

Négociation de révision de l'accord classification – 1^{ère} séance

1

Méthode de négociation

En introduction, la Direction Générale présente la méthode de négociation qu'elle souhaite adopter pour cette négociation de révision de l'accord de classification des agents de droit privé du 22 novembre 2017.

La DG invite à échanger sur les évolutions à mener, elle les estimera chacune financièrement et sollicitera un budget de la tutelle en fin de négociation. Cela signifie qu'à ce jour elle ne dispose pas de budget.



Pour **FO**, cette méthode n'est pas inintéressante elle ne se limite pas la négociation dans un budget prédéfini par la tutelle. Un bémol cependant, la DG présentera ses priorités, et toute la question sera de savoir si elle retiendra également les nôtres. Et aura-t-elle une réelle capacité à se faire entendre de la tutelle ?

Axes de travail de la Direction

La Direction ne souhaite pas chambouler la classification en place. Elle souhaite en conserver la philosophie et faire évoluer certains aspects :

- Il faut développer l'attractivité du métier de « conseiller » et pour ce faire elle envisage la révision des premiers échelons de la classification (A, B1, B2 et C)
- Déplafonner certains métiers pour en permettre la reconnaissance du développement d'expertise
- Des métiers sont apparus, d'autres au contraire ne comportent presque plus de salariés, particulièrement en fonctions « support » ou sur les plateformes.

Positions de **FO** évoquées à ce stade de la négociation :

Le constat est sans appel, les compétences et qualifications demandées aux agents sont de plus en plus pointues et étendues. Or, non seulement la rémunération ne suit pas, mais elle enregistre un décrochage par rapport au SMIC et à l'inflation.

Nos **deux axes principaux de travail** porteront sur la nécessité de **revoir les rémunérations** au regard de la grille de classification mais aussi de **créer une dynamique sur les carrières** par des phénomènes étendus **d'automatisme, des mécanismes simplifiés de progression**.



La délégation **FO** : Ghislain BONNICHON, Sonia DERGHOUDJ,
Gérald LESTOQUOY, Philippe ROCHETEAU

Rejoignez-nous !

Adhérez



Pour **FO** :

- **les automaticités de carrière doivent être prévues hors enveloppe promotionnelle,**
- **l'enveloppe promotionnelle doit être revue à la hausse,** car elle est actuellement nettement insuffisante.

Le niveau C est représentatif de ces deux difficultés avec des salaires trop bas pour être concurrentiels et attractifs, ce que reconnaît la DG ; mais aussi avec une durée excessive de maintien dans le niveau C (certains agents mettent plus de 10 ans pour arriver au D1 ce qui est inacceptable et contraire au texte).

Ainsi, 63% des « conseillers emplois » sont aujourd'hui au niveau C malgré une expérience certaine pour une bonne part d'entre eux et la réalisation d'activités relevant en réalité du niveau D.

Pour **FO** les articles de la classification qui devaient permettre une évolution plus rapide ont montré leurs insuffisances du fait d'une enveloppe promotionnelle (0,8%) trop limitée et d'une rédaction insatisfaisante.

Concernant la dynamique de carrière, les sauts d'échelon automatiques doivent être étendus du niveau C jusqu'au niveau D2. De même, une garantie doit être apportée pour que les échelons des niveaux D et E soient « gravis » par un agent dans une durée maximale.

Pour **FO**, dans l'esprit du réel déroulement de carrière, le délai entre les niveaux D2 et E4 ne doit pas excéder 11 ans.

L'article 20.4, qui structure le changement d'échelon et institue les PAP, ne peut rester en l'état. Son mécanisme et les délais prévus ont largement participé de l'allongement des délais de passage d'un échelon à l'autre, d'un niveau à un autre.

De même, l'article 10 qui devait conduire à l'instauration négociée de critères pour l'appréciation de la qualité professionnelle devrait être mis en pratique.

En conclusion :

Si certains négociateurs se satisfont de propositions qui « ne coûtent rien » pour tenter d'amadouer la Direction, pour **FO** à contrario cette révision de l'accord de classification doit être le reflet d'une vraie prise en compte par la Direction d'une évolution significative des rémunérations, d'une reconnaissance des compétences et qualifications mises en œuvre et de l'implication des salariés.

Notons que cette classification révisée sera celle qui doit s'adapter aux nouvelles missions et à la transformation de France Travail et de ses métiers.

Au regard du fort niveau d'implication attendu de la part des salariés avec une hausse notable des objectifs en interne comme dans le cadre partenarial, la Direction n'a pas le droit à l'erreur, la tutelle non plus !

La prochaine réunion portera sur :

- *La présentation des métiers en évolution*
- *Le retour chiffré de nos propositions*
- *Les pistes à prioriser*

Cette date pourra être avancée si notre tutelle est en capacité de répondre rapidement à nos demandes.



La délégation **FO** : Ghislain BONNICHON, Sonia DERGHOUDJ,
Gérald LESTOQUOY, Philippe ROCHETEAU

<https://fofrancetravail.fr> Contact : syndicat.fo@francetravail.fr

Rejoignez-nous !

Adhérez

