

**Déclaration de la CFE CGC Métiers de l'emploi en lien avec la présentation au CE du 22/02/2018
des résultats de la campagne de promotion.**

Monsieur le Président,

Lors de la présentation des résultats de la campagne de l'an dernier, nous vous avons alerté sur les taux de promotion hors prime des agents de maîtrise et des cadres, bien inférieurs à celui des employés alors même que la direction générale faisait de ces catégories de personnel un rouage essentiel dans le déploiement de ses orientations.

Nous avons également dénoncé l'inéquité de traitement subie plus particulièrement par les femmes cadres, ce dont la direction avait convenu en précisant qu'elle y serait vigilante pour la prochaine campagne.

Ces deux alertes avaient été confirmées par l'expertise menée dans le cadre de la consultation sur la politique salariale de l'Etablissement.

Le bilan que vous nous présentez ce jour a de fait évolué.

Pour ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, nous constatons effectivement une amélioration de la situation, même si l'écart de 2 points qui subsiste en défaveur des femmes agents de maîtrise et cadres doit nous amener à rester vigilants et à espérer que l'équilibre soit restauré pour ces catégories de personnel dans les années à venir.

Pour ce qui concerne le comparatif des taux de promotion hors prime selon le cadre d'emploi, nous constatons que les agents de maîtrise ont vu le % qui les concerne augmenter légèrement, passant de 14,3% à 15,8%. C'est mieux, mais cela reste bien insuffisant en comparaison avec le taux des employés (22,8%) et nous renouvelons notre alerte sur cette catégorie de personnel qui est si fortement impactée par la mise en route de tous les chantiers et expérimentations qui se suivent et se superposent. Comme l'an dernier, nous ne remettons bien évidemment pas en cause pour autant le travail réalisé au quotidien par les employés, quelle que soit leur structure de rattachement.

Notre constat est pire pour les cadres, dont le taux de promotion hors prime était déjà bien bas lors de la précédente campagne, avec seulement 13%, et qui se voient encore plus pénalisés cette année, avec un taux à 9%, soit une baisse de 4 points ! A ce rythme-là, c'est une promotion tous les 10 ou 11 ans que cette catégorie de personnel peut espérer, ce qui est inadmissible ! Nous nous verrons sans doute opposer le poids que représente la promotion d'un cadre dans une enveloppe locale (25 points) et nous espérons que la mise en place d'échelons supplémentaires dans la nouvelle grille de classification permettra de mettre un terme à ce qui constitue un justificatif récurrent, année après année, de cette discrimination.

Nous demandons, Monsieur le Président, que l'investissement des cadres –managers, psychologues, chargés de mission ou experts sur un champ dédié, qu'ils travaillent dans le réseau ou en structure- soit reconnu à sa hauteur. Vous avez valorisé les résultats d'activité obtenus par vos équipes pour 2017. Les personnels relevant de ce cadre d'emploi y ont pris leur part et ont même beaucoup

donné pour permettre à la région Occitanie d'atteindre ce niveau, sans compter les déplacements récurrents que certains se voient imposés du fait de leur couverture territoriale.

Les élus de la CFE-CGC Métiers de l'emploi au CE Occitanie resteront vigilants sur la prise en compte de cette alerte.