

# Les agents du ministère de la Culture, tout sauf des privilégiés !

CFTC-Culture CGT-Culture SNAC-FSU SUD Culture UNSA-Culture

Le gouvernement, sous la pression des organisations syndicales, a avancé la date des discussions salariales dans la Fonction publique au 18 juin prochain. Ce rendez-vous salarial ne doit pas faire oublier l'urgence constante de la situation des agents de la Fonction publique qui, depuis de nombreuses années, subissent une dégradation de leur pouvoir d'achat et de leurs carrières.

Les politiques de désengagement de l'État pèsent lourdement sur la masse salariale du budget de l'État et donc de ses ministères et établissements publics. Depuis 2008, le gel de la valeur du point d'indice, référence des grilles salariales de l'immense majorité des agents de la Fonction publique (d'État, territoriale, hospitalière), a amorcé une tendance lourde en matière de perte de pouvoir d'achat. A ces pertes s'ajoutent de grandes disparités, tant entre ministères qu'au sein-même du ministère de la Culture. La part des primes et le développement des modulations individuelles au mérite dans les rémunérations deviennent de plus en plus importants, suscitant non seulement de fortes baisses de ressources au moment du départ à la retraite mais aussi, et surtout, des injustices et des inégalités dans les collectifs de travail.

En 2018, le ministère de la Culture reste un ministère pauvre qui ne mène pas les plans d'actions nécessaires pour corriger **durablement** les disparités entre ses agents, améliorer les carrières et les taux de promotions, revaloriser les grilles salariales pour tous les agents ou achever de les mettre en place pour les agents contractuels.

## **La Fonction publique, le cœur de cible du gouvernement**

Dans ce contexte déplorable, les nouvelles mesures du gouvernement stigmatisent encore un peu plus les agents de la Fonction publique. Elles font suite à la suppression de l'avancement accéléré d'échelon en 2016, exemple concret, quoique modeste par son montant budgétaire, mais ô combien emblématique, des économies de bouts de chandelles faites sur le dos des fonctionnaires.

Ainsi, pour l'année 2018, le nouveau gel de la valeur du point d'indice et des grilles salariales issues du protocole Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations, la re-instauration du jour de carence, la compensation partielle de la CSG et la nette diminution des taux de promotions ont amplifié les pertes de pouvoir d'achat et accentué les injustices. Sous la pression de la mobilisation, le gouvernement a tout-de-même abandonné son projet visant à différencier la valeur du point d'indice entre les trois versants de la Fonction publique (d'Etat, territoriale, hospitalière). C'est bien la volonté forte des organisations syndicales de maintenir ce facteur essentiel d'unité de la Fonction publique qui l'a emporté.

En outre, les politiques d'austérité menées par le gouvernement produisent aussi la diminution des crédits dits sociaux qui, bien que n'étant pas des éléments de rémunérations, ont des conséquences sur le niveau de vie des agents publics qui se voient privés de ressources.

## **Le ministère de la Culture reste un ministère pauvre**

La situation n'est pas bonne du fait de l'absence d'ambition ministérielle dans le domaine des politiques de carrières et de rémunérations, et ceci depuis de nombreuses années.

## **Au ministère de la Culture, l'argent ne va pas aux agents.**

De plus, le ministère de la Culture présente des

caractéristiques structurelles très fortes :

- grand nombre de corps de fonctionnaires,
- agents contractuels en nombre important,
- éclatement en une multitude d'établissements et services sur l'ensemble du territoire,
- près de 40 % des agents en catégorie C.

Ces caractéristiques nécessiteraient des politiques de gestion cohérentes des rémunérations et des carrières des agents. La réalité est tout autre et ce manque de cohérence de la politique ministérielle a pour prétexte l'autonomie de gestion des établissements, au détriment des agents.

Le ministère de la Culture reste un ministère pauvre, ce qui se traduit pour les agents par des carrières et des rémunérations bien en deçà des niveaux moyens des autres ministères. En outre, il continue de connaître de fortes disparités internes.

En ce qui concerne les promotions, la situation n'est pas meilleure et les derniers chiffres des taux de promotion pour les trois prochaines années sont mauvais.

Malin, dans tous les sens du terme, le ministère préfère laisser se développer un discours anti-contractuel pour mieux semer la zizanie. Or, la multiplication des recours au contrat en dépit des règles statutaires contrarie autant les carrières des titulaires que celles des contractuels, condamnés à une précarité certaine si rien est entrepris rapidement en manière d'accès à la titularisation.

**Le ministère est loin d'avoir corrigé toutes les disparités indemnitaires**

La mise en place du RIFSEEP, dès 2015 pour la filière administrative puis, par vagues successives, pour les autres

corps et filières, n'arrange rien. En 2018, de nombreuses filières sont encore en attente de la mise en place du nouveau régime indemnitaire. En outre, la politique d'alignement de chaque « groupe » sur les socles ministériels les plus élevés n'a été opérée que pour les agents de catégorie C sans pour autant faire l'objet de revalorisation des montants de ces socles, multipliant les injustices au sein des collectifs de travail. Pour les corps de catégorie B et A, les disparités sont également très importantes et les montants des socles indemnitaires du ministère de la Culture restent très en deçà de ceux des autres ministères. A titre d'exemple, on constate pour toutes les catégories des écarts moyens de l'ordre de 3000 euros annuels (soit 250 euros mensuels) pour les montants des socles entre le ministère de la culture et le ministère de l'intérieur. Rien ne justifie de telles disparités qui ne rendent pas attractif le ministère de la culture. Elles mettent par contre en évidence **la faiblesse des ambitions de la ministre pour les personnels du ministère.**

### **Le CIA, outil des injustices et des inégalités**

En matière de mesures correctives, des crédits sont fléchés en 2018 pour favoriser l'égalité professionnelle femmes/hommes. Mais parallèlement, la moitié de ces mesures nouvelles obtenues à titre de rattrapage (soit 3,5 millions €), est fléchée vers le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) de la RIFSEEP. Or, le CIA est un outil totalement opaque et facteur d'inégalité puisque modulable, individualisé et subjectif par nature.

### **L'observatoire des primes et indemnités**

L'observatoire des primes et indemnités, mis en place en 2009 et qui permet de constater les évolutions des montants indemnitaires par corps et par affectations ainsi que de construire des politiques de corrections des disparités, se fait attendre en cette année 2018. C'est pourtant un outil de réflexion de politique indemnitaire qui favorise l'égalité de

traitement pour peu que la volonté politique de corriger les disparités soit au rendez-vous.

### **Les contractuels subissent la même politique**

Dans un ministère où le nombre de contractuels est important, une connaissance fine des montants de leurs rémunérations est indispensable. Et pourtant, là encore, le ministère pêche par manque d'ambitions et d'actions. Aujourd'hui, il est impossible de savoir combien d'agents contractuels bénéficient d'une grille salariale (et de quel type de grille), tout comme il est impossible de savoir pourquoi certains bénéficient de primes et indemnités et d'autres non.

Ce paysage très hétérogène facilite les politiques d'injustice et d'inégalité sociales au sein du ministère.

Il y aurait nécessité à produire très vite un observatoire des rémunérations des agents contractuels du ministère pour asseoir une politique salariale juste et cohérente qui permette de mieux reconnaître leur travail et leurs parcours professionnels et de mettre en place une politique basée sur l'égalité de traitement et le principe « à travail égal, salaire égal ».

### **Nos propositions pour améliorer la situation des agents au Ministère**

Les organisations syndicales du ministère de la Culture veulent porter ensemble des revendications qui changent radicalement la donne en matière de politique salariale et de carrières, d'égalité de traitement et de corrections des disparités. Elles veulent s'adresser à l'ensemble des personnels, signifiant ainsi que **toute mobilisation unitaire porte en elle la détermination et la force de gagner** une politique ministérielle salariale et des carrières ambitieuse pour tous les agents. Si elles s'associent aux revendications des fédérations syndicales de la Fonction publique, elles portent au sein du ministère de la Culture les exigences

particulières suivantes :

- *l'égalité de traitement comme fondement des politiques salariales, y compris entre les femmes et les hommes,*
- *des grilles salariales revalorisées et prenant en compte les pertes de pouvoir d'achat,*
- *des taux de promotions réévalués pour les années 2018, 2019 et 2020,*
- *une politique indemnitaire transparente et équitable et la réduction des disparités de toute nature ; l'alignement sur le socle ministériel de l'IFSE le plus élevé de chaque catégorie et la revalorisation de ces socles en utilisant la totalité des sommes obtenues au titre du rattrapage pour l'année 2018, soit plus de 7 millions d'euros ;*
- *la mise en place de grilles salariales pour tous les agents contractuels et leur revalorisation,*
- *la mise en place d'un observatoire des rémunérations,*
- *la présentation du volet 2018 de l'observatoire des primes et indemnités avant le 1er juillet 2018,*

Ensemble, les organisations syndicales du ministère de la Culture veulent porter des politiques ambitieuses des salaires et des carrières et appellent tous les agents à se mobiliser pour imposer des politiques de justice sociale et de meilleure reconnaissance du travail

### **Rassemblement**

**A Paris, à l'appel des organisations syndicales de la Fonction publique, un rassemblement se tiendra le 18 juin devant le ministère des Finances entre 12h et 14h (métro Bercy, lignes 6 et 14), en régions aussi.**

**Soyons nombreux et rassemblés à défendre nos salaires et nos**

## **carrières**

[CFTC-CGT-FSU-SUD-UNSA-Les-agents-du-ministère-de-la-Culture-tout-sauf-des-privilégiés](#)