

Négociation sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels - GEPP

Depuis le démarrage, **FO** a demandé à la Direction une cartographie des compétences qu'elle estime incontournable pour pouvoir mener la négociation de cet accord d'entreprise. Il s'agit en effet de savoir « *de quoi on parle vraiment* », « *où nous en sommes* » pour savoir « *vers où nous souhaitons aller* ».

1

Cette cartographie des compétences avait été jusqu'à présent, tout simplement refusée par la Direction.

Par ailleurs, lors des premières séances, **FO** avait fortement incité la Direction à rencontrer Uniformation pour bénéficier de conseils et pistes en vue de cette négociation. L'expertise de l'OPCO (opérateur de compétences) pour la mise en place de parcours est en effet, pour **FO**, un levier fort utile.

Il a fallu que **FO** réitère maintes fois cette demande pour que cette rencontre se fasse ! Résultat des échanges : la Direction a fini par admettre la nécessité de construire une cartographie des compétences et accepte finalement le principe d'une « co-construction » avec les représentants de personnel (et non pas à sa seule main).

Pour cette quatrième séance de négociation, la DG a proposé 3 temps de travail :

1^{er} temps : Cartographie des emplois et compétences - Article 2 du projet d'accord :

FO propose la mise en place d'une commission *ad hoc* (organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et Direction) afin de travailler et de construire la fameuse cartographie, selon les objectifs fixés par l'article 2 du projet d'accord. Proposition prise en compte par la Direction.

Il reste à déterminer les modalités (durée, fréquence, moyens) ; la Direction évoque des axes de priorité et l'inscription, dans l'accord, d'une clause de revoyure après la construction de cette cartographie.

2^{ème} temps : Mesures concernant l'accompagnement des fonctions Support vers la relation de service

Ce deuxième temps est de loin, celui auquel la DG semble le plus attachée. Pour ne pas dire qu'il s'agit en réalité de « *la substantifique moelle* » de ce projet d'accord : à savoir, « **Adapter les parcours professionnels aux transformations de l'établissement** ».

Y sont inscrites les mobilités professionnelles des fonctions Support vers la Relation de service, avec la déclinaison de premières mesures incitatives : primes de mobilité professionnelle ou encore dispositif de congé de mobilité.

Assurément, les véritables finalités de cet accord se dévoilent : la mise en œuvre du plan d'efficience pour répondre aux orientations de la Loi Plein Emploi.

Nouvelles propositions DG :

- ☞ Un agent des fonctions Support qui souhaiterait une mobilité professionnelle ET géographique sera prioritaire sur les postes diffusés dans la BDE.
- ☞ Les agents issus de la fonction Support qui intégreront une agence ne seront pas comptabilisés dans le calcul Opéra durant 3 ans.
- ☞ Rétroactivité des primes pour les agents des fonctions Support qui ont pris un poste dans la Relation de Service en 2025.

Rejoignez-nous !



Adhère

☞ Opportunité donnée aux agents des fonctions Support d'exercer les missions des métiers de conseil dans les conditions réelles, en vue d'un positionnement dans l'emploi, sur une durée de 18 mois maximale et uniquement sur les années 2026/2027, avec la possibilité de bénéficier de la prime mobilité à l'issue de la mission.

☞ Prime de mobilité de 1 000 € brut 1 mois après le démarrage effectif de la mobilité + 1 000€ brut 6 mois après, pour les agents des fonctions Support **volontaires** pour aller vers le métier de conseil, sous conditions *SINE QUA NON* que la demande de mobilité soit validée par une cellule Nationale. En effet, la Direction insiste : le poste fonction Support laissé par l'agent ne doit pas être remplacé pour que celui-ci puisse être bénéficiaire des modalités inscrites dans l'article 5 ... plan d'efficience oblige.

☞ Permettre aux cadres dirigeants, managers et tous les emplois de la filière Support de mobiliser un congé mobilité d'une durée de 7 mois, avec maintien de la rémunération brute mensuelle ainsi que le co-financement d'une formation dans la limite de 1 500 € (*conditionné à la mobilisation de 100% du CPF*).

Conditions pour pouvoir y prétendre :

- Être en CDI depuis au moins 5 ans,
- Justifier d'un projet de repositionnement externe validé par la Direction des ressources humaines, qui consiste en une création/reprise d'une entreprise ou à un autre emploi à l'externe, notamment par le biais de la mobilisation de formation certifiante ou diplômante,
- Ne pas faire l'objet d'une procédure de licenciement,
- Ne pas être en préavis ni en cours de rupture conventionnelle,
- Ne pas être en mesure de faire valoir des droits à la retraite à taux plein dans une période de 6 mois,

Et bien sûr, là aussi, le poste du candidat au congé mobilité ne doit pas faire l'objet d'un remplacement.

A noter que ce congé de mobilité se solde par une rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties (*cette rupture du contrat donne droit à l'allocation chômage car dans le cadre d'un accord collectif*).

Propositions et remarques de **FO** :

- La durée de 18 mois pour une immersion vers la relation de Service est trop longue : à l'issue de sa mission, il sera difficile pour l'agent de réintégrer son poste de fonction Support s'il le souhaite.
- Augmenter le montant des deux primes et ajouter une mesure pérenne dans le salaire des agents (coefficient, relevé de traitement, points supplémentaires etc...). La Direction y réfléchit.
- Adapter les parcours professionnels à l'externe par mobilisation d'un congé mobilité Article 5.2

3^{ème} temps : articles 3 et 4 de l'accord

L'article 3 porte sur le développement de l'attractivité pour recruter et intégrer durablement. L'article 4 est relatif à l'accompagnement des agents dans l'évolution tout au long de leur carrière.

Malheureusement ce temps n'a pas pu être abordé et est reporté à la séance suivante, le 10 octobre 2025, alors même que pour les négociateurs **FO**, ce sont bien ces articles-là qui portent toute l'essence d'un accord GEPP.

Pour **FO l'actuel projet d'accord n'est, pour l'instant, qu'un alibi permettant d'accompagner la démarche efficience en la faisant porter par des signatures d'organisations syndicales.**

****FO** continuera à négocier jusqu'au bout pour obtenir un accord porteur de progrès pour les agents, leur permettant un réel accompagnement de leur carrière tout au long de leur vie professionnelle au sein de France travail.**

Rejoignez-nous !

Adhéz

