



PROMOTIONS 2020 : beaucoup d'appelés et peu d'élus

Hier s'est tenue la commission consultative paritaire (CCP) du groupe 1 qui clôture le cycle d'instances dédiées aux promotions des agents contractuels du CMN.

Toutefois, **force est de constater que comme les années précédentes, le nombre de changements de groupe et d'avancements accélérés de carrière était insuffisant pour permettre de reconnaître le travail et l'implication de tous les agents du CMN.**

Lundi nous avons par exemple voté pour un passage en groupe 2 d'un agent qui exerce depuis au moins trois ans des missions de groupe 3. Combien de temps lui faudra-t-il pour être rémunéré à la hauteur des missions qu'il exerce ?

Combien d'avancement de carrière seront nécessaires pour y arriver. Et combien d'autres agents sont dans cette situation ?

A cela s'ajoute le problème des agents n'ayant pas été embauchés au bon niveau de salaire, les avancements accélérés et changements de groupes se voient dévoyés pour pallier aux errements du CMN en matière de recrutement.

Il existe pourtant d'autres moyens de reconnaître le travail qu'ils exercent. Il passe par la rédaction de fiches de postes correspondants aux missions réellement exercées et par l'évolution de l'organigramme du service ou du monument par rapport aux missions. Cette procédure permet d'actualiser plusieurs situations simultanément et évite d'imposer aux agents une longue attente avant de voir reconnu le travail réalisé.

La réorganisation de la DRH en est un bon exemple : elle a permis de faire passer deux agents en groupe 5. Le service de la DRH a reconnu que cette voie doit être utilisée quand elle est pertinente.

Concernant le fonctionnement de l'instance, l'ensemble des organisations syndicales présentes s'accordent sur les limites introduites par l'interclassement (ordre de priorité des promotions demandées par l'administrateur). Ce système ne devrait être qu'indicatif afin qu'il permette une discussion ouverte entre la DRH et les organisations syndicales.

Pour toutes ces raisons nous demandons :

- ✓ **Une augmentation significative dès 2021 du nombre d'avancement accéléré de carrière (PPI) et de changement de groupe.**
- ✓ Qu'un bilan soit fait des évolutions de cette instance et que les organisations syndicales soient consultées pour que soit décidé celles qui devront être conservées et celles qui devront évoluer.
- ✓ L'ouverture de négociations pour revoir le cadre de gestion, la grille de rémunération et faire correspondre les fiches métiers au travail réel des agents.

**POUR DÉFENDRE VOS CARRIÈRES ET VOS SALAIRES
ORGANISEZ VOUS, SYNDIQUEZ VOUS**



Paris, le 15 octobre 2020.