

Pour une véritable reconnaissance des qualifications

Les grilles de rémunérations doivent être reconstruites pour une véritable évolution de carrière garantissant un doublement minimum entre le début et la fin d'une carrière complète.

Parce que les qualifications acquises et mises en œuvre tous les jours augmentent sans cesse, les possibilités de promotions doivent être une réalité, et non une illusion. Or, les taux de promotions n'ont cessé de chuter depuis le début des années 2010. La tendance s'est même accentuée lors des exercices triennaux 2015-2017 et 2018-2020.

Il faut retravailler les grilles indiciaires en lien avec les qualifications, veiller à l'adéquation entre position statutaire et poste occupé, redéfinir les doctrines d'emploi qui ne sont plus respectées aujourd'hui, pour ne pas être corvéables à merci.

Reconnaître une technicité, une polyvalence toujours plus poussées et massives ne peut se faire que par des plans de qualifications massifs, des règles de promotions transparentes et collectives. Sinon, c'est la promotion à la tête du client telle que mise

en place par les Lignes Directrices de Gestion issues de la Loi de Transformation de la Fonction Publique toujours combattue par la CGT.

Nos qualifications, nos compétences doivent enfin être reconnues à leurs justes valeurs et rétribuées en conséquence.



L'AMPLITUDE TOTALE DE CARRIÈRE SUR LES TROIS GRADES DE LA **CATÉGORIE C** ÉTAIT DE 50% EN 2000 ; À PRÉSENT, ELLE N'EST PLUS QUE DE **34%**. POUR **LES B** L'AMPLITUDE DE CARRIÈRE EST RAMENÉE DE 77% EN 2000 SUR LES TROIS GRADES À **71%** EN 2022.

la CGT propose



- Un plan de requalifications massif prenant en compte la mise en œuvre de nouvelles qualifications au quotidien ; incluant un plan de transformation d'emploi de C en B et de B en A ;
- Un plan massif de promotions prenant en compte l'évolution de fait des doctrines d'emplois ;
- La garantie d'une égalité d'accès à une promotion suite aux changements de qualifications pour les non-titulaires ;
- Retravailler la grille indiciaire en lien avec les qualifications ;
- Déterminer dans les classifications et les grilles, les modes d'équivalence entre les salariés diplômés et les non diplômés qui ont acquis leur qualification par l'expérience, la validation, la formation continue ;
- Un passage automatique garanti dans le second grade, par ancienneté acquise dans le dernier échelon du premier grade ;
- Une promotion dans le corps ou la catégorie supérieure, utilisant les différentes possibilités statutaires : la promotion par l'ancienneté dans le corps ou le cadre d'emploi occupé ; l'examen professionnel, (avec des conditions d'ancienneté plus souples) basé sur les connaissances et qualifications obtenues lors du parcours professionnel de l'agent ou de l'agent(e) ; le concours interne ;
- Une amplitude de carrière minimale de 1 à 2 (exemple pour un agent ou une agente de l'indice 352 à 704).