

POINT SUR LES NEGOCIATIONS EN COURS

CLASSIFICATION PRIVEE
Réunion du 14 novembre 2025

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SNAP

RAPPEL

La négociation sur la classification se fait en deux temps :

- 1^{er} volet : L'actualisation du référentiel des métiers et des emplois - Articles 3.2 et 53 de la CCN.
- 2^{ème} volet : La révision de la classification (grille indiciaire, amplitude des emplois, etc.) - Article 24 de l'accord sur la classification.

SNAP 1^{er} volet : L'avenant sur l'actualisation du référentiel des emplois

Cette actualisation du référentiel des métiers vise à :

- Renforcer l'attractivité des emplois autant en interne qu'à l'externe de France travail,
- Accompagner les parcours professionnels et l'adaptation aux évolutions du service public de l'emploi.

Elle porte sur des modifications de la nomenclature des métiers, des changements d'intitulés d'emploi, des fusions ou créations d'emploi ou encore des changements d'amplitude impactant la grille de classification.

Ces modifications n'engendrent pas de coût immédiat et sont donc, à ce titre, à la main de la Direction.

NOUVELLE NOMENCLATURE DES MÉTIERS

(13 métiers au lieu de 18)

Filière relation de service : Appui à la relation de service / Conseil

Filière Support : Data / Animation et pilotage de la performance durable / Juridique et management des risques/ RH / communication, partenariat et offre de service / finances-gestion / achats-marchés / support administratif, logistique et immobilier / Projet, transformation et systèmes d'information

Filière Management : Management de proximité / Management intermédiaire / Management supérieur

MÉTIERES DU CONSEIL

Création des emplois suivants :

- **Conseiller en délivrance des services centralisés** démarrant à l'échelon **C1** et allant jusqu'à l'échelon **D4**.

Pour le SNAP, l'utilisation de l'appellation Conseiller peut faciliter les mobilités vers les agences pour les agents concernés.

- **Conseiller chargé de développement des projets et services aux usagers** démarrant à l'échelon **E1** et allant jusqu'à l'échelon **G4**.

Ce nouvel emploi répond au besoin d'évolution de carrière hors filière management pour les conseillers.

Le SNAP a enfin été entendu. Nous avons revendiqué la création de cet emploi dès la négociation de la classification en 2017 sous l'appellation Expert métier à l'époque. Nous avons continué à revendiquer cette création sans relâche convaincus que cela répondait non seulement à un besoin opérationnel réel mais offrait des perspectives d'évolution de carrière aux conseillers sans changer de métier par la reconnaissance des expertises détenues. Le SNAP est satisfait par la création de cet emploi même si l'appellation proposée nous semble moins adaptée que celle que nous proposons !

MÉTIERS DU CONSEIL (suite)

Rattachement au métier de nouveaux emplois :

- **Conseiller recouvrement** rattaché au métier Conseil au lieu du métier appui à la Relation de services avec un début d'amplitude démarrant à l'échelon **C1** au lieu de B1 et allant jusqu'à l'échelon E4.

Modification d'intitulés :

- **Conseiller indemnisation** au lieu de conseiller gestion des droits. L'amplitude de l'emploi est inchangée.
- **Conseiller recouvrement** au lieu de Gestionnaire recouvrement.

METIERS DE L'APPUI A LA RELATION DE SERVICES

Création d'emplois

- **Chargé de médiation** avec une amplitude allant de l'échelon E1 à l'échelon G4. Cette création répond à l'évolution des activités des Chargés d'appui à la médiation dont l'emploi sera gelé. Les 91 Chargés d'appui à la médiation sont appelés à basculer dans le nouvel emploi sous réserve de l'adhésion de l'agent, du suivi du parcours certifiant ou de l'engagement à le suivre et d'une évaluation du potentiel à assurer les activités cible au cours d'un entretien managérial.

Changement d'intitulé

- **Médiateur** devient Médiateur Régional.

Modification d'amplitude

- **Référent métiers** : Fin d'amplitude à l'échelon G4 au lieu de F4.

FONCTION SUPPORT

Création d'emplois

- **Data scientist** avec une amplitude à partir de H1 jusqu'à I4
- **Data analyst** avec une amplitude à partir de E1 jusqu'à H4
- **Community manager** avec une amplitude à partir de E1 jusqu'à G4
- **Chargé d'opérations FSE** avec une amplitude à partir de E1 jusqu'à G4
- **Référent de domaine support** avec une amplitude à partir de F1 jusqu'à H4
- **Référent technique SI** avec une amplitude à partir de H1 jusqu'à I4
- **Chargé de protection des données personnelles** avec une amplitude à partir de E1 jusqu'à H4
- **Chargé d'opération moyens généraux** avec une amplitude à partir de E1 jusqu'à H4
- **Designer** avec une amplitude à partir de E1 jusqu'à G4.

Regroupement d'emplois

- **Chargé de la diversité, du handicap et des conditions de vie au travail** regroupant les emplois de Chargé de la diversité et du handicap et de Chargé de conditions de vie au travail.
- **Chargé des parcours professionnels et du développement des compétences** regroupant les emplois de Chargé de la gestion des carrières et des mobilités et de Chargé de développement des compétences et de la formation.
- **Analyse métier** regroupant les emplois d'Analyste métier SI et de Chargé de MOA.
- **Technicien SI** regroupant les emplois de Technicien de test SI, de Technicien de production SI et de Technicien relation utilisateurs SI. Modification de l'amplitude d'emploi allant de D1 à E4 pour les deux premiers emplois regroupés, le 3^{ème} étant déjà sur cette amplitude.
- **Chef de projet** regroupant les emplois de Chef de projet et produit SI et de Chef de projet. Modification de l'amplitude démarrant à F1 et allant jusqu'à I4.

FONCTION SUPPORT (suite)

Changement d'intitulé

- **Auditeur interne** au lieu d'Inspecteur Auditeur.
- **Chargé de contrôle interne** au lieu de Chargé de maîtrise des risques et du contrôle interne.
- **Chargé de la sûreté et de la sécurité des personnes et des biens** au lieu de Chargé de sécurité des personnes et des biens.
- **Chargé de la sûreté et de la sécurité des systèmes d'information** au lieu de Chargé de la sécurité des systèmes d'information.
- **Trésorier** au lieu de Chargé de trésorerie.
- **Graphiste** au lieu d'Infographiste.
- **Concepteur chargé d'ingénierie pédagogique** au lieu de Concepteur de formation.
- **Chargé d'appui opérationnel** au lieu de Chargé d'appui au pilotage des activités.

FONCTION MANAGERIALE

Changement d'intitulé

- **Directeur territorial / Directeur départemental** au lieu de Directeur territorial.
- **Directeur territorial délégué / Directeur départemental délégué** au lieu de Directeur territorial délégué.

Changement d'amplitude

- **Responsable de l'accueil, Responsable d'équipe (agence, plateforme, services centralisés), Responsable d'équipe support** : modification de l'amplitude de fin jusqu'à G4 au lieu F4.

Une prochaine réunion conclusive est programmée le 9 décembre 2025.

Le projet d'avenant sera ouvert à signature du 12 au 19 décembre 2025 pour une entrée en vigueur en 2026.

SNAP

2^{ème} volet : La révision de la classification

L'article 24 de l'accord sur la classification prévoit la convocation d'une Commission Paritaire Nationale de Négociation pour éventuellement réviser ou actualiser l'accord sur la classification tous les 5 ans.

L'évolution de la grille de classification ne peut pas se faire sans l'aval budgétaire des tutelles même s'il ne s'agit pas d'une révision globale de la classification.

Pour l'heure, la DG ne dispose pas de cette autorisation. La méthode proposée par la Direction est de travailler sur des pistes d'évolution prioritaires pour, ensuite, aller rechercher les autorisations budgétaires auprès des Ministères.

A noter 

Rappels des grandes lignes de revendications du SNAP sur ce 2^{ème} volet de négociation de la classification

- 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, dé plafonner les emplois avec un échelon supplémentaire
- ✓ La modification du niveau d'entrée de l'amplitude des REA, des RM au niveau F au lieu de E pour 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 (création de l'emploi de Conseiller en développement des projets et services aux usagers dans le 1^{er} volet)
- ✓ 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
- Déplafonner 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

Cette négociation démarrera début 2026.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

Syndicat National du Personnel de France Travail

syndicat.snap@francetravail.fr

Je scanne, j'adhère !



SNAP