



## Politique indemnitaire ministérielle

Groupe de travail avec les  
représentants du personnel

2 décembre 2019

SG – SRH2 – BER

# Concertation sur la politique indemnitaire ministérielle

*Perspectives 2020 : poursuite du plan de rattrapage indemnitaire ministériel*

# Perspectives 2020 : poursuite du plan de rattrapage indemnitaire ministériel

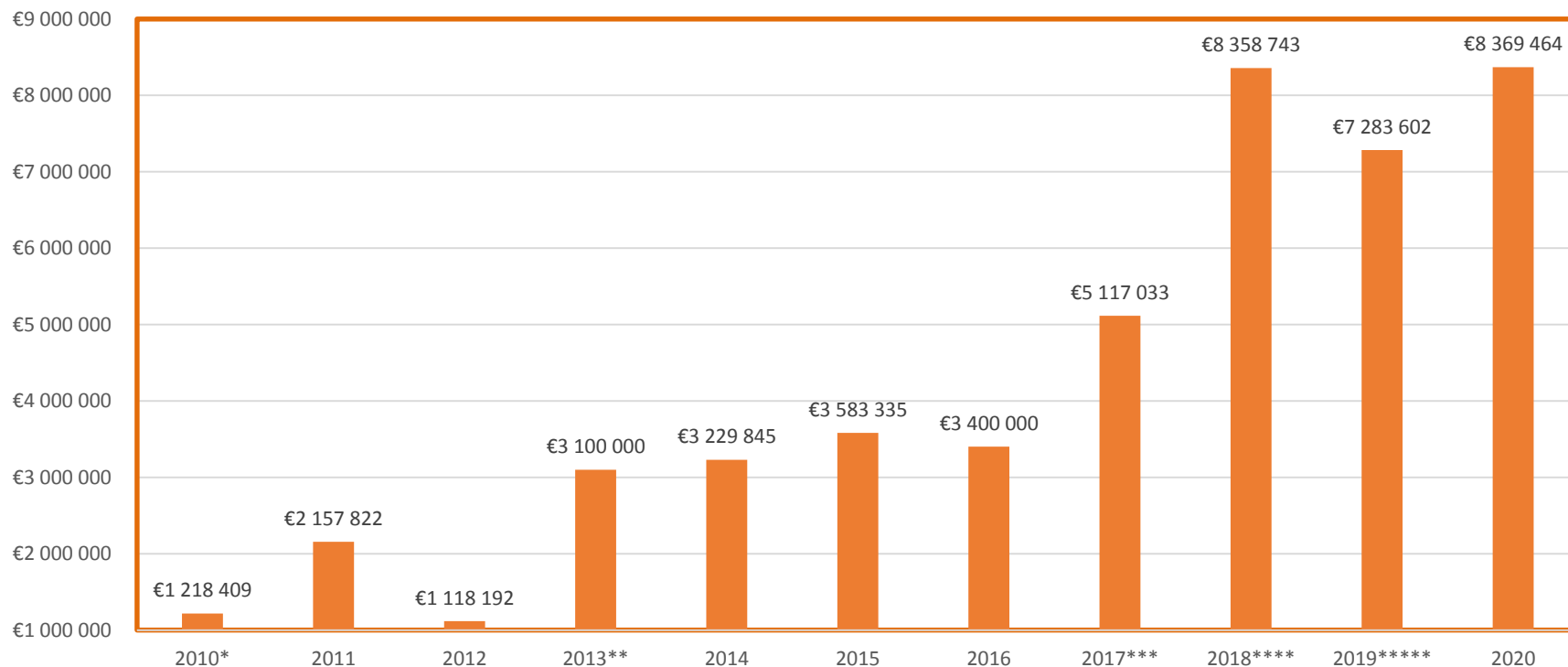
- En 2020 l'enveloppe des crédits catégoriels s'élève à 8,37 M€ dont:
  - **1,68 M€** de mesures statutaires:
    - PPCR, « Parcours professionnels, carrières et rémunérations »;
    - Mesures de revalorisations exceptionnelles des ANT et augmentation de l'enveloppe des parts variables;
    - Réformes spécifiques des grilles de traitement des corps ministériels (profs des écoles nationales d'art et d'architecture).
  - **6,69 M€** de mesures indemnitaires consacré entièrement au plan de rattrapage indemnitaire.

# Perspectives 2020 : poursuite du plan de rattrapage indemnitaire ministériel

- Une montée en puissance du plan de rattrape 2018-2022 avec une augmentation de 3 M€ de crédits indemnitaires par rapport à l'annuité initialement négociée avec la DB;
- Les objectifs de la politique indemnitaire du MC en 2020 :
  - Rattrapage indemnitaire des agents du ministère ;
  - Lisibilité accrue du RIFSEEP.
- Les mesures indemnitaires en 2020 tiendront compte des grandes évolutions en cours induites par la loi de transformation de la fonction publique et poursuivront l'objectif de réduction des écarts avec les autres départements ministériels.

# Perspectives 2020-2022 : poursuite du plan de rattrapage indemnitaire ministériel

Mesures catégorielles sur la période 2010 - 2020



\* 2010: dont 1091349€ au bénéfice des agents non titulaires dans le cadre de la mise en place du cadre de gestion

\*\*2013: 1200 058€ prévu au PAP 2013 mais 3 100 000 € versés en exécution du fait de la mise en œuvre d'une prime exceptionnelle de 500€ au bénéfice des agents de catégorie C.

\*\*\* 2017: enveloppe catégorielle de 5 117 033 € et abondé de 1,9 M€ grâce aux marges de fin de gestion

\*\*\*\* 2018: Enveloppe déduite du montant des mesures PPCR suite à l'annonce du report d'un an

\*\*\*\*\* 2019: enveloppe incluant 758 518 € issus du report de l'annuité 2018 du protocoles PPCR

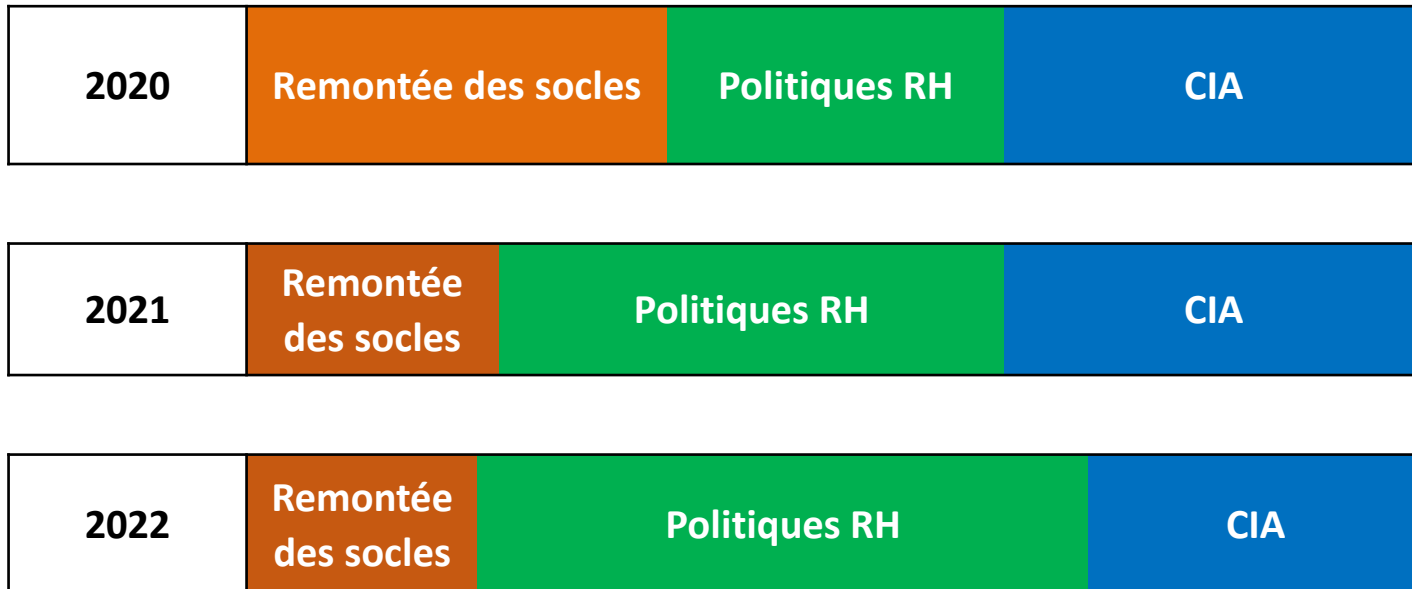
## Une déclinaison selon 3 axes:

- **AXE 1: Réduction des écarts de rémunération avec les autres départements ministériels: Remontée des socles de gestion IFSE;**
- **AXE 2: Accompagnement de la politique RH du MC;**
- **AXE 3: Consolidation du complément indemnitaire annuel.**

# Perspectives 2020 - poursuite du plan de rattrapage indemnitaire ministériel

Ministère de la Culture

## Un échelonnement sur 3 ans:





# Perspectives 2020 : poursuite du plan de rattrapage indemnitaire ministériel

## Rappel:

*Comme chaque année, une partie des crédits catégoriels sera déléguée aux établissements publics rémunérant des agents titulaires sur leur budget propre afin de leur permettre de décliner la politique de rattrapage indemnitaire.*



**Axe 1: Réduction des écarts de rémunération avec les autres départements ministériels (hors transfert aux EP) :  
Remontée des socles de gestion IFSE: 3,9 M€**

*Objectif : améliorer la cohérence d'ensemble en matière indemnitaire et rendre le ministère plus attractif, notamment pour les lauréats de concours.*

- **Socles minimaux cibles par catégorie:**
  - 3 600 € pour les corps de catégorie C;
  - 6 000 € pour les corps de catégorie B;
  - 8 000 € pour les corps de catégorie A, sous réserve des spécificités inhérentes à chaque corps.

**Les corps de catégorie A propres au ministère de la culture feront l'objet d'un traitement spécifique prenant en compte l'indemnitaire et l'indiciaire.**

**Axe 1: Réduction des écarts de rémunération avec les autres départements ministériels (hors transfert aux EP) :**

**Remontée des socles de gestion IFSE: 3,9 M€**

- **Harmonisation des « pas » entre groupes de fonction au sein d'un même corps:**

**Les passages d'un groupe de fonction G à un groupe de fonction G+1 seront uniformisés par catégorie :**

- 300 € en catégorie C ;
- 500 € en catégorie B ;
- 1 000 en catégorie A.

- **Coût de la mesure à horizon 2022 : 7,6 M€ pour 6 187 ETP**

**Axe 1: Réduction des écarts de rémunération avec les autres départements ministériels (hors transfert aux EP) :  
Remontée des socles de gestion IFSE: 3,9 M€**

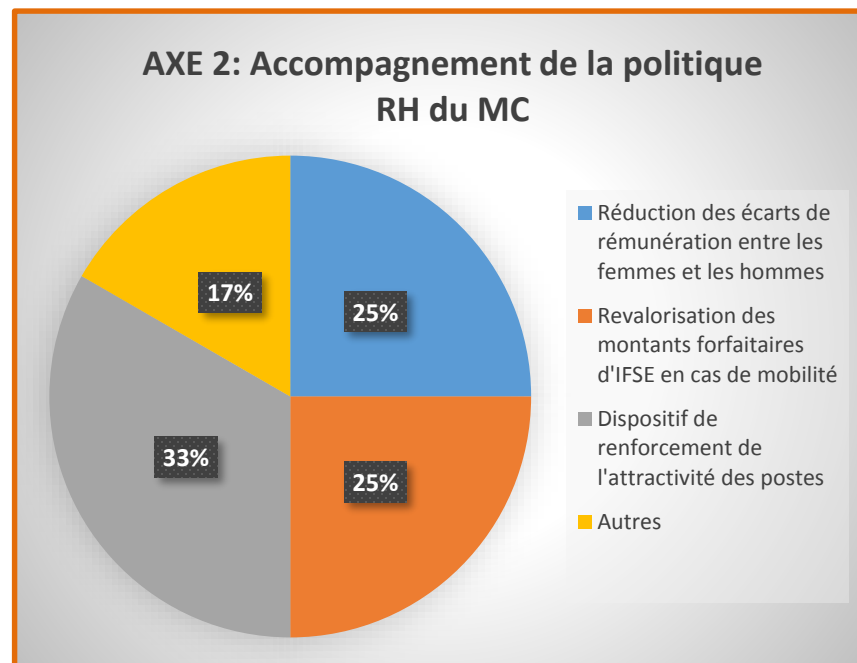
- **Déclinaison de la mesure sur 3 ans :**
  - 2020 : remontée significative de tous les corps de catégories B et C et de celui du corps des ISCP afin d’assurer la cohérence de la filière ;
  - 2021 et 2022 : finalisation de la remontée des socles des catégories B et remontée des socles de catégories A, en prenant en compte le niveau de rémunération globale de chaque corps.

### Socles minimaux cibles par catégorie

Categorie	Filière	Corps	Groupe	Socle 2019	Socle Cible 2020
A	Accueil et surveillance du public	ISCP	4	3 400 €	6 000 €
			3	3 700 €	7 000 €
			2	4 000 €	8 000 €
			1	5 000 €	9 000 €
B	Accueil et surveillance du public	TSCBF	3	2 800 €	5 000 €
			2	3 000 €	5 500 €
			1	3 200 €	6 000 €
	Administrative	SA	3	3 600 €	5 000 €
			2	4 000 €	5 500 €
			1	4 500 €	6 000 €
	Métiers d'Art	TA	3	4 100 €	5 000 €
			2	4 300 €	5 500 €
			1	4 500 €	6 000 €
	Scientifique	BIBASS	2	3 200 €	5 500 €
			1	3 320 €	6 000 €
		SEC DOC	2	4 000 €	5 500 €
			1	4 500 €	6 000 €
TR	2	4 000 €	5 500 €		
	1	4 500 €	6 000 €		
C	Accueil et surveillance du public	AASM	2	3 000 €	3 600 €
			1	3 200 €	3 900 €
	Administrative	AAMC	2	3 000 €	3 600 €
			2	3 000 €	3 600 €
	Métiers d'Art	ATMC	1	3 800 €	3 900 €
			2	3 000 €	3 600 €
	Scientifique	MABI	2	3 000 €	3 600 €
1			3 200 €	3 900 €	

**Axe 2: Accompagnement de la politique RH du MC (hors transfert EP): 1,2 M€**  
*3 mesures ayant pour objectif d'accompagner des politiques spécifiques et de permettre la concrétisation des orientations fixées par le gouvernement dans la loi de transformation de la Fonction publique.*

- Réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (0,3 M€)
- Revalorisation des montants forfaitaires d'IFSE en cas de mobilité (0,3 M€)
- Dispositif de renforcement de l'attractivité des postes (0,4 M€)
- Autres mesures (0,2 M€)



## Axe 2: Accompagnement de la politique RH du MC (hors transfert EP): 1,2 M€

### ■ Réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes 0,3 M€ :

Premiers résultats de l'outil statistique de la DGAFP à analyser. Dans l'attente, réflexions engagée selon les axes suivants:

- Neutralisation de tout ou partie de l'impact des absences pour les congés de maternité, d'adoption et parental sur les rémunérations ;
- Accompagnement des agents à temps partiel subi ;
- Diminution des écarts creusés par le niveau de responsabilité.

# Perspectives 2020 : poursuite du plan de rattrapage indemnitaire ministériel

## Axe 2: Accompagnement de la politique RH du MC (hors transfert EP): 1,2 M€

- **Revalorisation des montants forfaitaires d'IFSE en cas de mobilité: 0,3 M€**
  - Valorisation de la mobilité avec une réévaluation conséquente de la revalorisation de l'IFSE en cas de changement de poste ;
  - La revalorisation de l'IFSE pour approfondissement de compétence continuera de s'appliquer pour favoriser le juste équilibre entre la valorisation de la mobilité et le besoin de continuité du service et d'approfondissement de l'expertise.

## Axe 2: Accompagnement de la politique RH du MC (hors transfert EP): 1,2 M€

### ■ Revalorisation des montants forfaitaires d'IFSE en cas de mobilité – hypothèses de travail

Corps	Montants 2019		Montants 2020	
	Mobilité au sein du même groupe	Mobilité vers un groupe supérieur	Mobilité au sein du même groupe	Mobilité vers un groupe supérieur
<b>Filière administrative</b>				
ADJ.ADM. ETAT	500 €		1 000 €	0 €
SECRETAIRES ADMINISTRATIFS	650 €	700 €	1 300 €	1 400 €
ATTACHE ADM. ETAT	1 500 €	1 700 €	3 000 €	3 400 €
INFIRMIER(ES) ETAT	750 €	900 €	1 500 €	1 800 €
INSPECTEUR CONSEILLER CRÉATION	700 €	800 €	1 400 €	1 600 €
EMPLOIS FONCTIONNELS	2 400 €	3 000 €	4 800 €	6 000 €
ADMINISTRATEURS CIVILS	1 800 €	2 200 €	3 600 €	4 400 €
INSPECTEURS GENERAUX AFF.C.		3 000 €	0 €	6 000 €
<b>Filière technique et métiers d'art</b>				
ADJOINTS TECHN. ASM	350 €	400 €	700 €	800 €
ADJ.TECH. ETAT	350 €	400 €	700 €	800 €
TECHNICIENS D'ART	360 €	400 €	720 €	800 €
TECHNICIENS DES S.C. ET B.F.	450 €	500 €	900 €	1 000 €
CHEFS DES TRAVAUX D'ART	550 €	600 €	1 100 €	1 200 €
INGENIEURS DES SERV. CULTURELS	550 €	600 €	1 100 €	1 200 €

Source : BO-Rem, avril 2018

L'estimation du nombre d'agents éligibles à la mobilité en 2020 tient compte de la moyenne des mobilités rémunérées:

- en 2017, 2018 et 2019 pour les ATTA, SA, AAMC, ICCEAC, ATAE, AASM, TA, CTA, TSC, ISCP;
- en 2019 pour les corps de la filière scientifique et enseignement.



## Axe 2: Accompagnement de la politique RH du MC (hors transfert EP): 1,2 M€

### ■ Revalorisation des montants forfaitaires d'IFSE en cas de mobilité – hypothèses de travail

Corps	Montants 2019		Montants 2020	
	Mobilité au sein du même groupe	Mobilité vers un groupe supérieur	Mobilité au sein du même groupe	Mobilité vers un groupe supérieur
<b>Filière scientifique et de l'enseignement</b>				
MAGASINIERS SPECIALISES	350 €	400 €	700 €	800 €
SECRETAIRES DE DOCUMENTATION	450 €	500 €	900 €	1 000 €
TECHNICIENS DE RECHERCHE	450 €	500 €	900 €	1 000 €
ASSISTANTS INGENIEURS	500 €	550 €	1 000 €	1 100 €
BIBLIO ASSIS SPECIA	450 €	500 €	900 €	1 000 €
BIBLIOTHECAIRES	550 €	600 €	1 100 €	1 200 €
INGENIEURS DE RECHERCHE	850 €	1 000 €	1 700 €	2 000 €
INGENIEURS D'ETUDES	550 €	600 €	1 100 €	1 200 €
CHARGE D'ETUDES DOCUMENTAIRES	550 €	600 €	1 100 €	1 200 €
ARCHITECTE URBANISTE	1 600 €	1 800 €	3 200 €	3 600 €
CONSERVAT.GAL BIBLIOTHEQUES	850 €	1 000 €	1 700 €	2 000 €
CONSERVATEUR DE BIBLIOTHEQUES	850 €	1 000 €	1 700 €	2 000 €
CONSERVATEURS DU PATRIMOINE	850 €	1 000 €	1 700 €	2 000 €

Source : BO-Rem, avril 2018

L'estimation du nombre d'agents éligibles à la mobilité en 2020 tient compte de la moyenne des mobilité rémunérées:

- en 2017, 2018 et 2019 pour les ATTA, SA, AAMC, ICCEAC, ATAE, AASM, TA, CTA, TSC, ISCP;
- en 2019 pour les corps de la filière scientifique et enseignement.

## Axe 2: Accompagnement de la politique RH du MC (hors transfert EP): 1,2 M€

- Dispositif de renforcement de l'attractivité des postes (0,4 M€)

### *En cours d'étude :*

- Mesures destinées à renforcer l'attractivité de certains postes;
  - Accompagnement des mesures découlant des lignes directrices de gestion mobilité.
- 0,2 M€ seront gardés en réserve et utilisés en cours d'exercice afin de répondre aux problématiques spécifiques qui pourraient advenir dans l'année.

Par ailleurs, au sein de l'enveloppe indemnitaire, 0,1 M€ seront réservées pour des mesures spécifiques supplémentaires, dont la revalorisation des indemnités servies aux CAO/CDAO ou la rémunération des heures dites « de mécénat ».

## **Axe 3 : Consolidation du complément indemnitaire annuel (hors transfert aux EP): 1,5 M€**

*Augmentation du CIA pour atteindre l'objectif d'une enveloppe totale équivalente à 30 % des plafonds de CIA par corps et par groupe.*

*Cette mesure s'inscrit dans les objectifs de la politique gouvernementale en matière de politique indemnitaire.*