



Début de la deuxième partie de négociation !

**27 mai 2026... 1ère réunion, mais déjà reportée !**

**Deux ans de retard pris pour cette deuxième phase de négociation**, relative à l'Accord Classification du 22 novembre 2017 (signé par CFDT, CFE CGC, CFTC et SNAP).

En 2024, la Direction Générale, contrainte de présenter l'ensemble des travaux issus de l'Observatoire National des Métiers (fusions d'emplois, créations d'emplois...), avait imposé ses priorités en lien direct avec sa vision et sa volonté de réorganisation des métiers/activités au sein de notre établissement et pour faciliter l'application de son plan d'efficience. L'accord GEPP devait en faciliter la réalisation (oups) raté les agent.es ont voté NON ! **Pour rappel, l'avenant n°1 issu de la première partie de cette négociation n'entrera pas en vigueur avant septembre 2026, car il n'est pas encore agréé...**

## Une négociation a minima pour la direction :

La Direction Générale a, comme elle l'avait fait en 2024, indiqué **qu'elle n'avait pas de budget pour ce volet de négociation**, préférant recueillir les doléances des organisations syndicales et présenter à l'issue un projet au ministère de tutelle. **Mais à une condition !** Ne pas toucher à la "philosophie" de l'accord, pourtant largement malmenée par les établissements et en CPNC.

Même sans budget, la DG affiche plusieurs priorités : les bas niveaux de salaires et les encadrants de proximité.

Poudre aux yeux..., puisque les niveaux A et B ne comptent pratiquement plus personne.

Si l'urgence concerne particulièrement les personnels du niveau C, **la CGT a défendu un déroulement de carrière sans plafond de verre et la possibilité de passerelles entre emplois à tout moment de la carrière.**

## La CGT a dénoncé la classification actuelle car :

- ➔ **La grille ne reconnaît pas les qualifications**, les expériences et les expertises de l'ensemble des agent.es,
- ➔ **Elle ne garantit pas un véritable déroulement de carrière** à l'ensemble du personnel,
- ➔ Elle accorde une **trop grande place à l'évaluation individuelle**,
- ➔ Elle augmente le nombre d'échelons dans un même niveau d'emploi et de fait **ralentit les évolutions de salaires** de chacun.e,
- ➔ Elle **durcit les conditions de passage d'un niveau à l'autre**,
- ➔ Elle **augmente le délai nécessaire pour effectuer un recours** pour non-promotion,
- ➔ Elle instaure un dispositif (le Plan d'Action Partagé) dont le seul objectif est de **ralentir la progression salariale** des agent.es.

La CGT a également dénoncé **la faiblesse de l'enveloppe budgétaire consacrée à la campagne de promotion** chaque année (0.8% de la masse salariale), qui est de plus en plus amputée par les primes individuelles versées.

**Le bilan de cette classification, dont la CGT n'a pas été signataire, est sans appel !**

**La CGT revendique une autre classification à la hauteur des enjeux :**

- ➔ **avec un budget** permettant d'assurer une enveloppe de promotions à la hauteur des missions de service public et de protection sociale assurées par les agent.es,
- ➔ Qui puisse garantir **une automaticité des carrières et des salaires pour tous et toutes**,
- ➔ Et prend en compte les qualifications c'est-à-dire les diplômes, **les formations qualifiantes et l'expérience professionnelle et non les compétences avec une graduation claire et précise des niveaux.**

**Rejoignez-nous  
et Syndiquez Vous !**



A Dijon, 1 juin 2026.

**Avec la CGT, revendiquons des augmentations de salaires,  
et non une classification qui fait stagner nos salaires  
et baisser notre pouvoir de vivre !**

CGT France travail BFC – 41, Av. Françoise Giroud 21000 Dijon  
[syndicat.cgt-bfc@francetravail.fr](mailto:syndicat.cgt-bfc@francetravail.fr)