

Le 25 juin 2024, la Direction Générale a convié les organisations syndicales pour faire un bilan de l'accord Classification datant de 2017, avant d'ouvrir les négociations. **Pour la CGT, non signataire de l'accord, le constat est accablant** : les bas salaires sont une réalité à France Travail, difficulté de déroulement de carrière notamment dans les 1ers niveaux de classification, non respect des promotions dans le cadre de l'article 20§4 accentuées par la mise en œuvre de Plan d'action Partagé, difficulté d'accès au dernier niveau de classification...

Le constat est accablant et démontre bien que cet accord classification ne répond en rien aux attentes des agent.es, surtout aux nécessaires augmentations des salaires au vu de l'inflation que nous subissons depuis des années ! Il demeure un outil d'individualisation des carrières !

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

Pour la CGT, c'était bien l'ensemble de l'accord qui devait être revu et négocié 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.

La direction a différé cette négociation dans un 2nd temps lors de prochaine négociation en 2026, les attentes, dans le cadre de l'avenant de l'accord, étaient donc, pour la direction, de renforcer l'attractivité des métiers et d'offrir des perspectives de parcours professionnels. Par conséquent, l'étape essentielle était donc que cet avenant intègre les modifications, les fusions et les créations d'emploi présentées en Observatoire National des Métiers (ONM), afin que celles-ci soient intégrées et positionnées dans la grille de classification.

Cet avenant a donc été 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 et effectif cible souhaité !

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.

Deux nouveaux emplois dans la filière Relations de Services !

La Direction Générale a proposé la création de deux nouveaux emplois dans la filière relations de services :

- Conseiller.es en délivrance des services centralisés (en plateforme),
- Conseiller.es chargé.es de développement des projets et services aux usager.es (sur les sites).

Conseiller.es en plateforme :

Pour la DG, 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 évidemment de les amener le cas échéant à s'orienter vers le métier de conseiller.e sur sites.**

Conseiller.es sur site :

Pour la DG, 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 conseiller dit "expert" aura le maintien d'un portefeuille (emploi ou indemnisation) mais se verra aussi transféré des activités des REA et RM, sans rôles hiérarchique.

Sans budget dédié, sans effectif cible, le flou est maintenu !

Sans détour, la Direction Générale 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 meilleures 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 des effectifs à France Travail, cet avenant n'est qu'un outil d'affichage et de communication !

**Rejoignez-nous
et Syndiquez Vous !**



A Paris, le 9 janvier 2026

**CGT France travail - 38 rue des frères Flavien - 75020 Paris
syndicat.cgt@francetravail.fr**