

Commission Paritaire Nationale de Négociation sur la Classification

Pour rappel, la classification actuelle des emplois et métiers au sein de France travail est le fruit d'un accord signé par certaines organisations syndicales en 2017 et rentré en application le 1^{er} juillet 2018. Cet accord à durée indéterminée, prévoit une révision quinquennale qui doit permettre sa mise à jour.

La présente négociation, destinée à cette révision quinquennale a débuté sur le papier en novembre 2023 ...

L'ordre du jour de cette séance comptait deux points :

- Proposition de trois créations d'emploi
- Propositions de changement d'amplitude

Créations d'emplois : liste des 3 emplois présentés

	Filière	Intitulé d'emploi	Amplitude proposée	Date de présentation en ONM
1	Fonctions support	Product Manager / Responsable de produit	G1 - I4	8 juillet 2025
2	Relation de service	Conseiller(e) chargé(e) de développement des projets et services aux usagers	E1 - G4	9 septembre 2025
3	Relation de service	Chargé(e) d'accueil et de gestion des services en plateforme	C1 - D4	9 septembre 2025

Product manager :

A ce jour, environ 120 agents occupent déjà des fonctions de « product manager » sans avoir l'intitulé de l'emploi et pourraient prétendre à cet emploi, essentiellement basés à la DSI et un peu à la DG. L'emploi actuel occupé par ces agents est celui de « chef de projet ».

Le travail en « mode projet » et en « mode produit » diffère en cela que le premier s'inscrit dans un temps défini, qui peut être long mais limité dans le temps ; alors que le second s'inscrit dans une continuité de fonctionnement sans limite dans le temps à priori.

La Direction argumente cette proposition de création par la nécessité de se moderniser pour coller au marché du travail sur ce type de poste dans le cadre d'un marché du travail tendu dans le domaine.

Emploi : intitulé proposé	Mission	Positionnement classification proposée	Enjeux et objectifs de la création
Product Manager / responsable de produit	Piloter un produit à impact, utile et durable répondant aux ambitions de résultats et d'efficacité de l'établissement et de ses partenaires, tout en collaborant étroitement avec l'équipe produit.	G1 - I4	- Poursuivre la transformation agile et améliorer la démarche qualité chez France Travail, incluant le changement de posture des chefs de projets et produits. - Maximiser la satisfaction des usagers et la création de valeur, en assurant des produits évolutifs et cohérents avec le reste du SI. - Offrir des perspectives d'évolution à certains profils comme les analystes métiers, les chargés de mission et les architectes fonctionnels, avec des responsabilités sur des périmètres plus importants. - Améliorer les interactions entre la DSI et les métiers pour progresser dans la qualité des applications, en prenant en compte tout le cycle de vie.

Rejoignez-nous !



Adhérez

La délégation **FO** : Ghislain BONNICHON, Sonia DERGHOUDJ,
Natalia JOURDIN, Gérald LESTOQUOY

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

Conseiller chargé de développement des projets et services aux usagers :

Le projet de création de ce métier répond à la volonté, si ce n'est la nécessité, de pouvoir proposer une voie d'expertise aux conseillers ne désirant pas aller vers le management ou vers les fonctions supports.

FO salue cette proposition qui correspond à notre revendication de création d'une filière expertise.

Cet emploi se rapproche fortement de celui de « chargé de projet-emploi » qui existait à l'ANPE.

L'intitulé est amené à changer.

2

Emploi : intitulé proposé	Mission	Positionnement classification proposée	Enjeux et objectifs de la création
Conseiller(e) chargé(e) de développement des projets et services aux usagers	Développer les actions liées à une expertise et/ou un domaine particulier du conseil aux usagers, pour décliner la stratégie d'intervention de l'agence et/ou d'un territoire de France travail au sein du Réseau Pour l'Emploi	E1 –G4	• Améliorer l'évolution professionnelle des conseillers en valorisant leur expertise dans le conseil et en renforçant les missions de service, adaptées aux besoins locaux et aux usagers (demandeurs d'emploi et entreprises). • Elargir les opportunités de parcours aujourd'hui restreintes vers les emplois de manager, l'emploi de Référent métiers ou des emplois d'expertises relevant des fonctions support. • Accompagner les transformations à l'œuvre sur les territoires au sein du RPE où émergent aujourd'hui plusieurs dynamiques mobilisant des expertises particulières et la capacité à développer nos services en mode projet : • Expérimentations pour améliorer l'offre de services. • Projets locaux liés aux transformations internes et externes (ex. qualité de vie au travail). • Création de nouveaux services ou dispositifs. • Renforcement des capacités d'action sur certains secteurs ou auprès de publics spécifiques. • Promotion du travail collectif à travers des partenariats locaux. • Le nouvel emploi reposera sur une solide expérience en conseil et des expertises spécifiques. Il visera à rassembler tous les aspects de nos métiers, notamment l'indemnisation, la formation des demandeurs, le retour à l'emploi et l'aide au recrutement pour les entreprises. • Maintien d'une activité de relation de service direct aux usagers via la gestion d'un portefeuille.

Chargé d'accueil et de gestion des services en plateforme :

La Direction argumente cette proposition de création par une demande émanant des plateformes pour valoriser les compétences mises en place par les agents de ces structures et qui leur permettrait plus facilement d'aller vers la filière conseil.

L'intitulé est amené à changer, possiblement « Chargé de gestion des services et d'accueil en plateforme »

Emploi : intitulé proposé	Mission	Positionnement classification proposée	Enjeux et objectifs de la création
Chargé(e) d'accueil et de gestion des services en plateforme	Accueillir et délivrer un premier conseil tenant compte de la situation et de l'attente de l'utilisateur; faciliter l'accès à des conseils et services personnalisés ; concourir à la gestion des dossiers et à la délivrance des services	C1 –D4	• Faciliter les parcours de mobilité professionnelle des agents travaillant dans les plateformes de traitements centralisés et d'accueil téléphonique. • Développer l'accès aux agents des plateformes aux postes de conseiller en agence. • Pour ces plateformes, qui cherchent à améliorer les services aux usagers, ce nouvel emploi offrira des opportunités de complémentarité, devenant ainsi une nécessité opérationnelle en raison des évolutions organisationnelles. • Proposer un enrichissement des activités, sans l'imposer, en tenant compte notamment de situations individuelles, par le maintien des emplois de : ▪ Chargé(e) d'accueil et d'information plus spécialisé dans la prise en charge des appels entrants ▪ Gestionnaire appui n'impliquant pas le contact avec le public et la prise en charge d'appels entrants en continu. • Afin d'augmenter l'efficacité de l'accompagnement des usagers par les agences, la prise en charge possible de nouvelles activités en appui au réseau.

Rejoignez-nous !



Adhères

La délégation **FO** : Ghislain BONNICHON, Sonia DERGHOUDJ,
Natalia JOURDIN, Gérald LESTOQUOY

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

Synthèse des changements d'amplitude proposés :

La Direction motive les changements d'amplitude proposés par la volonté de donner une perspective d'évolution dans l'emploi à plus long terme espérant ainsi attirer des profils plus jeunes.

FO constate qu'à ce jour très peu de collègues sur ces métiers se situent dans la partie haute de l'amplitude actuelle. Par exemple, pour l'emploi de responsable d'équipe, la majorité des effectifs est positionné au niveau E et seulement 24 collègues sont positionnés au F4 pour tout France travail.

FO estime que ces changements d'amplitude n'auront aucun effet d'attractivité tant qu'il n'y aura pas d'automatisme pour les déroulements de carrière.

3



Synthèse des changements d'amplitude proposés

Emplois	Effectifs au 31/07/2025 (CDI actif)		Amplitude actuelle	Proposition de nouvelle amplitude	Justification analyse
	Privé	Public			
Référent(e) métiers	1282	18	E1 – F4	E1 - G4	• Répondre à un enjeu de conserver/fidéliser les agents et faire face à l'allongement des carrières professionnelles en passant à 3 niveaux de classification • Donner de la visibilité en termes de parcours professionnel et valoriser les agents expérimentés sans qu'ils soient obligés de changer d'emploi. • Cohérence globale de la grille au regard des amplitudes proposées pour les nouveaux emplois du métier conseil notamment le conseiller(e) chargé(e) de développement des projets et services. • Prise en compte du rôle transversal renforcé du référent métiers au sein de l'agence et de l'équipe locale de direction (refonte du parcours de développement de compétences)
Responsable de l'accueil	11	5	E1 – F4	E1 - G4	• Répondre à un enjeu de conserver/fidéliser les agents et faire face à l'allongement des carrières professionnelles en passant à 3 niveaux de classification
Responsable d'équipe (agence, plateforme, services centralisés)	3122	78	E1 - F4	E1 - G4	• Donner de la visibilité en termes de parcours professionnel et valoriser les agents expérimentés sans qu'ils soient obligés de changer d'emploi. • Cohérence globale de la grille au regard des amplitudes proposées pour les nouveaux emplois du métier conseil notamment le conseiller(e) chargé(e) de développement des projets et services.
Responsable d'équipe support	89	3	E1 – F4	E1 - G4	• Valorisation du rôle du manager de proximité dans le cadre de la transformation de France travail et la mise en place du RPE (plus de marge de manœuvre en lien avec les territoires, complexité/diversité de son action dans le territoire de l'agence...)

Rejoignez-nous !



Adhérez

La délégation **FO** : Ghislain BONNICHON, Sonia DERGHBOUDJ,
Natalia JOURDIN, Gérald LESTOQUOY

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

Conclusion :

FO estime que cette séance a permis d'avancer (enfin) dans la négociation entamée depuis près de deux ans.

Lors de la prochaine séance, les négociateurs devraient avoir le projet d'avenant qui sera soumis à la signature.

Ensuite devrait s'ouvrir la seconde partie de la négociation Classification, celle sur la grille de classification.

D'une manière globale, **FO** estime que le compte n'y est pas, la Direction ayant rejeté la plupart des propositions de révision portées par les organisations syndicales et en particulier par **FO**, notamment sur :

- Un déroulement de carrière automatique
- Une révision du processus promotion pour sortir des plans de progrès dont l'objectif non-assumé est de motiver l'absence de promotion
- L'exclusion des primes de l'enveloppe dédiée à la campagne promotion
- La mise en place de mécanismes permettant aux agents qui atteignent le plafond de leur amplitude métier de continuer à évoluer, par la reconnaissance de leur technicité et de leur expertise

Prochaine séance, le 4 novembre 2025

