



CARRIÈRE ET ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Donner à chacun de véritables perspectives d'évolution

Construire une carrière dans la Fonction publique territoriale, ce n'est pas seulement attendre une promotion. C'est pouvoir développer ses compétences, évoluer dans ses missions, préparer un concours, changer de métier, accéder à de nouvelles responsabilités et voir son engagement reconnu tout au long de sa vie professionnelle.

Certaines règles relèvent de décisions nationales : les statuts, les quotas de promotion interne, les conditions d'avancement ou encore les grilles indiciaires. La CGT continuera naturellement de porter ses revendications nationales pour améliorer les déroulements de carrière de tous les fonctionnaires.

Mais à la MEL, de nombreux leviers existent également. Les procédures doivent être plus transparentes, les parcours professionnels mieux accompagnés, les mobilités facilitées et les compétences réellement reconnues.

Notre enquête montre que les perspectives d'évolution restent une préoccupation forte des agents. Derrière cette attente se cachent des réalités très différentes : des promotions peu nombreuses, des critères parfois difficiles à comprendre, des mobilités qui peinent à aboutir et, pour certains métiers, le sentiment que les perspectives de carrière sont devenues trop limitées.

Pour la CGT MEL, chaque agent doit pouvoir construire un parcours professionnel lisible, équitable et porteur d'avenir. C'est dans cet esprit que nous porterons nos revendications durant le prochain mandat.

édito

Qui veut devenir calife ?

Carrière et évolution

Notre constat : des parcours bloqués, des règles opaques

Construire une carrière, ce n'est pas attendre une promotion. C'est pouvoir évoluer, développer ses compétences, changer de métier, accéder à de nouvelles responsabilités et voir son expérience reconnue. Les règles nationales imposent des contraintes, notamment sur les quotas de promotion et les avancements. Mais elles ne peuvent pas tout expliquer. À la MEL, des leviers existent pour rendre les parcours plus transparents, plus équitables et mieux accompagnés. Aujourd'hui, les agents se heurtent à plusieurs obstacles.

Promotions : des règles qui manquent de transparence

Lorsqu'un agent est proposé à une promotion ou à un avancement, il ne connaît pas toujours les critères retenus, la manière dont son dossier est classé, ni les raisons d'un arbitrage défavorable. Les pratiques peuvent également

différer selon les directions, créant un sentiment d'inégalité entre agents. Un agent doit savoir comment son dossier est examiné et pourquoi il est retenu ou écarté.

Commissions d'audition : un oral ne peut pas effacer des années de travail

Pour certaines promotions internes, les agents doivent passer devant une commission d'audition. Mais quel est le poids réel de cet oral dans la décision finale ? Quels sont les critères d'évaluation ? Comment l'avis de la commission est-il pondéré par rapport à l'expérience, aux compétences, aux responsabilités exercées et à l'évaluation professionnelle ? Un échange de quelques minutes ne peut pas résumer plusieurs années de parcours. Pour la CGT, une audition ne doit pas devenir un concours supplémentaire pour faire reconnaître une carrière. Nous revendiquons la suppression de ces commissions.

Catégorie C : des perspectives toujours trop limitées

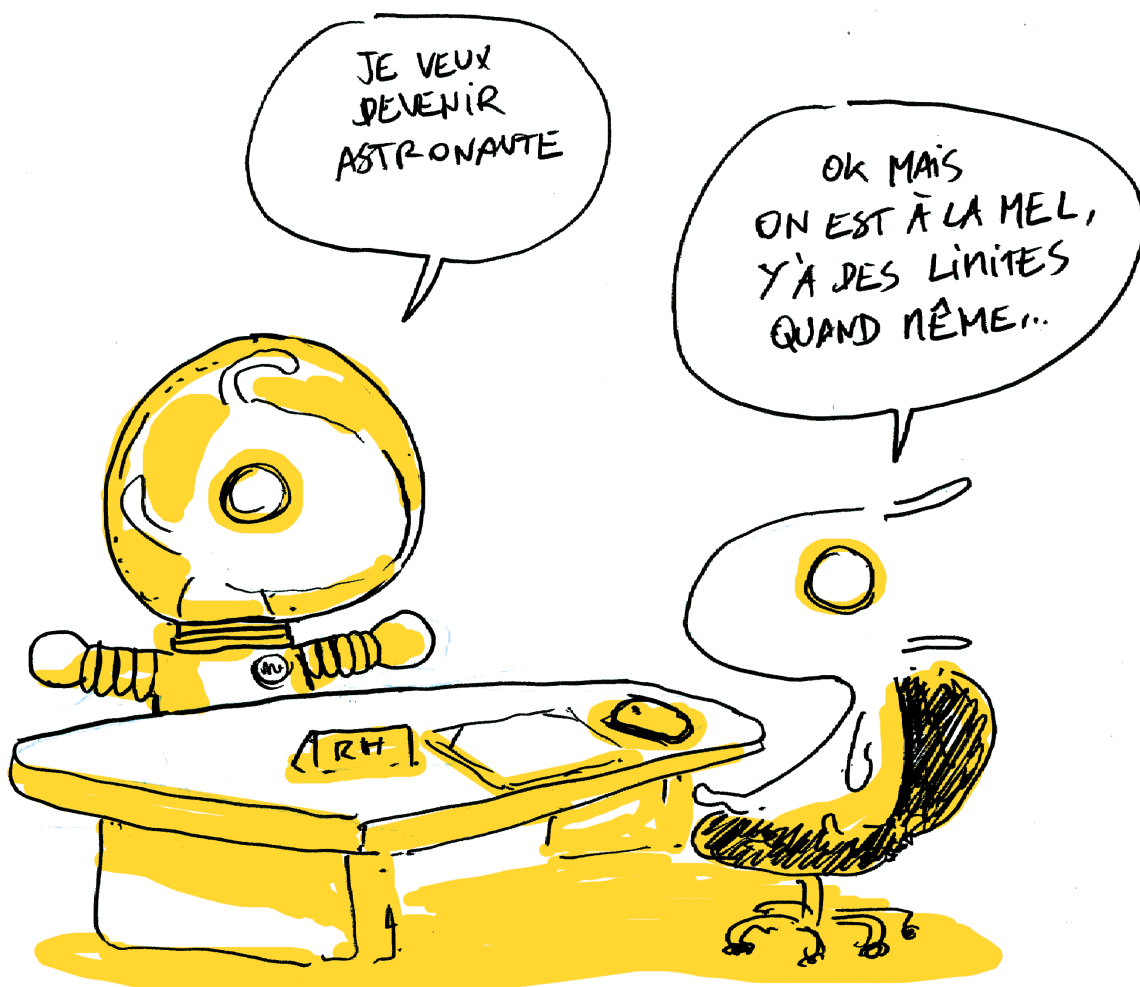
Pour de nombreux agents de catégorie C, les possibilités d'évolution restent extrêmement réduites. Des centaines d'agents peuvent remplir les conditions pour évoluer alors que seules quelques promotions sont possibles.

Résultat : des collègues attendent parfois des années malgré leur ancienneté, leur expérience et leurs compétences. Et lorsque l'évolution suppose de changer de poste, être promu peut signifier devoir abandonner un métier dans lequel on a pourtant fait ses preuves.

La carrière ne doit pas être bloquée par le nombre de possibilités statutaires ou par des barrières internes supplémentaires.

Concours et formations : se former doit servir à évoluer

Préparer un concours, réussir un examen professionnel ou suivre une formation représente un investissement important pour l'agent. Mais réussir ne garantit pas une évolution.



n professionnelle

À quoi sert de développer ses compétences si aucune perspective concrète ne suit ? La formation doit être accompagnée d'un véritable parcours : information, accompagnement du projet professionnel, identification des postes et des passerelles possibles. Former les agents sans leur permettre de valoriser leurs nouvelles compétences ne suffit pas.

Mobilité interne : une possibilité qui doit être réelle

Changer de métier, diversifier son expérience, prendre de nouvelles responsabilités : la mobilité peut être un véritable outil d'évolution. Pourtant, les procédures restent parfois peu lisibles et les agents manquent de visibilité sur leurs candidatures. Lorsqu'une candidature n'aboutit pas, le retour donné à l'agent ne permet pas toujours de comprendre pourquoi. La mobilité ne doit pas être réservée à ceux qui connaissent les bons interlocuteurs ou les bons circuits. Tous les postes vacants doivent être publiés et les règles de recrutement doivent garantir l'égalité de traitement.

Compétences et responsabilités : le travail réel doit être reconnu

Au fil des années, les agents deviennent des experts de leur métier. Ils acquièrent de nouvelles compétences, prennent en charge davantage de missions, deviennent des personnes ressources et assument parfois des responsabilités dépassant leur poste initial. Pourtant, la reconnaissance professionnelle ne suit pas toujours l'évolution du travail réellement effectué. La MEL est une collectivité d'expertise. Cette expertise repose sur ses agents. Les compétences acquises et les responsabilités exercées doivent ouvrir de véritables perspectives d'évolution.

Contractuels : des parcours qui doivent aussi être reconnus

Les agents contractuels doivent eux aussi pouvoir construire un parcours professionnel. Les renouvellements de contrats, les échéances et les possibilités de CDIisation doivent être anticipés et clairement expliqués.

Les agents doivent également être informés de leurs droits concernant leurs congés en fin de contrat et les conditions permettant leur éventuelle indemnisation lorsqu'ils ne peuvent pas être pris. Mais il faut aller plus loin.

Les évolutions salariales ne peuvent pas dépendre uniquement de négociations individuelles et au cas par cas. La CGT demande un cadre collectif et transparent permettant d'encadrer ces évolutions. De même, les contractuels doivent pouvoir bénéficier de véritables perspectives d'évolution de grade, dans un cadre collectif et sous l'autorité de la CCP.

Une carrière ne doit pas être une attente

Trop souvent, les agents ne savent pas quelles possibilités d'évolution existent, quelles démarches entreprendre ou quelles compétences développer. Une carrière ne peut pas dépendre de la capacité de chacun à trouver seul les informations ou à connaître les bons circuits. La MEL doit permettre à chaque agent de savoir où il en est, quelles sont ses possibilités et comment préparer la suite de son parcours.



Nos 15 revendications pour améliorer les carrières et l'évolution professionnelle

Les revendications nationales que la CGT continuera de porter

1. La CGT demande une amélioration des règles nationales de promotion interne et d'avancement de grade afin d'offrir de véritables perspectives de carrière aux agents publics, ainsi qu'une refonte urgente des grilles indiciaires.

2. La CGT revendique une augmentation des possibilités de promotion interne, notamment pour les agents de catégorie C dont les parcours sont aujourd'hui particulièrement contraints.

3. La CGT demande une meilleure reconnaissance des qualifications, des concours et de l'expérience professionnelle dans les déroulements de carrière, ainsi que la prise en compte des années d'études dans le calcul des annuités pour la retraite.

Les revendications que la CGT MEL portera auprès de la Métropole

4. La CGT MEL demande que chaque agent proposé à une promotion ou à un avancement puisse connaître les critères ayant conduit au classement définitif de son dossier, et qu'un bilan annuel des promotions, avancements de grade et promotions internes soit présenté au Comité Social Territorial, par filière, catégorie et direction.

5. La CGT MEL demande davantage de transparence sur le fonctionnement des commissions d'audition : composition, rôle, critères d'évaluation, méthode de classement et poids exact de l'audition dans la décision finale. L'avis rendu doit être communiqué à chaque agent et tout avis défavorable doit être motivé.

6. La CGT MEL demande la suppression des commissions d'audition pour les promotions internes : une audition ponctuelle ne doit pas devenir un concours supplémentaire

et se substituer à la reconnaissance d'un parcours professionnel, de l'expérience, des compétences et des responsabilités réellement exercées.

7. La CGT MEL demande la suppression de la règle interne interdisant deux promotions successives lorsque la situation statutaire de l'agent permet cette évolution.

8. La CGT MEL demande que les promotions internes ne soient plus systématiquement conditionnées à une mobilité lorsque les nouvelles fonctions peuvent être exercées sur le poste occupé, et que les agents de catégorie C bénéficient d'un accompagnement renforcé pour préparer les concours, examens professionnels et évolutions de carrière.

9. La CGT MEL demande un bilan annuel des mobilités internes présenté aux représentants du personnel, précisant les postes publiés, les délais de recrutement, les candidatures et les mobilités effectivement réalisées.

10. La CGT MEL demande que tous les postes vacants soient effectivement publiés et que les procédures de recrutement garantissent une véritable égalité de traitement entre tous les candidats, avec une information permettant aux agents de connaître le suivi et les suites données à leur candidature.

11. La CGT MEL demande la mise en place d'entretiens de carrière à des étapes clés du parcours professionnel, afin que chaque agent puisse être informé de ses possibilités d'évolution, identifier les compétences à développer et être accompagné dans son projet professionnel.

12. La CGT MEL demande que l'expérience, les compétences, les qualifications et les responsabilités réellement exercées soient davantage prises en compte dans les évolutions professionnelles et que les agents puissent bénéficier de perspectives



d'évolution correspondant aux missions qu'ils exercent réellement.

13. La CGT MEL demande que les agents contractuels bénéficient d'une information claire et anticipée sur les renouvellements de contrats, les échéances contractuelles et les possibilités de CDIisation, ainsi que sur leurs droits concernant leurs congés en fin de contrat et les conditions de leur éventuelle indemnisation lorsqu'ils ne peuvent pas être pris.

14. La CGT MEL demande la mise en place d'un cadre collectif et transparent de négociation des évolutions salariales des agents contractuels, afin que les évolutions de rémunération ne reposent pas uniquement sur des situations individuelles ou des négociations au cas par cas.

15. La CGT MEL demande la mise en place d'un contingentement permettant également des évolutions de grade pour les agents contractuels, sous l'autorité de la CCP, et plus largement que la politique de gestion des carrières de la MEL repose sur trois principes : transparence des procédures, égalité de traitement entre les agents et reconnaissance des compétences acquises tout au long du parcours professionnel.



La CGT sur les réseaux, toutes les actualités tous les jours !

Facebook : <https://www.facebook.com/cgtmel>

Instagram : https://www.instagram.com/cgt_mel/

LinkedIn : <https://www.linkedin.com/in/cgt-mel-504634202/>

Site web : <https://www.cgt-mel.fr> (ou vous flashez les QR codes à côté)

