réflexifs font partie du quotidien des managers

Les avis :

Pour : CGC, CFTC, SNAP, UNSA + Direction.

Abstention : **FO**, CGT, CFDT, SNU

Contre :

Explication de vote d'abstention : **FO** s'interroge sur l'implication supplémentaire demandée aux managers de proximité au travers et suite à cette formation ; s'agissant des indicateurs de mesure de la performance sociale, après l'analyse, les responsables d'équipe n'ont pas nécessairement la possibilité d'agir sur l'amélioration de la QVT, sur l'indicateur de l'absentéisme notamment et de proposer une « feuille de route cohérente pour agir sur les causes prioritaires. »

De plus, les outils et méthodes pédagogiques préconisés, tel que le diagramme Ishikawa, nous paraissent inadaptés dans le contexte de France Travail, dans lequel la gestion des ressources humaines dans une organisation de travail doit primer.



La délégation **FO** : Jean-Luc BLANC, Nadia FORT, Isabelle MARLETTA

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

Rejoignez-nous !

Adhérez



Utiliser l'analyse des causes pour développer la performance globale de mon agence, ma plateforme ou mon service. Filière management.

Cette formation vise à faciliter l'appropriation de l'ensemble des principaux indicateurs stratégiques de performance opérationnelle et sociale et de renforcer les compétences des managers intermédiaires, en parcours de prise de fonction, autour de l'animation de la performance globale.

Publics : Les managers intermédiaires en prise de fonction

Formation de 2 jrs en présentiel avec Inovéoz

Les avis :

Pour : CGC, CFTC, SNAP, UNSA + Direction.

Abstention : **FO**, CGT, SNU, CFDT

Contre :

Explication de vote d'abstention : si **FO** conçoit que les managers intermédiaires en prise de poste doivent s'approprier l'ensemble des principaux indicateurs stratégiques de la performance opérationnelle et sociale, l'analyse des causes des résultats pour développer la performance globale de leur agence, suscite les mêmes interrogations que pour la fiche précédente. Les outils et méthodes choisis nous semblent peu pertinents pour fédérer un collectif.

3/ Information sur les actions de formation :

Gestion du parc automobile. Filière Fonctions Support.

Cette formation doit permettre la professionnalisation des agents assurant la gestion de la flotte automobile

Formation de 2 jrs en présentiel avec IMVE (institut du Management des Véhicules d'Entreprise)

Questions de FO

- Nombre d'agents concernés ?
- Nombre de Véhicules et montant du poste financier ?
- Utilisation d'un verbe d'action pour le titre : gérer le parc automobile
- Document de référence sur la réglementation ? Pas prévu dans la fiche
- Les indicateurs clés de performance de la flotte? Quels sont-ils ?
- Comment accompagner les conducteurs dans l'usage de leur véhicule 100% électrique ?
- Sur l'analyse des usages : des précisions ? Quels cas d'usage ?
- Absence de la notion de sécurité ? de budget ?
- Précision sur la fiche de poste (fiche métiers)
- Comment est envisagée l'évolution de carrière des agents sur ce type de poste ?
- Méthodes pédagogiques légères au regard des objectifs opérationnels

Direction

- 50 Agents formés à Noisy. Le métier est gestionnaire logistique
- Différents indicateurs économiques : suivi des frais de remise en état, indicateurs techniques CO2, Kms, Sinistres, référence à la loi énergétique, réglementation spécifique
- Gestion : commande de véhicules, modalités de réservation, maintenance, plan de prévention, coût de la recharge.
- Le 100 % électrique à prévoir dans l'avenir
- Le prestataire a été choisi suite appel marchés publics
- La Direction nous énumère une liste d'éléments de contenu à préciser lors de la prochaine CPNF



La délégation **FO** : Jean-Luc BLANC, Nadia FORT, Isabelle MARLETTA

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

Rejoignez-nous !

Adhérez



Faciliter avec assertivité. Filière Fonctions Support

Cette formation doit renforcer entre les acteurs du réseau pour l'emploi, leur coopération pour répondre aux enjeux de France Travail.

Public : toutes les personnes ayant suivi la formation « les fondamentaux de la facilitation et de l'intelligence collective » et/ou avoir facilité des ateliers d'intelligence collective.

Durée 1jour en présentiel intervenant Ya+K

Questions de FO

- La formation est-elle ouverte aux partenaires du réseau pour l'emploi ?
- Pourquoi indiquer un prérequis dans la rubrique Public ? Alors que la rubrique Prérequis existe ?
- Quel est le public cible ?
- Qui est à l'origine de la demande de cette formation ?
- Pourquoi un intervenant externe ?
- Formation prévue en mai alors que l'avis est en juin ? Urgence ?
-

FO demande systématiquement le synopsis pour toutes les formations présentées pour mieux appréhender le contenu d'une formation.

Direction

- Un déploiement de facilitateurs est en cours dans France Travail
- C'est une session pilote qui est prévue en MAI
- Il est prévu une autre formation sur la facilitation dans le cadre de l'Académie d'où cette demande dans le réseau France Travail ; le public va être hétérogène.
- L'intervenant Ya+K doit former une cinquantaine de personnes afin d'internaliser cette formation

Les activités du gestionnaire contentieux. Filière Relation de service

Cette formation nationale sur le contentieux permet de fournir à l'ensemble des collaborateurs une formation homogène sur l'ensemble du territoire. Rappel de la réglementation, les bonnes pratiques ou procédures de recouvrement.

Public : les gestionnaires contentieux

Pré requis avoir suivi la formation « comprendre et gérer un trop-perçu »

Durée 3 jours en présentiel

Questions de FO

- Pourquoi cette formation ? Qui est à l'origine de cette demande de formation ?
- Nombre d'agents concernés
- FO demande la modification du titre : peut-on utiliser un verbe d'action « harmoniser les activités du gestionnaire contentieux »

Direction

- 312 gestionnaires contentieux
- Nous avons été sollicités par les plateformes du contentieux afin d'harmoniser les pratiques, il n'existait pas de formation auparavant à part des guides.
- Concernant le titre proposition d'une nouvelle formulation à la prochaine CPNF



La délégation FO : Jean-Luc BLANC, Nadia FORT, Isabelle MARLETTA

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

Rejoignez-nous !

Adhèresz



Analyser collectivement les causes de la performance globale de son agence, plateforme ou service. Filière management.

Cette formation vise à faciliter l'appropriation de l'ensemble des principaux indicateurs stratégiques de performance opérationnelle et sociale et renforcer la culture de la performance globale durable. Analyser les indicateurs clés de la performance et identifier les causes diagramme Ishikawa

Public : tout manager en équipe de Direction constituée, dans le réseau ou en fonctions support

Durée 2 jours en présentiel intervenant INOVEOZ

Questions de FO

- Demande de précision sur le public
- Concernant le RM pas positionné au bon endroit dans l'énumération du public concerné
- Des précisions sur la « démarche appréciative » comme méthodes pédagogiques ?

Direction

- Concernant le public : souhait de laisser la main aux établissements pour la constitution des équipes en formation
- Concernant le référent métier il doit être inclus dans cette formation en tant que référent technique, il sera remonté dans la liste.
- La démarche appréciative mobilise le collectif pour assurer ensemble l'analyse des causes.

Définir la stratégie de développement de la performance globale de son territoire, service ou département par l'analyse des causes »

Cette formation vise à faciliter l'appropriation de l'ensemble des principaux indicateurs stratégiques de performance opérationnelle et sociale et renforcer la culture de la performance globale durable. Analyser les indicateurs clés de la performance et identifier les causes diagramme Ishikawa

Public : les managers supérieurs (directeurs territoriaux délégués, directeurs territoriaux, responsables et directeurs de service ou départements)

Durée 2 jours en présentiel intervenant INOVEOZ

Remarque générale de **FO** qui vaut pour les 4 fiches sur l'analyse des causes : sur les indicateurs de la performance sociale, il y a des limites d'intervention pour la ligne managériale. Les managers ont eux aussi besoin d'accompagnement ou de passer le relai sur certains items comme la gestion de l'absentéisme, le mal-être au travail...

4/ Information sur l'actualisation d'une fiche validée

Appréhender son rôle de représentant de proximité. Toutes filières.

Cette formation prévue dans l'accord sur le renouveau des IRP du 5 avril 2019 a pour objectif d'accompagner le développement des compétences des représentants de proximité pour les rendre acteurs d'un dialogue social de qualité.

Public : les représentants de proximité

1 jour en distanciel. Intervenant Res- EuroConseil.

Questions de FO

- Pourquoi passer du présentiel au distanciel ?
- Rajouter l'avenant IRP du 11 octobre 2023 dans les documents de référence+ ref.Agents Publics.

Rejoignez-nous !



Adhèresz



La délégation **FO** : Jean-Luc BLANC, Nadia FORT, Isabelle MARLETTA

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

Direction

- En opportunité le distanciel doit permettre une homogénéité dans le cadre du dialogue social.
- La Direction prend en compte notre souhait de revoir le mode en présentiel et doit apporter une réponse lors de la prochaine CPNF avec un éventuel avis sur cette modification de cette fiche formation.

FO réaffirme la nécessité d'avoir cette formation en présentiel.

5/ Actions de formation à venir :

- 3 fiches sur la prévention de la radicalisation pour 3 publics différents
- Filière management : formation sur la facilitation.

6/ Bilan de la formation 2023

Présentation de la Direction :

6,1 jours de formation en moyenne par agent
2 665 Formateurs internes ont animé au moins une formation
33 773 sessions ont été organisées
Taux d'annulation est de 15 %
Taux de satisfaction en augmentation à 88,4 %

On note une forte progression sur les différents indicateurs.

Les formations suivies ont permis d'accompagner les enjeux 2023 : L'approche compétence, la sûreté/sécurité, l'accompagnement des prises de postes, la maîtrise de l'environnement de travail, la facilitation.

Stabilité du présentiel et une légère augmentation des classes à distance

Une progression dans chaque filière emploi en particulier sur le management

Une égalité d'accès à la formation H/F

On constate une baisse du taux de l'absentéisme.

50 % des agents ont suivi une formation sur E-Université

Une stabilité du taux de couverture des besoins individuels

Agents de droit privé :

Compte Personnel de Formation : 73 dossiers ont été acceptés sur 92 dossiers

Projet de transition professionnelle : 58 dossiers ont été acceptés sur 141

Agents de droit public :

Compte Personnel de Formation : 25 dossiers ont été acceptés sur 33 dossiers

Projet de transition professionnelle : 5 dossiers ont été acceptés sur 6

70 bilans de compétences ont été réalisés

Questions de FO

- On apprécie l'évolution du support et on réclame le même bilan dans chaque région.
- Il manque un focus sur les jours de formations pour les contrats spécifiques (contrats aidés, en alternance, VSC).
- On constate que les volumes de formations office 365 restent encore faibles.
- On note une disparité sur le nombre de jours de formation sur les régions? (DSI et DG taux faible) même si pour la DSI **FO** en explique les particularités et les formations spécifiques par rapport au catalogue pour le réseau.
- Le taux de couverture des besoins individuels est trop faible (48 %).
- Concernant les dispositifs individuels de formation le nombre n'est pas important vu notre effectif. On demande une sensibilisation renforcée sur ces dispositifs.

Rejoignez-nous !



La délégation **FO** : Jean-Luc BLANC, Nadia FORT, Isabelle MARLETTA

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

Adhérez



Direction

- On peut envisager pour le prochain bilan d'apporter les éléments des jours de formation pour les contrats spécifiques.
- La disparité entre les régions s'explique par le fait que chaque région n'a pas forcément les mêmes besoins la même année.
- Pour les formations OFFICE 365 il faut prendre en compte le taux de réalisation sur une période de 2 à 3 ans 2022 à 2024.
- Le taux de couverture des besoins individuels doit être revu dans le cadre de l'approche SIRHUS.

7/ Questions diverses

France Académie sera présenté à la réunion de la CPNF de Juin.

Proposition de dates pour le 2ième semestre :

4 et 5 SEPTEMBRE

9 et 10 OCTOBRE

13 et 14 NOVEMBRE

11 et 12 DECEMBRE



La délégation **FO** : Jean-Luc BLANC, Nadia FORT, Isabelle MARLETTA

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

Rejoignez-nous !

Adhérez

