



ACCORD COLLECTIF DU 19/12/2025

**RELATIF À LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS
PROFESSIONNELS (GEPP)**

A FRANCE TRAVAIL

SOMMAIRE

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION.....	4
ARTICLE 2 – CARTOGRAPHIER LES EMPLOIS ET LES COMPETENCES CLES.....	4
ARTICLE 3 – DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ POUR RECRUTER ET INTÉGRER DURABLEMENT.....	7
ARTICLE 4 – ACCOMPAGNER L'EVOLUTION DES AGENTS TOUT AU LONG DE LEUR CARRIERE.....	9
ARTICLE 5 – ADAPTER LES PARCOURS PROFESSIONNELS AUX TRANSFORMATIONS DE L'ETABLISSEMENT	13
ARTICLE 6 – DISPOSITIONS FINALES.....	26

PREAMBULE

France Travail engage, à travers le présent accord relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), une démarche visant à anticiper les évolutions de ses métiers et à accompagner durablement les parcours professionnels de ses agents.

L'accord, qui s'inscrit dans la continuité de la politique RH de l'établissement, poursuit plusieurs finalités :

- renforcer l'attractivité de France Travail en valorisant ses missions de service public et en développant des parcours d'intégration et de formation favorisant la fidélisation et la diversité des recrutements ;
- accompagner l'évolution professionnelle de chaque agent tout au long de sa carrière grâce à une meilleure visibilité sur les compétences clés, les passerelles et les perspectives d'évolution internes ou externes ;
- sécuriser les transitions professionnelles, notamment dans le cadre des transformations d'activités, par la mise en place de dispositifs adaptés de transition interne et de congé de mobilité ;
- anticiper les évolutions des métiers au regard des transformations législatives, technologiques et organisationnelles issues notamment de la mise en œuvre de la Loi « Plein Emploi » ;
- consolider le dialogue social autour d'une approche concertée et prospective des emplois et des compétences.

Fidèle à ses valeurs d'égalité, de neutralité et de non-discrimination, France Travail réaffirme son engagement à promouvoir la diversité des profils, à prévenir et lutter contre les biais discriminatoires dans les recrutements et à garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'établissement poursuit également une politique active en faveur de l'inclusion, notamment des personnes en situation de handicap, visible ou non.

Enfin, dans une logique d'anticipation et de responsabilité sociétale, France Travail engage une réflexion sur l'impact climatique de ses activités et sur les évolutions de compétences associées. Cette réflexion vise à identifier les effets des transitions écologiques sur les métiers, les organisations et les parcours professionnels, afin d'intégrer la dimension environnementale dans la stratégie globale de gestion des emplois et des compétences.

Par cette démarche, France Travail affirme sa volonté d'inscrire la GEPP dans une dynamique d'adaptation continue, de sécurisation des parcours et de développement durable des compétences, au service de ses agents et des usagers du service public de l'emploi.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord, conclu au niveau de l'entreprise est applicable à l'ensemble des agents de droit privé de l'ensemble des établissements de France Travail.

Les dispositifs sont également ouverts aux agents de droit public de France Travail sauf dispositions contraires mentionnées dans le présent accord, en raison de leur incompatibilité avec leur statut réglementaire.

ARTICLE 2 – CARTOGRAPHIER LES EMPLOIS ET LES COMPETENCES CLES

Article 2.1 – Objectifs

Dans le cadre du présent accord afin d'avoir une meilleure connaissance des emplois et compétences présents dans l'établissement, de leur répartition sur l'ensemble du territoire et aussi pour accompagner les évolutions liées à la transformation de nos activités, il est prévu la réalisation d'une cartographie des emplois et des compétences clés de l'établissement.

A terme cette démarche doit contribuer à :

- la possibilité d'offrir à chaque agent, dès son intégration, de faire des choix professionnels, ainsi que de donner une meilleure visibilité sur la structure des emplois de l'établissement, ses possibilités d'évolution et les compétences nécessaires pour y accéder (intra et inter établissements) ;
- mieux accompagner les évolutions en assurant l'adéquation qualitative et quantitative des ressources ;
- l'identification des catégories d'emplois suivantes :
 - sensibles dont les compétences actuelles deviennent obsolètes du fait d'évolutions stratégiques et/ou technologiques,
 - en tension : emplois représentant des expertises clés indispensables pour lesquels existent :
 - des difficultés de recrutement
 - un écart entre les ressources disponibles et les besoins.
 - et par défaut les autres emplois dits en équilibre.
- La mise en évidence des passerelles possibles entre ces emplois, afin de favoriser la mobilité professionnelle et/ou géographique.

Article 2.2 – Méthodologie générale

Les travaux conduisant à la réalisation de la cartographie sont pilotés par la DRH RS, qui s'appuie notamment sur l'OPCO.

Pour la réalisation de cette cartographie, la méthodologie retenue par les parties signataires, en cohérence avec les orientations stratégiques de l'établissement et ses enjeux opérationnels, reposent sur les principes suivants :

- exhaustivité : recenser les compétences clés de chaque emploi du référentiel des métiers présents dans l'établissement et dans toutes les filières ;
- lisibilité : présenter les résultats de manière claire et accessible à l'ensemble des agents ;

- échanges avec les instances représentatives du personnel :
 - Création d'une commission ad hoc, dénommée « Cartographie GEPP » dont la composition et l'objet sont définis à l'article 2.4 du présent accord, sans préjudice de la compétence de l'Observatoire National des Métiers (ONM). L'article 2.5 du présent accord précise l'articulation des compétences de ces deux instances.
 - Présentation aux instances représentatives du personnel (CSEC, CSE) dans le cadre de leurs attributions.

Article 2.3 – Principales étapes

La démarche, relevant des prérogatives et de la responsabilité de la Direction générale, comprend plusieurs phases :

Phase 1 : Analyser et formaliser pour chaque emploi une fiche descriptive précisant notamment :

- les compétences clés et transférables de l'emploi cartographié ;
- les formations utiles ;
- les perspectives d'évolution et passerelles. Il s'agit d'exemples à titre informatif mais non limitatif permettant d'aller d'un emploi vers un autre emploi.

Phase 2 : Répartir l'ensemble des emplois du référentiel des métiers au sein des catégories d'emplois suivantes :

- sensibles ;
- en tension ;
- en équilibre.

Phase 3 : Echanges avec les équipes concernées (panels managers, agents...), en tenant compte de la diversité des différents établissements.

Phase 4 :

- Communiquer et mettre à disposition auprès des agents des supports adaptés afin de leur permettre de se situer et de construire leur parcours et de s'y projeter.
- Accompagner les managers dans le déploiement et le portage pédagogique de la cartographie.

Les travaux sont partagés de façon régulière au sein de l'ONM et de la commission « Cartographie GEPP » selon les modalités décrites aux articles 2.4 à 2.6.

Article 2.4 – Commission « Cartographie GEPP »

Sans préjudice de la compétence de l'ONM et de la commission de suivi du présent accord, il est créé une commission « Cartographie GEPP », pour une durée de 18 mois.

Elle a pour objet la présentation par la Direction des travaux relatifs à la cartographie des emplois et des compétences. Elle peut également formuler, le cas échéant, des observations ou propositions d'ajustement.

Elle est composée de deux membres par organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise et de membres de la Direction générale et se réunit, sur convocation de la Direction générale, au moins 3 fois par an. La présidence est assurée par un membre de la Direction générale.

Lors de la première réunion, la Direction présente un état des lieux de travaux menés par la DRH RS. Par ailleurs, une réunion spécifique de la commission « cartographie GEPP » est organisée pour la présentation de la cartographie finalisée.

Les membres de chaque délégation syndicale bénéficient de deux jours de « préparation/bilan » pour chaque réunion. Ce temps de « préparation/bilan » est fractionnable une fois, par période minimale d'une journée, à prendre dans les 15 jours entourant la réunion. Chaque organisation syndicale peut désigner jusqu'à deux agents supplémentaires pour participer à ces « préparation / bilan ».

Ces jours de prépa-bilan sont considérés comme du temps de travail et ne sont pas imputés sur les temps de délégation. Les frais afférents à ces temps sont pris en charge selon les règles en vigueur pour les déplacements dans le cadre des réunions des instances nationales.

Article 2.5 – Articulation entre la commission « cartographie GEPP » et l'Observatoire National des Métiers (ONM)

Les parties rappellent que l'Observatoire National des Métiers est une instance conventionnelle travaillant sur les évolutions métiers, sur les moyens appropriés à leur mise en œuvre.

La Direction présente périodiquement à l'ONM, au moins 3 fois par an selon le niveau de maturité de l'élaboration de la cartographie et de ses éventuelles mises à jour, une synthèse des travaux et échanges réalisés au sein de la commission « cartographie GEPP ».

Article 2.6 – Calendrier prévisionnel

La Direction générale s'engage à réaliser une cartographie de l'ensemble des emplois et des compétences dans les 18 mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord.

Dans les 12 premiers mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord, La Direction générale s'engage à présenter, à la commission « Cartographie GEPP », une cartographie des emplois et des compétences concernant les emplois identifiés comme :

- Sensibles,
- en tension.

ARTICLE 3 – DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ POUR RECRUTER ET INTÉGRER DURABLEMENT

L'établissement réaffirme son engagement à :

- garantir la neutralité dans l'analyse des candidatures et la conduite des entretiens de recrutement ;
- promouvoir l'égalité des chances et l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- former les acteurs du recrutement à prévenir et lutter contre les biais discriminatoires ;
- favoriser la diversité des profils recrutés en mobilisant la MRS afin d'élargir le nombre de candidatures. Cette ouverture s'accompagne d'un dispositif de sélection permettant de sécuriser le niveau de compétences attendu des conseillers.

Article 3.1 – Pérenniser l'intégration des nouveaux entrants

France Travail s'engage à évaluer régulièrement son processus d'accueil, d'intégration et de formation des nouveaux entrants (CDI et CDD). Un bilan annuel est présenté en commission de suivi instaurée par le présent accord.

L'accueil et l'intégration sont des étapes clefs dans le parcours professionnel du nouvel agent.

Dans le cadre de l'accord formation, France Travail met au centre le sujet de l'intégration des nouveaux recrutés, par un parcours d'intégration formalisé autour d'une prise de poste progressive, un meilleur équilibre entre la formation et l'accompagnement et un développement des interactions entre les nouveaux entrants des différents emplois et modalités.

La journée d'intégration garantit l'appropriation des missions, de la vision et des valeurs de France Travail. Réalisée au sein des établissements, son ambition est double :

- développer une culture commune indispensable à la cohésion des équipes ;
- renforcer la qualité de l'expérience des agents dès leur entrée dans l'établissement. Cette journée s'inscrit dans une démarche harmonisée ; elle comprend un socle national de contenus et des adaptations en fonction des établissements.

Par ailleurs, France Travail met en place un parcours revisité de développement des compétences des métiers du Conseil. Il permet d'installer un socle de formations et de transmettre une culture commune autour de nos missions et de notre offre de services. Ce parcours s'ouvre sur une période en agence dès le premier mois de prise du poste, suivie d'une formation engagée dans les deux mois visant à installer un socle commun de compétences pour s'achever sur un parcours de professionnalisation visant à développer les compétences spécifiques en lien avec l'activité exercée par les agents.

Article 3.2 – L’alternance comme levier d’attraction et de fidélisation

L’établissement maintient son engagement autour de l’alternance et adaptera cette ambition à l’évolution du contexte économique, aux possibilités d’accueil et aux évolutions de la réglementation.

L’accueil de contrats d’apprentissage se poursuit avec une double ambition :

- augmenter le nombre d’apprentis accueillis de 10% par rapport au nombre d’apprentis présents en 2025 ;
- orienter l’apprentissage prioritairement et majoritairement vers notre cœur de métier : les emplois du Conseil, autour de l’accompagnement des demandeurs d’emploi et des entreprises.

L’accueil de contrats de professionnalisation est maintenu notamment sur l’emploi de Conseiller Gestion des droits avec un parcours de formation interne.

En complément des droits existants, chaque alternant bénéficie de deux jours d’absence afin de se présenter à ses examens, dûment justifiés. Ces autorisations d’absences rémunérées peuvent être prises par demi-journée.

Article 3.3 – Partenariat avec les écoles et les centres de formation

L’enjeu autour des relations école est de développer et de valoriser l’image de France Travail.

Les actions engagées ont pour objectif de promouvoir l’établissement auprès des étudiants et des stagiaires et de leur faire découvrir la diversité de nos métiers ainsi que nos missions.

A ce titre, les sites internet institutionnels de France Travail présentent les métiers en image aux candidats. Par ailleurs, la participation de l’établissement à des événements, au niveau national et local, est encouragée afin de contribuer à valoriser nos valeurs, nos métiers ainsi que nos opportunités d’emplois.

L’accueil de stagiaires suivant une formation de « Conseiller(e) en insertion professionnelle » (CIP) s’inscrit dans les orientations stratégiques de France Travail.

L’établissement poursuit son engagement dans l’accueil de stagiaires CIP pour :

- faire connaître notre établissement et valoriser nos emplois, notamment celui de Conseiller(e) ;
- former, identifier et attirer les talents de demain sur un emploi au plus fort potentiel de recrutement dans notre établissement ;
- renforcer la connaissance de notre établissement et de ses métiers auprès des organismes de formation.

ARTICLE 4 – ACCOMPAGNER L'EVOLUTION DES AGENTS TOUT AU LONG DE LEUR CARRIERE

L'évolution professionnelle tout au long de la carrière est à la fois une attente forte des agents de France Travail et une nécessité pour l'établissement.

Le présent accord prévoit, dans le cadre de la gestion des emplois et des parcours, la mise en place d'un dispositif d'accompagnement reposant sur plusieurs mesures.

Selon la situation de l'agent, sont mobilisables :

- l'entretien Carrière avec les services RH des établissements ;
- le Conseil en évolution professionnelle, à l'initiative de l'agent de droit privé mobilisable tous les 4 ans.

Les projets de mobilités des agents sont accompagnés par différents acteurs et à différents moments de leurs carrières.

Parmi ces acteurs, les managers sont outillés avec notamment :

- des aides à la conduite d'entretiens ;
- des outils RH simplifiés : cartographie des compétences, fiches métiers, fiche d'entretien professionnel, immersions internes... ;
- un kit manager GEPP (fiches pratiques, FAQ, guide d'entretien...);
- des actions de sensibilisation à la diversité et à l'égalité professionnelle.

Dans le cas d'un projet professionnel de mobilité, le manager accompagne l'agent notamment pour en clarifier les objectifs et faciliter l'accès aux dispositifs mobilisables. Il accompagne l'agent dans toutes les étapes de sa professionnalisation, en lien avec les besoins de l'établissement.

Dans la continuité des entretiens avec les managers, les agents sont accompagnés par les équipes Ressources Humaines à différents moments du parcours de mobilité pour leur présenter les dispositifs d'accompagnement existant et installer les parcours de développement de compétences. Ils peuvent également solliciter cet accompagnement directement.

Il est rappelé que tout agent peut demander une mobilité géographique et/ou professionnelle sans condition d'ancienneté dans le poste occupé.

De même, les agents en situation de mobilité géographique et professionnelle conservent le bénéfice des principes de déroulement de carrière tels que prévus par la Convention collective nationale, en particulier de l'article 20§4 de la convention collective précitée.

Article 4.1 – Dispositif national d’accompagnement des mobilités inter-établissements

Un dispositif national d’accompagnement des mobilités inter-établissements est mis en place pour une durée de deux ans à compter de l’entrée en vigueur de l’accord.

Article 4.1.1 – Objet

Le dispositif accompagne les agents en situation d’urgence ou rencontrant des difficultés pour effectuer une mobilité inter-établissements.

Le dispositif intervient notamment :

- en soutien de la candidature auprès des établissements concernés,
- en accompagnant, le cas échéant, l’agent dans sa transition professionnelle notamment pour la mobilisation d’une immersion, la co-construction du parcours de formation.

Article 4.1.2 – Entrée dans le dispositif

Les difficultés de mobilité (réurrences de candidatures notamment) ainsi que les situations d’urgence ouvrent la possibilité de saisir la cellule nationale.

La demande d’entrée dans ce dispositif est faite par l’agent par courriel, auprès de la cellule nationale. L’agent joint à sa demande tout élément spécifique à sa situation individuelle attestant des difficultés et/ou d’urgence. La cellule nationale garantit la confidentialité des informations transmises par l’agent.

L’entrée dans ce dispositif est validée par la cellule nationale, avec l’appui des services RH des établissements.

Article 4.1.3 – Suivi et bilan du dispositif

Le dispositif fait l’objet d’un suivi et d’un bilan présenté aux membres de la commission paritaire nationale de suivi (CPNS).

En fonction des résultats, l’établissement s’engage à pérenniser le dispositif géré par la DGARH RS.

Ce dispositif s’intègre dans les missions de la cellule nationale d’accompagnement des transitions professionnelles prévues à l’article 5 du présent accord.

Article 4.2 – Mise à disposition de guides pour accompagner la mobilité

Article 4.2.1 – Mobilité fonctionnelle

A l’issue de la réalisation de la cartographie visée à l’article 2 du présent accord, il est élaboré un guide.

Il a pour objectif de donner de la visibilité aux agents sur les proximités existantes entre les emplois.

Ainsi, à partir d'un emploi actuel et des compétences clés transférables associées, les agents pourront visualiser les emplois accessibles à court, moyen et long terme. Les passerelles emploi identifient les différentes étapes permettant de passer d'un emploi d'origine à un emploi cible.

Article 4.2.2 – Mobilité géographique

Un guide de la mobilité géographique est également mis à la disposition des agents, dans les deux mois suivants l'entrée en vigueur de l'accord.

Article 4.3 – L'immersion professionnelle à l'externe

Article 4.3.1 – Agents relevant du statut de droit privé

L'immersion professionnelle pour les agents de droit privé s'inscrit dans les actions qui peuvent être mises en œuvre dans le cadre du conseil en évolution professionnelle (CEP) en permettant d'ouvrir les possibilités d'orientation professionnelle et de confronter le projet avec les conditions réelles d'exercice du métier envisagé.

Mobilisable tous les 4 ans, cette immersion est proposée aux agents dont le projet de réorientation professionnelle amène à une prescription d'une immersion par l'opérateur de CEP.

La durée d'une immersion professionnelle est de 5 jours maximum sous la forme d'une autorisation d'absence payée.

Article 4.3.2 – Agents relevant du statut de droit public

Les agents publics peuvent, quant à eux, bénéficier d'une immersion professionnelle à l'externe dans les conditions du décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022. Selon ce texte, la période d'immersion professionnelle peut être réalisée au sein des administrations publiques, de l'Etat, des collectivités territoriales, et au sein des EPA ou de tout autre organisme public.

Elle est accordée sous réserve des nécessités de service et compte tenu de sa cohérence avec le projet d'évolution professionnelle exprimé par l'agent. La période d'immersion professionnelle est d'une durée comprise entre deux jours et dix jours ouvrés, consécutifs ou non.

Sa durée cumulée ne peut être supérieure à vingt jours sur une période de trois ans. La durée d'une période d'immersion professionnelle est du temps de travail effectif et rémunéré.

Article 4.4 – Accompagnement au développement des compétences

Il est proposé aux agents ayant deux années d'ancienneté dans l'établissement :

- un accès pour partie à l'offre de formation des managers pour les agents en « vivier manager » ;
- un accès anticipé aux formations socles, en amont de la prise effective du nouveau poste ;

- des dispositifs diversifiés au plus près du métier et de l'apprentissage entre pairs comme la mise en situation de travail ;
- un accès facilité à des ressources d'auto-formation via le portail Académie France Travail ;
- un conseil et un appui, en réponse à la sollicitation de l'agent, à la mise en œuvre d'un projet de formation dans le cadre d'un dispositif individuel (Validation des Acquis de l'Expérience, CPF, Transition Professionnelle et CFP).

Article 4.5 – Dispositions pour les agents en CDD de 12 mois non recrutés par France Travail

Pour les agents en contrat à durée déterminée (CDD de 12 mois) sur les métiers du Conseil qui ne seraient pas recrutés à l'issue de leur contrat, l'Etablissement s'engage, sous réserve de l'accord des agents, à transmettre leur candidature aux partenaires du Réseau Pour l'Emploi.

Le CDD ne peut en aucun cas être utilisé comme une condition préalable à la conclusion d'un CDI.

ARTICLE 5 – ADAPTER LES PARCOURS PROFESSIONNELS AUX TRANSFORMATIONS DE L'ETABLISSEMENT

Dans ce contexte de transformation, France Travail met en place un accompagnement permettant aux agents issus de la filière « Support » de rejoindre des emplois du Métier « Conseil » de la filière « Relation de service ».

A cet effet, il est mis en place deux dispositifs de transition interne :

- la mission temporaire de transition interne ;
- le parcours de Transition Interne Pérenne éligible à une prime de transition.

France Travail ouvre également la possibilité pour les agents de droit privé de la filière Support ayant un projet d'évolution professionnelle à l'externe de bénéficier d'un congé de mobilité au titre de l'article L 1237-18 du Code du travail afin de les accompagner dans la concrétisation de leur projet.

L'entrée dans l'un de ces dispositifs s'effectue exclusivement sur la base du volontariat des agents.

Article 5.1 – Mise en place de la cellule nationale de transition professionnelle

Pour garantir une coordination des dispositifs de transition instaurés dans le présent accord, il est créé une cellule nationale rattachée au DGARH.

Elle a un rôle de supervision et de coordination des dispositifs de l'article 5 du présent accord.

Plus spécifiquement, son rôle dans chacun des dispositifs est le suivant :

- mission de Transition Temporaire Interne : Elle est informée des missions par l'établissement d'origine.
- Transition interne pérenne : Elle examine, valide ou refuse les candidatures ainsi que les transitions intervenues en 2025 pour l'attribution de la prime, sur la base des critères d'éligibilité fixés par l'article 5.3.3.
- Congé de mobilité : Elle examine, valide ou refuse les candidatures, sur la base des critères d'éligibilité fixés par l'article 5.4.

Elle consolide les éléments de bilan des dispositifs (notamment le suivi des effectifs) qui sont transmis à la commission de suivi du présent accord, au CSEC ainsi qu'aux CSE des établissements.

Article 5.2 – Quota d'entrée dans les dispositifs de transition professionnelle

Sur les exercices de 2026 à 2027, le nombre global d'agents susceptibles de bénéficier des dispositifs de congé de mobilité externe ou de parcours de transition pérenne éligible à la prime de transition est fixé à 400.

L'entrée en mission temporaire de transition interne des agents de droit privé n'entre pas dans le décompte de ce quota.

Compte tenu du statut spécifique des agents de droit public, leur entrée dans les dispositifs de transition professionnelle ne sont pas pris en compte dans le quota de 400.

La Direction communique, à la commission de suivi de l'accord, le nombre d'entrées dans les dispositifs. Par ailleurs, le nombre d'entrées dans les dispositifs sera rendu visible aux agents.

Article 5.3 – Adapter les parcours professionnels des agents de la filière « Support » au sein de l'établissement

Article 5.3.1 – Favoriser les transitions des agents de la filière « Support » vers les emplois du métier « Conseil » de la filière « Relation de service »

France Travail entend favoriser les transitions professionnelles des agents de la filière « Support » vers les emplois du Métier « Conseil » au sein de la filière « Relation de Service ».

Ces transitions internes s'inscrivent dans le cadre plus général d'un renforcement des activités du réseau liées aux missions issues de la Loi « Plein Emploi ».

Ce renforcement vise prioritairement :

- l'accompagnement conseil et insertion : renforcement du contrôle à la recherche d'emploi, renforcement de l'accompagnement intensif ;
- la Relation entreprise : développement de la prospection des entreprises et du conseil en recrutement.

La mise en place de dispositifs de transition interne a pour finalité :

- d'assurer une transition progressive vers un nouveau métier, sans rupture de parcours ;
- de garantir l'acquisition des compétences-clés nécessaires à l'exercice des emplois du Métier de Conseil de la relations de Service ;
- de sécuriser l'intégration des agents dans leur nouveau poste via un accompagnement adapté.

A cet effet, le présent accord institue les dispositifs suivants :

- la Mission Temporaire de Transition Interne ;
- le parcours de Transition interne pérenne vers des emplois du Métier « Conseil ».

Article 5.3.2 – la Mission Temporaire de Transition Interne

La Mission Temporaire de Transition Interne est mise en place pour les exercices 2026 et 2027.

a) Objet

France travail met en place un dispositif de mission temporaire dit « Mission Temporaire de Transition Interne » permettant aux agents occupant un emploi de la filière Support d'occuper un emploi du Métier « Conseil » de la filière « Relations de service ».

Toutefois, la cellule nationale se réserve la possibilité d'examiner des candidatures vers des emplois d'appui à la Relation de Service, sur proposition transmise par les directions d'établissement en fonction de leur organisation.

Ce dispositif vise à donner l'opportunité aux agents de la filière « Support » d'expérimenter dans les conditions réelles d'exercice des missions des emplois du Conseil en agence en vue d'un éventuel positionnement pérenne sur cet emploi.

b) Agents éligibles

Le dispositif de « Mission temporaire de transition interne » est ouvert :

- à tout agent occupant un emploi de la filière « Support » quel que soit son statut de droit privé ou de droit public (hors contrats à durée déterminée, contrats aidés, contrats d'apprentissage, contrat de professionnalisation) ;
- à tout manager d'une équipe d'agents de la Fonction Support.

c) Modalités de mise en œuvre

Sauf situation particulière validée par la cellule nationale, cette mission ne peut s'effectuer qu'au sein de l'établissement de rattachement de l'agent, au plus proche de son domicile. Les agents rattachés aux établissements du Siège (DG), de la DGA Tech ou de France Travail Service sont autorisés à exercer leur mission temporaire sur le site d'un autre établissement d'accueil, le plus proche de leur domicile.

L'entrée dans le dispositif, reposant sur le volontariat de l'agent et l'acceptation de la Direction de l'établissement d'origine, se réalise sur la base d'une demande écrite motivée.

La Direction de l'établissement d'origine en informe la cellule nationale.

Après l'accord de la direction de l'établissement concerné, la mission de transition interne temporaire est formalisée par la signature d'une convention entre l'agent et France travail précisant notamment les missions principales et la durée de la mission.

Cette mission temporaire de Transition interne a une durée maximale de 6 mois. La durée de la mission, fixée dans la convention, ne peut dépasser la date du 31 décembre 2027. L'agent dispose de la faculté de rompre par anticipation sa mission, en respectant un délai de prévenance d'un mois qui peut être réduit avec l'accord des deux parties.

La réalisation de la mission sur les activités d'un emploi du Métier « Conseil » relevant de la filière « Relations de service » ou à titre dérogatoire d'un emploi « Appui à la Relation de Service » n'entraîne aucune modification du positionnement de l'agent de droit privé dans la grille de classification, en termes d'échelon et de coefficient.

De même, elle n'entraîne aucune modification de la situation administrative de l'agent de droit public, notamment en ce qui concerne sa classification, son emploi de rattachement ou son lieu d'affectation.

A l'issue de la mission, l'agent est réintégré sur son poste d'origine.

Toutefois, dans le cas où l'agent serait retenu à titre pérenne sur un emploi du Métier « Conseil » de la filière « Relation de Service » à l'issue ou pendant la Mission Temporaire de Transition Interne Pérenne, la situation de l'agent fait l'objet d'un examen au regard des conditions du dispositif de transition pérenne en vue de l'attribution de la prime de transition.

Article 5.3.3 – Parcours de Transition Interne Pérenne de la filière « Support » vers un emploi du Métier « Conseil » de la filière « Relation de Service »

La Transition Interne Pérenne est mise en place pour les exercices 2026 et 2027.

a) Modalités du Parcours de Transition Interne Pérenne

- Agents éligibles et objet

France Travail met en place un dispositif dit de Parcours de Transition Interne Pérenne permettant aux agents, occupant un emploi de la filière « Support », quel que soit son statut de droit privé ou de droit public (hors contrats à durée déterminée, contrats aidés, contrats d'apprentissage, contrat de professionnalisation), d'exercer un emploi du Métier « Conseil » au sein de la filière « Relation de service ».

Le dispositif de Transition Interne Pérenne est également ouvert à tout manager qui encadre une équipe occupant des emplois de la Filière « Support » afin d'occuper :

- directement un emploi de la filière « Relations de service » ;
- ou encore un emploi de la filière Management pour encadrer une équipe d'agents occupant des emplois de la filière « Relation de service ». Cette dernière situation n'est possible que dans l'hypothèse d'un poste vacant.

Afin de sécuriser les transitions managériales vers les emplois du réseau, les managers en transition bénéficient d'un entretien d'accompagnement, d'une analyse régulière de leur parcours et, si nécessaire, d'une orientation prioritaire vers les dispositifs de développement pertinents.

Le cas échéant, la cellule nationale peut examiner des candidatures d'agent occupant un emploi de la filière Support vers un Emploi du Métier Appui à la Relation de Service, sur proposition transmise par la Direction d'un établissement en fonction de son organisation.

- Candidatures

L'entrée dans ce dispositif de Transition Interne Pérenne repose sur le volontariat de l'agent ainsi que sur l'acceptation par la cellule nationale après avis de la Direction de l'établissement d'origine au regard notamment de la nécessité de procéder au remplacement de son poste initial pour assurer le maintien du bon fonctionnement de l'établissement.

L'agent indique expressément dans sa candidature le ou les sites géographiques sur le(s)quel(s) il choisit de réaliser sa transition professionnelle, ainsi que tout élément spécifique relatif à sa situation individuelle.

La cellule nationale examine la candidature et se prononce sur l'entrée dans le dispositif et peut proposer un autre site lorsque les sites demandés ont atteint leur capacité d'accueil.

Si plusieurs candidatures doivent faire l'objet d'un départage, il est donné priorité à l'agent ayant la plus grande ancienneté. Dans l'hypothèse d'une même date d'ancienneté, il est donné priorité à la date de candidature la plus ancienne.

○ Entrée dans le dispositif pour les agents de droit privé

Une fois la candidature retenue par la cellule nationale, la Transition Interne Pérenne est formalisée par un avenant au contrat de travail de l'agent de droit privé, qui prévoit notamment une période probatoire d'un mois, laquelle peut être rompue par chacune des deux parties. Toutefois, lorsque la transition interne pérenne s'accompagne d'une mobilité interne géographique, l'avenant intègre la période de renonciation de l'article 26.2§2 de la CCN.

Dans le cadre de cette Transition Interne Pérenne vers un emploi cible, le positionnement de l'agent de droit privé dans la grille de classification est maintenu en termes de niveau d'échelon et de coefficient. Le cas échéant, l'agent peut donc faire l'objet d'un positionnement « hors amplitude ».

La Transition Interne Pérenne qui entraîne une mobilité géographique au sens de critères de l'article 26.1§1 de la convention collective nationale, impliquant un déménagement de l'agent, ouvre droit aux mesures d'accompagnement prévues par les dispositions de l'article 26.3 de la convention collective précitée.

○ Entrée dans le dispositif pour les agents de droit public

Les candidatures des agents publics sont soumises aux règles de recevabilité propres au Statut de 2003.

A ce titre, les agents publics ne peuvent présenter leurs candidatures que sur des emplois du Métier « Conseil » de la filière Relation de service dont l'amplitude couvre leur niveau d'emploi, sauf exceptions prévues par la réglementation en vigueur (mesure de promotion interne ou reclassement professionnel pour inaptitude médicale)

Lorsque la candidature de l'agent public est retenue par la cellule nationale, la Transition Interne Pérenne est formalisée par une décision de mutation. Cette mutation, au même titre que toute autre mutation, n'emporte aucune conséquence sur l'échelonnement indiciaire de l'agent.

Elle peut, le cas échéant, ouvrir droit au remboursement des frais occasionnés par un changement de résidence administrative dans les conditions fixées par le décret n°90-437 du 28/05/1990.

Une note opérationnelle de la direction générale adressée aux directions d'établissement précisera le cadre spécifique des transitions pérennes en termes d'effectifs et de plafonds d'emplois régionaux.

b) Prime de Transition Interne Pérenne

Les agents de droit privé de la filière « Support » (ou manager d'une équipe « Support ») réalisant une transition pérenne bénéficient d'une Prime de Transition Interne Pérenne.

Cette prime, d'un montant de 4 000€ brut est versée en deux fois :

- un 1^{er} versement de 2 000€ brut intervient à l'issue des deux mois suivant la date de début de la transition pérenne fixée dans l'avenant ;
- le 2nd versement de 2 000€ brut intervient six mois après la date du 1^{er} versement.

Compte tenu du statut réglementaire des agents de droit public, le bénéfice de la prime de Transition Pérenne est conditionné à la publication d'un décret indemnitaire.

Les transitions internes pérennes mises en œuvre depuis le 1^{er} janvier 2025 peuvent faire l'objet, à la demande des agents concernés, d'un examen par la cellule nationale en vue d'obtenir le versement de la prime de 4 000 euros précitée. Si, après instruction, la cellule nationale valide la demande, la prime est versée en une seule fois, deux mois après la validation par la cellule nationale. Il est précisé que ces transitions internes pérennes de 2025 ne sont pas prises en compte dans le décompte du quota de 400 visé à l'article 5.2.

Article 5.3.4 – L'accompagnement dans le cadre des dispositifs de transition interne

a) Accompagnement dans le cadre des dispositifs de Transition Interne

La Direction organise une campagne de communication visant à informer les agents sur les dispositifs de transitions internes mobilisables sur la base du volontariat.

La transition pérenne, comme la mission temporaire de transition interne débute par un entretien avec les services RH à l'occasion duquel sont présentés les formations et l'accompagnement mobilisables.

Chaque agent intégrant une agence bénéficie de l'accompagnement d'un tuteur habilité dans le cadre de son parcours de formation.

Il bénéficie également d'un entretien de « suivi individualisé d'intégration et de parcours » réalisé entre la direction RH, le manager et l'agent. Cet entretien vise à faire le point sur la prise de poste et l'avancement du parcours de formation. Il permet d'identifier les ajustements potentiels et les prochaines étapes de l'évolution de son parcours.

Il est souligné que les agents en situation de transition interne conservent le bénéfice des principes de déroulement de carrière tels que prévus par la Convention collective nationale, en particulier de l'article 20§4 de la convention collective précitée.

b) Le développement des compétences

Les parcours de formation des agents souhaitant s'engager dans une Transition interne pérenne vers des emplois du Métier « Conseil » sont déterminés avec leur manager et les services RH des établissements.

Chaque agent bénéficie d'un parcours personnalisé construit en fonction, des emplois tenus, du parcours professionnel et des besoins identifiés au regard des emplois cibles.

Les agents ne réalisent pas nécessairement l'intégralité du parcours de formation de référence, le contenu, la durée et la combinaison des modules seront ajustés individuellement.

c) Sécuriser les transitions managériales vers les emplois du réseau

Les managers en transition bénéficient d'un entretien d'accompagnement, d'une analyse régulière de leur parcours et, si nécessaire, d'une orientation prioritaire vers les dispositifs de développement pertinents.

Par ailleurs, tout projet de mobilité interne pérenne d'un manager issu de la filière « Support » peut inclure une phase d'immersion terrain.

France travail appuie la reconversion ou le repositionnement et favorise la mobilité interne et externe en proposant des opportunités de carrière ainsi que le dispositif de transition professionnelle.

Article 5.4 – Adapter les parcours professionnels à l'externe par la mobilisation d'un congé mobilité

France Travail met place pour les exercices 2026 et 2027 le congé de mobilité dans les conditions des articles L 1237-18 et suivants du Code du travail.

Ce congé a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail.

Compte tenu des textes réglementaires applicables aux agents de droit public, l'accès au congé de mobilité ne leur est pas ouvert.

La note opérationnelle visée par l'article 5.3.3 prend également en compte les situations de départ en congé de mobilité.

5.4.1 – Conditions d'éligibilité au congé de mobilité

Les conditions d'éligibilité s'apprécient à la date du dépôt de la candidature au congé de mobilité.

a) Conditions liées à la situation du candidat

La candidature à l'entrée dans le dispositif de congé de mobilité est ouverte :

- aux agents de droit privé ;
- titulaires d'un CDI ;
- dont le contrat de travail n'est pas suspendu au moment de l'adhésion au congé mobilité ;
- occupant un emploi relevant de la filière « Support » au sens de la classification ou un emploi de la filière « Management » lorsque le manager encadre une équipe dont les activités relèvent de la filière Support », ainsi qu'aux cadres dirigeants comptant une ancienneté minimum de 5 ans au sens de la prime d'ancienneté visée à l'article 14 de la Convention Collective Nationale ;
- n'étant pas détaché de son poste ou mis à disposition dans une entreprise extérieure ;
- n'étant pas en mission de transition interne prévue à l'article 5.1.2 du présent accord ;
- n'étant pas engagé dans un processus de rupture du contrat de travail ;
- ne remplissant pas encore les conditions permettant de faire liquider la retraite du régime général à taux plein de la sécurité sociale dans les 24 mois à compter de la date de candidature, dans le cadre de la réglementation en vigueur à la date de la demande ;
- n'étant pas en retraite progressive ou en cumul emploi-retraite.

Sont notamment exclus du dispositif de congé de mobilité institué par le présent accord, les agents :

- relevant du statut de droit public ;
- en CDD, en contrat de professionnalisation, en CUI-PEC ou en contrat d'apprentissage ;
- qui ont notifié leur démission ou leur départ en retraite ;
- qui font l'objet d'une procédure de licenciement (la procédure est considérée en cours à compter de l'envoi de la convocation à entretien préalable) ;
- en préavis ;
- qui sont en cours de processus de rupture conventionnelle individuelle du contrat de travail (le processus de rupture conventionnelle est considéré en cours à compter de la date d'envoi à la DREETS de la demande d'homologation ou d'autorisation de la rupture conventionnelle) ;
- bénéficiant d'un congé de fin de carrière au titre du CET ou dont cette demande de congé a été validée ;
- en congé sans solde, congé sabbatique ou congé dans l'intérêt du service, congé divers, congé de création d'entreprise, congé parental etc...

b) Conditions liées au projet professionnel externe

Dans un souci de sécurisation des parcours, sont concernés les projets professionnels externes ayant un caractère réaliste, réalisable et susceptibles de déboucher sur une activité professionnelle à titre principal.

Les projets professionnels éligibles au dispositif de congé de mobilité externe visent à :

- occuper un nouvel emploi en CDI ou en CDD conclu, au titre du L 1242-3, 1° du Code du travail, dans une entreprise extérieure ; rechercher de manière active un emploi chez un autre employeur que France Travail ;
- créer ou reprendre une entreprise ;
- suivre une formation certifiante, diplômante ou qualifiante afin de se reconvertir vers un nouveau métier.

c) Condition liée au bon fonctionnement de l'établissement en cas de départ du candidat

La candidature n'est pas éligible lorsqu'elle implique le remplacement direct de l'agent sur son poste laissé vacant pour le bon fonctionnement du service ou de l'établissement. En revanche, elle est éligible si le départ en congé implique uniquement une nouvelle répartition des activités au sein du service ou de l'établissement ou encore un remplacement en cascade.

Cette condition de maintien du bon fonctionnement est appréciée par la cellule nationale sur la base de l'avis de la Direction de l'établissement.

d) Condition liée à quota global d'entrées dans les dispositifs : congé de mobilité ou transition interne pérenne vers les métiers du Conseil

La candidature est éligible uniquement si le quota de 400 tel que fixé à l'article 5.2 du présent accord n'est pas atteint.

e) Condition liée à la date du dépôt de candidature

Les candidatures doivent impérativement être déposées jusqu'au 22 février 2027 inclus. Elles ne seront pas recevables au-delà.

Elles sont instruites pendant les périodes d'examen des candidatures précisées à l'article 5.4.2.

f) Condition liée à la date du départ effectif en congé de mobilité

Dans tous les cas, le départ effectif en congé de mobilité doit se réaliser avant le 31 décembre 2027.

5.4.2 – Périodes d'examen de candidatures par la cellule nationale

Les candidatures sont examinées sur les 3 périodes suivantes :

- date d'entrée en vigueur de l'accord au 30 juin 2026 ;
- du 1^{er} septembre 2026 au 31 octobre 2026 ;
- du 1^{er} janvier 2027 au 28 février 2027.

5.4.3 – Dossier de candidature et du projet professionnel externe

La candidature au congé de mobilité, effectuée sur la base du volontariat de l'agent, implique l'établissement d'un dossier étayé et précis en vue de son examen par la cellule nationale.

Le dossier de candidature doit comporter l'avis de la Direction de l'établissement visé au c) de l'article 5.4.1 du présent accord.

5.4.4 – Validation des candidatures

A l'issue de chaque période d'examen, la cellule nationale analyse le dossier de candidature et le projet professionnel envisagé à l'externe au regard des conditions d'éligibilité et se prononce sur la validation ou non du départ en congé de mobilité externe.

Une réponse écrite est transmise à l'agent dans les 15 jours ouvrés à compter de la décision de la cellule nationale. La réponse négative est nécessairement motivée. En cas de désaccord, l'agent peut saisir les représentants du personnel pour médiation auprès de la Direction Générale.

Si plusieurs candidatures doivent faire l'objet d'un départage au regard de l'atteinte du quota fixé à l'article 5.1, il est donné priorité à l'agent ayant la plus grande ancienneté. Dans l'hypothèse d'une même date d'ancienneté, il est donné priorité à la date de candidature la plus ancienne.

5.4.5 – Adhésion au dispositif du congé de mobilité externe

Pour adhérer au dispositif de congé de mobilité, l'agent, dont la candidature est validée, doit signer une convention comportant les engagements réciproques des parties. Cette convention contient notamment :

- la durée, la date de début et la date de fin du congé de mobilité ;
- les actions prévues dans le cadre du projet externe de l'agent pour lesquelles il s'engage ;
- le niveau de rémunération de l'agent pendant le congé ;
- les conditions de suspension ou d'interruption du congé ;
- les effets du congé et de la fin du congé ;
- l'accord de l'agent à la rupture d'un commun accord de son contrat de travail à l'issue du congé ;
- les indemnités versées au titre de la rupture du contrat de travail.

La convention de congé de mobilité d'un salarié protégé au sens du Code du travail est soumise à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail ainsi qu'à la consultation préalable du CSE de l'établissement du candidat selon la nature de son mandat.

5.4.6 – Modalités du congé de mobilité

a) Durée du congé de mobilité

La durée du congé de mobilité est de 8 mois maximum.

Pendant le congé de mobilité, l'agent est dispensé d'exercer son activité professionnelle à France Travail et dispose du temps nécessaire pour se consacrer à la réalisation de son projet professionnel externe.

Il est rappelé que la période de congé, pendant laquelle l'agent est dispensé d'exercer ses fonctions à France Travail et qui n'est pas assimilée à du temps de travail effectif, n'ouvre aucun droit à l'acquisition ou à la prise de congés payés ou de tout autre congé ou jour de repos, y compris ceux placés sur le CET.

La période de congé de mobilité n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté de l'agent.

b) Indemnisation pendant le congé de mobilité

Pendant le congé de mobilité, l'agent continue à percevoir une rémunération mensuelle brute correspondant à 80% de sa rémunération mensuelle brute moyenne des 12 mois civils précédents la date de départ en congé de mobilité.

L'assiette de calcul de cette rémunération mensuelle brute moyenne des 12 mois est composée des éléments suivants :

- le salaire mensuel de base au sens de l'article 11 de la CCN ;
- le relèvement de traitement au titre de l'article 19 C de la CCN ;
- tout complément pérenne mensuel de salaire à l'exception, le cas échéant, du complément forfait jours et de la prime de transport ;
- la prime d'ancienneté au titre de l'article 14 de la CCN ;
- la prime de 13ème mois au titre de l'article 13 de la CCN ;
- l'allocation vacances au titre de l'article 18 de la CCN ;
- l'indemnité différentielle de congés payés au titre de l'article 27 de la CCN.

La définition de cette assiette conduit en conséquence à exclure à titre d'exemple : les sommes issues de la monétisation du CET, la gratification médaille du travail, le paiement heures supplémentaires et complémentaires, le complément forfait jours, les primes non pérenne (prime promotionnelle, PPV, intéressement, prime de performance), les primes de transport, les frais professionnels et les avantages en nature.

Lorsqu'au cours de la période de calcul (douze mois précédant la date de départ en congé de mobilité), l'agent a exercé son emploi à temps partiel dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé de présence parentale ou d'un congé de solidarité familiale, il est tenu compte, pour le calcul de la rémunération brute moyenne, du salaire qui aurait été le sien s'il avait exercé son activité à temps plein sur l'ensemble de la période.

De même, lorsqu'au cours de ces douze mois, l'agent a été en arrêt de travail pour maladie, il est tenu compte, pour le calcul de la rémunération brute moyenne, du salaire qui aurait été le sien s'il avait exercé son activité à temps plein sur l'ensemble de la période.

c) Co-financement d'une action de formation

Pour un projet professionnel impliquant de suivre une formation diplômante, qualifiante ou certifiante, l'agent qui mobilise intégralement ses droits du CPF bénéficie d'un abondement de la part de l'employeur dans la limite de 2000 euros pour compléter le financement de l'action de formation.

d) Protection sociale pendant le congé de mobilité

L'agent conserve pendant le congé la qualité d'assuré social et bénéficie du maintien des droits à prestations des régimes obligatoires d'assurance maladie-maternité-invalidités-décès dont il relevait avant son départ en congé.

L'agent en congé demeure couvert au titre de la réglementation relative aux accidents du travail et maladies professionnelles en cas d'accident ou maladie professionnelle survenus dans le cadre des actions du congé de mobilité.

e) Situation de l'agent pendant le congé de mobilité

Une note précisant le statut de l'agent pendant le congé de mobilité est remise à l'agent après le dépôt de sa candidature. Elle précise notamment la situation en cas de maladie, le régime social de l'indemnité, les conditions de maintien de la couverture frais de santé (mutuelle), et de prévoyance, ainsi que la situation au regard du régime de retraite complémentaire.

5.4.7 – Suspension du congé de mobilité

La suspension a pour effet de reporter la période de congé pour la durée restant à courir.

Le congé de mobilité est suspendu en cas de congé maternité, d'adoption ou de congé de paternité et d'accueil de l'enfant. La suspension prend fin à l'expiration de l'un de ces congés.

La maladie ne suspend pas ou ne prolonge pas la durée du congé.

Le congé de mobilité est également suspendu en cas d'embauche en CDD conclu dans le cadre de la politique de l'emploi (au titre de l'article L 1242-3, 1° du Code du travail).

En cas d'embauche en CDI, le congé est suspendu jusqu'à la fin de la période d'essai. L'agent informe, par écrit dans les 48 heures, France Travail de toute modification de sa situation entraînant une suspension du congé de mobilité et transmet tous les justificatifs nécessaires.

Il est entendu que la suspension du congé mobilité emporte suspension du versement de la rémunération afférente.

5.4.8 – Fin du congé de mobilité

a) Les cas entraînant la fin du congé de mobilité

Le congé de mobilité prend fin dans les cas suivants :

- au terme de la durée prévue dans la convention de congé de mobilité ;
- avant le terme prévu, dans le cas où l'agent est définitivement embauché en CDI à l'expiration de la période d'essai lorsqu'elle est confirmée.

L'agent informe, par écrit et sans délai, la direction RH de son établissement de toute modification de sa situation entraînant la fin du congé de mobilité et transmet tous les justificatifs nécessaires.

b) Indemnité de rupture du contrat à l'issue du congé de mobilité

L'acceptation du congé de mobilité emporte, à l'issue de cette période de congé, la rupture d'un commun accord du contrat de travail avec France Travail.

A la fin du congé, l'agent perçoit une indemnité de rupture du contrat de travail correspondant à l'indemnité calculée en application des dispositions de l'article 36 de la Convention Collective Nationale si le montant est plus favorable que l'indemnité légale de licenciement.

Pour le calcul de l'indemnité, il est précisé que l'ancienneté prise en compte est celle acquise le jour qui précède la date de départ en congé de mobilité.

5.4.9 – Information de la DREETS

Un bilan semestriel sera déposé au niveau de la DREETS conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 5.5 – Information des représentants du personnel

L'application des dispositions de l'article 5 fait l'objet d'une information annuelle au niveau du CSEC ainsi qu'au niveau des CSE d'établissement.

ARTICLE 6 – DISPOSITIONS FINALES

Article 6.1 – Communication de l'accord

Le présent accord est mis en ligne sur l'intranet national.

Article 6.2 – Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions légales et réglementaires (notamment les articles L. 2231-6 et D. 2231-4 du Code du travail), le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail. Un exemplaire de l'accord sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord fait l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Article 6.3 – Modalités de suivi de l'accord

En complément de la commission « Cartographie GEPP » à durée déterminée prévue dans le cadre de l'article 2, une commission de suivi du présent accord se réunit une fois par an. Elle est composée de trois membres par organisation syndicale signataire de l'accord ainsi que de membres de la Direction générale.

Les membres de chaque délégation syndicale bénéficient de 1.5 jours de « préparation/bilan » pour chaque réunion. Ce temps de « préparation/bilan » est fractionnable une fois, par période minimale d'une journée, à prendre dans les 15 jours entourant la réunion.

Ces jours de prépa-bilan sont considérés comme du temps de travail et ne sont pas imputés sur les temps de délégation. Les frais afférents à ces temps sont pris en charge selon les règles en vigueur pour les déplacements dans le cadre des réunions des instances nationales.

La Direction présente à la commission une fois par an le bilan de l'application de l'ensemble des dispositions de l'accord.

Par ailleurs, les résultats de l'étude relative à l'opportunité de la mise en place d'une CPNEF (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation) prévue par le Chapitre 7 de l'accord Formation du 18 juillet 2023 seront présentés à la commission de suivi de l'accord formation au cours du 1^{er} semestre de l'année 2026.

Les résultats seront partagés avec la commission de suivi du présent accord dans la même temporalité, afin d'ouvrir une négociation dans le respect des dispositions conventionnelles et légales.

Article 6.4 – Clause de rendez-vous

L'établissement s'engage à proposer une réouverture des négociations en vue d'une révision de l'accord, au regard d'impacts futurs susceptibles d'affecter les dispositifs du présent accord.

Article 6.5 – Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Les présentes dispositions entrent en vigueur le lendemain du jour de son dépôt et sont applicables jusqu'au 31 décembre 2029.

A l'échéance de son terme, il cesse de produire ses effets et ne se transforme pas en accord collectif à durée indéterminée.

Article 6.6 – Conditions de révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées par le code du travail (notamment l'article L 2261-7-1 du code du travail).

Toute demande de révision, accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, est notifiée à chacune des organisations syndicales représentatives.

La direction et les organisations syndicales représentatives se rencontrent en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision, le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de deux mois à partir de cette notification.

Fait à Paris, le 19 décembre 2025

Le Directeur Général de France Travail
Thibaut GUILLUY

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC

Pour la CGT

Pour la Cgt-FO

Pour la FSU Emploi

Pour le SNAP