

DECLARATION SNU POLE EMPLOI EN OUVERTURE DE LA CPNF

Les ordres du jour des CPNF des 09 et 10 janvier 2019 comportent :

- 3/ Présentation du parcours de formation :
Présentation du parcours de formation fonctions support
- 4/ Présentation du volet formation de SIRHUS
- 5/ Informations sur les droits individuels à la formation

Le SNU Pôle emploi s'étonne de ne pas avoir reçu les documents afférents à ces points prévus à l'ordre du jour de ces séances de CPNF.

Cette absence nuit à notre travail préparatoire et prive les membres de notre délégation d'une appropriation qui permettrait des débats plus constructifs en séance.

Conformément à l'article 2-5 du RI de la CPNF, le SNU vous demande à l'avenir de bien vouloir joindre l'ensemble des documents nécessaires aux préparations des séances futures.

Réponse de la direction : *les fiches « formation » ont été transmises à temps mais c'est vrai que sur les autres sujets vous n'aurez les éléments que sur table. A notre décharge, certains ont été construits peu de temps avant cette réunion parce que nous même n'avons eu certaines précisions que très récemment.*



Actions de formation validées

- **Les achats publics et leurs implications pour les fournisseurs/euses**

POUR : Unanimité

- **Nouvel intitulé : Atouts Jeunes (ex « Animer la prestation pour les jeunes en AIJ »)**

Interventions du SNU et de la CGT sur les savoir-être et les compétences comportementales

POUR : CFDT / CGC / CFTC / SNAP / Direction.

CONTRE : 0

ABST : CGT / FO / SNU / UNSA

Explication de l'abstention du SNU :

Il est toujours difficile d'être contre le module peut être utile et répondant à un besoin exprimé par certains conseillers

En revanche, nous ne pouvons cautionner l'emploi du terme de « compétences comportementales », nous reconnaissons les compétences dans une classification ou une grille de qualification, mais ne savons pas ce que sont les compétences comportementales. L'emploi d'un tel terme peut même se révéler dangereux.

En plus, de telles prestations existent déjà dans des organismes de type mission locale, les jeunes peuvent y participer, il n'est peut-être pas opportun de leur couper l'herbe sous le pied alors même que leur existence est remise en cause.

Enfin, nous nous inquiétons de l'introduction de collectif dans ce qui devrait être un accompagnement individuel. Nous rappelons encore que l'accompagnement de qualité passe par la mise à disposition d'effectifs suffisants le collectif ne doit pas pallier au fait que le manque de moyens empêche le suivi individuel.

- **Compétences numériques - Réseaux sociaux**

Interventions du SNU sur l'inquiétude quant à l'évolution des métiers de conseillers, notamment quand on voit ce qui se négocie dans la future convention tripartite (assistant virtuel par exemple). La direction nous répond que la digitalisation est déjà là, que ce n'est pas une évolution et que les utilisateurs sont satisfaits à 90%. Nous maintenons que nous allons passer encore un cran au-dessus, c'est donc bien une évolution. Sur le taux de satisfaction, la direction s'en glorifie, mais le taux est calculé sur les personnes qui s'en servent, on ne pense pas à ceux qui ne peuvent, ne veulent ou ne savent pas s'en servir, ou se découragent.

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

CONTRE : FO / SNU

ABST : CGT

- **Nouvel intitulé : Compétences numériques – Data (échanges de données au sein d'un réseau informatique (ex « Compétences numériques – Data »)**

La direction mène une réflexion sur la reconnaissance (voir de type attestation) de la formation digit@ll, mais ça ne sera pas une certification. Les retours de formation seront utilisés pour améliorer le « produit ».

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

CONTRE : FO / SNU

ABST : CGT

- **Compétences numériques - Expérience utilisateur**

POUR : CFDT / CFTC / CGC / SNAP / UNSA

CONTRE : FO / SNU

ABST : CGT

Explication du vote contre du SNU :

Le SNU, de manière générale s'est opposé et continue de s'opposer à l'utilisation de manière abusive du e-learning dans le cadre des formations des agents de Pôle emploi.

Les remontées du terrain notamment sur la formation « perfectionnement CEP » font apparaître des durées de formation mal calibrées, souvent trop courtes, ainsi que des dysfonctionnements en terme de logistique. Il est dommage que nos représentants à la CPNF ne soient pas entendus, alors que des alertes sont émises de manière régulière ! Le fait de proposer des formations à l'heure ou la demi-heure incitera les managers à les imposer sur des plages variables. Le risque, à terme, est d'arriver à des formations hors temps de travail.

Concernant les formations au numérique et plus particulièrement aux réseaux sociaux, le SNU continue de penser que l'Etablissement n'assure pas de manière satisfaisante la formation des agents pour se prémunir des risques juridiques liés à l'utilisation de ces outils.

Pour ces motifs, le SNU émet un avis défavorable sur les 3 fiches « compétences numériques » soumises au vote ce jour.

Suite à notre explication de vote, la direction répond que la formation CEP sera allongée de 2 heures.

Présentation du parcours de formation Fonctions Support

La direction nous remet un document sur table, pas envoyé à l'avance comme le prévoit le RI de la CPNF.

Le parcours de formation s'est mis en place suite à l'écoute des directions métiers.

Il s'agit d'un parcours socle pour les agents des Fonctions Support : complémentarité et complétude.

Sur le numérique, la DG a trouvé une offre de formation générique qui correspondait donc elle a acheté le produit. Il n'a pas été présenté en CPNF. Tollé des organisations syndicales, la direction revient en arrière et nous le présentera.

En réponse à une question du SNU, la direction n'exclut pas d'appréhender une immersion encadrée dans le réseau, mais elle ne figurera pas dans le parcours. Nous demandons à ce qu'elle apparaisse au moins comme préconisation. Pour la direction, ce n'est pas une demande des directions métier.

La direction répond aussi qu'il lui sera difficile de présenter un parcours pour chaque métier de la fonction support, il s'agit bien ici d'un parcours commun à tous les métiers de cette fonction. Des modules complémentaires au parcours sont en réflexion.



Présentation du volet formation de SIHRUS

Un document terminé la veille, donc encore remis sur table, c'est ce qui explique aussi notre déclaration de début.

Charles JAULIN nous présente SIHRUS formation dont le démarrage a eu lieu début 2018.

Pour la direction, il fallait la même ambition de digitalisation que celle affichée pour la relation de service aux demandeurs d'emploi dans le cadre d'une solution complète et intégrée.

La volonté de la DG était aussi de prendre en compte aussi les possibilités et besoins ou envies d'évolutions de carrière. Le choix politique était d'aller vers une fonction RH partagée avec notamment les managers locaux. Ce sont eux les vrais leviers avec les acteurs des parcours.

SIHRUS a démarré par le processus formation, sur lequel Pôle emploi avait des outils désuets. La formation a structuré SIHRUS, socle et hérite des données de Peoplesoft qui garde le socle RH.

Ensuite progressivement SIHRUS a intégré, au cours de l'année 2018, les EP, le recrutement, et la promotion. En mars 2019 viendront la gestion de carrière, la succession et la mobilité. Qu'est-ce que la succession ? Lors d'un départ, il sera possible de détecter quel individu le plus proche ! On va aller questionner certains candidats.

Le SNU a attiré l'attention sur cette vision de la « succession », du côté de l'établissement il risque de créer un effet de vivier du type « détection de potentiel » qui peut encore être un frein à la volonté de mobilité des agents.

Pour l'établissement, cette notion de succession ne s'oppose pas à celle de la permutation qui est présente dans SIHRUS.

L'avance de phase sur gestion des carrières : sera présenté au CCE, certainement en information.

Pour l'instant, l'établissement n'a « embarqué » ni la paye, ni la gestion administrative ni la gestion des temps dans SIHRUS.

Information sur les droits individuels à la formation

Une présentation succincte, dont certains points sont encore incertains, du CPF pour les agents de droit privé, nous a été faite.

Elle nécessitera certainement un débat, un article dans MDE.

Une réflexion devra être menée sur une négociation d'un accord formation ne serait-ce que pour mettre en conformité la CCN à la loi.

En tout cas, confirmation que le titre de la loi sur la « liberté de choisir son avenir professionnel est bien usurpé.

Orientations Formation : « Rien de nouveau sous le soleil »

Nous demandons que comme prévu les orientations, qui ne sont toujours pas fixées, nous soient présentées en février. Nous sommes soutenus par CGT et FO. La direction, arguant du fait qu'il n'y a rien de nouveau pour l'instant, n'est pas dans cet état d'esprit, qu'il faut voir l'intérêt des agents. Nous insistons en disant qu'il ne s'agit pas d'une mise à jour mais bien de la fixation des orientations. Et pour répondre à l'intérêt des agents, il serait bien que l'établissement leur montre qu'il respecte les accords qu'il signe.

Pour l'établissement, cet outil a apporté une visibilité, une transparence. Pour l'accompagnement : il existe un relais SIHRUS dans chaque région.

Maintenant, il y a peu de dysfonctionnements, mais il existe cependant des demandes d'évolution. L'avantage est qu'il y a un éditeur français : Talentsoft, dont PE est l'un des plus gros opérateurs. Depuis la Poste et EDF sont aussi devenus leurs clients.

Pôle emploi est un peu le fer de lance du développement. Il s'agit d'une location 6 ans, mais on achète le développement. Le coût de la location est proratisé au volume des salariés concernés.

Sur la partie reporting et requête : PE a un requêtage possible, si la donnée existe, complétée par BI RH (Intelligence artificielle RH).

Sur la continuité de service si Talentsoft s'arrête, les successeurs se bousculeront au portillon. La base est nationale et permet de restreindre le périmètre de visibilité en fonction de la capacité à agir. En clair le niveau d'accès aux informations est différents selon que l'on soit conseiller ou manager. La BI RH n'est pas dans SIHRUS, c'est une application agrégée.

Le SNU a demandé si les commissions de formation régionales pourront enfin avoir des informations ?

Selon la direction, SIHRUS n'apportera pas vraiment une information, ce sont les requêtes qui le permettront, mais il faut en établir la pertinence.

L'appropriation pas encore complète. Il existe quelques limites comme les présences en formation. Des éléments peuvent être obtenus mais il faut savoir construire la bonne requête. Sur le côté formation : SIHRUS embarque tous les processus de la conception à l'évaluation.

Depuis janvier, augmentation des demandes agents d'inscription sur le catalogue.