

Présents pour la Direction générale — Ressources Humaines : Madame Josépha COSTA, Messieurs Jérôme de MANASSEIN et Corentin DULAC.

Les Organisations syndicales : CFE/CGC ; CFDT ; CGT ; Cgt-FO ; FSU emploi ; SNAP.

Cette réunion de concertation de droit public se tient 4 mois après la précédente rencontre du 9 janvier 2026.

A noter que les organisations syndicales n'ont pas reçu, en amont de la réunion, d'ordre du jour ni de documents préparatoires, ni-même de réponses aux demandes effectuées par mail par la Cgt-FO bien en amont de la concertation d'aujourd'hui.

OUVERTURE DE SÉANCE

Juste après sa déclaration à l'ouverture de séance, la Cgt-FO souligne cette lacune, en insistant sur le fait que les discussions relatives à la situation des agents publics doivent aussi respecter le protocole habituel du dialogue social : la moindre des choses pour également respecter les agents publics ! Cela inclut donc la nécessité d'un ordre du jour et de documents préalables, afin de permettre aux organisations syndicales de préparer les débats.

Par ailleurs, la Cgt-FO souhaite obtenir des précisions concernant le cadre de la réunion, les moyens qui seront mis en œuvre, ainsi que le calendrier établi. La Cgt-FO souligne l'urgence de traiter la situation des agents publics, qui représente une nécessité tant sociale que professionnelle et institutionnelle. La Cgt-FO appelle à des actions concrètes en faveur d'une modernisation du statut, considérant que le statut actuel est devenu obsolète et constitue un obstacle pour les agents, qui s'adaptent pourtant aux transformations constantes, absorbent des réformes permanentes et supportent des charges accrues sans compensation adéquate.

REVENDEICATIONS Cgt-FO

De plus, la Cgt-FO réaffirme ses principales revendications pour mettre un terme au déclasserement des agents publics :

- Élaboration d'un plan pour un passage significatif des agents de catégorie 2 à la catégorie 3, la catégorie 2 regroupant une majorité d'agents en fin de grille.
- Mise en place d'un plan pour le repyramidage et davantage d'agents dans la catégorie supérieure, similaire à ce qui est négocié dans d'autres administrations.
- Attribution de promotions exceptionnelles pour résoudre le blocage des carrières.
- Révision et revalorisation des grilles indiciaires.
- Augmentation des ratios de promotion.
- Réduction des inégalités.
- Reconnaissance des missions réellement exercées par la reconnaissance financière.

La Cgt-FO insiste sur le fait qu'aucun agent ne doit terminer sa carrière sans perspective d'évolution !

LES RETOURS DE LA DIRECTION

La Direction indique qu'elle s'efforce d'améliorer la situation des agents, mais que cela n'est pas simple. Le contexte actuel des réformes dans la Fonction Publique, qui ne se concrétiseront qu'en 2028, compliquerait l'avancement des dossiers. Il est donc important pour elle de faire preuve de prudence sur le plan juridique et politique afin d'éviter des contentieux en s'écartant du cadre réglementaire.

La réunion de ce jour a pour but de présenter des « points d'actualité » concernant les dossiers en cours et des propositions d'évolution du statut. Ces propositions devront suivre des processus réglementaires, ce qui signifie qu'elles ne seront effectives qu'à partir de 2027/2028. Elles seront présentées lors de la seconde partie de la réunion.

Il ne s'agit pas non plus d'une réunion de négociation. Aucun moyen supplémentaire n'est attribué dans ce cadre, en dehors de ceux prévus pour les négociations qui traitent de la situation des agents publics, comme les accords sur l'égalité professionnelle et les seniors.

Concernant le calendrier, une prochaine réunion est prévue le 19 juin. La Direction indique qu'elle effectue de nombreuses démarches auprès des tutelles et de la DGEFP. Selon les évolutions et les arbitrages juridiques, le calendrier pourrait être ajusté.

RÉACTIONS DE LA Cgt-FO

La Cgt-FO constate une fois de plus l'ingéniosité de la Direction à éluder les véritables problématiques des agents publics.

La Cgt-FO prend acte de l'objectif de cette réunion : il ne s'agit ni de concertation, ni de négociation...en fait ! Mais de quoi alors ? La Cgt-FO exprime avec force les attentes des agents. Multiplier les réunions sans avancées concrètes ne fera qu'aggraver le malaise ambiant. La Cgt-FO ne parle plus de risques psychosociaux à ce stade ; le malaise est installé et quotidien !

Concernant la négociation des accords en cours qui prendraient en compte les agents publics, la Cgt-FO souligne l'absence de résultats concrets et positifs pour ces derniers, au point où en sont les négociations.

DEMANDE D'AUDIT INDÉPENDANT PAR LA Cgt-FO

Pour mettre en lumière les blocages d'avancement, les inégalités de traitement et le manque de perspectives de carrière, la Cgt-FO demande la réalisation d'un audit indépendant sur le statut de 2003, les parcours professionnels, les rémunérations et les promotions, ainsi que sur la correspondance entre les missions exercées et la reconnaissance statutaire. La Direction refuse cette demande !

La Cgt-FO estime qu'accepter cet audit serait un pas vers la transparence et une voie de médiation concernant la situation des agents et démontrerait la volonté de la Direction de présenter des éléments factuels, dans le but d'améliorer réellement la condition des agents publics. La Cgt-FO demande à la Direction de revoir son positionnement.

RÉPONSES AUX RÉCLAMATIONS DE LA Cgt-FO REMONTÉES EN AMONT DE LA RÉUNION

Décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 : ce décret permet aux agents publics de reporter ou d'être indemnisés pour les congés annuels non pris en raison de congés maladie, maternité, accident de service ou congé familial. Il vient renforcer les droits existants.

Quid de la communication sur ce sujet et de l'actualisation du référentiel de gestion du personnel public ? Engagement pris en août 2025 ?

Réponse : le réseau RH a été informé en juillet et septembre 2025. Bien qu'il n'y ait pas eu de communication spécifique aux agents publics sur intranet, tous les agents concernés ont été pris en charge et régularisés. L'actualisation du référentiel de gestion est prévue prochainement.

Projet de décrets pour revaloriser de 10 points et instituer 1 à 2 échelons en fin de carrière. Dossiers en attente depuis 2024 ? Etat d'avancée ?

Réponse : pas de nouvelles du guichet unique. Le Directeur général doit adresser un courrier à la DGEFP.

Prime de tutorat ?

Réponse : avis défavorable au titre de l'année 2026, les tutelles considérant que cette prime n'est impérativement pas une nécessité au regard de la contrainte budgétaire. Une relance est faite par le DG en date du 31 mars 2026, présentant une argumentation pour tenter d'infléchir la décision.

La Cgt-FO réaffirme que ces réponses demeurent des signaux négatifs pour les agents publics ; notamment la question de la prime de tutorat pour laquelle la Direction s'était engagée au travers de l'accord Formation signé en 2023, d'obtenir un décret.

Bilan actualisé des effectifs en carrière exceptionnelle :

Réponse : les informations seront transmises par écrit ultérieurement.

Une augmentation du taux maximal de promotion des agents publics actuellement de 2 % maximum alors qu'un accord signé en 2010 comporte un engagement pour une augmentation à 4 % :

Réponse : La réponse initiale est négative, car la DG répète ne pas avoir de pouvoir sur le régime indemnitaire, mais suite aux débats la Direction indique qu'elle étudiera la question.

Régime indemnitaire et marges de manœuvre du DG ?

Réponse : Aucune avancée sur ce sujet. Le Directeur général n'a pas la compétence pour instaurer des primes ou indemnités, et les demandes de changement de cadre juridique pour plus d'autonomie indemnitaire ont été refusées.

La protection sociale complémentaire (PSC) Fonction Publique / impact sur les agents publics. Etat d'avancée ?

Réponse : les travaux conduits avec les tutelles se poursuivent dans un objectif de maintien des droits et de sécurisation. Plusieurs pistes en analyse ; l'absence de majorité stable à l'Assemblée nationale et le risque d'intervention du Conseil d'Etat (qu'elle ne souhaite pas) sont également des arguments évoqués par la Direction pour expliquer la prudence à avoir autour de ce sujet. Se dit dans une stratégie de conservation maximale du système actuel à **FT** car les écarts sont importants entre la réforme de la Fonction Publique et le régime de protection de France travail, de sécurisation juridique progressive. La Direction identifie un risque à passer par une loi sans étayer plus !

La Cgt-**FO** comprend que la Direction n'est plus aussi optimiste qu'elle ne l'a été des mois auparavant sur cette question. Quoi qu'il en soit, la Cgt-**FO** demande une transparence continue sur ce sujet, une information des démarches entreprises à destination des agents et à minima le maintien de la couverture et des garanties actuelles. Des négociations sous haute surveillance à partir de septembre 2026 !

A noter que la PSC de la Fonction Publique n'est plus un projet ; elle est en cours de généralisation. Ces évolutions peuvent en effet avoir un impact sur l'ensemble du personnel de **FT** et de ce fait pousseraient **FT** à se conformer au nouveau cadre réglementaire.

Bénéfice du PA60 pour les agents publics : la Cgt-FO a saisi la Direction générale à ce sujet, mais aucune réponse n'a été reçue.

Réponse : cette modalité ne peut être appliquée aux agents publics selon le décret n° 2000-815 du 25 août 2000, qui stipule qu'une réduction du temps de travail ne peut être accordée que pour des sujétions particulières et objectivables, dans un cadre réglementaire formel. Il n'y a pas possibilité de dérogation à FT, la Direction allant jusqu'à citer un arrêt du 13 mars 2025 n°23VE01389 ; une collectivité ayant accordé des jours de congés supplémentaires, une dérogation annulée par la CAA de Versailles.

Elargissement des lettres de mission CAP Management aux agents de catégorie 2 :

Réponse : la Direction n'a toujours pas investigué...depuis janvier.

Enfin, le compte n'y est décidément toujours pas ! Il y a toujours comme arguments : un décret inexistant à aller chercher, un décret existant mais qui ne s'applique pas, la contrainte budgétaire et maintenant la nouveauté : un contexte politique instable !

Et lorsque la Cgt-**FO** dénonce la discrimination flagrante, la Direction réfute ce terme et préfère parler de traitement différencié (Sic !).

Quand la Cgt-**FO** témoigne de la souffrance des agents publics, la Direction nous accuse d'exagération et d'excessivité.

LES PROPOSITIONS DE LA DIRECTION AUX REVENDICATIONS PORTÉES

Des propositions non remises sur table pour lesquelles la Cgt-FO n'a pris aucune position ferme, demandant un temps d'analyse et de recueil d'avis de ses mandants :

Deux projets d'évolution statutaire :

- Supprimer les CCPLU et ramener les compétences en CCPN ; la Direction justifie ce projet par le faible volume de saisines en région après un sondage effectué auprès des établissements ; sur l'année 2024 : 60 dossiers pour 23 CCPLU tenues. Ce projet verrait le jour après la mandature en cours pour respecter jusqu'au bout le mandat des élus en CCPLU.
- Dispositif de promotion-changement de catégorie : projet en réflexion pour supprimer le plafond des 15 % pour élargir la capacité des établissements à recourir à la promotion au choix. Le dispositif de sélection interne demeure. La Direction fait référence à la classification des emplois avec la création de l'emploi de conseiller chargé de projet ; l'accès à cet emploi serait rendu plus probable via cette évolution. Lueur d'espoir...

Et comme une autre teinte d'espoir au fond d'un couloir :

- L'instauration d'une prime annuelle spécifique prenant en compte des sujétions et contributions particulières, sans suppression des primes existantes : l'exercice du pouvoir réglementaire du DG est envisagé ; un pouvoir à encadrer par arrêté ministériel, notamment sur la fixation des montants.

La Cgt-FO explique : conformément aux dispositions statutaires actuelles, le recours au changement de catégorie d'emplois au choix est encadré et ne peut excéder 15 % de l'ensemble des changements de catégorie.

Pour rappel, le changement de catégorie d'emplois, a lieu suivant l'une ou l'autre des deux modalités suivantes : soit après réussite à une sélection interne sur épreuves professionnelles, soit au choix de l'employeur.

La proposition de la Direction est de supprimer le plafond de 15 % mentionné dans le texte, ce qui permettrait plus de souplesse et de possibilités de promotions, selon elle.

Les premières remarques de la Cgt-FO, avant de s'avancer sur ces évolutions :

Le projet de suppression des CCPLU : de prime abord, la Cgt-FO y voit une diminution d'élus de proximité. Quid du nombre de représentants du personnel finalement ? Et quid des procédures de saisine à un niveau national ?

L'évolution du dispositif de promotion au choix : une analyse à appréhender sur la « part » qui resterait pour promouvoir les lauréats des sélections internes, ce dispositif non remis en cause ; d'autre part, une incertitude pèse sur l'obtention de l'agrément de l'avenant à l'accord classification de droit privé. Sans l'agrément, le projet de classification pour les agents publics, ne peut être effectif. Par ailleurs, l'évolution du

dispositif reste à la main de la Direction dans la gestion des promotions au choix. Cependant, la Cgt-**FO** retient la possibilité d'octroi d'un volume de promotions plus important par le déverrouillage du quota strictement contingenté jusqu'à présent.

La prime annuelle : des éléments manquent également pour porter un avis à ce stade, sachant que la Direction évoque le versement de cette prime assujéti à des « sujétions et contributions particulières ». Lesquelles ? Quelles conditions ? Prime collective ? Individuelle ? Et alors que la Direction indique ne pas avoir de pouvoir sur le régime indemnitaire, pour cette prime, elle évoque cette possibilité...La Cgt-**FO** émet des réserves à ce stade.

Ces évolutions seront à l'ordre du jour de la séance du 19 juin 2026. Ce qui laisse un laps de temps pour les analyser certes, mais si elles avaient été fournies en amont de cette séance, cette analyse aurait pu déjà commencer.

AUTRES POINTS ABORDÉS PAR LA CGT-FO

- Demande d'information sur l'éventuelle création d'une plateforme RH spécifique aux agents publics : réflexion en cours.
- Alerte sur le manque d'expertise dans les services RH pour répondre aux sollicitations des agents publics.
- Alerte sur le défaut de communication spécifique aux agents publics : démarches en cours, dispositifs spécifiques, mi-temps thérapeutiques, modalités de télétravail proche aidant...

La Cgt-FO persiste et signe : les réponses fortes et urgentes ne sont pas au rendez-vous pour mettre fin aux discriminations manifestes !

*La délégation Cgt-**FO** France Travail : Nathalie BENAÏM, Nadia FORT, Katia OBIANG et Hélène OSSENT*

syndicat.cgt-fo@francetravail.fr