

1 / APPROBATION DU PV DES RÉUNIONS CPNF

Les PV du 12 mars et du 1er avril 2026 sont approuvés à l'unanimité sous réserve des modifications.

2 / RECUEIL D'AVIS SUR LES ACTIONS DE FORMATION

◆ « Animer une action collective à distance »

Cette formation ouverte à l'ensemble des conseillers leur permettra de maîtriser la communication à distance, leur rôle en tant qu'animateur et facilitateur auprès des participants.

Formation sur une journée en classe à distance animée en interne.

Avis :

- **CONTRE** : Cgt-FO, SNAP, CGT
- **POUR** : UNSA, Direction
- **ABSTENTION** : FSU, CFDT, CFTC, CGC

Explication de vote :

La Cgt-FO ne peut accompagner le renforcement du distanciel sur les « animations collectives », le risque de dérive étant grand en substituant le distanciel à l'animation en présentiel. A fortiori, elle déplore que, pour une thématique d'une telle importance, la direction n'ait pas privilégié le présentiel. En effet, le distanciel ne garantit ni une participation optimale ni une réelle dynamique de groupe, et il peut en outre accentuer les difficultés rencontrées par les agents.

3 / INFORMATION SUR LES ACTIONS DE FORMATION

◆ « La démarche de prospection et de fidélisation dans la relation employeurs »

Cette action de formation a pour objectif de permettre aux conseillers entreprise de développer une démarche de prospection et de fidélisation outillée et articulée avec leur portefeuille établissements.

- **Public** : Conseillers entreprise
- **Durée** : 2 jrs en présentiel en interne + 1 jour de retour d'expérience

Remarques et questions Cgt-FO : Quelle est l'articulation entre cette formation et les modules existants, notamment « accélérateur de prospection », « réussir l'entretien avec l'employeur », « personnaliser sa démarche de recrutement » ? Pourquoi ne pas associer les managers en charge d'une équipe CDE ? Est-il prévu d'ouvrir cette formation aux partenaires du RPE ? Dans la mesure où cette formation est assez générique et fondamentale nous nous interrogeons sur sa valeur ajoutée pour les conseillers entreprise actuellement en poste et expérimentés ? Qu'est ce qui est prévu sur le retour d'expérience d'une journée ? Et quels sont les principes et contenus des séquences de training ?

Réponses de la direction : La formation a été conçue par un groupe de travail de conseillers entreprise. Les groupes pilotes ont permis d'améliorer la proposition initiale. À partir des retours d'expérience, les agents travailleront à la fois sur leur portefeuille et sur le diagnostic territorial.

La formation n'est pas obligatoire pour les conseillers et n'est pas ouverte aux managers. Un training est toutefois prévu durant le parcours. Les participants seront amenés à travailler sur leurs actes professionnels au cours des sessions, avec des temps de training (par exemple « préparation d'un entretien » et mise en situation) et de débriefing. Elle ne sera pas ouverte, dans l'immédiat, aux partenaires du RPE.

4 / ACTIONS DE FORMATION À VENIR

Gestion de portefeuille entreprise / Avenant convention assurance chômage / Fiche à destination des psychologues : accompagner les DÉ exprimant une souffrance au travail.

5 / BILAN FORMATION 2025

Événements marquants :

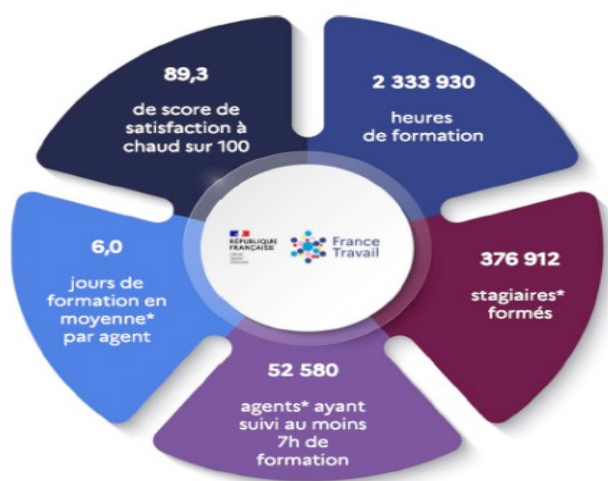
- Les formations liées à la mise en œuvre de l'assurance chômage.
- La sensibilisation à la Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSE), la sûreté et la santé mentale.
- Challenge de l'IA générative en lien avec l'Académie France Travail.

Synthèse des actions réalisées :

- **Nouvelle convention d'assurance chômage** : Formations pour près de 40 590 agents et managers soit un total de 346 000 heures de formation.
- **Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSE)** : 40 000 agents formés.
- **Accompagnement des nouveaux entrants** : Plus de 7 200 agents formés pour faciliter leur intégration.
- **Santé mentale** : 5 000 agents formés réalisées.

Statistiques clés :

- **Heures de formation** : Plus de 2 millions d'heures réalisées, avec un nombre moyen de jours par agent à environ 6 jours.



Remarques / Questions Cgt-FO :

La direction se prévaut, dans sa synthèse, d'une année efficace tant qualitative que quantitative. En masse les chiffres sont impressionnants : des millions d'heures de formation (2 333 930 en 2025, grosso modo le même nombre en 2024, un peu plus en 2023), environ 380 000 stagiaires formés, 52 580 agents ayant suivi au moins 7 heures de formation).

Mais si l'on descend dans le détail des choses, le tableau est moins brillant.

Globalement les sessions de formations sont courtes : 1/2j.

Sur les jours moyens de formation par établissement (au passage preuve que des données établissements peuvent être fournies dans une commission paritaire nationale de branche) : 6 jours en moyenne (constant d'une année sur l'autre) avec des disparités entre établissements. Aux extrêmes : 10 jours pour Mayotte, 8,7 jours en moyenne pour la Guadeloupe, 8,1 en moyenne pour la Guyane, 7,3 j pour la Réunion et à l'autre extrémité 3,7 pour la DGA Tech, 3,8 pour FTS et 3,1 pour la DG, lanterne rouge ; les autres établissements étant à 5/6 jours. Cet écart nous interroge. Comment la direction explique-t-elle ces disparités du nombre de jours moyens de formation entre les établissements ?

Etablissements	Nombre de jours 2023	Nombre de jours 2024	Nombre de jours 2025
Auvergne Rhône Alpes	6,5	5,7	5,9
Bourgogne-Franche-Comté	5,6	6,7	6,2
Bretagne	5,9	6,3	5,2
Centre Val de Loire	6,5	6,4	6,6
Corse	5,1	4,8	5,2
DG SIEGE FRANCE TRAVAIL	3,5	3,4	3,1
FRANCE TRAVAIL – DGA TECH	3,9	3,9	3,7
FRANCE TRAVAIL SERVICES	4,5	5,2	3,8
Grand Est	5,7	5,7	6,0
Guadeloupe	6,4	7,2	8,7
Guyane	9,5	10,6	8,1
Hauts-de-France	5,5	5,5	5,1
Ile de France	6,9	6,5	6,4
Martinique	6,0	4,8	6,1
Mayotte	10,0	10,3	10,1
Normandie	6,0	5,6	5,7
Nouvelle Aquitaine	6,5	6,5	6,3
Occitanie	5,9	5,8	6,2
PACA	6,0	5,6	6,2
Pays de la Loire	6,3	5,8	5,8
Réunion	6,5	6,8	7,3
Moyenne nationale	6,1	5,9	6,0

Plus, ou mieux, ou pire encore nous sommes surpris que le nombre de jours de formations pour les parcours nouveaux entrants soient si faibles : pour les conseillers GDD 2,6j en moyenne, pour les conseillers à dominante entreprise 1,8j de formation, 3,6 pour les conseillers ACCO/SUIVI, pour les managers de proximité en prise de poste 1,8j, 1,3j pour les managers intermédiaires, 1 jour pour les managers supérieurs.

Ces chiffres étant moyens, ils ne disent rien des disparités entre agents exerçant différents emplois : par exemple 7,2 j moyen de formation pour les conseillers emploi dominante CRE contre 3,6 jours pour les conseillers MRS, ou encore 3,2j moyens pour les managers supérieurs contre 5,5j pour les managers intermédiaires et 6,5 j pour les managers de proximité.

À noter que les agents des fonctions supports qui représentent 12 % des agents pour 7 % des heures de formation : autant dire qu'ils sont le parent pauvre avec en moyenne 3,6j de formation. Là aussi ces écarts interrogent.

La Cgt-FO conteste également le taux de satisfaction à chaud des agents, affiché à 89,3 % au regard du taux faiblard de réponse à 54 %, ce qui donne moins de la moitié des agents inscrits satisfaits de leur formation.

Et nous ne pouvons laisser passer l'affichage du taux dit de « couverture des besoins individuels de développement des compétences » à 75 % dont la direction se prévaut pour dire que les besoins individuels des agents sont globalement satisfaits. Outre que 75 % n'est pas 100 %, ce taux nous trompe. Car il ne prend pas en compte les dispositifs hors « plan de développement des compétences », CPF et projets de transition professionnelle notamment. Et surtout a pour base de calcul les besoins acceptés dans SIRHUS par les managers dans le cadre « du plan de développement des compétences » des établissements, ignorant donc les « besoins » formulés et refusés dans ce cadre et, a fortiori, les besoins de développement des qualifications qui sont hors de ce cadre.

Réponses de la Direction : Il s'agit d'un bilan de la formation. L'analyse des chiffres ainsi que l'extraction des données à partir des outils restent complexes. Les équipes s'organisent actuellement afin de fournir des éléments complémentaires et une analyse plus approfondie.

La Direction n'ayant pas la capacité de produire des analyses à partir des données présentées, nous en resterons au constat des disparités entre agents, entre établissements et de l'insuffisance de la politique de formation en termes de développement des qualifications. Comme la Cgt-FO l'a rappelé France Travail a le bilan formation de sa politique de formation

6 / QUESTIONS DIVERSES

La nouvelle procédure pour réserver l'hébergement sous OGD et l'avance de frais reviennent dans les débats. Les agents ne peuvent, pour certains, avancer les frais. Et il n'est pas normal qu'ils doivent le faire. Donc certains renoncent à partir en formation. Rien n'a avancé sur le sujet. La question sera à nouveau débattue lors du prochain CSEC. N'hésitez pas à nous faire remonter les problèmes rencontrés.

La Direction veut que les conseillers soient formés à la nouvelle convention d'assurance chômage avant son application au 1er septembre 26.

Calendrier CPNF du second semestre :

- 9 / 10 septembre
- 7 / 8 octobre
- 4 / 5 novembre
- 2 / 3 décembre

Rien sur les Orientations de la formation au calendrier du second semestre. La Cgt-FO demande donc que des dates soient proposées avec un examen au plus tôt de ces Orientations, rappelant aussi qu'elle est favorable à la réinstauration du plan triennal de la formation. Suite du débat à la CPNF de juin prochain.

La délégation Cgt-FO France Travail : Fabrice COLLINET, Gérard GRONDIN et Xavier URBAIN.