cgtinfos

spécial élection 4 - nov. 2026

Métropole européenne de Lille

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES
fédération des services publics la cgt
#JEVOTECGT
10 décembre 2026
FONCTION PUBLIQUE



Fiche 8
Déconnexion

Fiche 6
Restauration

Fiche 2
Maintien de salaire

Cahier revendicatif

édito

Il y a quatre ans, l'ensemble des agents territoriaux ont placé la CGT en tête des organisations syndicales pour les représenter. A la MEL, les agents ont aussi choisi de faire confiance à la CGT.
Depuis quatre ans, nous sommes à tes côtés, sur le terrain, dans les instances et lors des mobilisations.
Notre façon de travailler est simple : t'écouter, te donner la parole et construire avec toi les revendications qui répondent à tes besoins. Ensuite, nous les défendons ensemble face à l'administration.
Quand ton service est réorganisé, nous faisons entendre ta voix en Comité Social Territorial (CST). Quand un sujet concerne tes conditions de travail, ce sont nos mandatés à la F3SCT qui se mobilisent. Quand tu rencontres des difficultés individuelles, nous sommes là pour t'accompagner et défendre tes droits en Commission Administrative Paritaire (CAP). Si tu es contractuel, nous sommes aussi là pour te représenter en Commission Consultative Paritaire (CCP).
Nous travaillons sérieusement les sujets qui touchent ton quotidien : ta rémunération, ta carrière, tes conditions de travail, l'extension de Biotope, la restauration collective, l'égalité professionnelle, l'accès au télétravail, ton droit à la déconnexion ou encore les conséquences du changement climatique sur nos métiers.
Sur tous ces sujets, notre objectif est le même : améliorer tes conditions de travail, défendre tes droits et faire avancer le service public.
Dans les pages qui suivent, tu retrouveras les revendications que nous portons et que nous continuerons à défendre avec toi. **Ensemble, continuons d'agir pour changer le travail et vivre mieux !**



Julie Van Eecke
secrétaire générale



Martin Pasero
secrétaire général

Les élections sont proches !

Une rémunération préservée de l'inflation

Nos rémunérations sont composées du traitement indiciaire et du régime indemnitaire (RIFSEEP). Le traitement indiciaire est déterminé par la valeur du point d'indice. Le régime indemnitaire est fixé par la MEL et varie selon le grade et l'emploi occupé par l'agent.
La CGT s'engage sur ces deux volets !
Nos rémunérations doivent refléter nos responsabilités et nos qualifications !

Si le point d'indice avait suivi l'inflation depuis 2000, il ne serait pas à 4,92 € comme aujourd'hui, mais à 6,50 €.

> La CGT revendique un point d'indice de la fonction publique à 6,50 €, et son indexation sur l'inflation. Le dégel du point doit s'accompagner également d'une refonte générale des grilles indiciaires pour l'ensemble des catégories avec des avancements automatiques.
En 2024 la Mel avait laissé croire à une revalorisation du RIFSEEP avant clôturer brutalement les négociations. Pourtant, avec une masse salariale qui ne représente que 15% du budget de fonctionnement, la MEL a les moyens d'une revalorisation ambitieuse de notre régime indemnitaire. Elle a d'ailleurs déplafonné le RIFSEEP à hauteur de 3500 € mensuels pour les métiers considérés en tension !

> La CGT MEL revendique **une revalorisation de notre régime indemnitaire** (RIFSEEP) pour toutes les catégories pour compenser les pertes liées à l'inflation et garantir l'attractivité de nos métiers. Il faut revoir les critères de classifications qui manquent de transparence.

Voir notre 4 pages sur les rémunérations :



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)

ours

Le CGTinfos spécial élections est une publication du syndicat CGT de la Métropole Européenne de Lille 2 boulevard des Cités Unies, 59040 Lille **Tél** 03 20 21 23 46 **Fax** 03 20 21 61 39 **Directeur de publication** Martin Paséro **Rédacteur en chef** Frédéric Parisot
Mail syndicat_cgt@lillemetropole.fr **Dessins** Monsieur Lapin phiip@lapin.org



Pour un maintien de salaire financé à 100 % par la MEL

Protection santé complémentaire

Depuis 2014, la MEL met en place une participation employeur pour les contrats santé et/ou prévoyance labelisés souscrits par ses agents.
Cette participation permet la prise en charge partielle ou totale des cotisations dans la limite de 64 € par mois. Pour les agents les moins rémunérés, une participation supplémentaire de 25 € est accordée pour la prévoyance. Le tout pour un budget actuel d'environ 1,5 millions d'euros par an. **Rappelons également que la CGT MEL a obtenu au cours du mandat précédent le maintien à 100 % du RIFSEEP** en cas de temps partiel thérapeutique.
La loi du 11 décembre 2025 a posé le principe d'une généralisation des contrats collectifs à adhésion obligatoire pour la prévoyance. C'est ce que l'on appelle la Protection santé complémentaire (PSC). Elle fixe à 50 % le montant minimal de la participation de l'employeur au financement de cette protection et il doit être mis en œuvre au plus tard au 1er janvier 2029.
La MEL a donc lancé lors du conseil métropolitain du 9 octobre 2026, un débat pour la mise en place de ce contrat de prévoyance obligatoire.
Elle sera amenée à faire des choix sur son niveau de participation et donc le budget alloué, l'étendue de la couverture retenue et les modalités de conclusion et de suivi du contrat. Elle pourra être amenée à négocier avec vos élus.

Pour la CGT MEL, la mise en place rapide d'un contrat de prévoyance qui protège tous les agents sans reste à charge est une priorité.

La CGT MEL revendique :

> Une mise en œuvre au plus vite sans attendre la date limite du 1er janvier 2029
> Une **Prise en charge à 100 %** - Aucun reste à charge pour les agents
> Une **couverture globale** sans limitation de durée avec un maintien du régime indemnitaire à 100 % en incapacité temporaire de travail (ITT) comme en congés longue maladie (CLM), sans motif d'exclusion et avec l'intégration dans le contrat de base des garanties optionnelles comme la compensation de la perte de retraite en cas d'invalidité.
> Le **maintien du modèle labelisé** avec la participation employeur de 64 € et un coup de pouce pour les agents les moins rémunérés pour couvrir le risque santé.
> Le recours à un **organisme mutualiste**
> La création d'un **comité paritaire de pilotage** et de suivi composé de représentants de l'établissement et des représentants des organisations syndicales qui participeront à la rédaction du cahier des charges et à la détermination des critères de sélection et suivra la bonne exécution du contrat.



Des conditions de travail

à la hauteur de l'engagement des agents

La MEL évolue, ses compétences s'élargissent, les projets se multiplient et les procédures s'alourdissent. Mais les moyens humains et matériels ne suivent pas.
La charge de travail est devenue une préoccupation majeure des agents, confrontés à des missions toujours plus nombreuses, des délais contraints et des priorités parfois contradictoires. Les réorganisations successives, lorsqu'elles sont insuffisamment préparées et évaluées, peuvent fragiliser les collectifs de travail, désorganiser les services et dégrader les conditions d'exercice des missions. Les effectifs insuffisants, les postes vacants et le manque de temps pèsent sur le quotidien des agents, au risque de compromettre la qualité du service public.
À cela s'ajoutent des locaux parfois inadaptés, des difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle, des sollicitations numériques hors temps de travail.

Pour la CGT MEL, les conditions de travail ne se résument pas aux locaux : elles concernent la santé, les moyens, l'organisation du travail, le respect des agents et la reconnaissance de leur engagement.

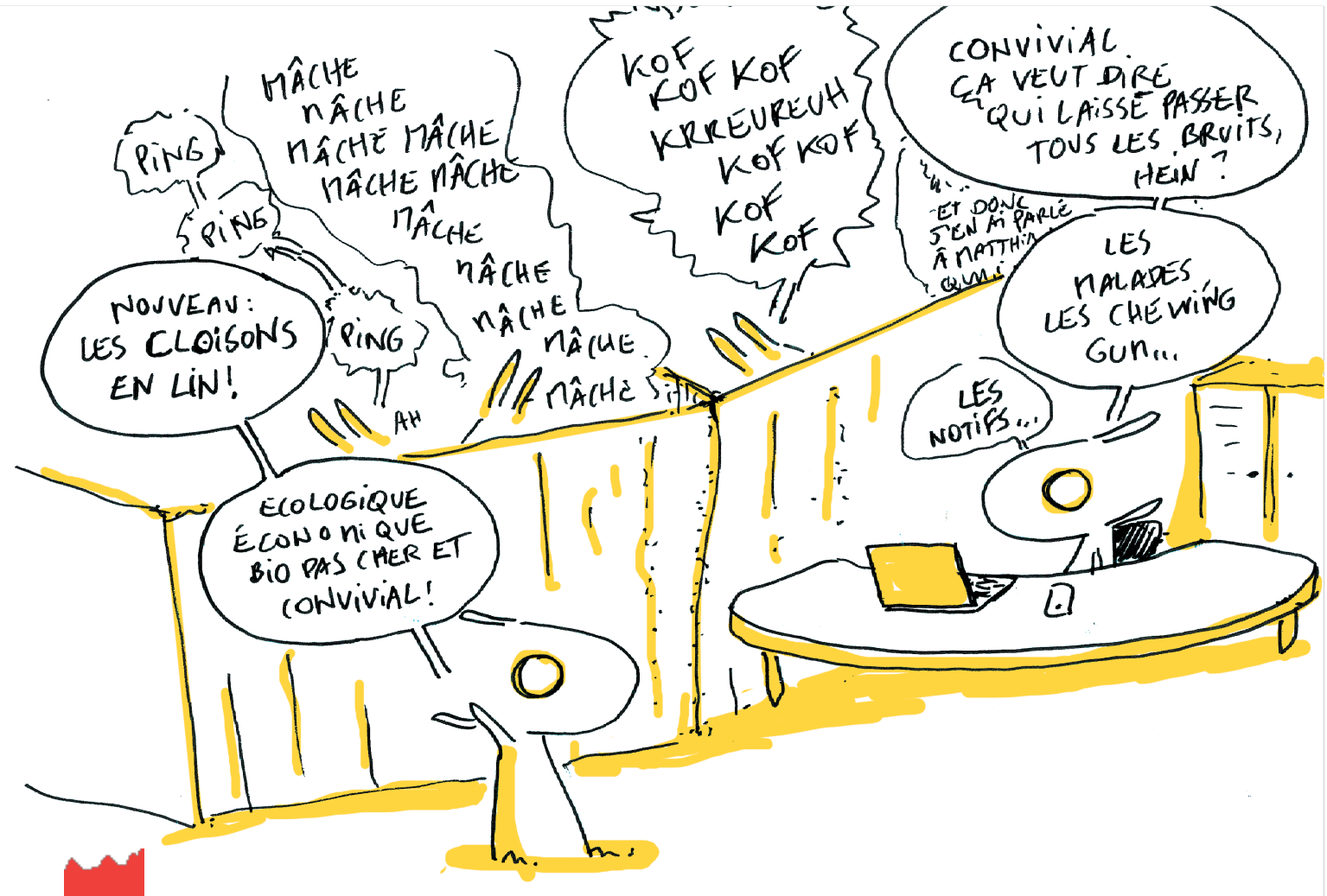
> La CGT MEL revendique l'**adaptation des effectifs** aux missions exercées, à travers une évaluation régulière des besoins humains, des postes vacants et de la charge de travail en associant les agents concernés.

> La CGT MEL revendique une **évaluation systématique des conséquences des réorganisations**, incluant une étude d'impact sur les conditions de travail ainsi qu'une concertation préalable avec les agents et leurs représentants.

> La CGT MEL revendique l'**amélioration durable des espaces de travail**, par la rénovation des locaux, l'amélioration du confort thermique et acoustique et la création d'espaces adaptés aux besoins réels des métiers.

> La CGT MEL revendique la **préservation des compétences** et un meilleur accompagnement des parcours professionnels, en reconnaissant l'expérience des agents, en organisant la transmission des savoir-faire et en garantissant un accompagnement adapté lors du retour après une longue absence.

Voir notre 4 pages sur les conditions de travail :



Face aux événements climatiques, protégeons les agents et adaptons le travail !

Climat et changement climatique

La multiplication des épisodes de canicule, de grand froid et des événements climatiques extrêmes nous oblige à adapter l'organisation du travail.

Si le siège Biotope bénéficie d'une conception satisfaisante, cela ne suffit pas à répondre à toutes les difficultés rencontrées par les agents, notamment lors de leurs déplacements domicile-travail, non pris en compte à ce jour dans les dispositifs mis en place à la MEL. Quant aux sites extérieurs, un grand plan de rénovation pluriannuel est à entreprendre afin de permettre des conditions de travail décentes lors de ces événements.

Les plans canicule et grand froid de la MEL restent insuffisamment adaptés à la diversité des métiers et des situations. En période de grand froid, certains agents sont contraints de rejoindre leur bureau alors que leur activité de terrain est à l'arrêt, notamment dans le cas où les chantiers sont suspendus pour les surveillants de travaux ou encore que les conditions naturelles empêchent certaines interventions des élagueurs par exemple. Pourtant, une partie de leurs missions administratives pourrait être réalisée à distance.

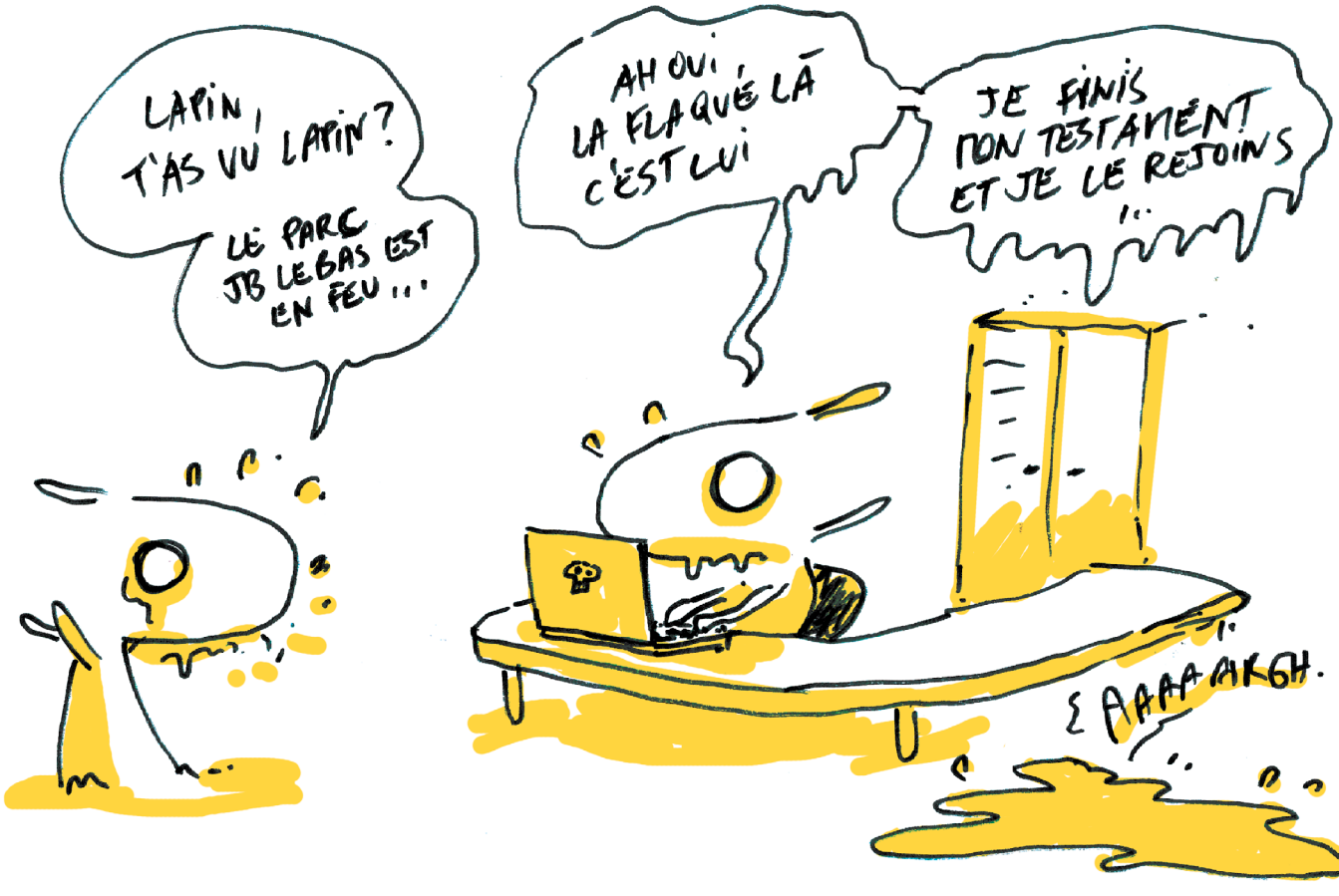
Le travail à distance est aujourd'hui une solution pour une grande partie des agents, mais les fiches de poste n'ont pas été systématiquement évaluées sous cet angle. Le télétravail habituel, qui répond à une organisation définie, ne doit pas être confondu avec une adaptation exceptionnelle du travail face à un événement climatique.

> La CGT MEL revendique **la création d'une ASA climatique**, permettant aux agents de bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence lors d'événements climatiques exceptionnels rendant les déplacements domicile-travail difficiles ou dangereux, lorsque le télétravail ou une autre solution d'adaptation n'est pas possible.

> La CGT MEL revendique la révision des fiches de poste afin d'intégrer pleinement le travail à distance, en identifiant, pour chaque métier, les missions réalisables à distance, y compris les tâches administratives des agents de terrain, et en prévoyant des modalités d'organisation adaptées en période de canicule ou de grand froid.

> La CGT MEL **revendique l'équipement de tous les agents** en ordinateur portable, afin de garantir à chacun les moyens matériels nécessaires au travail à distance lorsque les missions le permettent et de faire en sorte que l'absence d'équipement ne constitue jamais un obstacle à la protection des agents.

> La CGT MEL revendique le **lancement d'un vaste plan de rénovation** et d'adaptation des bâtiments de la MEL, afin d'améliorer durablement le confort thermique des locaux, d'anticiper les épisodes de fortes chaleurs comme de grand froid et de garantir des conditions de travail dignes tout au long de l'année.



Des espaces de travail pensés pour les agents !

Extension du siège

Les locaux influencent directement les conditions de travail. À Biotope, les principales attentes portent sur l'acoustique des open-space, les espaces de concentration, les possibilités de confidentialité et le manque de salles de réunion, particulièrement les jours où la présence sur site est la plus importante.
Le projet d'extension du siège constitue une opportunité unique de replacer le poste de travail au cœur des projets métropolitains. 85 millions d'euros pour un bâtiment de 19 400 m², comprenant 778 postes de travail, des espaces collectifs et un restaurant administratif qui pourra servir 1 300 repas par jour. Pour la CGT MEL, il ne s'agit pas seulement de construire un nouveau bâtiment, mais de concevoir un véritable outil de travail adapté aux besoins des métiers et des agents.

Les meilleures décisions sont celles qui partent du travail réel et de l'expérience de celles et ceux qui l'exercent chaque jour.
> La CGT MEL revendique que le projet d'extension du siège fasse l'objet d'une **concertation réelle et régulière** avec les organisations syndicales et d'une information à chaque étape du projet dans les instances (CST et F3SCT).
> La CGT MEL revendique que les futurs espaces de travail soient **conçus à partir des usages réels des agents** en lien avec les missions de service public : ergonomie des postes, besoins des métiers, surface par agent, espaces de concentration, confidentialité, travail collaboratif et nombre suffisant de salles de réunion.
> La CGT MEL revendique un **plan d'amélioration des espaces de travail** de Biotope, portant sur les espaces de travail, l'acoustique, les espaces de confidentialité et le dimensionnement des salles de réunion.
> La CGT MEL revendique un **accès équitable au stationnement**. Elle exige le maintien de solutions de stationnement suffisantes ou le développement d'alternatives de mobilité réellement accessibles. La transition écologique ne doit pas se faire au détriment des agents, ni leur imposer des contraintes et des coûts supplémentaires.
> La CGT MEL revendique que l'ensemble du projet soit conçu selon les principes de l'**accessibilité universelle** et de l'inclusion des personnes en situation de handicap. Les espaces, équipements et outils de travail doivent être pleinement accessibles, adaptables aux besoins spécifiques et élaborés en concertation avec les agents concernés.



Restauration à la MEL

Une urgence sociale et un besoin d'équité pour tous les agents

La restauration des agent.es est un pilier de l'action sociale.
Pourtant, entre le restaurant administratif du Biotope et le portage de repas sur les sites extérieurs, les équilibres tanguent. Quant aux collègues en télétravail, ils ne sont même pas montés dans le bateau !

Face à l'appauvrissement des agents, l'augmentation de la participation employeur permettrait d'augmenter le reste à vivre.
Au-delà du coût, les agents ont une exigence de qualité : une offre saine, variée, adaptée aux impératifs de santé et aux choix de chacun. Ils portent également une attention forte à la transition écologique : faire encore plus de la cantine un levier du développement local (bio, circuits courts, produits de saison). Enfin n'oublions pas les oubliés du télétravail : l'absence criante de participation de l'employeur lorsque nous sommes en distanciel.
À cela s'ajoute une bombe à retardement : l'extension du siège. Le nouveau restaurant, même plus grand, Pourra-t-il faire face à l'arrivée des nouveaux collègues ? Les moyens humains seront-ils mobilisés pour répondre à ce nouveau besoin ? Refectory maintiendra-t-il des tarifs décents si la locomotive Euralliance quitte le marché (effet volume) ?

Nos revendications : des actes, pas des rustines !

Pour garantir une offre de restauration juste et pérenne sur tous les sites et sans remettre en cause le restaurant administratif, qu'au contraire nous voulons conforter, la CGT MEL revendique :

> Un **coup de pouce immédiat** : La CGT MEL réclame une revalorisation importante de la participation employeur (Biotope et Refectory) dès maintenant ! C'est du net immédiat dans la poche des agents ! Du sonnant et trébuchant !

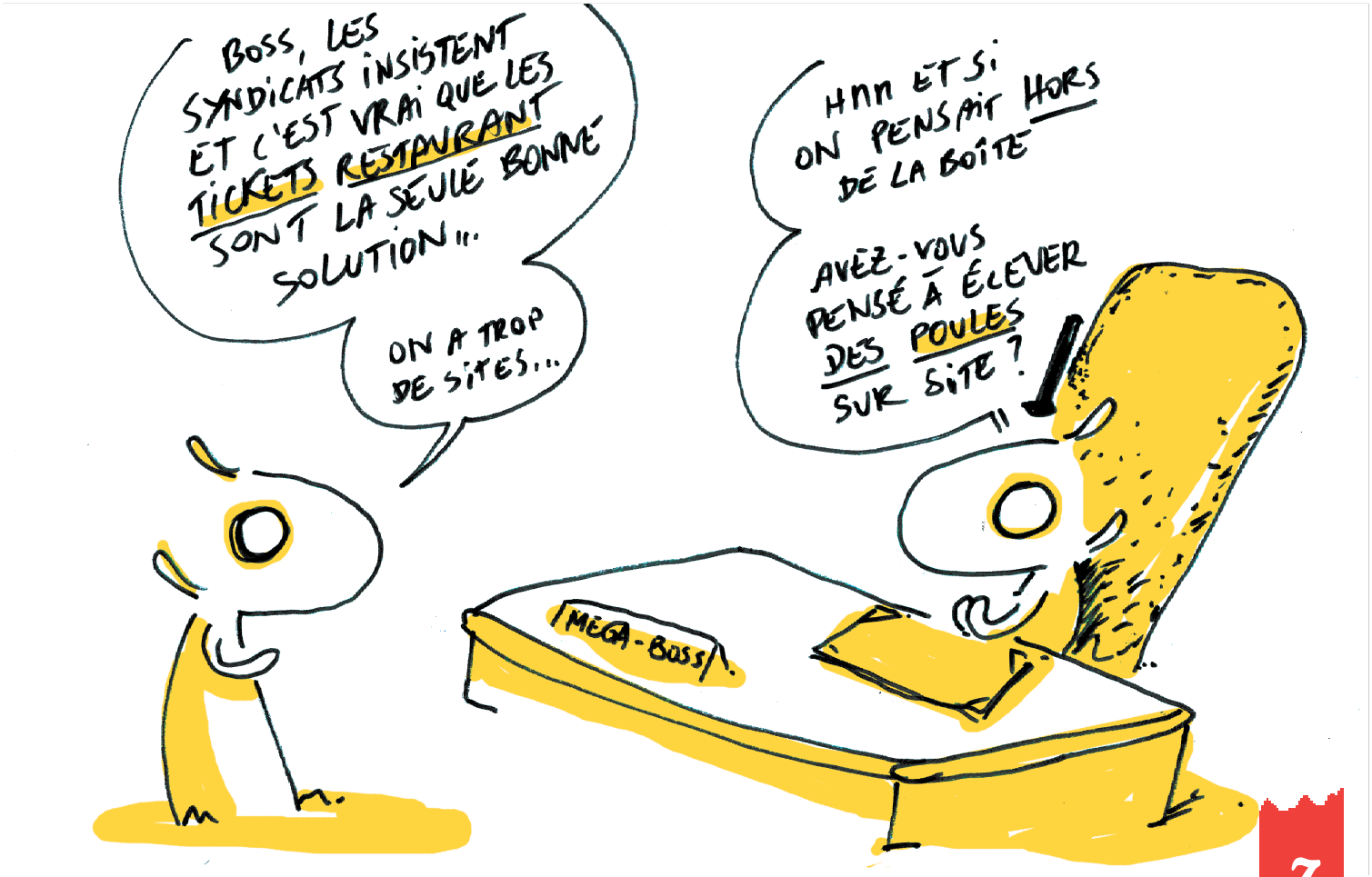
> Mettre en place **un comité des usagers de la restauration** associant les organisations syndicales représentatives et permettant une gouvernance partagée.

> Pour le télétravail et les sites extérieurs : mettre en œuvre **les tickets restaurant** pour soutenir le niveau de vie et faire (enfin !) bénéficier les télétravailleurs d'une participation employeur.

> **Inspecter immédiatement** l'état réel des espaces de restauration sur tous les sites et garantir l'effectivité du temps de pause repas, en particulier pour les agents aux horaires atypiques et les agents sur le terrain.

> **Du bio, du bon et du local** pour tous : pour accompagner dans l'assiette la transition écologique.

> Une restauration pour tous et toutes : permettre une **véritable inclusion de toutes les sensibilités alimentaires** pour raisons de santé ou choix personnel.



Égalité professionnelle

de l'affichage aux actes

Les discriminations, les inégalités de traitement, les violences sexistes et sexuelles et les obstacles rencontrés par les personnes en situation de handicap demeurent une réalité dans le monde du travail.

La CGT combat toutes les formes de discrimination : sexisme, racisme, LGBTphobies, discriminations liées au handicap, à l'âge, à l'état de santé, aux origines ou à la situation familiale.

À la MEL, l'égalité professionnelle et la diversité ne doivent pas se limiter à des déclarations d'intention ou à l'obtention de labels. Elles doivent se traduire par des droits effectifs, des moyens suffisants et des résultats mesurables. La MEL doit être exemplaire ! Un nouveau plan d'action Diversité – Égalité femmes homme est en cours de rédaction pour les années 2027-2029. Le collectif de la CGT MEL « Égalité - Diversité » a participé aux travaux préparatoires de ce futur plan d'actions.

> La CGT MEL revendique l'anticipation et l'intégration, dans le prochain plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, des mesures prévues par la directive sur **la transparence salariale**, afin de prévenir les inégalités injustifiées et de garantir l'explication de tout écart de rémunération sur la base de critères objectifs et vérifiables.

> La CGT MEL revendique la **mise en place d'une formation obligatoire** de l'ensemble des managers à la diversité, à l'égalité professionnelle et à la prévention de toutes les formes de discrimination, afin de garantir un traitement équitable de tous les agents.

> La CGT MEL revendique l'**accessibilité complète de l'ensemble des locaux** de la MEL, en poursuivant les aménagements nécessaires (ascenseurs, assistance vocale, bandes de guidage, suppression des obstacles, adaptation des logiciels, etc.) et en organisant régulièrement des visites des sites avec des agents en situation de handicap afin de prendre en compte leur réalité quotidienne.

> La CGT MEL revendique la **prise en compte des enjeux de genre** dans l'évaluation des risques professionnels et dans les actions du DUERP, notamment en garantissant des équipements de protection individuelle adaptés aux femmes comme aux hommes et à toutes les morphologies.

STOP aux Violences Sexistes et Sexuelles

Au cours de leur carrière, 30 % des salariées en France ont déjà subi du harcèlement ou des agressions sexuelles sur leur lieu de travail ; 9 % déclarent avoir déjà eu un rapport sexuel forcé ou non désiré avec une personne de leur milieu professionnel ; 10 viols ou tentatives de viol ont lieu chaque jour sur un lieu de travail.

Ces violences, massives, ne sont pas une fatalité !

Après la victoire d'étape avec le vote à l'Assemblée de la Loi intégrale contre les violences sexuelles et sexistes, la CGT exige que le Gouvernement s'engage à consacrer les moyens humains et financiers nécessaires.

A la MEL, la CGT revendique de rendre obligatoire la formation sur les Violences Sexistes et Sexuelles au Travail pour tous les managers et tous les élu.es.



Télétravail, cycles horaires et droit à la déconnexion : garantir l'égalité de traitement

Télétravail – De l'équité et une véritable dotation !

Le télétravail fait désormais partie des organisations de travail. Il doit être appliqué de manière équitable pour l'ensemble des agents. Il est nécessaire de clarifier les règles. Il y a un sentiment d'arbitraire lié à la pratique du télétravail à la MEL.
Premier constat : Selon les équipes, les unités fonctionnelles et les services pour un même travail, les règles varient selon le bon vouloir de tel ou tel encadrant (1 ou 2 jours maximum - règles différentes selon le cycle horaire retenu ou si l'agent est à temps partiel).
Second constat : une majorité d'agents achètent des équipements nécessaires à son travail avec son argent. Un agent doit-il payer pour travailler ?!

> La CGT MEL revendique la mise en place d'une **commission paritaire**, associant élus et représentants syndicaux, pour **piloter la pratique collective du télétravail** à l'échelle de l'établissement dans les différents services pour garantir une application équitable.

> La CGT demande également un **réexamen régulier des postes déclarés non télétravaillables**, afin de tenir compte de l'évolution réelle des missions.

> La CGT MEL revendique **un 3e jour de télétravail** pour les agents qui le souhaitent.

> La CGT MEL revendique la création d'**une véritable dotation** (mise à disposition d'équipements ou allocation forfaitaire) **télétravail** qui permette aux agents de télétravailler dans les meilleures conditions sans qu'ils n'aient à financer eux-mêmes leurs outils de travail (écran, chaise, etc.).

Cycles horaires : Concilier obligation de service public et conditions de travail

Les cycles spécifiques sont parfois rendus nécessaires par des contraintes liées aux métiers et au service public. Mais cette limitation de la liberté des agents à choisir leur cycle horaire 35 h ou 37 h 30 ou 39 h doit être une exception. Nous nous opposons aux restrictions de choix des cycles horaires non justifiées et dénonçons les disparités de traitement entre directions et services.

> La CGT MEL revendique une **limitation des cycles spécifiques** et s'ils existent un renforcement des compensations associées, par exemple une augmentation du nombre de jours de sujétion.

Déconnexion et hyperconnexion : un accord pour protéger les agents !

La démultiplication des outils numériques ont profondément transformé notre quotidien. Courriels, Teams, téléphone professionnel... les sollicitations s'intensifient et dépassent parfois le temps de travail. **Le droit à la déconnexion doit devenir une réalité effective** afin de préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Nous avons obtenu que l'Administration engage des négociations sur ce sujet.

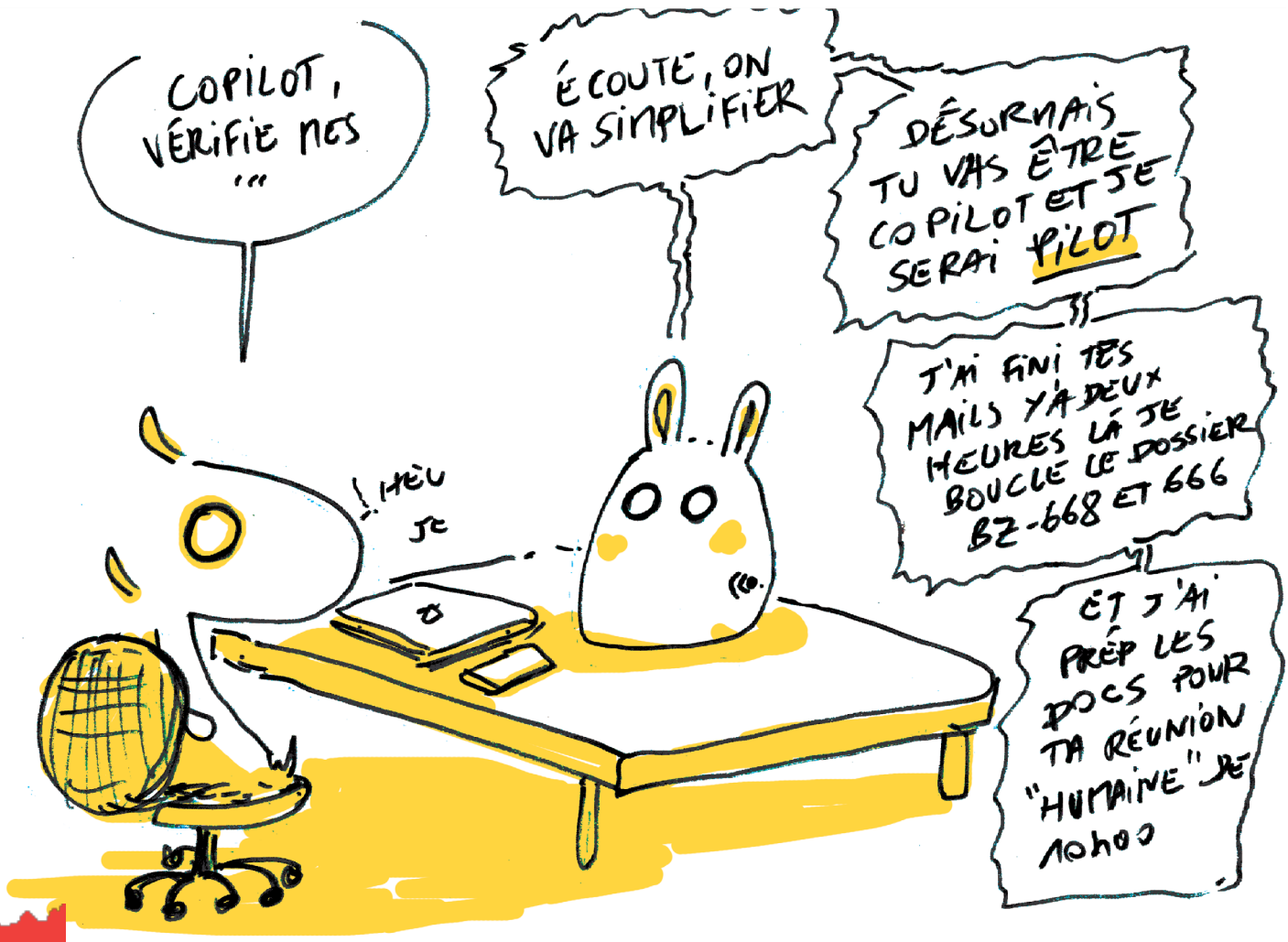
> La CGT MEL revendique maintenant la mise en place d'un accord afin de **mieux encadrer les sollicitations numériques** et garantir l'effectivité du droit à la déconnexion.



Pour un déploiement encadré de l'IA à la MEL

Le déploiement de l'intelligence artificielle ne relèvent pas d'un simple changement d'outils. Elle modifie en profondeur les organisations du travail, redéfinissent les métiers et transforment la nature même de l'activité des agent·es. Ces mutations interrogent le sens du travail et les responsabilités exercées.
A l'été 2026, l'Etat a engagé des négociations pour un accord national relatif à l'IA dans les trois versants de la Fonction publique. Mais la CGT a refusé de signer cet accord vide qui fait par ailleurs peser sur les agent-es la responsabilité administrative et pénale de la mise en œuvre de l'IA.
A présent, avec l'IA dite « agentique », capable d'effectuer seule certaines tâches, il ne s'agit plus seulement d'aider les agent·es, mais aussi de les remplacer.

Derrière cette évolution, la recherche d'économies et de profits risque de prendre le pas sur l'emploi, les conditions de travail et la qualité du service public.
Le déploiement actuel de l'IA et des outils numériques s'opère ainsi sans cadre, sans débat et sans prise en compte des réalités du travail vécues par les agent-es. C'est le cas à la MEL : alors que la loi impose que le développement de nouveaux outils informatiques à grande échelle fasse l'objet une étude d'impact au sein des instances représentative du personnel, la MEL s'est contenté de séances d'information tout venant et descendante. Ce n'est pas à la hauteur ! La CGT n'a eu de cesse de rappeler l'employeur à ses obligations ! L'IA s'est pourtant invitée dans nos boites mails et dans Teams avec Copilot et de plus en plus de collègues y ont recours.
> La CGT MEL revendique que les agents et leurs représentants soient associés lors du développement de nouveaux outils IA à la MEL. Ils doivent faire l'objet d'une étude d'impact et discutés dans la cadre des instances représentatives du personnel. Cette étude doit permettre d'identifier les risques professionnels notamment l'intensification du travail et la perte d'autonomie et de sens.
> Le développement de l'IA **ne doit pas se faire au détriment de l'emploi public** et ne saurait justifier des suppressions d'emplois. Les gains de productivité doivent permettre l'**amélioration des conditions de travail** et la réduction du temps de travail. L'établissement doit maintenir systématiquement un **contrôle humain** sur la décision. Les données personnelles auxquelles l'IA a accès doivent être protégées.



Carrière et évolution professionnelle

Donner à chacun de véritables perspectives d'évolution

Construire une carrière dans la Fonction publique territoriale, ce n'est pas simplement attendre une promotion. C'est pouvoir développer ses compétences, évoluer dans ses missions, changer de métier, accéder à de nouvelles responsabilités et voir son expérience reconnue. Pourtant, à la MEL, les perspectives d'évolution restent une préoccupation forte des agents. Les promotions sont limitées, les critères de sélection ne sont pas toujours transparents et les pratiques peuvent varier selon les directions. Certains agents attendent des années malgré leur ancienneté, leurs compétences et leur investissement, notamment en catégorie C.

Les commissions d'audition, les mobilités parfois difficiles à concrétiser et le manque de reconnaissance du travail réellement effectué constituent autant de freins aux parcours professionnels. Réussir un concours, suivre une formation ou acquérir de nouvelles compétences ne garantit pas toujours une évolution. Quant aux agents contractuels, ils doivent également pouvoir bénéficier de règles claires et de perspectives professionnelles.

Si certaines contraintes relèvent des règles nationales, la MEL dispose de leviers pour rendre les carrières plus transparentes, plus équitables et mieux accompagnées. Pour la CGT MEL, l'évolution professionnelle doit être un droit accessible à tous, et non un parcours d'obstacles !

> La CGT MEL revendique **davantage de transparence dans les promotions**, avec des critères de sélection accessibles à tous, des décisions motivées et la présentation annuelle d'un bilan détaillé des promotions et avancements.

> La CGT MEL revendique la **suppression des commissions d'audition pour les promotions internes**, afin que l'expérience, les compétences, les responsabilités exercées et le parcours professionnel des agents constituent les principaux critères de reconnaissance.

> La CGT MEL revendique la levée des freins à la mobilité et à la promotion, par la **publication systématique de tous les postes vacants** afin de garantir l'égalité de traitement des candidatures et par la suppression des règles internes qui entravent inutilement les évolutions professionnelles.

> La CGT MEL revendique une meilleure reconnaissance des compétences et un **véritable accompagnement des parcours professionnels**, notamment par la mise en place d'entretiens de carrière, un accès facilité aux concours et aux formations, et la possibilité pour chaque agent d'évoluer en cohérence avec les missions réellement exercées.

> La CGT MEL revendique **des perspectives d'évolution pour tous** les agents, titulaires comme contractuels, en développant les possibilités d'avancement, notamment en catégorie C, et en instaurant un cadre transparent pour les évolutions de carrière et de rémunération des contractuels.

Voir notre 4 pages sur les carrières :











Mémoires de terrain...









