

## NEGOCIATION CLASSIFICATION PRIVEE

Faisons le point ?



### SNAP Contexte

Pour rappel : l'accord sur la classification des emplois du 22 novembre 2017 prévoit de réunir la commission paritaire nationale de négociation au moins tous les 5 ans à partir de la date d'entrée en vigueur de l'accord pour examiner la nécessité de le réviser ou de l'actualiser.

#### DEMANDE DE DONNEES COMPLEMENTAIRES CONCERNANT LE BILAN DEPUIS LA MISE EN PLACE DE L'ACCORD

Sur le bilan, le **SNAP** a pointé l'absence de données sur :

- Les agents sans promotion depuis 2016
- Le nombre de situations particulières (poids par rapport à l'enveloppe de promotion)
- Le nombre de Plans d'Action Partagés (PAP) non suivis de promotion : Le volume de non promus ainsi que le nombre de recours en CPNC suite à PAP
- Un état des lieux des emplois posant des difficultés de recrutement par rapport aux conditions salariales du marché de l'emploi.

Pour le **SNAP**, les évolutions du marché de l'emploi et la transformation de France Travail impliquent une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) et imposent l'amélioration des dispositions de la CCN.

Il est impératif de rendre nos métiers attractifs sur le plan salarial. Par conséquent, il faut travailler sur :

- Les niveaux d'entrée dans les emplois et l'amplitude d'un certain nombre d'emplois,
- Les perspectives d'évolutions sur le champ professionnel et celui de la carrière.

Ce sont des éléments cruciaux notamment avec le rallongement des carrières inhérentes au report de l'âge de départ en retraite.

#### METHODE PROPOSEE PAR LA DIRECTION

La Direction propose de construire les éléments de négociation et de procéder à un chiffrage du budget à obtenir auprès des tutelles. Il s'agit de recueillir les grandes pistes d'évolution et d'obtenir une enveloppe pour ensuite, rentrer dans la négociation.

#### AXES DE TRAVAIL PROPOSES PAR LA DIRECTION

La direction ne veut pas retravailler la classification dans sa globalité mais elle souhaite travailler sur les points suivants :

- Les niveaux ABC.
- Ouvrir l'amplitude de certains emplois des fonctions support
- Travailler la professionnalisation des agents en plateforme
- Repenser les évolutions, notamment travailler sur l'évolution de carrière par la reconnaissance de l'expertise sans passer par la filière management surtout par rapport aux besoins opérationnels

## NEGOCIATION CLASSIFICATION PRIVEE

Faisons le point 

### Rappels des grandes lignes de revendications du SNAP

- Une revalorisation des rémunérations des grilles indiciaires en adéquation avec les compétences et qualifications des différents emplois et reconnaissant la valeur du travail fourni et l'investissement professionnel :
  - ✓ La suppression des niveaux A et B
  - ✓ La revalorisation du niveau C en réduisant le nombre d'échelons avec un seul échelon au niveau du C3 actuel et le passage en niveau D automatique à partir d'une certaine durée dans l'échelon C3, déplaçonner les emplois avec un échelon supplémentaire
  - ✓ Le positionnement des REA, des RM au niveau F et réserver le niveau E aux conseillers
  - ✓ Un démarrage de certains emplois sur un niveau majoré (gestionnaires, conseillers, etc.)
  - ✓ Une revalorisation de la grille indiciaire (plus de points sur l'ensemble des emplois par effet cascade)
- Améliorer et ouvrir de nouvelles perspectives d'évolution de carrière et d'évolution professionnelle :
  - ✓ Créer de nouveaux emplois pour offrir des perspectives d'évolution de carrière et faire face à l'allongement des carrières :
    - ↪ hors management sur le champ de l'expertise en créant des emplois d'expert métiers pour reconnaître la profondeur de compétence développée sur un domaine spécifique
  - ✓ Ouvrir des perspectives d'évolution professionnelles :
    - ↪ Des passerelles entre les métiers et/ou les emplois pour faciliter le renouvellement professionnel
    - ↪ Accroître les possibilités de promotions :
      - Une augmentation de l'enveloppe de promotion et la création d'une enveloppe dédiée aux situations spécifiques (passages automatiques à l'échelon supérieur prévus par la CCN)
      - Automatisation pour les non-promus après une durée à convenir
- Déplaçonner la prime d'ancienneté pour prendre en compte l'expérience acquise au-delà des 25 ans d'ancienneté et éviter la stagnation salariale sur de nombreuses années du fait du rallongement des carrières



### Prochaine réunion le 24 octobre 2024

La Direction s'est engagée à faire :

- Un retour sur les différentes demandes
- Un point sur les emplois : créations, suppressions, modifications importantes
- Un chiffrage des différentes propositions faites par les OS

# SNAP

PROCHE, ACTIF, humain !

Syndicat SNAP - 38 rue des Frères Flavien 75020 PARIS  
syndicat.snap@francetravail.fr  
[www.snap-francetravail.fr](http://www.snap-francetravail.fr)

Scannez-moi pour adhérer

