

Négociation sur la Gestion des Emplois et Parcours Professionnels

Pour cette 3^{ème} séance de négociation sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels, un premier projet rédigé est transmis par la Direction en document de travail.

Ce projet d'accord s'articule autour de 6 chapitres :

1. Champ d'application
2. Identifier les besoins en « emplois et compétences »
3. Développer l'attractivité pour recruter et intégrer durablement
4. Accompagner l'évolution des agents tout au long de leur carrière
5. Adapter les parcours professionnels aux transformations de l'Etablissement
6. Dispositions finales



1

A retenir :

FO considère que cet accord n'a toujours pas d'ambition particulière pour les agents de l'Institution et qu'il est globalement déséquilibré, très en faveur d'une Direction qui veut avoir les mains libres en demandant un « chèque en blanc » aux négociateurs.

FO estime que cet accord est principalement au service du plan d'efficience, ce que nie la Direction et pourtant...

...**FO** constate que la Direction Générale a dynamité la négociation avec des propositions dites « de mobilité » mais qui ressemblent à s'y méprendre à un Plan de Départ Volontaire (PDV) pour les fonctions support.

En préambule :

FO relève que les remarques et suggestions qu'elle a faites lors des 2 premières séances de négociation n'ont toujours pas trouvé écho auprès de la Direction.

FO réitère donc ses demandes :

- Un état des lieux de l'utilisation du CPF à France Travail serait utile ; à cette fin, **FO** a suggéré à la Direction de questionner la Caisse des Dépôts et Consignations ; celle-ci est à même de pouvoir identifier l'ensemble des salariés de France Travail ayant mobilisé leur CPF pendant et surtout hors temps de travail.
- L'accord GEPP pourrait être l'occasion de créer une certification paritaire sous forme de CQPI dans la Branche pour le métier de conseiller GDD ; cette certification pourrait être réinvestie dans différentes branches professionnelles.
- Il serait également opportun de mettre en place une CPNEF (Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation).
- **FO** a suggéré à la Direction de se rapprocher d'UNIFORMATION afin que la négociation soit accompagnée par l'OPCO.

Rejoignez-nous !



Adhèresz

La Direction ne se prononce toujours pas sur ces sujets mais annonce qu'un RDV est programmé avec UNIFORMATION le 9 juillet 2025.

Remarques de FO sur le 1^{er} projet d'accord transmis par la Direction :

- Dans sa globalité, **FO** souligne que la forme du projet présenté manque d'équilibre ; certains volets font défaut dans les principes de l'accord, notamment sur l'absence d'association des organisations syndicales et des représentants du personnel. En effet « *la cartographie dynamique des métiers* » mentionnée dans ce projet reste à la main exclusive de l'employeur. **FO** souhaite que cette cartographie fasse l'objet d'une « revisite » sur une analyse concertée entre la Direction et les représentants du personnel. Pour cela, une méthodologie doit être élaborée ; cette cartographie pourrait par exemple être présentée annuellement à un comité ad hoc pour permettre une vision prospective sur les grandes tendances d'évolution des métiers ; ceci permettrait d'anticiper d'éventuelles incidences sur les emplois.
- Pour **FO**, l'accord GEPP serait aussi l'occasion de poser une cartographie des compétences-clés
- Le projet présenté mentionne : « *la mise en place d'instances de concertation régulières pour assurer un dialogue social soutenu autour des orientations GEPP (notamment en ONM)* ». **FO** rappelle que l'ONM, Observatoire National des Métiers, a pour mission de mener des travaux prospectifs sur les métiers et d'observer leur évolution. Il n'est pas une instance et n'a pas vocation à élaborer des transitions professionnelles. La création d'une instance de concertation ad hoc s'impose ici.
- Développer l'attractivité pour recruter et intégrer durablement > L'alternance comme levier d'attraction et de fidélisation

FO note la volonté de l'Etablissement d'augmenter le nombre de salariés en alternance dans l'Etablissement. Il aurait été souhaitable d'avoir une prospective sur cette augmentation, sur les activités, sur les métiers et les diplômes visés.

FO insiste surtout sur la notion de fidélisation ; pour cela, il faudra pouvoir proposer le plus largement possible un CDI à l'issue de la période d'alternance.

FO souligne le manque d'ambition du projet sur l'attractivité des métiers ; de plus, la politique d'inclusion présentée en tête du chapitre, n'est pas le 1^{er} élément à mettre en avant en vue de l'attractivité. Elle relève des éléments de morale qui ont peu de poids sur l'attrait des métiers de France Travail.

Aussi, la méthode de recrutement par MRS n'est qu'un élément technique qui pour **FO**, ne trouve pas sa place dans cet article intitulé « Politique de diversité et inclusion ». **FO** demande son retrait.

- Adapter les parcours professionnels aux transformations de l'Etablissement > Développer les passerelles.

La Direction évoque dans son projet la création d'une « Charte passerelle ». **FO** réfute l'idée d'une charte qui serait écrite en parallèle de l'accord GEPP et affirme que toutes les dispositions mises en œuvre doivent être pleinement intégrées dans le texte de l'accord.

Rejoignez-nous !



Adhérez

La délégation **FO** : Ghislain BONNICHON, Isabelle FONTAINE, Gérald LESTOQUOY

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

- Accompagner l'évolution des agents tout au long de leur carrière

FO indique qu'il est nécessaire d'identifier les dispositions conventionnelles existantes au sein de la CCN et des différents accords pour les mettre en lien avec l'accord GEPP (entretien d'orientation, bilan de compétences, CPF et abondement, orientation vers une CEP, VAE, mobilité fonctionnelle et/ou géographique).

Au terme de cette 3^{ème} journée de négociation, la Direction explicite quelques pistes qu'elle souhaite mettre en œuvre via cet accord GEPP. Il n'est plus à démontrer qu'elle souhaite utiliser cet accord au service du plan d'efficacité pour redéployer des postes des fonctions SUPPORT vers la Relation de Service.

FO insiste : le plan d'efficacité doit être distinct de l'accord GEPP ; en effet, celui-ci risque fort de prendre le dessus sur une réelle gestion des emplois et parcours professionnels au sein de l'Etablissement !

Pour autant, la Direction rappelle le contexte ; d'ici à 2027, France Travail doit redéployer 600 ETP des fonctions SUPPORT vers la Relation de Service et pour elle, dans ce contexte, la GEPP ne peut faire l'impasse sur ces objectifs imposés.

Les pistes proposées par la Direction (encore non validées) :

Initiatives	Description
Cellule nationale ou inter-régionale de mobilités	Cellule dédiée aux mobilités dans le cadre de la démarche efficacité, dotée pour répondre aux besoins des établissements et à la réalisation d'actions de communication Ou/et Mesures d'accompagnement géographique spécifique
Séances de conseil financier personnalisé	Séances de conseil avec des experts financiers (<i>intervenants extérieurs</i>) pour aider les employés à comprendre leurs options de retraite et à planifier efficacement
Dispositif « teste mon métier » renforcé	Dispositif d'immersion pour des fonctions support sur des métiers critiques pour découvrir et leur donner envie
Market place interne dédiée au plan de transformation	Site intranet national temporaire dédié aux offres de mobilité et à la valorisation des métiers prioritaires

A explorer

Prime incitative dans le cas d'une mobilité professionnelle FS vers RS

Congé mobilité pour les FS

Prime de départ pour les FS

Gestion spécifique des agents publics des FS si souhait de mobilité vers la RS

Attention, il ne s'agit ici que d'hypothèses absolument aucune action n'est validée à ce stade

- Prime incitative dans le cas d'une mobilité professionnelle FS (Fonction Support) vers RS (relation de Service)

Le montant de la prime n'est pas défini. La Direction nous rappelle que l'accord GEPP doit être auto-financé par France Travail et que le budget est par nature limité.

- Congé mobilité pour les Fonctions Support

Il s'agirait de continuer à verser un pourcentage de la rémunération du salarié pendant une durée déterminée, le temps que ce dernier s'adapte à un autre emploi, dans une autre entreprise (Mais attention ! le retour vers France Travail ne sera pas permis !)

Rejoignez-nous !



Adhérer

La délégation **FO** : Ghislain BONNICHON, Isabelle FONTAINE, Gérald LESTOQUOY

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

- Prime de départ pour les Fonctions Support

La Direction accorderait une prime de départ en cas de démission d'un salarié en FS ;

FO s'est fermement opposée à cette mesure qui va installer le salarié dans une précarité, sans même la possibilité de prétendre à des allocations chômage !

- Gestion spécifique des agents publics des FS si souhait de mobilité vers RS

Une mesure spécifique à destination des agents publics :

La Direction annonce vouloir proposer aux agents publics des Fonctions SUPPORT acceptant d'aller vers la Relation de Service, la possibilité de rejoindre le statut privé.

FO s'enquiert de la légalité de cette dernière mesure qui ne serait proposée qu'à un public ciblé parmi les agents publics excluant de fait certains d'entre eux. **FO** met en garde la Direction sur ce traitement à deux vitesses d'une population restante.

La Direction confirme la légalité de la mesure en explicitant la parade trouvée : l'agent public en Fonction Support qui acceptera de s'orienter vers la Relation de Service devra démissionner pour être réembauché par France Travail, sous statut privé. Il garderait son ancienneté et pourrait également bénéficier de la prime incitative accordée par l'Etablissement.

Prochaine séance de négociation : le jeudi 28 août 2025

Rejoignez-nous !



Adhérez

La délégation **FO** : Ghislain BONNICHON, Isabelle FONTAINE, Gérald LESTOQUOY

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