

L'ECHO DE LA CPNF #24

RECUEIL D'AVIS SUR LES FORMATIONS

1 - Être correspondant local informatique (CLI)

Formation à destination des nouveaux CLI, mais aussi des CLI n'ayant pas suivi cette formation depuis plus de 5 ans. Il s'agit d'une formation mixte comprenant 4 heures de E-Learning, suivi de 2 journées en présentiel, puis d'un retour d'expérience de 2 heures en classe à distance 10 semaines après. Objectif : assurer une formation initiale complète qui aborde les bonnes méthodes et les procédures adéquates.

Reconnaître le rôle très important des CLI passe d'abord par une formation idoine, aussi l'UNSA vote en faveur de celle-ci.

Pour : unanimité

La formation est adoptée.

2 - Connaître son cadre juridique, financier et RSE pour manager en responsabilité

Formation d'une journée à destination des Managers Intermédiaires en parcours essentiel et sur mesure, et des Managers Supérieurs en parcours sur mesure.

En raison de la nature même de notre Etablissement Public à caractère Administratif (EPA), les Managers Intermédiaires et Supérieurs ont besoin d'un socle de connaissances concernant leur cadre de responsabilité juridique, financière et réglementaire.

L'UNSA est favorable et vote pour cette formation.

Pour : CFE-CGC/ UNSA/ DIRECTION

Abstention : CFTC/ FO/ SNAP /FSU

Contre : CGT

La fiche est adoptée.

3 - Enclencher avec le Demandeur d'Emploi sa dynamique de parcours

Formation d'une journée en présentiel à destination de tous les conseillers emploi en mode accompagnement ou suivi. Il est néanmoins impératif d'avoir suivi la formation « les fondamentaux de l'entretien et du diagnostic » pour les nouveaux entrants. Objectif : fournir des outils et des méthodes permettant aux conseillers de structurer un parcours d'accompagnement, dynamiser, ou redynamiser des usagers dans leurs cheminements de retour à l'emploi.

Cette formation nous semble apporter des outils intéressants aux conseillers, Aussi, nous votons favorablement.

Pour : UNSA/ CFE-CGC/ CFTC/ FO/ SNAP/ DIRECTION

Abstention : FSU /CFDT

La formation est validée.

4 - Coopérer au service d'un accompagnement réussi

Cette formation d'une journée est à l'échelle d'un seul et même territoire. Elle concerne les conseillers emploi de France Travail en mode accompagnement ou suivi, et tous les professionnels de l'emploi du Réseau Pour l'Emploi (RPE). Reposant sur le principe du « dites-le nous une fois », l'approche globale nécessite une coordination et une vision communes dans les domaines du diagnostic, de l'orientation et du contrat d'engagement.

Lire la suite...

Se coordonner en s'appuyant sur des référentiels communs pour garantir aux usagers un accompagnement sans rupture est la trame de cette formation. Professionnaliser les acteurs du RPE en y renforçant le leadership de France Travail, coordonner et unifier les pratiques nous semble bénéfiques pour un bon accompagnement de nos usagers. L'UNSA vote pour cette formation.

Pour : UNSA/ CFE-CGC/ CFTC/ CFDT/ CGT/ DIRECTION

Abstention : FO/ FSU

Contre : CGT

La fiche est adoptée.

5 – Prévenir et gérer les situations de tension dans la relation de service

Formation de deux jours en présentiel à destination des agents et des managers en contact avec le public. Elle s'inscrit dans le cadre de la « politique sûreté » globale de l'Etablissement. Celle-ci vise à fournir aux stagiaires des connaissances, techniques et méthode permettant de prévenir et gérer les situations de tension. Identification, repérage, posture à tenir, techniques de désescalade sont quelques-uns des items de la formation.

A l'UNSA, nous préférierions que les tensions n'existent pas dans nos activités. Malheureusement, constatant que cette vision idyllique ne correspond pas à la réalité, toute action visant à sécuriser les agents nous paraît nécessaire. Nous votons pour cette formation.

Pour : UNSA/ CFTC/ CFE-CGC/ CFDT/ DIRECTION

La formation est validée.

6 – Les sanctions

Formation de 2 jours en présentiel s'adressant à tous les agents de la filière Relation de Service. Cette formation est issue de la Loi Plein Emploi (LPE) et de son décret d'application en ce qui concerne le régime des sanctions. La formation a pour but de donner un cadre législatif et réglementaire pour mettre en pratique la loi. Un chapitre important de cette formation concerne l'accompagnement des Demandeurs d'Emploi soumis à une sanction à chaque étape de la procédure (Avertissement, décision de sanction, recours, remobilisation, décision de sanction après recours, médiation).

L'UNSA s'est toujours opposée à la LPE, pour autant, pouvons-nous laisser les collègues sans formation alors que nous devons appliquer la loi ? Nous avons donc voté pour.

Pour : UNSA/ CFE-CGC/ CFDT/ CFTC/ DIRECTION

Abstention : SNAP

Contre : FO/ FSU/ CGT

La fiche est adoptée.



7 – Préserver votre santé mentale en situation professionnelle, clés et ressources pour comprendre et agir

Formation de deux jours en présentiel à destination des agents de la relation de service et des fonctions support. Les agents de France Travail sont parfois confrontés à des situations complexes, stressantes, susceptibles d'altérer leur santé mentale. Sensibiliser aux enjeux de la santé mentale, acquérir techniques et connaissances propres à favoriser un mieux-être mental sont les objectifs principaux de la formation.

L'UNSA sait bien que des collègues peuvent vivre des situations professionnelles difficiles, parfois traumatisantes. Cette formation nous semble importante, nous votons pour.

Pour : UNSA/ FSU/ CFTC/ CFE-CGC/ SNAP/ DIRECTION

Abstention : CFDT/ CGT/ FO

La fiche est adoptée.

8 – Développer un leadership transversal et communicant

Première partie d'un cursus de formation à destination des Managers Intermédiaires en parcours Essentiel. Il s'agit d'une formation d'une journée et demie en présentiel. Intégrer l'approche Vision-Valeurs, comprendre ce qu'est le leadership, accompagner les managers dans l'appropriation d'un leadership transversal, apprendre à développer une communication efficace sont les principaux objectifs de cette formation.

Les missions des managers s'accroissant au fil des années, il est primordial qu'ils suivent les formations adéquates permettant de les mener avec efficacité. Nous sommes en faveur de cette formation.

Pour : UNSA/ CGT/ CFTC/ CFE-CGC/ SNAP/ FO/ DIRECTION

Abstention : CFDT

Contre : FSU

La fiche est adoptée.

Lire la suite...

9 – Identifier les enjeux de l’efficience et mobiliser ses leviers

Deuxième partie de cette formation d’une journée en présentiel qui s’adresse aux Managers Intermédiaires en parcours Essentiel. Elle a pour objectif de former les managers à la démarche d’efficience qui vise à alléger la charge administrative, à clarifier les responsabilités et à supprimer les tâches répétitives. S’approprier le concept d’efficience, identifier les enjeux et les ressources, poser un diagnostic, élaborer un plan d’action et agir sont les différentes étapes de cette formation.

L’UNSA vote pour cette formation.

Pour : UNSA/ CFE-CGC/ DIRECTION

Abstention : CFDT/ CFTC/ SNAP/ FO

Contre : FSU/ CGT

La formation est validée.

10 – Explorer la dimension de manager intermédiaire et coopérant

Il s’agit de la troisième partie du cursus de professionnalisation pour les Managers Intermédiaires. Formation de 4 jours (2 fois 2 jours à 2 mois d’intervalle). Elle vise à renforcer les compétences managériales. L’intelligence collective, la posture managériale, la confiance, la coopération, sont quelques exemples des thèmes abordés.

Avec ce cursus mis en place, les managers intermédiaires en parcours Essentiel bénéficient d’une formation complète sur différents champs relevant de leurs compétences. L’UNSA se positionne en faveur de cette dernière formation qui finalise le cursus.

Pour : UNSA/ FO/ SNAP/ CFE-CGC/ CFDT/ CFTC/ DIRECTION

Contre : FSU/ CGT

La fiche est adoptée.

Le courage de dire non, l’intelligence de dire oui

