

## DES AJUSTEMENTS DE CARRIÈRE NÉCESSAIRES

Lors de l'audience qui nous a été accordée par GIS/DCE, notre organisation a souhaité faire le point sur différentes problématiques dont certaines ont fait l'objet des publications précédentes (cf. N° 3 - Rééquilibrer les dynamiques maîtrise et cadres dans la plateforme de l'encadrement et N°8 - A la recherche de l'EAP perdu).

### PLATEFORME DE L'ENCADREMENT

Nous avons une nouvelle fois demandé à remédier aux nombreux dysfonctionnements induits par la mise en place de la nouvelle plateforme notamment pour la catégorie cadres.

Face à une direction sans marge de manœuvres, à ses dires, nous avons apporté deux propositions qui ne coutent rien.

Quelles sont ces propositions ?

**Fusion des niveaux de montée en compétences « Confirmés 1 » et « Confirmés 2 » en un seul niveau « Confirmés ».**

Cette mesure permettrait à la fois de récupérer les points attribués automatiquement lors du changement de NMC et de les redonner en majorations individuelles ainsi que d'éviter des situations de blocage injustifiées en « Confirmés 1 ».

**Augmenter le nombre de points générés par cadre en limitant l'augmentation prévue du montant de la prime de résultats générée pour**

### cette catégorie.

Ainsi limiter à 1780 € (au lieu de 1930) le montant généré par poste de cadre permettrait d'augmenter de 13 à 15 points (11 dédiés à l'avancement et 4 au parcours professionnel) le nombre de points générés par poste de cadre.

### EC SUP

Les différents ajustements que nous avons obtenus pour remédier aux situations inadmissibles résultant de la mise en place de la nouvelle plate forme (revalorisation du plafond à 1025, attribution de points augmentée, etc.) ne sont pas suffisants. Aussi, nous avons de nouveau insisté pour que l'accès ECSUP soit rouvert avec un nouveau déroulement de carrière en 2011 redonnant son sens à un niveau créé pour reconnaître les « excellents cadres anciens ».

### ACCES CADRES SUPERIEURS

La CFE CGC a demandé que le nombre de promotions soit revalorisé notamment pour pallier l'accroissement des nominations hors EPIC. En 2010, seuls 12 cadres de l'EPIC ont bénéficié d'une promotion en cadres supérieurs.

Nous avons également insisté pour qu'il y ait un traitement équitable entre tous les potentiels cadres supérieurs,

ce qui n'est pas le cas aujourd'hui puisque certains occupent des postes de cadres supérieurs depuis de nombreuses années sans être promus alors que d'autres sont nommés à peine mis sur un poste.

Enfin, nous avons demandé que s'ouvrent des discussions sur une évolution de la grille cadres supérieurs notamment pour prendre en compte les deux échelons créés dans le cadre de la réforme des retraites.

