



Pourquoi la CGT Pôle emploi n'a pas signé l'accord formation ?

Valablement signé par CFE CGC, CFDT, FO, SNAP et SNU, l'accord formation, négocié pendant plus d'un an, va entrer en application dans les semaines à venir. A plus de 80%, **les syndiqués de la CGT Pôle emploi se sont prononcés contre la signature de cet accord**. En effet, si celui-ci peut à première vue contenir des avancées, il pose sur plusieurs points de nombreuses problématiques.

Le cadre de cet accord : cet accord concerne l'ensemble des agents de Pôle emploi, tant au niveau de la formation interne, que de l'alternance et des dispositifs externes : BC (Bilan de Compétences), CPF (Compte Personnel de Formation), PTP (projet de transition professionnelle), CFP (Congé de Formation Professionnelle), VAE (Validation des Acquis par l'expérience). Pour rappel, les dispositifs de formations externes des agents publics sont principalement régis par le décret 2007-1942.

Les grands points de l'accord ou de désaccord

La Formation interne

Qualifications, compétences: quelles différences ?

Depuis plusieurs années, à Pôle emploi comme dans l'ensemble des entreprises, **la notion de compétences remplace de plus en plus celle de qualifications dans les grilles de classification. Or la qualification appartient au salarié, elle s'appuie sur sa formation initiale et/ou l'expérience acquise et doit être rémunérée en conséquence**. La notion de compétence, relève du poste occupé et appartient donc à l'employeur qui ne rémunère que ce qu'il a besoin quelle que soit la qualification du salarié. **Cette déconnexion entre qualification, classification et rémunération freine les déroulements de carrière, le salarié, au vu du poste occupé, pouvant être « condamné » à stagner au sein d'un même niveau de classification alors que sa qualification s'est accrue avec l'expérience.**

L'accord ne va pas au-delà des 5 jours de formation « en moyenne » par an et par agent déjà prévu dans la CCN, sans que chaque agent ait un droit réel et opposable à la formation interne. De plus, **elle reste très majoritairement à la main de l'Etablissement**, le plan de développement des compétences ne comprenant qu'1/3 des besoins de formation exprimés par les agents (et validées par le N+1).

La formation en présentiel et au plus près des agents s'amenuise au profit du tout à distance.

L'accord prévoit également une expérimentation de l'**AFEST** (Action de Formation En Situation de Travail) : ce qui pose la question des apports théoriques avec un risque de formation «au rabais» ou «sur le tas», du rôle du formateur sur site et du tuteur, et de la perte d'échanges des stagiaires entre eux ; sans parler du risque que la formation en situation de travail passe à la trappe au profit des activités à réaliser. Il y a une nouvelle fois une volonté que le temps formation ne puisse pas induire un risque de perte de temps opérationnel pour les agents concernés, accompagnés d'une volonté d'économie budgétaire.

Les dispositifs externes

CPF, Transition professionnelle, CFP, BC, VAE

L'accord sur cette partie reprend en grande partie le code du travail et les éléments législatifs ou réglementaires (notamment sur les BC, la VAE et la transition professionnelle), alors même que la CGT proposait des droits supplémentaires.

Concernant le CPF des agents de droit privé, **les abondements prévus ne concernent qu'une partie du personnel** (Catégories ABC, TH ou plus de 58 ans).

Pour les agents publics, l'accord prévoit la possibilité de mixer CPF et CFP avec un abondement possible si la formation est inscrite au RNCP ou sur le Répertoire Spécifique.

Néanmoins, il n'existe aucun droit opposable aux agents concernant la possibilité d'utiliser le CPF sur le temps de travail, les DR les refusant quasi systématiquement depuis plusieurs années.

Les dispositifs d'alternance

Outre le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation « classique », **Pôle emploi a déjà mis en place (et le réaffirme dans l'accord) le contrat pro expérimental qui permet d'embaucher en alternance sans préparation d'un diplôme ou d'un CQP**. Ce contrat prépare dans ce cadre « l'acquisition de compétences définies par l'employeur », le CDI devant être de droit à l'issue du contrat (sauf situation particulière).

Rien n'empêcherait d'embaucher les alternants en CDI et de les rémunérer en fonction de la grille de classification, mais les signataires de l'accord ne l'ont pas souhaité.

Prime Maitres d'apprentissage

En qui concerne les maitres d'apprentissage, la loi et le décret dans la fonction publique encadrent la fonction. **Le décret fonction publique prévoit pour les agents publics «maitres d'apprentissage» une indemnité de 500 euros/an pour 12 mois de maitre d'apprentissage, l'accord permet un alignement de ce montant pour les agents de droit privés qui encadrent des alternants.**

Prime tuteur

L'accord prévoit pour les tuteurs hors alternance une prime de 250 euros/an, calculée et versée trimestriellement, un tutorat de 3 mois équivalent à 75 euros, pour les agents de droit privé. Pour les agents publics tuteurs (hors apprentissage), la DG s'engage à aller chercher le décret permettant le versement de cette prime.

Cette prime tutorat peut sembler être un point positif de l'accord (pour amener la signature de certaines organisations syndicales).

Pour autant, nous alertons sur **ce qui permet à l'agent d'être tuteur ou non** et **sur les contraintes qui seront exigées aux tuteurs indemnisés**. En effet, cela peut aussi se retourner contre les agents: si le tutorat est reconnu via cette prime, **cette activité et la montée en qualification de l'agent/tuteur risquent de ne pas être prises en compte au moment des campagnes de promotion ou avancement de carrière (encore une prime au détriment d'une augmentation salariale pérenne)**.

De plus, même si la direction reconnaît le tuteur par une prime, **le temps dédié à la fonction tutorale n'est toujours pas encadré** sauf par "des bonnes intentions" mentionnées dans l'accord, alors même que le tutorat devient l'axe majeur du plan de développement des compétences.



Alors que les agents sont en attente depuis des années, d'un accord formation leur permettant une montée en qualification par la formation interne et externe,



Alors que Pôle emploi ambitionne par la création de France Travail Académie de former l'ensemble des agents de l'écosystème France Travail,

Cet accord manque cruellement d'ambition et ne comporte pas de droits opposables pour les agents. Des mois de négociations pour presque rien Les agents et les missions du Service Public de l'Emploi méritaient bien mieux !

Paris, le 25 juillet 2023