

Réunion de travail avec les organisations syndicales du 26 janvier 2018

6 mesures principales poursuivant 3 objectifs :

1. La réduction des disparités constatées entre les filières

- **Lancement de la campagne de revalorisation pour approfondissement des compétences pour les agents des filières scientifique, documentation, recherche et bibliothèque en poste depuis 2 ans.** Il s'agit de poursuivre les revalorisations de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) engagées en 2017 dans le cadre de l'adhésion au RIFSEEP.
- **Convergence des barèmes des agents de la filière bibliothèque du ministère de la Culture sur ceux, aujourd'hui plus avantageux, de l'enseignement supérieur.**

La budgétisation des crédits permet l'alignement des socles sur ceux prévus par le MENESR.

Corps	MENESR = MC		
	Projet de socles ministériels		
	groupe 1	groupe 2	groupe 3
Conservateurs généraux des bibliothèques	10 000 €	7 800 €	
Conservateurs des bibliothèques	7 500 €	6 600 €	5 700 €
Bibliothécaires	5 300 €	4 460 €	
Bibliothécaires adjoints spécialisés	3 320 €	3 200 €	
Magasiniers spécialisés	2 210 €	2 160 €	

2. La réduction des disparités constatées entre les agents au sein même des filières

- **Transfert d'une partie des crédits vers les établissements qui rémunèrent les agents titulaires sur leur budget propre, principalement le musée du Louvre et la Bibliothèque Nationale de France, afin de leur permettre de décliner cette politique de rattrapage.**
- **Alignement à compter du 1^{er} janvier 2018 des barèmes de la filière administrative (seule filière à conserver des barèmes distincts selon l'affectation) d'Île-de-France sur ceux, plus favorables, de l'administration centrale.**

⇒ **Aligner en 2018 les barèmes (socles et montants prévus en cas de revalorisation) appliqués aux attachés, secrétaires administratifs et adjoints administratifs exerçant en EP/SD/SCN d'Île-de-France sur celui de l'administration centrale.**

Précédemment à la mise en œuvre du RIFSEEP, de 1 à 3 barèmes indemnitaires cohabitaient avec des planchers de gestion distincts suivant les corps. Exemples :

- *adjoints administratifs : 3 barèmes (AC / EP, SD, SCN d'Île-de-France / EP, SD, SCN hors IDF) ;*
- *secrétaires administratifs et secrétaires de documentation : 2 barèmes (AC / EP, SD, SCN) ;*
- *adjoints techniques métiers d'art et adjoints d'accueil de surveillance et de magasinage, techniciens d'art, TSCBF : 1 seul barème.*

*Le MC a fait le choix, à chaque fois que cela était possible de ne pas maintenir de distinction entre AC et EP/SD/SCN : seuls 3 corps interministériels ont encore 2 barèmes distincts (administration centrale / EP, SD, SCN), tous les autres corps ont (ou vont avoir) **un barème ministériel unique**.*

- **Mise en œuvre d'un mécanisme de compensation des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.** La Culture étant le premier ministère à mettre en place un tel dispositif, qui nécessite de nombreux pré-requis techniques afin d'identifier précisément les inégalités salariales entre les femmes et les hommes à corps, grade et fonction équivalentes, il sera construit et testé en 2018 sur deux populations (les agents non-titulaires et les personnels titulaires des 3 corps de la filière surveillance directement rémunérés par le ministère) avant d'être déployé sur l'ensemble du périmètre ministériel. **[cf. fiche dédiée]**

3. La généralisation à tous les agents d'un dispositif de rémunération en fonction de la manière de servir

- **Par l'ouverture du complément indemnitaire annuel (CIA), aujourd'hui réservé uniquement à certains corps de la filière administrative et aux agents contractuels, à tous les agents titulaires.** Outre la suppression progressive d'une disparité injustifiée entre les agents, la mise en œuvre généralisée de cette prime à la performance, cohérente avec les orientations déterminées par le ministre de l'action et des comptes publics, revêt de forts enjeux managériaux.

Ouvrir cette opportunité à tous les corps avec des montants significatifs dès 2018 et selon une règle identique [=> un taux moyen de référence ou « taux-pivot » calculé en % du plafond, modulable par le supérieur hiérarchique selon une logique d'enveloppe] permettra ainsi :

- *une revalorisation nette de tous les agents et tout particulièrement des filières « métiers » ;*
- *une campagne sécurisée et pérennisée car entièrement financée à partir de crédits dédiés (qui ne sera donc dorénavant plus soumise aux aléas de fin de gestion) ;*
- *une campagne réalisée plus tôt dans l'année et mieux articulée avec les comptes-rendus d'entretien professionnel ;*
- *de renforcer l'attractivité du MC en affichant un montant moyen d'attribution conséquent ;*
- *une meilleure reconnaissance de l'investissement des agents.*

*Dans le cas où le ministère disposerait de reliquats de fin de gestion, **le versement d'une prime de fin d'année forfaitaire sur décembre (modèle de l'actuel bonus B et C) sera toujours possible puisque le CIA peut être versé deux fois par an.***