

## POINT SUR LES NEGOCIATIONS EN COURS

Accord sur la GEPP  
Avenants sur la classification privée  
Accord seniors

PROCHE,  
ACTIF,  
humain !

SNAP

SNAP

## Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)

### QU'EST-CE QUE LA GEPP ?

Les entreprises et groupes d'entreprises de 300 salariés et plus sont tenus de négocier un accord d'entreprise sur la GEPP tous les 3 ans.

Il a pour objectif d'anticiper et de prévoir l'évolution des ressources humaines en lien avec les contraintes externes de l'environnement et les choix stratégiques de la structure. Il envisage l'ensemble des actions à mener pour garantir que l'entreprise ait toujours les compétences nécessaires à son activité.

### NEGOCIATION SUR LA GEPP A FRANCE TRAVAIL

L'accord concerne tous les agents privés et publics.

La **DG** poursuit plusieurs objectifs :

- Augmenter l'attractivité des emplois à France Travail ;
- Se doter de mécanismes, de principes de fonctionnement qui permettent au fil du temps, quels que soient les changements de métiers, les évolutions organisationnelles, les décisions gouvernementales, de sécuriser les parcours professionnels ;
- Accompagner le redéploiement d'une partie des effectifs des fonctions support au bénéfice du réseau (mobilités professionnelles et géographiques facilitées, incitations financières à passer d'un métier à un autre).

### Les objectifs du SNAP

- Apporter de la visibilité à tous les agents sur les parcours professionnels et les passerelles entre les filières, les métiers et les emplois ;
- Faciliter la mobilité professionnelle et/ou la mobilité géographique infra et interrégionale
- Faciliter l'évolution professionnelle
- Favoriser l'accès à l'information et au conseil sur le champ des projets de parcours professionnel interne ou externe à l'initiative de l'agent
- Anticiper et accompagner les transitions professionnelles
- Améliorer l'accompagnement des fins de contrat

Pour lire les propositions du **SNAP**, cliquez [ICI](#).

**La Direction affiche l'ambition d'un accord applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2026 s'il est valablement signé.**

SNAP

## La classification privée

### Deux volets de négociation pour deux avenants distincts :

- L'actualisation du référentiel des métiers en fonction de l'évolution des emplois (**suppressions, créations, regroupement d'emploi, modifications d'emplois et/ou d'intitulés d'emplois**) – article 2.2 de l'accord sur la classification de 2017
- La révision de la classification – article 24 de l'accord sur la classification de 2017

### VOLET 1 : L'EVOLUTION DES EMPLOIS

Toutes les évolutions des métiers et des emplois doivent être présentées à l'**Observatoire National des Métiers - ONM** qui est une commission paritaire composée de la Direction et des organisations syndicales signataires de l'accord sur l'ONM ou représentatives nationalement. Les travaux réalisés au sein de l'ONM doivent permettre d'anticiper et de suivre les évolutions métiers et leurs conséquences prévisibles pour le personnel afin d'assurer la construction des dispositifs d'accompagnement des agents dans ces évolutions.

Les évolutions ou les créations d'emplois lorsqu'elles impactent l'amplitude de l'emploi font l'objet d'une négociation pour définir leur positionnement dans la grille de classification au niveau de la **Commission Paritaire Nationale de Négociation (CPNN)** composée de la direction et des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Ce processus d'actualisation n'a pas été mis en œuvre depuis la mise en place de la classification. Cette actualisation a aussi des impacts sur les agents publics qui sont positionnés sur les emplois concernés.

La négociation a démarré sur ce 1<sup>er</sup> volet qui sera autofinancée par France Travail car les impacts financiers de l'actualisation produisent leurs effets à moyen terme et ne sont pas immédiats contrairement au 2<sup>ème</sup> volet.

Une fois la mise à jour des emplois faite, l'actualisation devra se faire au fil de l'eau.

#### **Les objectifs de ces évolutions pour la Direction :**

- Aligner le contenu des emplois avec les contextes opérationnels (ex : fiches emplois plus synthétiques et prenant en compte les activités / rôles spécifiques)

- Soutenir l'attractivité de France Travail en tant qu'employeur.

Les emplois balayés jusqu'ici concernaient les fonctions support et la Direction des Système d'Information. Les actualisations proposées par la DG comportaient : 12 changements d'intitulé, 15 emplois gelés, 5 regroupements d'emplois, 5 créations d'emploi.

**Hormis l'intitulé de l'emploi de conseiller GDD qui devient conseiller indemnisation déjà présenté, les évolutions des emplois de la filière Appui à la relation de service et de la Relation de service seront travaillés lors de la prochaine réunion de la commission paritaire nationale de négociation (création d'un emploi expert métiers, évolution des emplois dans les plateformes, etc.).**

#### **Les principes du SNAP :**

- Le regroupement des emplois génère une polyvalence supérieure dont l'amplitude d'emploi doit tenir compte.
- Des amplitudes trop larges telles que, par exemple, du niveau E à H par exemple donne peu de visibilité et de garanties en termes d'évolution de carrière. Il est préférable de découper en emplois différents avec des attendus clairs plutôt que de mettre 4 niveaux à un emploi. Celui qui démarre au niveau E ne fait absolument pas le même emploi qu'au niveau H, les attendus de ces niveaux étant complètement différents.
- Les niveaux d'entrée doivent tenir compte de la technicité attendue et des conditions salariales du marché du travail pour rester attractif. Toute modification du niveau et de l'échelon d'entrée doit donner lieu à un effet en cascade pour les échelons suivants.
- Les emplois de la filière Appui à la relation de service et Relation de service ont évolué et ne doivent pas être les grands oubliés de cette actualisation. De plus, la création de nouveaux emplois doit permettre d'ouvrir des possibilités d'évolution de carrière hors filière management. Le SNAP demande depuis 2017, la création d'un emploi Expert Métier dans le réseau permettant de valoriser les profondeurs de compétences et d'évoluer vers des niveaux au-delà du niveau E.
- Les transpositions ne doivent pas être prises sur l'enveloppe de promotion annuelle mais sur un budget supplémentaire pour ne pas amputer les évolutions salariales de tous.

**Prochaine séance de septembre : Formalisation sous la forme d'un avenant du 1<sup>er</sup> volet et travail sur l'actualisation des emplois filière appui à la relation de service et relation de service.**

### **VOLET 2 : LA REVISION DE LA CLASSIFICATION**

L'accord classification prévoit la convocation de la Commission Paritaire National de Conciliation (CPNN) tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser ou d'actualiser l'accord.

#### **L'objectif de la DG :**

Pour ce 2<sup>ème</sup> volet, la DG n'a pas de budget. Elle ne souhaite pas une révision globale de la classification mais des ajustements tels qu'un travail sur les bas niveaux, sur les évolutions professionnelles hors management, etc.

Pour la Direction, il faut ouvrir des amplitudes et repenser les évolutions, ouvrir à la reconnaissance de l'expertise sans passer par la filière management surtout par rapport aux besoins opérationnels.

Elle souhaite partager les priorités d'ajustement avec les organisations syndicales négociatrices et ensuite, aller chercher le budget nécessaire auprès des tutelles.

#### **Les revendications du SNAP :**

- Une revalorisation des rémunérations des grilles indiciaires en adéquation avec les compétences et qualification des différents emplois et reconnaissant la valeur du travail fourni et l'investissement professionnel
- L'amélioration et l'ouverture de nouvelles perspectives d'évolution de carrière et d'évolution professionnelle
- Accélérer les changements de niveaux

Pour découvrir les propositions du **SNAP** sur cette négociation, cliquez [ICI](#).

**La négociation se poursuivra sur le dernier quadrimestre 2025 et est appelée à se prolonger en 2026 compte tenu de la complexité des travaux et des autorisations à obtenir auprès des tutelles.**

### CONTEXTE

- Dès la 1<sup>ère</sup> multilatérale avec le nouveau DG, le **SNAP** a réclamé la réouverture d'une négociation d'accord seniors à France Travail. France Travail a une pyramide des âges qui comprend une forte proportion de seniors (46,28% des agents ont 50 ans et plus).  
Le 14 novembre 2024, un Accord National Interprofessionnel en faveur de l'emploi des salariés expérimentés a été signé et va donner lieu à une transposition dans la Loi.
- Plusieurs accords comportent des dispositions pour les seniors. Il s'agit de travailler sur des dispositions complémentaires.

#### 1<sup>ère</sup> REUNION DE NEGOCIATION LE 3 JUILLET 2025

- La 1<sup>ère</sup> réunion de négociation s'est tenue en juillet 2025 et a permis d'échanger sur la base de constats partagés.  
La DG a présenté des projections de temps partiel aménagés (sur rémunérées) et d'aménagement de temps de travail sur 4 jours payés à taux plein en intégrant l'heure seniors (PA 60) et les jours RTT sans aucune contribution employeur en soulignant qu'il s'agissait d'une base pour ouvrir la discussion.  
Quoiqu'il en soit, la DG a souligné qu'il faudrait faire des choix et priorisé l'aménagement du temps de travail sur 4 jours ou le temps partiel aménagé compte tenu des budgets que cela pourrait représenter avec une contribution employeur.  
Pour le **SNAP**, la priorité doit être donnée à la semaine en 4 jours payées à taux plein.

#### LES GRANDES LIGNES DE REVENDICATIONS DU SNAP :

- L'évolution de carrière et la prévention de l'usure professionnelle (maintien dans l'emploi, santé au travail)
- Les garanties d'égalité de droit (promotion, formation, etc.)
- La valorisation de l'expérience (responsabilité, transmission des compétences, etc.)
- L'aménagement du temps de travail (semaine de 4 jours avec salaire à taux plein) et l'accès à un temps partiel avec cotisation à temps plein
- Améliorer les niveaux de pension de retraite par la possibilité de cotisation à taux plein pour les agents à temps partiel
- Mettre en place des dispositions permettant de partir avant l'âge de départ en retraite
- Mesures de transition vers la retraite

Pour connaître les propositions du **SNAP** pour l'accord seniors, cliquez [ICI](#).

**L'ambition de la DG est d'avoir un accord applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2026.**

PROCHE,  
ACTIF,  
humain !

Syndicat National du Personnel de France Travail

syndicat.snap@francetravail.fr

Je scanne, j'adhère !

