

## Négociation sur la Gestion des Emplois et Parcours Professionnels

La négociation sur la GEPP au sein de France travail s'est ouverte le 23 avril 2025.

1

### La GEPP, quèsaco ?

Une démarche visant à anticiper les besoins en emplois, métiers et compétences à moyen et long terme, tout en sécurisant les parcours professionnels des salariés et en valorisant leurs compétences.

Une démarche prospective pour répondre aux évolutions de l'environnement de l'Etablissement, faciliter l'atteinte de ses objectifs stratégiques tout en sécurisant le parcours professionnel des salariés, anticiper et accompagner les évolutions des métiers, des effectifs et des compétences.

Une négociation obligatoire tous les 3 ans dans les entreprises de plus de 300 salariés.



Si cette séance a relativement peu fait avancer la négociation, elle a permis de connaître les observations et réflexions de l'établissement que l'on résumerait ainsi :

- La Direction ne reconnaît pas de tension particulière de recrutement en interne, hormis sur les métiers de « gestionnaire paye », et « psychologue du travail » sur certaines zones. A ce titre elle n'ouvrira pas de chantier prospectif avec les négociateurs sur un référencement de métiers pouvant connaître à l'avenir des difficultés. Elle ne travaillera donc pas non plus sur un référencement des compétences en interne pour pourvoir plus facilement les postes sur certains métiers, en interne.
- Elle reconnaît que les mobilités internes, en particulier géographiques, rencontrent des difficultés car les Directions Régionales ont finalement trop pris la main sur ce sujet, ce qui pose problème pour l'application des dispositions conventionnelles particulièrement au niveau inter-régional.
- Au regard de l'âge moyen des managers, la Direction estime qu'il doit être rendu possible de devenir manager plus rapidement, et non obligatoirement en ayant passé un temps important sur du conseil par exemple. Globalement les carrières doivent être accélérées vers le management pour ceux qui le souhaitent.
- De manière générale, la Direction veut un accord souple et adaptable ... et terminer la négociation à l'automne. Pour FO cela risque d'amener à un accord assez vide, sans grande ambition mais surtout totalement à la main de l'employeur, ce qui ne saurait être acceptable.

Cette seconde séance a finalement été l'occasion de poser un état des lieux, indispensable avant de débiter la négociation à proprement parler, à partir d'un ensemble de données demandées lors de la 1<sup>ère</sup> séance.

**Rejoignez-nous !**



**Adhère**

### Questions / observations :

- Près de la moitié de l'effectif de FT (46,1%) a 50 ans et plus !!!
- L'évolution des effectifs par emploi et métier pose question sur la stratégie de l'employeur qui peut être contradictoire dans les faits par rapports aux annonces. A noter principalement :
  - Baisse du management intermédiaire dans le réseau et hausse dans les fonctions support
  - Hausse marquée (6% en 2 ans) du management supérieur (directeurs/responsables fonctions/départements) particulièrement en 2024, année de transformation en France travail
  - Les effectifs de l'emploi « conseiller GDD » augmentent de 5% en 2 ans (pour un métier jugé en décroissance par l'ancien accord GPEC, c'est surprenant...)
  - Au total, l'évolution des effectifs en 2 ans entre 2022 et 2024, par filière :

|                              |        |                             |       |                   |        |
|------------------------------|--------|-----------------------------|-------|-------------------|--------|
| Filière relation de services | + 1,8% | Conseil                     | +2,4% | Accompagnement DE | + 1%   |
|                              |        |                             |       | CRE               | + 8%   |
|                              |        |                             |       | Entreprise        | + 9,5% |
|                              |        | Appui relations de services | -2,5% |                   |        |
| Support                      | + 4,9% |                             |       |                   |        |
| Management                   | + 3,7% |                             |       |                   |        |
| Au global                    | + 2,4% |                             |       |                   |        |

### Remarques de FO :

La population des agents de France Travail est vieillissante. L'attractivité de nos métiers (ce qui passe par leur rémunération, leur déroulement de carrière et leurs conditions de travail), qui devrait être un atout pour contrer ce phénomène, est au contraire mise en cause. Les perspectives de la négociation GEPP à l'heure qu'il est ne donnent, pour l'instant, pas de réponse à ces problématiques.

La stratégie de répartition des effectifs par l'établissement s'est faite, dans l'esprit de France Travail, par des renforts sur l'entreprise et le contrôle, principalement. L'accompagnement des demandeurs d'emploi en pâtit, comme nous l'avons déjà observé dans le cadre de la « situation économique et financière de France Travail » où apparaissaient les choix économiques en net recul (en termes de moyens ou encore de prestations pour les DE).

Prochaine séance de négociation : le 25 juin 2025

**Rejoignez-nous !**



**Adhérez**

La délégation FO : Ghislain BONNICHON, Sonia DERGHBOUDJ, Isabelle FONTAINE, Natalia JOURDIN

<https://fofrancetravail.fr> Contact : [syndicat.fo@francetravail.fr](mailto:syndicat.fo@francetravail.fr)