

Le 25 juin 2024, la Direction Générale a convié les organisations syndicales pour faire un bilan de l'accord Classification 2017, avant d'ouvrir les négociations d'un avenant. **Pour la CGT, non signataire de l'accord, le constat est accablant** : les bas salaires sont une réalité à France Travail, les directions participent à entraver le **déroulement de carrière** notamment dans les premiers niveaux de classification et interprètent à leur guise **l'article 6 de l'accord Classification** (utilisation dévoyée du Plan d'Action Partagé), l'ensemble des agent.es subit des difficultés d'accès au dernier niveau de classification... L'accord classification 2017 demeure un outil d'individualisation des carrières !

### Pour la direction, les priorités sont renforcer l'attractivité et simplifier :

Pour la CGT, c'est bien l'ensemble de l'accord qui doit être revu et renégocié afin d'**augmenter les salaires en début de grille de classification, de garantir un réel déroulement de carrière pour tous et toutes**, mais aussi d'éviter une prédominance du référentiel des compétences (savoir être et savoir faire) sur les qualifications et le référentiel des métiers.

Mais **la direction a différé cette partie de négociation** en 2026. Ses intentions, dans le cadre de cet avenant, étaient donc de renforcer l'attractivité des emplois, présenter ses "perspectives de parcours professionnels". Par conséquent, l'étape essentielle était que cet avenant intègre les modifications d'intitulé, les fusions et les créations d'emplois examinées en Observatoire National des Métiers (ONM), afin que celles-ci soient intégrées et positionnées dans la grille de classification.

**Nous avons découvert en séance les emplois « en décroissance » dont les recrutements étaient « gelés »**, tels que : Assistant comptable, Assistant contrôleur de gestion, rédacteur de marché, assistant juridique, assistant de service social, assistant chargé d'études), gestionnaire d'intégration de l'ODS, assistant communication, correspondant régional sécurité informatique, agent logistique.

Malgré nos questions insistantes et la perspective de la négociation GEPP, la DG nous a uniquement indiqué qu'elle travaillait sur des passerelles entre différents emplois selon les besoins et aussi sur des transferts de compétences possibles...Vers la filière relation de service !

**La CGT restera donc attentive à la situation des agent.es concerné.es ! (rappelons-nous ce que signifiait le terme de "décroissance" lors de la GPEC de 2017 pour les conseillers GDD !)**

### Deux nouveaux emplois créés dans la filière Relations de Services !

- **Conseiller.es en délivrance des services centralisés (en plateforme),**

Ce nouvel emploi, avec une amplitude de C1 à E4, a pour objectif de diversifier les activités des chargé.es d'accueil et d'information actuel.es voire des gestionnaires appui, dans l'objectif de les amener à s'orienter vers le métier de conseiller.e sur sites.

- **Conseiller.es chargé.es de développement des projets et services aux usager.es (sur les sites).**

Ce nouvel emploi, avec une amplitude de E1 à G4, consistera à accompagner les transformations en cours au sein du Réseau Pour l'Emploi et à développer les services sur le terrain en mode projet. Ce.te conseiller.e dit "expert" aura un portefeuille (emploi ou indemnisation) mais se verra aussi transférer des activités des REA et RM, sans rôle hiérarchique.

**Pour aller plus loin : poursuivre la lecture du tract page 3 !**

**Plusieurs items dans le cadre des négociations n'ont pas fait l'objet d'échanges/réponses de la part de la DG : aucune évaluation des besoins en formation pour occuper ces nouveaux emplois, ni d'évaluation de la charge de travail, ni de communication du nombre de postes qui seront créés !**

### Cet avenant n'a donc été qu'une simple chambre d'enregistrement !

#### Des changements d'intitulés pour 13 emplois :

Pour la CGT, il n'y avait aucune forme d'urgence quant à modifier ces intitulés d'emplois ! *Le contenu de plusieurs dizaines de fiches emplois avait déjà été révisé en ONM sur 2023 et 2024 et directement modifié dans le référentiel des métiers en décembre 2024, sans que la DG en fasse la publicité auprès des agent.es.*

#### Des fusions d'emplois, de deux emplois ou de trois emplois :

Pour la CGT, ces fusions d'emplois sont en réalité une volonté affichée de la direction de totale **mutualisation des activités et d'interchangeabilité des agent.es les occupant**. Aucune information sur la charge de travail et les conditions de travail actuelles...

**La création de 14 nouveaux emplois**, majoritairement dans la filière Support, deux seulement dans la filière relation de service :

Pour la CGT, sous couvert de réorganisation de ses directions et de « recentrer les activités/missions », la DG propose ces créations mais sans aucun budget dédié présenté et effectif cible !

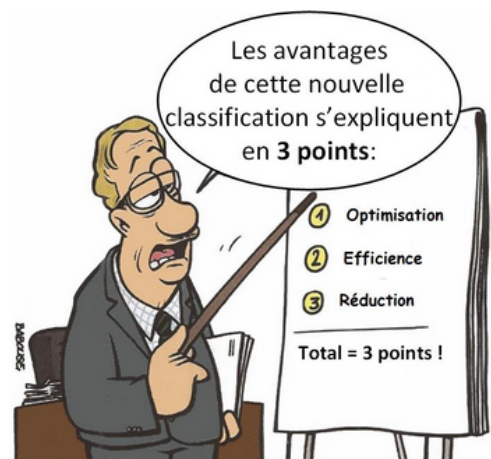
**Des augmentations d'amplitude pour 13 emplois dans les filières management et support** : Ainsi les référent.es métiers et les responsables d'équipe ont désormais une amplitude de E1 à G4 (au lieu de F4) pour **répondre à une "crise d'attractivité"**... Les conserver et les fidéliser, dixit la DG.

### Sans budget présenté, sans effectif cible, le flou est maintenu !

Sans détour, la DG a précisé que cette première phase de négociation se ferait sur des fonds propres ... et qu'elle ne pouvait nous donner de chiffrage du coût ! **Augmenter les amplitudes, ce n'est pas garantir que les collègues vont y accéder. Créer des emplois avec de plus larges amplitudes : mais combien ? Pour qui ? Où ?**

A l'heure où la DG priorise le redéploiement des fonctions support vers les sites et où le gouvernement envisage la baisse drastique des effectifs à France Travail, cet avenant n'est qu'un outil d'affichage et de communication !

**Par conséquent, la CGT, après consultation de ses syndiqué.es, n'a pas signé cet avenant à l'accord de Classification.**



### Conseiller.e Chargé.e de développement de projet et de service aux usager.es

Ce nouvel emploi, présenté en ONM dès 2025, a été voulu par la DG afin de « développer les actions liées à une expertise et/ou un domaine particulier du conseil aux usager.es, pour décliner la stratégie d'intervention de l'agence et/ou d'un territoire de France travail en lien avec ses partenaires »

Sur un domaine d'expertise identifié, secteur ou territoire, ce.tte conseiller.e devra développer la relation de services aux usager.es en conseillant les ELD lors du diagnostic territorial et l'élaboration de la stratégie d'intervention et en assurer la déclinaison opérationnelle sur son champ d'intervention.

Les champs d'intervention peuvent être divers : publics, dispositifs ou modalités d'intervention spécifiques, grands comptes ou branches professionnelles, approche sectorielle ou territoriale du marché du travail, tout en veillant à maintenir la « synergie » en interne avec les autres dominantes, mais aussi à l'externe selon le contexte local (partenaires, élus locaux...).

L'objectif étant de créer une offre de service locale, basée sur la situation de l'agence, en interne comme en externe, il pourra, le cas échéant, être en appui des ELD dans la réalisation des activités de l'agence (QVT, RSE, etc ...).

Cette conseiller.e ne fera pas partie de l'ELD mais pourra par ailleurs contribuer à l'accueil, assurer la gestion d'un portefeuille ( PF), dont la taille sera adaptée et/ou définie en fonction de son champ d'expertise. Il est fort probable qu'une partie des activités actuelles des REA ou RM soient transférées à ces conseillers chargés de développement de projet.

Si la CGT y voit effectivement la possibilité d'une poursuite de carrière pour l'ensemble des agent.es, nous pouvons craindre que théorie et réalité soient deux choses différentes : ce nouvel emploi est créé dans le contexte du plan d'efficience, destiné à redéployer plusieurs centaines d'agent.es des fonctions support dans le réseau, d'ici 2027.

Si la D.G. a confirmé que les postes seraient diffusés via la BDE, tout.e agent.e pouvant y candidater à compter du mois de juin 2026, notre première crainte est que celles et ceux-ci soient déjà fléchés.

D'autant que nous ne connaissons pas le nombre réel de postes créés (à la main uniquement des établissements !). Dans le même temps, il semble que des directions incitent déjà certain.es agent.es à se tourner vers la filière Relation de services.

Par ailleurs, si l'amplitude semble avantageuse (E1 à G4), la diversité des activités risque de créer des plafonds de verre à l'intérieur même du déroulement de carrière. Cette amplitude servira aussi à « régulariser » la situation des agents actuellement hors amplitude, concernés aujourd'hui par des relèvements de traitement (art. 19.c de la CCN) et qui, demain, pourraient prétendre à un coefficient (art. 19.a et b de la CCN).

### Conseiller.e en délivrance des services centralisés

Toujours dans une optique de trouver des effectifs pour accompagner les usager.es, la DG a créé l'emploi de conseiller.e en délivrance des services centralisés. Cet emploi peut concerner aussi bien les Gestionnaires Appui que les chargé.e.s d'accueil et d'information, mais pas que, et s'exercera en plateforme.

Il leur sera demandé « d'accueillir et de délivrer un premier conseil tenant compte de la situation et de l'attente de l'utilisateur » tout en facilitant « l'accès à des conseils et services personnalisés » et de « concourir à la gestion des dossiers et à la délivrance des services ».

Ces activités d'accueil se dérouleront essentiellement par téléphone (3949 ou 3995), et les agent.es pourront intervenir sur les différents champs de la relation de services (Indemnisation, Conseil, Relation entreprises), sans avoir la certitude que l'agent.e devra prendre en charge l'ensemble de ces champs.

Le champ d'intervention est pourtant vaste :

- Proposition de services et d'offres d'emploi,
- Information sur les aides à l'emploi et le marché du travail,
- Premier niveau d'information aux employeurs (appui dans la rédaction des offres, aides et mesures),
- Vérification de la conformité des documents transmis (GED) en vue d'assurer la complétude du dossier,
- Traitement des dossiers, dont les instruction d'A.S.S ,
- Premier niveau d'information en indemnisation,-
- Information sur les droits et devoirs, lutte contre la « fraude », appui dans la gestion de la liste, notamment en ce qui concerne le C.R.E. et les sanctions.

L'amplitude de l'emploi s'étale de C1 à E4 , car la direction considère que ces activités doivent être maîtrisées au niveau C ou D. Or, comment peut-on, dans ces conditions, imaginer que le niveau E soit accessible aux agent.es n'ayant déjà pas atteint D4 ?

Servira-t-il à rattacher et régulariser les situations des agent.es hors amplitude et ne plus rendre possible la promotion que par relèvement de traitement (art. 19.c de la CCN) ?

Est-ce un poste qui s'adresse aussi aux agent.es de la filière Support dans la cadre du redéploiement ? Par ailleurs, ces sollicitations auprès de différents.es conseiller.es ne risquent-elles pas d'entraîner des incohérences dans les prescriptions d'offres de services ou d'emplois, selon les parcours des usager.es ? Qu'en est-il alors de la relation avec le.la conseiller.e référent.e et de la personnalisation de l'accompagnement ?

Au final, ne s'agit-il pas de reporter, entre autre, la charge de travail induite par les CVM, bien plus nombreux que prévus ou s'agit-il de créer un autre accueil uniquement téléphonique ?