



# Commission Paritaire Nationale Formation

## Mercredi 11 juillet 2018

### Présentation des orientations formation 2019 pour Pôle emploi

Première séance de discussion des orientations formation 2019 qui était initialement la seule prévue au calendrier social.

Du jamais vu !

Tergiversations, énervements, discussions autour de ce point. Rappelons que les orientations formation seront jointes au dossier sur les orientations stratégiques, dont le rendu d'avis est programmé par l'établissement au CCE d'octobre.

Comme l'établissement a l'obligation de mettre à disposition l'ensemble des éléments de ce dossier stratégique dans la BDES, dans un délai très contraint de son point de vue, cela laisse peu de temps pour, toujours de son point de vue, discuter des orientations formation.

Une date supplémentaire est péniblement arrêtée (le mardi 04 septembre). Et l'établissement échoue à trouver une autre date.

Quoiqu'il en soit, rappelons que la CPNF est une commission paritaire de branche qui établit des orientations qui n'ont pas vocation à être remaniée une fois arrêtées. Pour la **CGT-FO** les débats et les travaux de réécriture dureront le temps qu'ils dureront...

Il faut dire que le contexte est particulier avec des éléments fortement impactant, et pour certains destructeurs, sur la formation professionnelle, ce que la **CGT-FO** souligne d'emblée et ce sur quoi elle insistera tout au long de cette étrange journée :

- La convention tripartite actuelle arrive à son terme (2018), la prochaine est en cours d'élaboration (2019-2022)
- Le plan pluri annuel de formation s'achève lui aussi en 2018 et le prochain couvrirait la période 2020-2022. Il y a donc un trou dans la raquette... 2019 !
- Le projet de loi dit « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » bouleverse l'organisation, la gouvernance, la délivrance de la formation. Ainsi le plan de formation devient le plan de développement des compétences, le CPF est bouleversé, la gouvernance actuelle du système de formation (et notamment les OPCA) est mise à mal... pour ne citer que quelques points qui ont des conséquences majeures sur la tenue des débats en CPNF.
- Les destructions d'emploi annoncées et le plan d'austérité exigé par les pouvoirs publics.

Pour la **CGT-FO** il est difficile d'établir des orientations formation sur des sables aussi mouvants et avec des perspectives aussi sombres.

La Direction reconnaît que le cadre est mouvant. 2019 est considérée par elle comme une « année de transition » et de « transformation » avec une « visibilité limitée ». « On va donner des repères », dont « on ne maîtrise qu'une partie », « prendre une part de risque » (vous apprécierez le langage). Et « on fera des ajustements » de ces orientations.

La **CGT-FO** insiste. Il est difficile de débattre d'orientations formation dans ces conditions et dans ce calendrier contraint.

Nous ne sommes pas en capacité de débattre et de nous prononcer. De surcroît il nous manque des éléments de bilan sur le plan triennal qui s'achève, éléments qui sont une base normale de discussion concrète. Et quant aux « ajustements » annoncés, pour la **CGT-FO** ce n'est pas d'ajustement qu'il faut parler mais bien de restructuration prévisible de ce plan d'orientation.

La Direction, qui « comprend nos réserves », réitère que ces débats s'inscrivent dans un « environnement incertain », comme pour toute prise de décision et que la version des orientations proposée est « concassable » (terme révélateur du « concassage » général auquel nous sommes confrontés). Et ajoute qu'elle a pris le parti de traiter l'année 2019 comme une « année à part », soulignant, au passage, que « l'on n'y voit pas clair sur ce qui se passera dans 6 mois » et qu'il y a « trop d'inconnues » sur le cadre de la formation professionnelle (là aussi belle expression qui vide les dispositions à venir de leur charge bien concrète contre l'ensemble des salariés) pour s'engager plus avant.

Mais il y « aura des compléments sur 2019 », sachant que le débat sur le plan pluri annuel 2020-2022 s'engagera en 2019, sans que la Direction soit en capacité de nous dire ce qu'elle veut y mettre.

Au passage notons cette expression-aveu : « on peut décider où on va même si on ne sait pas où on est. »

Lors de cette séance n'ont donc été abordés que les éléments de contexte de ce document globalement sans substance et vague, même s'il n'est pas sans implications concrètes : cadre général et cadre pédagogique. Les orientations proprement dites seront discutées dans la ou les séances prochaines.

Remarquons d'emblée, dans ce débat général sur le cadre général, la vague de fond (ou la ligne de défense de la Direction) de l'intelligence artificielle qui va, nous dit-on, bouleverser les emplois et qui implique que l'établissement ne « fasse pas d'impasse sur la maîtrise du digital par les collègues pour pouvoir travailler dans de bonnes conditions. » L'idée sous-jacente, en soi terrible, est-elle que les agents (comme l'ensemble des salariés dans l'ensemble des secteurs d'activité) maîtrisent les dispositifs techniques qui, demain, vont les remplacer ? Nous rappelons que sur le sujet il n'y pas d'évolution naturelle à laquelle il faudrait s'adapter sous peine de disparaître et que ces évolutions sont bien la conséquence de choix sociaux, économiques et politiques.

Notons ici au passage que « l'auto diagnostique » (cf. notre CR de la séance du 10 juillet) résonne d'une toute autre ampleur et prend toute sa dimension.

La discussion reprend sur les principes généraux. Il est prévu en moyenne 7,5 j de formation par agent, ce qui correspond, selon la Direction, aux « capacités maximales » d'accueil des campus et autre université du management. Rappelons-le : 7,5 j découpés en module (sachant qu'il s'agit d'une moyenne par agent) pour faire du « développement des compétences », comme l'affirme l'établissement. Vous apprécierez.

La démarche globale de l'établissement dans l'élaboration du plan de formation est qualifiée « d'ascendante ». Vous apprécierez, là aussi, ce terme qui est mis à toutes les sauces, notamment dans les commissions formation des CE. Nous voulons des précisions sur cette démarche. Et nous comprenons qu'en vérité, loin de l'affichage qui consiste à laisser entendre que l'on part des besoins exprimés par les agents, c'est bien sans surprise la ligne fixée par l'établissement qui est déterminante, et que cette démarche ne prend pas sa source dans les besoins exprimés par les agents, mais bien dans les « projets de l'agence ou du service », quoique cette pratique soit fortement encadrée (surtout avec des moyens fortement contraints).

Sur ce point nous interpelons l'établissement sur l'ouverture de négociation d'un accord de formation donnant aux agents des garanties opposables et collectives et leur permettant d'accéder à des formations qualifiantes. Un accord qui permettrait notamment d'élargir le CPF... et assurerait aux agents que les formations soient à leur main et non réservées aux seuls qui ont été détectés comme talentueux.

**Pour toute réponse la Direction nous dit « laisser de côté le volet négociation qui se situe », pour elle, « dans un autre cadre que la CPNF ». Et ajoutera, un peu plus loin dans le débat, que « le plan de formation est celui de l'Etablissement... Donc celui qui concourt au développement de l'établissement ». Cela a le mérite d'être clair.**

Le cadre pédagogique est sans surprise donc marqué par le « renforcement du digital ». La Direction nous annonce que 3% des formations sont numériques et 27% multimodales. Nous demandons si ce chiffre de 30% est l'étiage auquel la Direction compte se maintenir, ou si elle envisage une expansion du domaine du numérique. Nous saisissons bien, aux réponses qui nous sont faites, que le numérique est « dans le vent ». Et nous réaffirmons notre attachement à la formation en présentiel et que les agents veulent du présentiel, ainsi que du temps d'échange entre collègues. Pour la CGT-FO, la formation est aussi, voire surtout, un temps de recul, d'échange, voire de réflexion critique, en plus d'être un temps d'acquisition de connaissances. En effet la Direction nous annonce qu'elle a pris le parti de « l'auto-formation au poste de travail » (entendre : « digital » individualisé) pour les thèmes relevant des connaissances réglementaires, techniques, méthodologiques ou procédurales... et qu'elle réserve le présentiel à ce qu'elle nomme le « registre du comportement », « notamment par l'échange de pratiques et la confrontation de l'expérience des situations et des pratiques Métier ». Nous retournons l'argumentation et affirmons qu'a fortiori pour les formations techniques, méthodologiques ou procédurales les agents ont besoin d'échanges et de confrontation de leurs pratiques. L'établissement concède et indique qu'il va reformuler... pour indiquer que l'e-formation n'a pas de caractère exclusif ou fermé. Mais ne renonce bien évidemment pas à l'idéologie du numérique.

Nous demandons ce qui est compris sous le « registre du comportement ». C'est ce qui « relève du savoir être et des qualités professionnelles ». Les gros mots sont lâchés !

Au passage puisqu'il est fait allusion à l'achat de formation nous demandons que nous soient présentés les principes ou critères qui justifient que l'on fasse appel à un prestataire externe. La Direction va à la pêche aux infos et reviendra sur ce point dans une prochaine CPNF. Vigilance donc.

Toujours dans la logique d'individualisation de la relation de travail qui prévaut, nous est annoncé le projet dit « e université ». Long débat sur ce machin, confusion et incompréhension presque générale. Il s'agirait, pour tenter de résumer, d'un « espace virtuel », « en libre-service » avec notamment des modules de formation (bien comprendre : auto-formation) dont des MOOC, une médiathèque et des liens divers et variés. L'établissement nous indique qu'il y a aussi une vocation pédagogique à la création de cet espace. Ce qui suscite bien des questions et d'interrogations : sur quel temps (de travail, hors travail, dédié ou pas) l'agent accèdera-t-il à cet espace ? Comment les soi-disant formations seront-elles valorisées dans le parcours professionnel, sachant que ce dispositif n'est pas intégré dans le plan de formation des agents ? **Comment les compétences acquises par ce biais seront-elles rétribuées ?** (parce qu'à la CGT-FO, on ne travaille pas et on ne déploie pas de nouvelles compétences pour... la gloire !), Quelle est la finalité de ce bidule ?

Nous rappelons, une fois n'est pas coutume, que la DG veut utiliser ce type d'outil digital pour l'individualisation des relations de travail (alors qu'il pourrait en être autrement, à Pôle emploi comme ailleurs !) et qu'il n'offre aucune garantie en termes d'évolution de carrière.

Le débat se clôt sur ce point litigieux... pour le moins.

Suite des échanges le 04 septembre.

**Vos représentants *Force Ouvrière* à la CPNF**  
**Fabrice COLLINET, Béatrice DELIZEE-GRAND, Fabien MILON**

**Prochaine CPNF le Mardi 04 septembre 2018**