

# Monuments infos

Septembre 2022

Numéro 91

**SPECIAL FICHE DE PAIE !**



BABOUSE



**Syndicat National des Monuments  
Historiques CGT**

61, rue de Richelieu (3ème étage) 75002 Paris  
tél : 01.40.15.51.70

mail : [snmh.cgt@gmail.com](mailto:snmh.cgt@gmail.com) / site internet : [www.cgt-culture.fr](http://www.cgt-culture.fr)  
Twitter : [@snmh\\_cgt](https://twitter.com/snmh_cgt) / Facebook: <http://www.facebook.com/snmh.cgt>

# SOMMAIRE...SOMMAIRE...SOMMAIRE

C'est la rentrée des classes et nous avons révisé cet été la fiche de paie pour préparer notre rentrée sociale du 29 septembre sur les salaires.

**Page 3** : le traditionnel éditto pour se mettre à la page après ces deux mois d'été qui n'ont pas été de tout repos dans les monuments

**Page 4** : préparez vos cartables et mettez-y autocollants, drapeaux, banderoles et slogans pour nous rendre toutes et tous ensemble à la journée de mobilisation intersyndicale du 29 septembre

**Pages 5 et 6** : on revient sur des fondamentaux qu'il ne faut pas oublier à savoir : qu'est-ce que le salaire et que le travail est une richesse contrairement à ce que certains voudraient nous faire croire

**Page 7** : une petite question simple que Shakespeare aurait pu poser dans ses tragédies : être bien payé ou non, that is the question !

**Pages 8 et 9** : si vous êtes fonctionnaire, c'est le moment de savoir si vous connaissez tout de votre fiche de paie

**Pages 10, 11, 12 et 13** : on approfondit le sujet et on se penche sur les déroulements de carrières et l'indemnitaire

**Pages 14 et 15** : et hop c'est au tour des contractuels de se pencher sur leur fiche de paie

**Pages 16, 17 et 18** : là aussi on se penche sur les déroulements de carrière, l'indemnitaire et les revendications pour l'amélioration du pouvoir d'achat

**Pages 19, 20 et 21** : c'est la grande braderie des primes au service fait

**Page 22** : entrevue avec Vincent Krier, secrétaire national de la CGT Culture, qui porte le dossier des agents non titulaires et de la lutte contre la précarité au Ministère de la Culture

**Page 23** : entrevue avec Yvan Navarro, secrétaire national de la CGT Culture, qui porte les questions de rémunérations au niveau du Ministère de la Culture

**Page 24** : avant de vous précipiter sur cette page, posez-vous la question de quelles seraient les 10 mesures d'urgence pour améliorer le pouvoir d'achat. Les propositions de la CGT vous conviennent ? Alors rejoignez-nous et syndiquez-vous et votez pour nous ! Et vous pourrez le faire bientôt car du 3 au 8 décembre auront lieu les grands oraux de la Fonction publique. Alors votez CGT le syndicat de terrain qui défend les salaires, les missions, les emplois et les conditions de travail !



## Qui sommes nous ?

Nous sommes des agents du CMN, des monuments ou du siège, contractuels ou titulaires, des Régions ou de Paris syndiqués à la CGT et organisés au travers de nos sections locales en Syndicat National des Monuments Historiques CGT (SNMH-CGT) depuis 1996. 1er Syndicat au CMN, élus du personnel de l'établissement nous vous informons et rendons compte de nos mandats d'élus, portons votre parole et vos revendications, défendons vos droits et en gagnons d'autres face à l'administration du CMN ou du Ministère de la Culture (lutte pour l'emploi, contre la précarité, pour l'augmentation des salaires, pour l'amélioration des conditions de travail, pour la défense de nos missions, pour la défense du Service Public Culturel...) avec l'aide de la CGT du Ministère de la Culture, la CGT-Culture, dont nous sommes une composante. Combatifs, dynamiques, constructifs, présents, solidaires, nous sommes à vos côtés pour toutes vos luttes comme nous sommes à vos côtés au quotidien au travail.

## **Retrouver du sens au travail et le rémunérer à sa juste valeur**

Le salaire doit être un élément permettant de vivre dignement et, disons-le dans ce pays qui est l'un des plus riches de la planète, confortablement.

Le salaire doit permettre de vivre et non de survivre.

Pour cela, il faut des droits collectifs que sont indiscutablement le statut général de la Fonction publique, le bulletin de paie, les cotisations sociales, le SMIC... Pour autant, face aux politiques libérales subies depuis des décennies, cela n'y suffit plus.

La CGT porte depuis des années des revendications sur l'augmentation de la valeur du point d'indice et depuis l'année dernière une campagne des 10% avec notamment l'augmentation des salaires de 10% et la revendication d'un SMIC à 2000 euros bruts. Le gouvernement a fait le choix d'une augmentation de la valeur du point d'indice de seulement 3,5% alors que la perte de pouvoir d'achat depuis 2010 voire 2000 est abyssale et que l'inflation est de 5 à 6%, et passerait à 8% à l'automne. Le compte n'y est pas !

Petite victoire, insuffisante mais indispensable, la question du pouvoir d'achat a occupé le débat des élections législatives puis parlementaires durant l'été. Ce sujet n'est plus ignoré voir caché derrière des faux sujets comme celui de l'immigration.

Pour autant, les mesures prises par le gouvernement et les partis de droite allant de Renaissance, en passant par LR jusqu'au Rassemblement national ne sont que des mesures aléatoires et temporaires.

En effet, plutôt que d'augmenter le SMIC à 1500 euros (la revendication de la CGT étant à 2000 euros), ces derniers ont fait le choix de primes. Rappelons que le nombre de pauvres, et de travailleurs pauvres se compte en France par millions, que les profits de quelques-uns ne cessent d'exploser et que la France contrairement à l'avis de l'OCDE, du FMI ou de pays tels que le Royaume-Uni, l'Allemagne, l'Italie, l'Espagne et la Roumanie se refuse à la taxe sur les superprofits.

Non seulement le mythe du ruissellement n'a jamais fonctionné mais on voit une volonté délibérée d'accaparer les richesses d'un pays, fondées sur la valeur ajoutée que procure le travail sur des capitaux et des matières premières, au détriment du plus grand nombre et de l'intérêt général.

Pour la CGT, cette reconnaissance de la valeur du travail, du sens que l'on y donne a fortiori dans la Fonction publique où l'on travaille pour le bien commun, doit enfin être gagnée. C'est pourquoi, une nouvelle journée d'action et de mobilisation intersyndicale est prévue le 29 septembre. Et nous vous invitons à y participer massivement.

**Toutes et tous en grève et en manif le 29 septembre !**

# Ensemble, pour gagner des augmentations de salaires !

Les organisations de la CGT réunies le 30 et 31 août ont débattu de l'actualité politique et sociale de l'été. Sans surprise, la macronie a étendu sa majorité à droite et pire elle s'associe à l'extrême droite contre des hausses de salaires. Sous couvert de « mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat », le gouvernement a fait adopter deux lois qui non seulement ne répondent en rien aux besoins qu'expriment la majorité des salariés mais dénaturent notre système de protection sociale et le droit du travail.



Depuis plusieurs mois la CGT alerte sur la faiblesse des salaires, des pensions et des minima sociaux et de nombreux salariés se sont mobilisés pour gagner des augmentations de salaires, pour une vraie reconnaissance de leurs qualifications et de leur travail.

En choisissant délibérément de parler de pouvoir d'achat sans parler de salaires, le gouvernement choisit de pénaliser une énième fois les salariés les plus précaires et l'ensemble du monde du travail à travers le tassement des grilles vers le bas et l'affaiblissement du financement de notre système solidaire de sécurité sociale (75 milliards d'exonérations de cotisations sont offerts aux entreprises en 2022 !).

A travers ces choix ultralibéraux il participe activement à la dévalorisation des qualifications et pousse les salariés à faire d'autres choix de vie, de métiers.

Dans le même temps, les profits s'envolent, les richesses et les aides publiques sont captés par les plus riches. Ainsi, 70 milliards ont été versés aux actionnaires des entreprises du CAC 40 en 2021, un nouveau record !

Alors oui, fin de l'abondance pour le patronat et tous ceux qui ont profité de la crise et qui continuent la course infernale aux profits. Les travailleurs et travailleuses ne peuvent plus se contenter de miettes issues de leur production. Ils et elles aspirent légitimement à maîtriser leur travail et le fruit de celui-ci.

Or les politiques menées creusent toujours plus les inégalités. C'est indécent pour le monde du travail seul producteur des richesses, ça ne peut plus durer !

Par exemple, les cadeaux fiscaux aux entreprises depuis le premier quinquennat représentent 21 milliards d'euros par an soit 3 fois le montant nécessaire pour éradiquer la grande pauvreté (7 milliards).

Les incendies de l'été, l'inaction du gouvernement sur le climat, mais aussi les conditions de la rentrée dans les crèches, les écoles, les transports...montrent l'agonie des services publics mais aussi leur nécessité. Il suffit de constater la mise à mort de l'hôpital public c'est pour ces raisons que la CGT se mobilisera le 22 septembre.

Alors que l'inflation et les prix des produits de première nécessité explosent, que les salaires baissent, que 12 millions de français sont déjà en précarité énergétique, le Gouvernement demande de nouveaux sacrifices aux travailleurs. Il menace d'une nouvelle réforme régressive de l'assurance chômage alors qu'un chômeur sur deux n'est déjà pas indemnisé, ainsi que de nouveaux reculs sur les retraites.

Ces choix ne permettent pas la revalorisation des métiers, il faut s'attaquer aux vraies causes que sont les mauvaises conditions de travail, la pénibilité et les bas salaires !

L'appel interprofessionnel du 29 septembre est une étape indispensable pour amplifier les luttes existantes et permettre à tous les travailleurs, privés d'emplois et retraités de se mobiliser ensemble pour l'augmentation des salaires, des pensions, l'augmentation du SMIC à 2000€, l'égalité femmes hommes et la reconnaissance des qualifications...

Dans le prolongement du 29, la CGT travaille à un appel plus large de l'ensemble des organisations syndicales et au-delà parce que c'est une nécessité, c'est une urgence pour inverser le rapport de force en faveur du monde du travail et stopper ces politiques qui favorisent une minorité au détriment de la majorité.

Notre priorité reste la construction des luttes et des grèves avec l'ensemble des salariés sur leurs lieux de travail pour gagner !

# Qu'est-ce que le salaire ?

Le salaire, c'est l'expression de la valeur de la force de travail, c'est-à-dire la rémunération qui va permettre au travailleur de la reproduire. Le salaire, perçu chaque mois, permet de dégager plus ou moins de pouvoir d'achat. Mais pas seulement.

Il ne faut pas oublier le salaire indirect ou socialisé, c'est-à-dire la part du salaire versée immédiatement aux caisses de retraite, de Sécurité sociale, pour les accidents du travail, les allocations familiales, le chômage... Ce que l'on définit généralement comme les cotisations sociales. Le montant ainsi prélevé, à l'occasion du travail, est mutualisé et redistribué selon les besoins à ceux qui sont malades, accidentés, retraités... C'est ce qui caractérise le système social français solidaire par rapport aux autres pays.

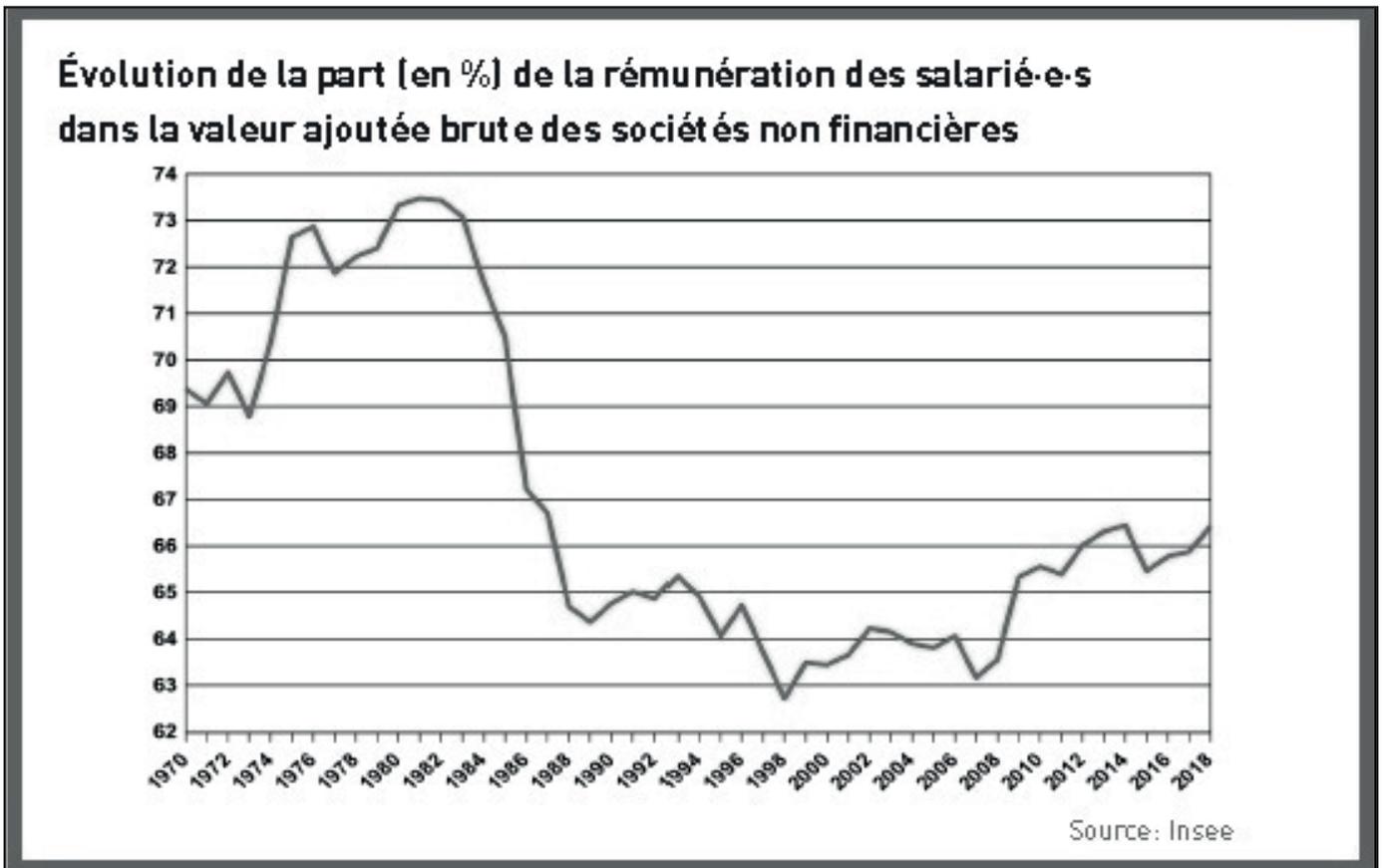
Nous bénéficions de l'un des meilleurs systèmes de santé et de retraite au monde. Pourtant, cet équilibre est mis à mal par la chasse «aux coûts» des financiers qui dictent leur loi de l'argent. Ainsi, la politique d'exonérations de cotisations sociales, à l'œuvre depuis plus de trente ans, assèche les caisses des finances publiques. Pire encore, cette politique contribue également à tirer les salaires vers le bas sans effet sur l'emploi alors que les évolutions technologiques poussent à davantage de qualifications.

## Quelques chiffres :

- En 2015, le salaire médian\* (équivalent temps plein) était de 1797 euros nets par mois ;
- Le salaire moyen\*\* (équivalent temps plein) était de 2250 euros net par mois. Il était de 2438 euros pour les hommes et de 1983 pour les femmes soit une différence de 23% ;
- Entre le début et la fin de carrière, le salaire augmente de 70% en moyenne. Nous revendiquons une augmentation de 100% ;
- Entre 2014 et 2020, le CICE aura coûté 100 milliards d'euros. Cela correspond à 300.000 fonctionnaires qui auraient pu être payé par l'Etat sur cette même période.

\*pour calculer le salaire médian, on classe chaque personne du plus bas au plus haut salaire puis on partage la population considérée en deux groupes comptant le même effectif (égaux en nombre). Le salaire médian est égal au salaire où l'on coupe l'effectif en deux parties égales.

\*\*le salaire moyen est égal à la somme des salaires divisée par le nombre de salariés correspondant. Il est calculé sur la base des salaires exprimés en euros.



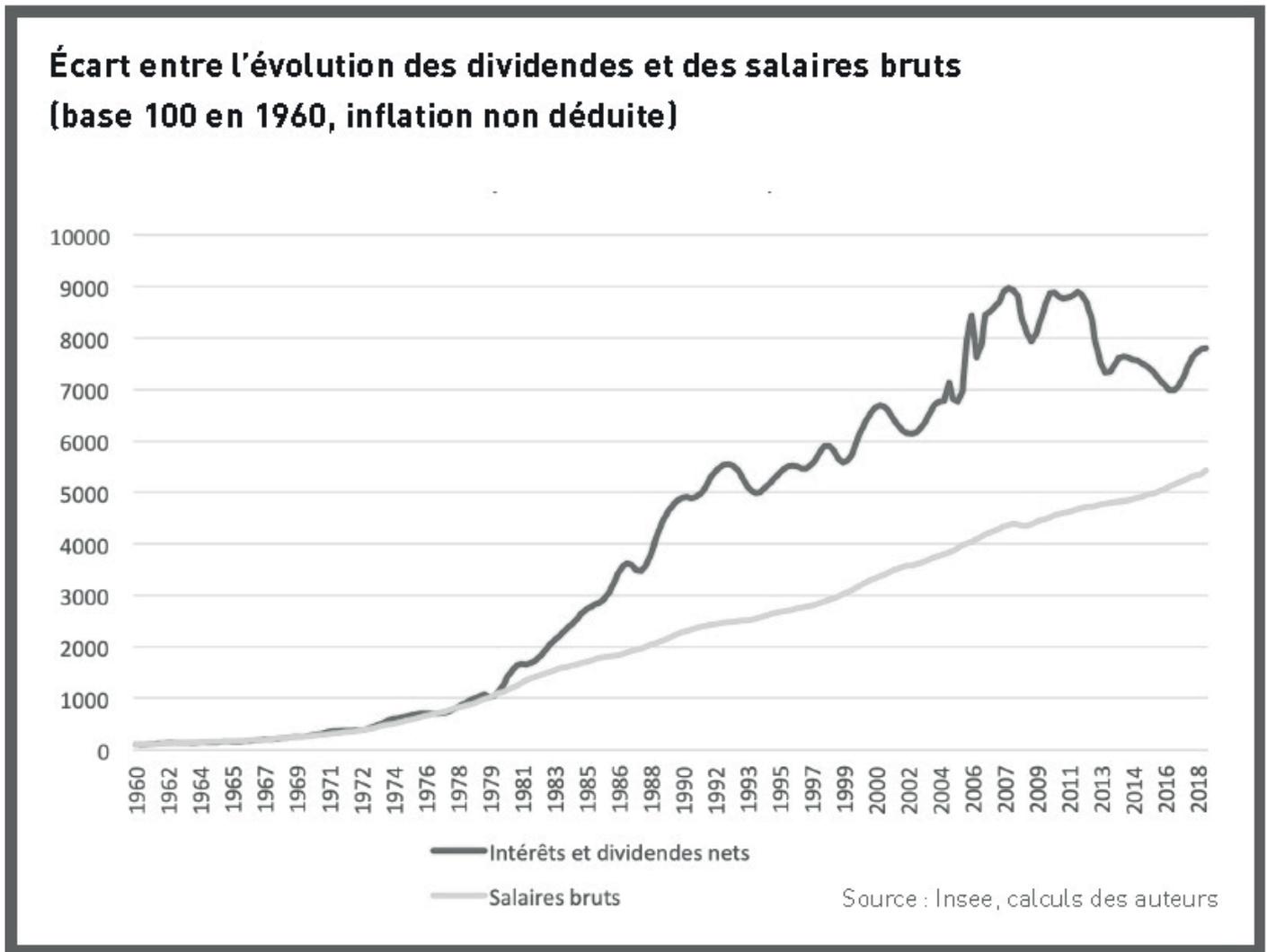
D'une manière schématique, la valeur ajoutée (VA), c'est-à-dire la richesse supplémentaire créée par le travail, est répartie entre le travail (via les salaires) et le capital (via les profits). Cette répartition fait l'objet d'âpres conflits entre syndicats et patronat. Il y a dans notre histoire économique récente, une grande rupture qu'illustre le graphique ci-dessus. Les années 1980 marquent la fin des « trente glorieuses », où la croissance économique était assise sur un accroissement continu des salaires.

Les années 1980 voient une chute de la part de la VA dévolue aux salaires, passant de 73 points en 1980 à 66 aujourd'hui. Très concrètement, cela signifie que les richesses produites rémunèrent bien plus le capital depuis une trentaine d'années qu'auparavant et que la part rémunérant le travail a chuté puis stagné.

# Le travail est une richesse

Des richesses nouvelles sont créées grâce au travail. En effet, la force de travail n'est pas une marchandise comme les autres puisque son usage permet de créer une valeur supérieure à la sienne. Par exemple, un jardin se conçoit à partir d'une surface de terrain de plantations arboricoles et/ou forales, d'outils et du climat... mais surtout grâce au travail humain : au geste technique, aux savoirs et savoir-faire, à l'imagination et à la créativité... Ainsi, le travail produit non seulement des richesses mais crée de la valeur ajoutée.

Or, ces richesses créées par le travail sont de plus en plus captées par le capital, par le biais des dividendes mais aussi en charges d'intérêts bancaires, en spéculation ou en évasion fiscale. Chaque année, plusieurs milliards d'euros sont captés dans la valeur ajoutée par les profits bruts au détriment de la masse salariale. Cette situation est injuste mais aussi néfaste pour l'économie. Pour la CGT, il est urgent d'augmenter les salaires dans le cadre d'une autre répartition de la valeur ajoutée. Dans ce sens, la CGT propose la revalorisation de l'ensemble des salaires à partir d'un Smic à 2 000 euros bruts pour un agent sans diplôme et sans expérience.



**Les dividendes ont plus augmenté que les salaires**

Depuis 1960, la somme des salaires bruts versés en France a été multipliée par 55. Sur la même période, la somme des dividendes et intérêts nets a quant à elle été multipliée par 78.

**Les actionnaires plus gourmands depuis les années quatre-vingt**

Alors que les dividendes et les salaires évoluaient au même rythme jusqu'en 1980, les actionnaires se sont montré-e-s de plus en plus gourmand-e-s et se sont versé de plus en plus de dividendes au détriment de l'investissement et des salaires.

**Les gouvernements sont complices**

Combien de candidat-e-s aux élections se sont dit être « le-la candidat-e du travail » ? Macron lui-même était le « candidat de la fiche de paie ». Pourtant, les chiffres démontrent que les actes sont contraires aux paroles : les gouvernements ont laissé filer la rémunération du capital (via notamment la flat tax ou la suppression de l'ISF) au détriment de la rémunération du travail tentant de combler l'appétit insatiable des rentiers et rentières. Cet été encore, le gouvernement, la droite et l'extrême droite ont refusé de taxer les super profits dont ont bénéficié les multinationales surfant sur la crise énergétique et inflationniste.

# Suis-je bien payé.e ?

Pour assurer l'attractivité de nos métiers, le salaire doit correspondre au paiement de la qualification d'un individu dans un temps de travail donné et mesuré à partir d'un minimum pour la personne qui n'a pas de diplôme, ni de qualification reconnue: le Smic.

Mais la réalité est toute autre. La logique de compétences basées sur une évaluation individuelle des performances des agents, et donc une individualisation des salaires, entraîne de plus en plus d'inégalités de rémunérations.

Au contraire, pour valoriser les diplômes et savoir-faire, qui progressent tout au long de la carrière professionnelle, la CGT propose une grille indiciaire en fonction du (des) diplôme(s) ou titre(s) détenu(s) par l'agent démarrant à 2 000 euros bruts (revendication montant du Smic de la CGT) pour un agent sans diplôme, ni expérience.

$$\begin{array}{r}
 \text{Calculer} \\
 \text{le montant} \\
 \text{du paiement} \\
 \text{de mes qualifications}
 \end{array}
 = \frac{\text{Salaire de base} - \text{le montant du SMIC}}{\text{}} = \text{le paiement des qualifications}$$

# Evolution professionnelle

Pour la CGT, le déroulement de carrière et la rémunération sont la pierre angulaire du développement professionnel de l'agent. La qualification évolue tout au long de sa vie professionnelle (formation, acquisition d'expériences, de savoirs, polyvalence, poly-compétence...). Sa rémunération doit correspondre au paiement de cette qualification.

Chaque fonctionnaire appartient à un corps ou à un cadre d'emplois classé dans l'une des 3 catégories hiérarchiques (A, B et C). L'avancement d'échelon est accordé automatiquement en fonction de l'ancienneté – ou de la valeur professionnelle suivant le statut particulier du corps. Le statut particulier peut aussi prévoir des échelons spéciaux dont l'accès peut être restreint. Au cours de sa carrière, le fonctionnaire peut changer de cadre d'emplois par promotion interne ou en passant un concours (externe ou interne).

Pour chacun des grands niveaux de qualification, le salaire de base minimum garanti brut devrait être :

- Non diplômé: Smic – 2 000€;
- BEP-CAP: 1,2 fois le Smic – 2 400€;
- Bac (quel qu'il soit): 1,4 fois le Smic – 2 800€;
- BTS-DUT (BAC +2): 1,6 fois le Smic – 3 200€;
- Licence LMD / licence professionnelle (BAC + 3): 1,8 fois le Smic – 3 600€;
- Master (BAC +5): 2 fois le Smic – 4 000€;
- Doctorat (BAC + 8): 2,3 fois le Smic – 4 600€.

**LA CGT PROPOSE :**

- une grille des classifications avec des références au niveau de l'Éducation nationale et ses diplômes;
- la garantie d'une progression minimale d'échelon ou de grade pour chaque agent ;
- le doublement au minimum du salaire de base de chaque agent sur sa carrière;
- une hiérarchie maximum des salaires de 1 à 5;
- une classification transposable d'une entreprise à une autre.



- 1 **Département d'affectation.**
- 2 **Direction / Service / Monuement d'affectation.**
- 3 **Numéro Siret : identifiant national de l'établissement. Numéro Urssaf.**
- 4 **Numéro clé (Sécurité sociale) ou Matricule :** numéro identifiant l'agent.
- 5 **Corps et grade détenu par l'agent.**
- 6 **Indice :** à chaque échelon correspond un indice brut (indice de classement) auquel correspond un indice majoré (IM) qui sert à calculer le traitement indemnitaire.
- 7 **Échelon :** il correspond à l'ancienneté dans le grade.
- 8 **Le traitement brut** est fixé en fonction du grade et de l'échelon de l'agent ou de l'emploi auquel il a été nommé. Il correspond à l'indice de rémunération multiplié par la valeur du point d'indice fixé à 4,850033 € (depuis le 01/02/2022). Exemple : IM 352 x 4,850033 € = 1 707,21 € brut.
- 9 **L'indemnité de résidence (IR) :** la rémunération du fonctionnaire ou du contractuel peut comprendre une IR calculée en appliquant au traitement brut, majoré de la NBI, un taux selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où il exerce ses fonctions. L'agent affecté dans une commune d'une agglomération urbaine multicommunale ou exerçant ses fonctions dans le périmètre d'une agglomération nouvelle bénéficie du taux le plus élevé applicable au sein de l'agglomération. Les communes sont classées en 3 zones. Le montant de l'IR ne peut être inférieur au montant de l'IR afférent à l'IM 313, soit :
  - zone 1, taux 3 % : 44 € minimum ;
  - zone 2, taux 1 % : 14,67 € minimum ;
  - zone 3, taux 0 %.
- 10 **Les primes et indemnités :** versées en fonction de sujétions ou fonctions particulières, selon les missions exercées ou le lieu géographique d'affectation, ou selon la catégorie, le corps ou le grade. Le régime indemnitaire, notamment le RIFSEEP et l'IFSE, s'applique différemment et réglementairement dans les 3 versants de la fonction publique. L'allocation temporaire d'inactivité est versée en cas d'invalidité temporaire d'origine professionnelle.
- 11 **LES COTISATIONS SOCIALES :** les taux de CSG et de CRDS s'appliquent au montant du traitement brut, de l'indemnité de résidence, du SFT et des primes, après déduction d'un abattement pour frais professionnels de 1,75 % de ce montant.
 

*L'indemnité compensatrice CSG a été instituée en 2018 pour compenser la perte de salaire due à l'augmentation de la CSG.*

*La contribution sociale généralisée est un prélèvement obligatoire pour financer le déficit de la Sécurité sociale et l'assurance chômage. C'est donc un impôt n'ouvrant pas les droits aux prestations sociales. Taux de 9,2 % (6,8 % pour la part déductible et 2,4 % pour la part non déductible).*

*La contribution pour le remboursement de la dette sociale, prélevée a/c du 01/02/1996 au taux de 0,5 %, alimente un fonds qui permet de rembourser les déficits accumulés de la Sécurité sociale, avant tout liés aux politiques d'exonération de cotisations sociales au profit du patronat.*
- 12 **Le transfert primes-points** est effectif depuis janvier 2018. Il résulte de la diminution des indemnités et de leur transfert vers le traitement indiciaire. Cette écriture comptable permettra d'augmenter à terme les pensions qui sont calculées sur le dernier salaire.
- 13 **Cotisations patronales données pour information :** ce sont les cotisations versées par l'employeur à la CAF (allocations familiales, la CPAM (maladie et maternité), la CSA (contribution

- autonomie), la CNAV et le SRE (retraite), la RAFP (retraite additionnelle), la FNAL (fonds logement), l'ATIACL (invalidité), la cotisation transport.
- 14 **Remboursement transport :** le décret 2010-676 de 2010 et la circulaire de 2011 précisant les conditions de prise en charge partielle des abonnements correspondant aux déplacements effectués par les agents entre leur domicile et leur lieu de travail.
  - 15 **COTISATION RETRAITE OU RETENUE POUR PENSION :**

*La retenue pension civile* (régime des pensions civiles et militaires) est prélevée sur le traitement indiciaire et la NBI aux taux 11,10 % (a/c de 2020). Elle alimente un compte d'affectation spéciale du budget de l'État qui sert à payer les pensions.

*Régime additionnel de la fonction publique :* appliqué aux fonctionnaires, le RAFP donne lieu à une cotisation à compter de 2005 au taux de 5 %, sur les éléments de rémunération non soumis à retenue pour pension, soit l'indemnité de résidence, le SFT et les primes et indemnités. La cotisation est plafonnée à 20 % du traitement indiciaire brut annuel.
  - 16 **Taxe sur les salaires :** La taxe sur les salaires est due par les employeurs établis en France qui ne sont pas soumis à la taxe sur la valeur ajoutée (TVA) sur la totalité de leur chiffre d'affaire. Elle est calculée sur les rémunérations versées au cours de l'année par application d'un barème progressif.
  - 17 **Tickets restaurant :** Le CMN contribue pour 60% de la prise en charge du prix des tickets restaurants, le reste à charge payé par les agents est de 40% de la valeur du titre.
  - 18 **Prélèvement à la source :** Le taux d'imposition est calculé sur vos revenus annuels et détermine le montant de l'impôt mensuel prélevé par l'employeur qui le reverse à la DGFiP. Cela ne dispense pas l'agent de vérifier que les éléments fournis à l'administration (taux et revenu imposable, situation fiscale) sont corrects.
  - 19 **Rémunération brute globale :** traitement + indemnités/primes.
  - 20 **Total des retenues :** c'est le total des cotisations versées par l'agent, et des retenues pour la mutuelle (éventuellement) et le transfert primes-points.
  - 21 **Total des charges patronales :** les charges sont artificiellement séparées en parts salariales et patronales, comme si l'une appartenait au salarié et pas l'autre. En fait, elles sont la part de notre salaire, « le salaire socialisé » qui est versé à un « pot commun » : la protection sociale.
  - 22 **Taux d'emploi ou temps partiel :** temps de travail de l'agent.
  - 23 **Montant imposable du mois :** pour l'obtenir, il faut rajouter au « Net à payer » le montant de la CSG non déductible, de la CRDS, de la Mutuelle et du PAS puis déduire le remboursement « titre de transport ».
  - 24 **Net à payer :** montant de la rémunération qui sera effectivement versée sur votre compte bancaire.
- N'apparaît pas dans cette fiche de paie mais peut exister pour les agents titulaires et contractuels :*

*Les heures supplémentaires :* heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire et payées à des taux variant selon la période de travail (journée, nuit, dimanche, jour férié).

*N'apparaît pas dans cette fiche de paie mais peut exister pour les agents titulaires :*

*NBI :* une nouvelle bonification indiciaire peut être accordée aux agents pour une mission technique ou exposée, pour certaines fonctions et selon l'affectation géographique (par décret). La NBI est soumise à cotisation retraite et ouvre droit à un supplément de pension.



*L'urgence de corriger le décrochage des grilles salariales des titulaires*

On assiste à un décrochage phénoménal des grilles salariales des titulaires (retraite, reconnaissance carrière, attractivité). Un agent de catégorie C au plus haut échelon du dernier grade perd, au mois de juin 2022 depuis le 1er juillet 2010, 354 euros par mois, un agent de catégorie B 439 euros par mois, un agent de catégorie A 727 euros et un administrateur civil 956 euros par mois.

La CGT ne cesse de le répéter au fur et à mesure que le point d'indice décroche : depuis le 1er janvier 2000, la valeur du point d'indice a décroché de 26,12 % (avant augmentation du point au 1er juillet 2022) par rapport à l'indice des prix à la consommation (INSEE).

**Au 1er juillet, le gouvernement a annoncé une augmentation du point d'indice de 3,5% le faisant passer de 4,686025€ à 4,850033€, une aumône puisque la dernière augmentation du point datait de février 2017 et que le taux annuel de l'inflation risque de dépasser les 8%. Pour finir de s'en convaincre il suffit de savoir que si le point d'indice avait suivi l'inflation depuis le 1er janvier 2000 il serait de 5,910€ (soit +21,85% par rapport au point d'indice au 1er juillet).**

Ainsi, le Conseil d'Orientation des Retraites (COR), qui est loin d'être une officine de la CGT, pointe plusieurs chiffres dans son dernier rapport. Le premier, c'est que le traitement indiciaire brut moyen des fonctionnaires, observé sur la période 2006-2019, a baissé de 5,6 % dans la Fonction publique d'Etat par rapport au Revenu Moyen par tête brut de l'ensemble de l'économie. Le second, c'est que la part des traitements indiciaires bruts de la Fonction publique rapportée à la masse des rémunérations brutes de l'ensemble de l'économie, a baissé de 12,8 à 10,6%.

**Autre donnée édifiante : environ 1,2 million (sur 5,5 millions) d'agents sont actuellement payés entre le SMIC et le SMIC + 10 %. C'est 2 fois plus qu'en 2000.**

Pour obtenir une juste reconnaissance du travail des agents et une rémunération qui permettra à tous de vivre dignement en tant qu'actif ou retraité, le dégel du point d'indice majoré et la revalorisation des grilles salariales sont une nécessité absolue.

*Une explication à la baisse d'attractivité de la Fonction Publique*

Ces quelques données soulignent l'ampleur de la baisse de pouvoir d'achat et la compression des carrières des fonctionnaires, elles apportent également une réponse à la baisse « d'attractivité » des carrières de la Fonction publique. Rappelons en effet qu'une étude récente indique que le nombre de candidats aux concours de la FPE est passé de 650 000 en 1997 à 228 000 en 2018 pour un nombre de postes offerts similaire.

**En dépit d'un chômage toujours massif, les emplois de la Fonction publique n'ont donc plus la cote. Cette situation déplorable trouve son origine dans l'absence de revalorisation significative des grilles, les freins mis aux déroulements de carrière, et la faible prise en compte des qualifications acquises.**

La situation est tellement dramatique que face au trop faible nombre d'admis aux concours d'enseignants, l'éducation nationale a recours à des job-dating pour recruter des enseignants lors d'entretiens de 30 minutes ce qui est une grave régression par rapport aux exigences du CAPES tant en terme de niveau que de formation des enseignants.

Pire : dans la Fonction Publique Hospitalière, faute de personnel ce sont des services entiers qui sont fermés voir même des services d'urgences pendant la nuit malgré les besoins de la population.

Ces politiques d'austérité et de réduction des coûts ne mettent pas que les agents publics sous pression elles mettent également en danger nos concitoyens et compromettent l'avenir de nos enfants!

*Nos revendications pour les salaires des fonctionnaires*

Nous exigeons que soient traitées en urgence toutes nos revendications salariales !

- ▶ Augmentation immédiate de 10 % de la valeur du point d'indice ;
- ▶ Mise en œuvre d'un plan de rattrapage des pertes cumulées depuis l'an 2000 car, oui, nous aurons besoin de plus que ces 10% ;
- ▶ Augmentation du point d'indice Fonction publique à hauteur de l'inflation et revalorisation des grilles salariales pour permettre de véritables progressions de carrière ;
- ▶ Indexation de la valeur du point sur l'indice des prix à la consommation comme axe fort ;
- ▶ Exigence d'un budget dédié pour la revalorisation des grilles indiciaires, pour la revalorisation des métiers et filières à prédominance féminine (notamment par des mesures contraignantes avec une obligation de résultat pour les employeurs publics) ;

# Régime indemnitaire des fonctionnaires RIFSEEP // IFSE // CIA et autres primes

## *Qu'est-ce que le RIFSEEP et pourquoi ?*

Depuis 2017, le gouvernement a entrepris d'harmoniser les primes et indemnités versées aux agents titulaires et de les fondre en un seul dispositif : **le RIFSEEP** (régime tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel).

Le RIFSEEP se décompose en deux parties : **l'IFSE** (indemnité de fonction de sujétion et d'expertise) qui prend en compte les contraintes particulières liées à un emploi ou à un poste de travail (permanence, astreinte, travail de nuit, dimanche, pénibilité, expertise particulière liée au poste, etc...) et **le CIA** (complément indemnitaire annuel) qui est censé tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

Le RIFSEEP remplace la majorité des anciennes primes ministérielles ou interministérielles. Toutefois, certaines indemnités, fixées par arrêté, restent cumulables avec le RIFSEEP.

Par exemple :

- Primes d'intéressement collectif
- GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat)
- Remboursements de frais
- Indemnités d'accompagnement liées à la mobilité géographique
- Sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail telles que les heures supplémentaires ou les astreintes
- Les indemnités et primes pour service fait (jour fériés, primes dominicales...)

## *L'IFSE (indemnité de fonction de sujétion et d'expertise)*

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise nécessaire dans l'exercice des fonctions.

Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps sont réparties au sein de différents groupes compte tenu des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (par exemple prime dite de «pénibilité»...).

Des arrêtés ministériels fixent le nombre de groupes de fonctions dans chaque corps.

Par exemple : pour les adjoints techniques d'accueil de surveillance et de magasinage, il existe deux groupes de fonctions : le C1 pour les agents exerçant des missions d'encadrement et le C2 pour les autres (à ne pas confondre avec les grades C1, C2, C3, un agent au grade supérieur C3 (ex principal 1ère classe) pouvant très bien être dans le groupe de rémunération C2). Pour les catégories B et A, cela peut aller jusqu'à 5 groupes de fonctions par corps et donc de niveaux de primes différents

suivant le niveau de responsabilité et de technicité des postes individualisant et complexifiant encore plus les rémunérations des agents fonctionnaires.

Les montants de l'IFSE par corps sont également fixés par une note de gestion ministérielle publiée au Bulletin Officiel :

- Montants annuels maximum de l'IFSE par groupe de fonctions
- Montants annuels maximum de l'IFSE applicables aux agents disposant d'un logement de fonction
- Montants minimum de l'IFSE par grade

Le montant de l'IFSE est réexaminé dans les situations suivantes :

- Changement de fonctions (mobilité géographique et/ou fonctionnelle)
- Au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent sur décision du chef de service ;
- Changement de grade à la suite d'une promotion ;
- Une part variable de l'IFSE révisable annuellement a également été mise en place au CMN laissant aux chefs de service la latitude de ventiler selon des critères d'engagement et de mérite une partie de l'enveloppe de l'IFSE à leurs subordonnés (ce qui fait doublon avec le CIA mais bon...)

L'IFSE est versée chaque mois.

## *Le CIA (complément indemnitaire annuel)*

Le CIA tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir du fonctionnaire, évalués lors d'un entretien professionnel annuel mené par le supérieur hiérarchique direct. Il est compris entre 0 et 100 % d'un montant maximal par groupe de fonctions fixé par arrêté ministériel.

Il est versé en une ou 2 fois par an. Il n'est pas automatiquement reconduit d'une année sur l'autre.

**C'est la fameuse «part variable» de la rémunération applicable aux fonctionnaires contre laquelle la CGT s'est fortement élevée puisqu'elle soumet une part non négligeable de la rémunération de l'agent à l'arbitraire hiérarchique, portant atteinte à son indépendance et donc à l'égalité de traitement et à l'impartialité du fonctionnaire due aux citoyens et citoyennes usagers des services publics. La seule voie de recours de l'agent pour contester le montant du CIA étant le tribunal administratif et non la CAP ce qui complique encore plus les possibilités de contestation.**

**A l'instar de ce qui s'est fait dans d'autres établissements du ministère (Louvre, Pompidou, BnF), la CGT-CMN milite pour la neutralisation du CIA et de ses effets délétères sur les services et sur les agents par le versement du montant moyen du CIA par corps à l'ensemble des agents des différents corps de fonctionnaires.**

## Les mesures de rattrapage indemnitaire : une question d'égalité avec les autres ministères

Faisant le constat d'une très grande inégalité entre les primes et indemnités versées aux agents du Ministère de la Culture par rapport aux autres ministères, la CGT-Culture a revendiqué une revalorisation des primes et indemnités des agents titulaires du Ministère de la Culture. Si la situation s'est sensiblement améliorée, il reste encore du chemin et de nombreuses luttes à mener ensemble pour obtenir des montants équivalents à ceux versés ailleurs. C'est une question de justice et d'égalité de traitement.

Cette revendication s'appuie sur une trajectoire qui a pour objectif de rejoindre les niveaux indemnitaires du ministère de l'intérieur, à savoir 5800 euros annuels pour la catégorie C, 7800 euros annuels pour la catégorie B et 12 000 annuels pour la catégorie A.

### Ainsi depuis 2019, nous avons obtenu :

- **4600 euros annuels minimum pour la catégorie C (contre 3000 euros auparavant) soit une hausse de 53%** ;
- **6200 euros annuels minimum pour la catégorie B (contre 2800 euros auparavant) soit une hausse de 121%** ;
- **9000 euros annuels minimum pour la catégorie A (contre 3400 euros auparavant) soit une hausse de 165%**.

A noter tout de même que, même dans le cadre d'une mesure de rattrapage et d'égalité de traitement, le Ministère n'a pas pu s'empêcher d'augmenter considérablement de manière disproportionnée les catégories B et A, augmentant encore les inégalités entre agents publics. Si au lieu des mesures indemnitaires nous avions eu une progression du point d'indice en fonction du coût de la vie depuis l'an 2000, les traitements des agents auraient progressé à égalité de plus de 20% par rapport à aujourd'hui.

Outre ces mesures, puisque des augmentations de l'IFSE existent en cas de mobilité géographique ou fonctionnelle, ou de changement de grade, une valorisation de l'ancienneté et de l'expertise acquise sur le poste a été mise en place pour les agents n'ayant pas effectué de mobilité depuis au moins 4 ans, ce montant s'élève à 25 euros par mois sur décision du chef de service.

## Les mesures de rééchelonnement pour prendre en compte la carrière des agents.

Cependant ces mesures de remontées des socles indemnitaires ont eu pour effet de tasser les primes versées sans prendre en compte la carrière des agents. Le retard indemnitaire des agents travaillant au Ministère de la Culture, déploré par la CGT, a eu pour conséquence une remontée massive des primes des agents au niveau des nouveaux montants garantis.

**Exemple :** un agent qui avait passé l'examen professionnel en début d'année dernière pour changer de grade de C1 en C2 avant les mesures de remontées de socle aura vu son IFSE passer de 300 euros à 341,66 euros pour finalement voir cette augmentation absorbée par la remontée de socle de juillet 2021 à 383,33 euros.

**Autre exemple :** un agent avec 18 ans d'ancienneté aura la même IFSE qu'un agent nouvellement admis au concours. Un effet de tassement général puisque les deux tiers des AASM se sont retrouvés au montant plancher de l'IFSE.

**C'est pourquoi la CGT a plaidé et obtenu l'année dernière la mise en place d'une nouvelle mesure indemnitaire permettant de prendre en compte la carrière de l'agent : le rééchelonnement indemnitaire c'est-à-dire l'augmentation des primes en fonction de l'ancienneté**

## Quelles mesures ?

Le Ministère de la Culture a retenu comme principe une revalorisation en fonction de l'indice majoré détenu par l'agent.

**Un montant forfaitaire exceptionnel a donc été versé aux agents, ce montant est différent suivant la catégorie C ou B et plus important en fonction des indices détenus.**

Catégorie C			Catégorie B		
Indice majoré	Montant brut forfaitaire pour 12 mois	Soit une revalorisation brute par mois de	Indice majoré	Montant brut forfaitaire pour 12 mois	Soit une revalorisation brute par mois de
De 327 à 359	500 €	41,6 €	De 327 à 391	600 €	50 €
De 360 à 394	700 €	58,3 €	De 392 à 456	900 €	75 €
De 395 à 434	900 €	75 €	De 457 à 521	1 200 €	100 €
De 435 et +	1 100 €	91,6 €	De 521 et +	1 500 €	125 €

Ont perçu la mesure dite de rééchelonnement, **les agents fonctionnaires relevant de la catégorie C et B et ayant 10 ans minimum de services effectifs dans la Fonction publique.**

Ont été prise en compte : **les années en qualité de fonctionnaire, celles en qualité d'agent contractuel de droit public** au Ministère de la Culture, celles hors Ministère de la Culture, les périodes de **congé parental** intervenues depuis le 07/08/19 et les périodes de **disposition pour élever un enfant de moins de 12 ans** intervenues depuis le 07/08/19.

Nous attendons toujours les mesures de rééchelonnement pour les agents de catégorie A qui devaient intervenir en 2022...

## La lutte continue !

**Après des années où le Ministère de la Culture était dans la queue de peloton quant au niveau des régimes indemnitaires versés à ses agents, il se rapproche timidement encore d'autres départements ministériels. La ténacité de la CGT sur ce sujet a permis de belles avancées pour les agents.**

**Nous ne devons pas en rester là.** Tout simplement parce que les autres départements ministériels continuent eux aussi de revaloriser les montants indemnitaires de leurs agents. **Nous ne devons pas laisser creuser de nouveau de grands écarts ; rien ne justifiait et rien ne justifiera à l'avenir d'être moins bien payé au Ministère en raison de son régime indemnitaire !**

**Nous continuons à lutter également pour :**

- La mise en place d'un **mécanisme automatique de rééchelonnement dès lors que les socles minimums sont augmentés pour éviter le tassement des primes.**
- La correction des inégalités de taux entre lieux d'affectation et filières, pour les agents de même catégorie.

Pour compléter ce tableau, est-il nécessaire de préciser que le niveau de retraite des agents publics est particulièrement bas au Ministère de la Culture, du fait notamment du refus d'intégrer les primes dans le traitement brut. La CGT-Culture va poursuivre sa demande de revalorisation indemnitaire sur la trajectoire qu'elle s'est fixée au titre de l'égalité de traitement et de l'équité. **Elle porte aussi la revendication de l'intégration des primes dans le traitement afin que celles-ci soient intégrées dans le calcul de l'assiette de cotisation retraite pour les fonctionnaires.**



- 1 **Département d'affectation.**
- 2 **Direction / Service / Monument d'affectation.**
- 3 **Numéro Siret : identifiant national de l'établissement. Numéro Urssaf.**
- 4 **Numéro clé (Sécurité sociale) ou Matricule :** numéro identifiant l'agent.
- 5 **Groupe et métier de l'agent.**
- 6 **Indice :** à chaque échelon correspond un indice brut (indice de classement) auquel correspond un indice majoré (IM) qui sert à calculer le traitement indemnitaire.
- 7 **Échelon :** il correspond à l'ancienneté dans le grade.
- 8 **Le traitement brut** est fixé en fonction du groupe et de l'échelon de l'agent ou de l'emploi auquel il a été nommé. Il correspond à l'indice de rémunération multiplié par la valeur du point d'indice fixé à 4,850033 € (depuis le 01/02/2022). Exemple : IM 352 x 4,85033 € = 1 707,21 € brut.

- 9 **Supplément familial de traitement** attribué aux fonctionnaires et contractuels ayant au moins un enfant à charge au sens des prestations familiales. Il comprend une part fixe et une part proportionnelle au traitement brut qui varient en fonction du nombre d'enfant à charge.

	Part fixe	Part variable	Minimum mensuel	Maximum mensuel
1 enfant	2,29 €		2,29 €	2,29 €
2 enfants	10,67 €	3 %	73,79 €	111,47 €
3 enfants	15,24 €	8 %	183,56 €	284,03 €
Par enfant en +	4,57 €	6 %	130,81 €	206,17 €

Si les deux parents sont agents publics, il n'est versé qu'à un seul parent, sur la base des choix opérés par eux ou au bénéfice de celui ayant la garde à titre principal en cas de séparation. Si l'un exerce dans le privé, les deux parents peuvent bénéficier d'un cumul, l'un du SFT, l'autre d'un avantage similaire prévu par la convention collective. Lors d'une séparation ou d'une garde alternée, le SFT est versé à chacun au prorata du nombre d'enfants à charge.

- 10 **L'indemnité de résidence (IR) :** la rémunération du fonctionnaire ou du contractuel peut comprendre une IR calculée en appliquant au traitement brut, majoré de la NBI, un taux selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où il exerce ses fonctions. L'agent affecté dans une commune d'une agglomération urbaine multicommunale ou exerçant ses fonctions dans le périmètre d'une agglomération nouvelle bénéficie du taux le plus élevé applicable au sein de l'agglomération. Les communes sont classées en 3 zones. Le montant de l'IR ne peut être inférieur au montant de l'IR afférent à l'IM 313, soit :
  - zone 1, taux 3 % : 44 € minimum ;
  - zone 2, taux 1 % : 14,67 € minimum ;
  - zone 3, taux 0 %.

- 11 **Les primes et indemnités :** Le CMN peut allouer les primes ou indemnités suivantes à ses agents non-titulaires :

*Indemnité de remplacement, Indemnité de sujétion particulière, Partie variable de rémunération des agents des boutiques et des librairies, Part variable de rémunération des cadres et autres indemnités* prévues par les textes réglementaires tel que l'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes et salissants ou l'indemnité pour conditions de travail difficiles au CMN...

Les modalités de calcul et d'attribution de ces indemnités sont fixées par délibération au conseil d'administration, après avis du comité technique.

- 12 **LES COTISATIONS SOCIALES :** les taux de CSG et de CRDS s'appliquent au montant du traitement brut, de l'indemnité de résidence, du SFT et des primes, après déduction d'un abattement pour frais professionnels de 1,75 % de ce montant.

*L'indemnité compensatrice* CSG a été instituée en 2018 pour compenser la perte de salaire due à l'augmentation de la CSG.

*La contribution sociale généralisée* est un prélèvement obligatoire pour financer le déficit de la Sécurité sociale et l'assurance chômage. C'est donc un impôt n'ouvrant pas les droits aux prestations sociales. Taux de 9,2 % (6,8 % pour la part déductible et 2,4 % pour la part non déductible).

*La contribution pour le remboursement de la dette sociale*, prélevée a/c du 01/02/1996 au taux de 0,5 %, alimente un fonds qui permet de rembourser les déficits accumulés de la Sécurité sociale, avant tout liés aux politiques d'exonérations de cotisations sociales au profit du patronat.

- 13 **Cotisations patronales données pour information :** ce sont les cotisations versées par l'employeur à la CAF (allocations familiales, la CPAM (maladie et maternité), la CSA (contribution autonomie), la CNAV et le SRE (retraite), la RAFP (retraite additionnelle), la FNAL (fonds logement), l'ATIACL (invalidité), la cotisation transport.

- 14 **Remboursement transport :** le décret 2010-676 de 2010 et la circulaire de 2011 précisent les conditions de prise en charge partielle des abonnements correspondant aux déplacements effectués par les agents entre leur domicile et leur lieu de travail.

- 15 **COTISATION RETRAITE OU RETENUE POUR PENSION :** *La retenue pension civile* (régime des pensions civiles et militaires) est prélevée sur le traitement indiciaire et la NBI aux taux 11,10 % (a/c de 2020). Elle alimente un compte d'affectation spéciale du budget de l'État qui sert à payer les pensions.

*Les agents non titulaires et contractuels* cotisent pour la retraite de base à la Caisse nationale d'assurance vieillesse et pour le régime de retraite complémentaire à l'Ircantec.

- 16 **Tickets restaurant :** Le CMN contribue pour 60% de la prise en charge du prix des tickets restaurants, le reste à charge payé par les agents est de 40% de la valeur du titre.

- 17 **Prélèvement à la source :** Le taux d'imposition est calculé sur vos revenus annuels et détermine le montant de l'impôt mensuel prélevé par l'employeur qui le reverse à la DGFIP. Cela ne dispense pas l'agent de vérifier que les éléments fournis à l'administration (taux et revenu imposable, situation fiscale) sont corrects.

- 18 **Rémunération brute globale :** traitement + indemnités/primes.

- 19 **Total des retenues :** c'est le total des cotisations versées par l'agent, et des retenues pour la mutuelle (éventuellement) et le transfert primes-points.

- 20 **Total des charges patronales :** les charges sont artificiellement séparées en parts salariales et patronales, comme si l'une appartenait au salarié et pas l'autre. En fait, elles sont la part de notre salaire, « le salaire socialisé » qui est versé à un « pot commun » : la protection sociale.

- 21 **Taux d'emploi ou temps partiel :** temps de travail de l'agent.

- 22 **Montant imposable du mois :** pour l'obtenir, il faut rajouter au « Net à payer » le montant de la CSG non déductible, de la CRDS, de la Mutuelle et du PAS puis déduire le remboursement « titre de transport ».

- 23 **Net à payer :** montant de la rémunération qui sera effectivement versée sur votre compte bancaire.



## Déroulement de carrière des contractuels du CMN

L'avancement dans les groupes 1 à 4 est le passage d'un indice de rémunération à l'indice de rémunération immédiatement supérieur. Il est subordonné à une durée effective de service fixée dans la grille de rémunération. La durée passée dans chaque indice est fixée dans le tableau ci-dessus. Cette durée peut être modifiée dans le cadre du Parcours Professionnel Individuel (les PPI qui sont des avancements de carrière décidés lors des Commissions Consultatives Paritaires CCP).

Le changement de groupe s'effectue si les agents peuvent être promus dans le groupe supérieur en accédant à un emploi vacant de ce groupe sous réserve de remplir certaines conditions ou lors d'un changement de groupe lorsque l'agent bénéficie d'un classement à l'indice au moins égal à celui qu'il aurait obtenu lors du prochain avancement dans son groupe précédent. Toutefois, lorsque le changement de poste ou de métier le justifie, le nouveau positionnement indiciaire s'effectue à l'indice de rémunération correspondant à l'expérience et au métier exercé. Néanmoins, le nouvel indice accordé ne pourra constituer une majoration supérieure à 20% de l'indice anciennement détenu par l'agent.

L'avancement accéléré, nous dit le CMN, est destiné à permettre aux agents, faisant preuve d'une maîtrise exemplaire de l'exercice de leur fonction de bénéficier d'un déroulement de carrière accéléré, sous la forme d'une réduction d'ancienneté pouvant aller de 12 à 24 mois, dans la limite d'une fois tous les deux ans. Pour cela, une enveloppe annuelle est allouée pour assurer l'évolution accélérée de carrière des groupes 1, 2, 3 et 4, un volant de points d'indice est affecté chaque année. Il est déterminé par les formules suivantes :

- Groupe 1 : effectif budgétaire x 1,5 points d'indice
- Groupe 2 : effectif budgétaire x 1,8 points d'indice
- Groupe 3 : effectif budgétaire x 2 points d'indice
- Groupe 4 : effectif budgétaire x 2 points d'indice

Les décisions sont rendues par le président du CMN sur proposition du directeur général.

Concernant les changements d'indice des groupes 5 et 6, le parcours professionnel fait l'objet de décisions au cas par cas du président, sur proposition du directeur général.

## Rémunération et régime indemnitaire des agents contractuels du CMN

Le traitement de base brut d'un agent est déterminé à partir de l'indice qui lui est attribué. Son montant résulte du produit de cet indice par la valeur du point de la Fonction publique.

Les rémunérations évoluent par l'effet des mesures générales applicables à l'ensemble des agents de la Fonction publique.

### Le CMN peut allouer les primes ou indemnités suivantes :

**Indemnité de remplacement :** tout agent amené, sur une période temporaire d'un mois minimum, à effectuer un interim en plus de sa fonction.

**Indemnité de sujétion particulière :** tout agent, occupant un poste présentant des contraintes professionnelles liées à des déplacements très fréquents, a droit à une indemnité.

**Partie variable de rémunération :** les agents des boutiques et des librairies peuvent percevoir, en fonction de la réalisation d'objectifs commerciaux annuels (quantitatifs ou qualitatifs, individuels ou collectifs), un complément spécifique de rémunération.

**Part variable des cadres :** concerne les groupes 3, 4 et 5. Elle est différenciée en fonction du groupe d'appartenance.

- Groupe 3 : 5% maximum du salaire annuel de l'agent
- Groupe 4 : 7% maximum du salaire annuel de l'agent
- Groupe 5 et 6 : 10% maximum du salaire annuel de l'agent

Pour la CGT, nous nous opposons à toute forme de part variable qui tend à individualiser les rémunérations et les carrières. Ce mode managérial basé sur des objectifs à remplir issu du secteur privé est contraire aux valeurs de la Fonction Publique qui garantit l'indépendance de l'agent vis-à-vis de sa hiérarchie, notamment en terme de rémunération.

Par ailleurs, les services publics ne sauraient être gouvernés par la dictature du chiffre qui se fait bien souvent au détriment des usagers.

Ces objectifs sont dictés par la hiérarchie ou co-construits avec l'agent (faisant faussement fi du lien de subordination). L'expérience du privé nous montre que les objectifs donnés à l'agent, réalisables ou non, avec des moyens pour les réaliser ou non, est souvent vecteur de souffrance au travail par la mise sous pression de l'agent, par le stress engendré ou par l'insatisfaction de ne pas remplir les objectifs. Cela amène à un sentiment de dépréciation de soi, à casser les collectifs de travail et à isoler l'agent.

**Autres indemnités prévues par les textes réglementaires :** au traitement de base peuvent en outre s'ajouter d'autres indemnités dans les conditions prévues par les textes s'appliquant aux agents non titulaires de la fonction publique.

Les modalités de calcul et d'attribution de ces indemnités sont fixées par délibération au conseil d'administration, après avis du comité technique.



# Salaires des contractuels : ce que revendique la CGT

*Balkanisation du ministère de la culture = balkanisation des rémunérations !*

La structure de l'emploi au CMN est composée de titulaires et d'agents non titulaires de l'Etat. Le CMN, de par son statut historiquement dérogoire, a toujours majoritairement pourvu ses besoins en emploi avec des agents non titulaires afin d'instaurer une politique des ressources humaines plus individualisée et par conséquent clientéliste. La loi dite de Transformation de la Fonction publique du 13 janvier 2020 permet une nouvelle fois d'avoir davantage recours à des agents contractuels mais aussi à des contrats plus précaires comme les contrats de projet qui sont purement et simplement des CDD longue durée sans perspective de CDIisation.

Le concept de clientélisme à travers la balkanisation des statuts des agents qui, de facto, casse les collectifs de travail, est poussé par une hétérogénéité des établissements publics au ministère de la culture (plus de 80) où chacun y va de sa petite sauce en terme de statuts et de grilles salariales.

**C'est pourquoi la CGT revendique un cadre de rémunération de référence, commun à tous les agents contractuels du ministère de la culture, aussi bien pour les agents recrutés sur budget de l'Etat que sur les budgets propres aux établissements publics sur la base d'une équivalence de rémunérations entre les agents titulaires et contractuels (indices + régimes indemnitaires).**

*A qualifications égales, salaire égal !*

Groupes	Niveau de recrutement	Durée de la carrière		Salaire de début
		Maximum	Minimum	
Groupe 1	Brevet des collèges ou CAP	35 ans	2/3 de la durée maximale	1,2 fois le SMIC
Groupe 2	Bac	34 ans		1,4 fois le SMIC
Groupe 3	Bac +2	33 ans		1,6 fois le SMIC
Groupe 4	Bac +3	32 ans		1,8 fois le SMIC
Groupe 5	Bac +5	31 ans		2 fois le SMIC
Groupe 6	Bac +8	30 ans		2,3 fois le SMIC

*Augmenter les salaires !*

Depuis plus d'un an, la CGT revendique « 10% d'augmentation de salaire tout de suite » dans le cadre de sa campagne 10% pour la Fonction publique (pouvoir d'achat, effectifs, formation).

La forte augmentation du coût de la vie rend encore plus urgente cette mesure. Et ce n'est pas à coups de primes éphémères et aléatoires que le niveau de vie des agents s'améliorera. C'est pourquoi l'urgence est l'augmentation de la valeur du point d'indice d'au moins 10% et non de 3,5% comme le fait le gouvernement.

*Fragilisation des statuts = explosion de la précarité et de la pauvreté !*

En 2019, les contractuels en CDI représentent près de 59% des effectifs permanents de l'établissement.

A cela, il faut ajouter les contractuels en contrat à durée déterminée improprement appelés « vacataires », qui depuis des années ne cessent d'augmenter en nombre de personnes physiques pour atteindre le chiffre de 935 en 2019 pour à peine plus d'une centaine d'emplois équivalent temps plein !

**La CGT a pour ambition de faire reculer la précarité structurelle en revendiquant :**

- Une restriction des possibilités d'emploi d'agents non fonctionnaires ;
- La titularisation des contractuels répondant à un besoin permanent ;
- L'amélioration des droits et garanties collectives des contractuels ;
- L'instauration d'une prime de précarité de 10% des salaires versées en CDD en plus de leur traitement mensuel ;
- La fin des renouvellements de contrats à durée déterminée sur des besoins permanents qui ne vise qu'à empêcher les précaires de bénéficier d'un CDI ou d'une titularisation. L'obligation de carence portant sur le poste et non sur l'agent.

**La CGT revendique un nouveau plan de titularisation des contractuels.**

La valeur du point d'indice doit par ailleurs être indexé sur l'inflation qui va encore s'accroître cet automne (certains scénarii estiment que cela pourrait dépasser les 8%) et ce avec un effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022. C'est le seul moyen, quel que soit le rythme de l'inflation dans les mois qui viennent, pour que le pouvoir d'achat des agents et agentes soit sauvegardé.

Et cela ne serait pas une première ! De 1973 à 1980 inclus, période où l'inflation avait également atteint des niveaux élevés, les mesures générales sur les salaires (revalorisation du point + octroi de points uniformes) ont permis une augmentation de 137% des traitements pour une inflation mesurée à 131%.

# La grande braderie des primes liées au service fait

Parmi les primes et indemnités qui ne sont pas passées à la moulinette de la RIFSEEP, il en existe une catégorie qui représente une part non négligeable de la rémunération des agents du CMN affectés dans les monuments, ce sont les indemnités liées au service fait. Elles viennent en contrepartie d'un service effectué, par certains personnels, dans le cadre des heures supplémentaires, de l'obligation régulière de travail dominical, des jours fériés, des travaux insalubres et salissants, des astreintes ou du mécénat. A défaut d'indemnisation, certains services faits peuvent donner lieu à un repos compensateur.

Défaut principal de la plupart de ces primes et indemnités : leurs taux sont fixés par décrets ou arrêtés qui ne sont réactualisés que de temps à autres et parfois depuis une éternité. Ce qui fait qu'elles subissent de plein fouet les effets dévastateurs de l'inflation...

En voici la liste exhaustive :

## *L'indemnité pour travail dominical*

Au CMN, le travail dominical concerne les trois corps de la filière accueil et surveillance (adjoints techniques d'accueil de surveillance et de magasinage, les techniciens des services culturels et des bâtiments de France spécialité accueil et surveillance et les ingénieurs des services culturels et du patrimoine, spécialité services culturels), il concerne également les agents contractuels recrutés sur un emploi posté.

Ces agents sont soumis à une obligation de travail dominical : ils travaillent un dimanche sur deux dans la limite de 22 dimanches par an (sauf exception pour les agents en contrats week-end).

Important : un dimanche est considéré comme travaillé s'il est réellement travaillé au minimum 60% de la quotité horaire prévue. Les dimanches fériés ne sont pas considérés comme des dimanches mais des jours fériés.

Le travail dominical donne par ailleurs droit à des jours libérés dès lors que l'agent a travaillé 18 dimanches dans l'année (les modalités de calculs du nombre de JL étant différentes selon le dispositif ARTT en vigueur dans le monument).

La prime dominicale est différente selon la catégorie (A, B, C) pour les titulaires ou selon les groupes (1, 2, 3, 4 et +) pour les contractuels. Malheureusement il y a un décalage entre catégories et groupes équivalents puisque les corps des agents d'accueil et de surveillance et des adjoints sont tous les deux de catégorie C et que ces corps ont été fusionnés dans le corps des adjoints en 2007.

La prime dominicale a différents niveaux selon le nombre de dimanches travaillés :

- Le socle des 10 dimanches qui permet le paiement de la prime mensuelle ;
- Le 1<sup>er</sup> taux qui génère une prime pour chaque dimanche travaillé du 11<sup>ème</sup> au 18<sup>ème</sup> dimanche ;
- Le 2<sup>ème</sup> taux ou surprime dominicale qui est généré pour chaque dimanche travaillé du 19<sup>ème</sup> au 22<sup>ème</sup> dimanche.

Il n'y a plus de prime au-delà de 22 dimanches travaillés, l'agent n'étant pas censé dépasser cette limite.

**Il n'y a pas d'obligation à travailler 18 dimanches par an. Par contre, si l'agent n'effectue pas a minima le socle de 10 dimanches dans l'année, il devra rembourser le montant de l'indemnité au CMN (une demande exceptionnelle de remise gracieuse pouvant être cependant accordée sans garantie de l'obtenir), sauf dans les cas suivants : entrée ou sortie des effectifs en cours d'année, congé longue maladie ou grave maladie auxquels cas le socle est proratisé.**

Nombre de dimanches travaillés dans l'année	Agents d'accueil et de surveillance ou groupe 1	Adjoints d'accueil et de surveillance ou groupe 2	Techniciens des services culturels ou groupe 3	Ingénieurs des services culturels ou groupes 4 et +
Socle : 10 dimanches	76,24€ par mois	80,20€ par mois	82,22€ par mois	114,99€ par mois
Taux 1 : 11 à 18 dimanches	43,48€ par dimanche	45,90€ par dimanche	48,39€ par dimanche	67,68€ par dimanche
Taux 2 : 19 à 22 dimanches	49,69€ par dimanche	52,46€ par dimanche	55,30€ par dimanche	77,35€ par dimanche

En conséquence, nous revendiquons un alignement des primes dominicales versées aux contractuels sur celle des titulaires à groupe ou catégorie équivalente.

### Une indemnité pas actualisée depuis 20 ans

Au Ministère de la Culture, suite aux luttes pour la réduction du temps de travail à 35h en 2001, la compensation du travail dominical avait été fortement revalorisée. Hors depuis 2002 (date des textes d'application) : son montant n'a pas bougé !

Le rattrapage qui devrait être fait en se basant sur l'évolution de l'inflation depuis 2002 (35,6%) devrait générer une hausse de :

Pour le socle des 10 dimanches :

- Groupe 1 : prime annuelle 2002 = 914,88€ + 35,6% = 1240,58€
- AASM ou groupe 2 : prime annuelle 2002 = 962,44€ + 35,6% = 1305,07€
- TSCBF ou groupe 3 : prime annuelle 2002 = 986,59€ + 35,6% = 1337,82€
- ISCP ou groupe 4 et + : prime annuelle 2002 = 1379,90€ + 35,6% = 1871,14€

Du 11e au 18e dimanche inclus

- Groupe 1 : prime 2002 = 43,48€ + 35,6% = 58,96€
- AASM ou groupe 2 : prime 2002 = 45,90€ + 35,6% = 62,24€
- TSCBF ou groupe 3 : prime 2002 = 48,39€ + 35,6% = 65,62€
- ISCP ou groupe 4 et + : prime 2002 = 67,68€ + 35,6% = 91,77€

A partir du 19ème dimanche inclus

- Groupe 1 : prime 2002 = 49,69€ + 35,6% = 67,38€
- AASM ou groupe 2 : prime 2002 = 52,46€ + 35,6% = 71,14€
- TSCBF ou groupe 3 : prime 2002 = 55,30€ + 35,6% = 74,99€
- ISCP ou groupe 4 et + : prime 2002 = 77,35€ + 35,6% = 104,89€

Au total pour un AASM travaillant 22 dimanches par an, alors que la totalité cumulée de sa prime dominicale est de 1539,48€ annuelle, si elle avait suivi l'inflation, elle devrait être de 2087,55€. Il y a donc une perte de rémunération de 548,07€ par an ! Nous revendiquons donc la réévaluation de la prime dominicale à hauteur de la hausse des prix depuis 2002 et son indexation automatique sur ceux-ci.

### Les heures supplémentaires

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires peuvent être versées aux agents fonctionnaires de catégorie C et B et contractuels du groupe 1 et 2. Les agents de catégorie A ou des groupes 3, 4, 5 et 6 quant à eux ne peuvent que : soit récupérer s'ils n'assurent pas de fonctions d'encadrement, soit bénéficier du forfait cadre qui ouvre le droit à 13 jours de RTT supplémentaires.

Les heures supplémentaires peuvent en outre être versées dans les mêmes conditions aux agents contractuels de la Fonction Publique. Au CMN, en l'absence de contrôle automatisé permettant de comptabiliser les heures supplémentaires de façon exacte, elles sont comptabilisées par un décompte déclaratif.

Important : les heures supplémentaires se font à la demande écrite du chef de service et ne peuvent dépasser le nombre de 25 par mois sauf dérogation exceptionnelle et après consultation du comité technique.

### Le mode de calcul de la rémunération des heures supplémentaires

La base de calcul de la rémunération des heures supplémentaires est la suivante :

Elle est déterminée en prenant pour base le montant du traitement brut annuel et l'indemnité de résidence divisé par 1820. Cette rémunération horaire est multipliée par 1,25 pour les 14 premières heures et par 1,27 pour les suivantes.

L'heure supplémentaire est majorée de 100% (x2) lorsqu'elle est effectuée de nuit (de 22h à 7h) et des deux tiers (x1,66) lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié. Ces deux majorations ne peuvent se cumuler.

Ces indemnités ne peuvent être attribuées à un agent pendant les périodes ouvrant droit à un remboursement des frais de déplacement ou lors de période d'astreinte. Cependant, en cas d'intervention lors d'une astreinte non compensée, elles peuvent être rémunérées.

### L'indemnité pour jours fériés

Les agents concernés par le travail les jours fériés sont les mêmes que pour le travail dominical, à la différence qu'il n'y a pas d'obligation de travail les jours fériés. Ainsi, si un agent est inscrit au planning mensuel sur un jour férié il peut demander à ne pas le travailler.

L'agent peut demander de se faire indemniser ou de récupérer le jour férié travaillé. Dans ce cas un jour férié donne droit à deux jours de récupération à prendre dans les 6 mois qui suivent.

Pour le calcul de l'indemnité jour férié il y a une différence de traitement entre fonctionnaires et contractuels puisque :

Pour l'agent titulaire, l'indemnité jour férié est égal à 3,59/30ème de sa rémunération majorée de 18% si le monument est ouvert. Par exemple un agent titulaire à l'indice 352 sera indemnisé de 241,08€ par jour férié travaillé.

Pour l'agent contractuel, son indemnité est égale à 12 heures supplémentaire au taux jour férié (1,66). Par exemple un agent contractuel à l'indice 352 sera indemnisé de 253,96€ par jour férié travaillé.

Il convient donc de revoir le taux applicable aux agents titulaires pour obtenir une réelle égalité de traitement entre titulaires et contractuels.

### Les heures mécénats

Cette rétribution est versée aux personnels qui en dehors de leurs obligations de service statutaire « collaborent à la tenue d'une manifestation en faveur de personnes physiques ou morales tierces aux établissements ou services, en contrepartie d'actes de mécénat ou de parrainage, de location de salles ou autres surfaces, à titre gratuit ou onéreux, ou participent à l'organisation de tournages ou de prises de vues » (décret n° 2010-147 du 15 février 2010). A cette occasion une convention est passée entre le CMN et la personne morale ou physique qui prévoit la rétribution des agents mobilisés, cette convention prévoit également l'effectif et les catégories de personnels nécessaires, les fonctions à exercer ainsi que les horaires.

Important : Peuvent être rétribués les personnels de toutes catégories qui exercent dans le site ou le service concerné. Cette rétribution n'est pas cumulable avec les heures supplémentaires.

Les montants n'ont pas été réévalués depuis le 21 décembre 2018 et sont actuellement fixés à :

- 22,90€ par heure de 7h du matin à minuit ;
- 35€ par heure de minuit à 7h du matin.

Or, l'inflation depuis 2018 a été de 8,9%, les taux nécessiteraient donc d'être portés à 24,94€ pour les heures en journée et à 38,16€ pour les heures de nuit.

**Les Astreintes**

Selon le décret n°2000-815 du 25 août 2000 « Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme du temps de travail effectif », elles font l'objet d'une lettre d'astreinte du CMN précisant les modalités, obligations à l'exécution de celles-ci. Cependant, « la liste des emplois concernés et les modalités d'organisation des astreintes sont fixées après consultation des comités techniques », chose que ne fait pas le CMN ce qui donne lieu à des problèmes réguliers d'application de la réglementation dans les monuments, surtout en terme de respect de la séparation des temps personnels et professionnels. Au CMN seules certaines missions sont éligibles à l'astreinte : la protection des biens, des sites et des personnes ; la continuité du fonctionnement et de la maintenance des services techniques et informatiques ; la continuité des services en vue d'interventions d'urgence.

Nous revendiquons que les modalités d'organisation des astreintes soient passées pour avis en comité technique afin de s'assurer que l'exercice des astreintes se fait dans de bonnes conditions de travail respectueuse des agents.

Si l'agent ne bénéficie pas d'un logement de fonction en nécessité absolue de service (NAS), d'un logement en convention d'occupation précaire avec astreinte (COPA anciennement Utilité de Service),

ou d'une NBI pour les personnels exerçant des fonctions de responsabilité supérieur, il peut bénéficier d'une indemnisation ou à défaut d'une compensation horaire. Ces indemnisations ou compensations sont exclusives et ne peuvent pas être cumulés avec une autre dispositif d'indemnisation ou de compensation.

Les montants forfaitaires de l'indemnisation des astreintes n'ont pas été revu depuis 2007 or l'inflation a été de 23,82% depuis cette date.

Nous vous présentons ce qu'ils sont aujourd'hui et ce qu'ils devraient être s'ils avaient suivi l'inflation :

- 122€ par semaine complète contre 151,06€ si l'inflation avait été suivie ;
- 40€ du lundi au vendredi contre 49,53€ si l'inflation avait été suivie ;
- 18€ pour un jour ou nuit de week-end ou férié contre 22,29€ si l'inflation avait été suivie ;
- 10€ pour une nuit de semaine contre 12,38€ si l'inflation avait été suivie ;
- 82€ du vendredi soir au lundi matin contre 101,53€ si l'inflation avait été suivie ;
- 6€ pour une demi-journée de week-end ou férié correspondant à moins de 6 heures contre 7,43€ si l'inflation avait été suivie.

De la même manière, les taux horaires d'indemnisation des interventions n'ont pas été révisés depuis 2007.

Nous vous présentons ce qu'ils sont aujourd'hui et ce qu'ils devraient être s'ils avaient suivi l'inflation :

- 11€ de 18h à 22h ainsi que les samedis entre 7h et 22h contre 13,62€ si l'inflation avait été suivie ;
- 22€ entre 22h et 7h ainsi que les dimanches et fériés contre 27,24€ si l'inflation avait été suivie ;

Le montant annuel maximum est fixé à 2700€.

Les compensations horaires sont quant à elles déclinées aux articles 4 et 5 de l'arrêté ministériel du 30 avril 2007 en application du décret n°2007-646 du 30 avril 2007.

**L'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants.**

A l'origine ouverte au agents titulaires comme contractuels, elle est depuis la réforme du RIFSEEP intégré dans l'IFSE des agents titulaires (sauf pour les travaux de catégorie 1 mais avec un taux de base réduit de moitié) mais reste applicable aux agents contractuels du CMN.

Elle est prévue pour les personnels chargés d'effectuer des travaux comportant des risques ou des inconvénients.

Elles sont classées en trois catégories :

- 1ere catégorie : travaux présentant des risques d'accidents corporels ou de lésions organiques ;
- 2ème catégorie : travaux présentant des risques d'intoxication ou de contamination ;
- 3ème catégorie : travaux incommodes et salissants.

Le taux de base est attribué par demi-journée de travail effectif, il ne peut être attribué plus d'un taux de base par demi-journée de travail sauf pour la 1ère catégorie pour laquelle il ne peut être attribué plus de deux taux de base par demi-journée de travail effectif.

La classification des travaux dans les différentes catégories est fixée par arrêté ministériel ainsi que le nombre de taux de base ou de fraction de taux de base applicables par types de travaux.

Son assiette de calcul n'a pas été revue depuis 2001. En se basant sur une inflation de 38,28 % depuis 2001, les différents taux attribués par demi-journées de travail devraient être de :

- Catégorie 1 : 1, 03 euro + 38,28 % = 1.42€
- Catégorie 2 : 0, 31 euro + 38,28% = 0.43€
- Catégorie 3 : 0, 15 euro + 38,28% = 0.21€

Ces montants peuvent paraître ridicules pris individuellement mais suivant les travaux effectués et le taux applicable à ceux-ci, cela peut représenter jusqu'à 600€ par an pour certains agents contractuels du CMN.

**Pour l'ensemble de ces primes au service fait la perte de pouvoir d'achat est considérable et dévalorise le travail et l'engagement de centaines d'agents dévoués à servir le public. C'est pourquoi nous revendiquons leurs réactualisations à hauteur de l'inflation.**

# La précarité : pierre angulaire des politiques RH du CMN

*Pour ce numéro spécial, nous avons rencontré Vincent Krier, secrétaire national de la CGT-Culture, ingénieur de recherche à l'INRAP, qui porte les sujets contractuels et de précarité au Ministère de la Culture. Il a notamment beaucoup œuvré à la CDIisation et à la titularisation d'agents du CMN.*



**Vincent, dans ce numéro spécial fiche de paie, il nous semble difficile de ne pas aborder les questions statutaires. Pourquoi la CGT défend le Statut Général ? N'est-ce pas désuet ?**

Autrement dit, est-ce une lubie de la CGT ? Même si ce que l'on nomme le « Statut Général de la Fonction Publique » (l'ensemble des lois et décrets d'application datant du gouvernement de gauche des années 81, publiés entre 1984 et 1986 et basculés aujourd'hui dans le Code Général de la Fonction publique), a été extrêmement mal mené par les lois et ordonnances Macron de 2019/2020, il n'en reste pas moins un cadre général de droits et de gestion pour tous les agents titulaires et contractuels. Le « Statut Général » va bien au-delà d'une sorte de Code du Travail de l'emploi public. En effet, pour les agents publics titulaires, il garantit que leur rémunération (indiciaire tout au moins) et leur évolution de carrière (promotion et changement de corps) ne dépendent pas de leur affectation, d'un ministère ou d'un établissement public à l'autre ou même en principe d'une fonction publique à l'autre (Etat, collectivité publique, hospitalière). Ceci constitue la base statutaire de l'indépendance de l'agent public vis-à-vis de son administration garantissant ainsi la neutralité, de principe, de l'agent public pour appliquer l'intérêt général face à des pressions de toutes sortes. C'est ce qui en fait un acquis fondamental pour la CGT. Bien sûr, ceci est vrai pour les agents titulaires, mais beaucoup moins pour les agents publics contractuels qui dépendent pour ce qui est de leur salaire et gestion des règles particulières établies dans chacune de leur affectation. Rappelons ici que jusqu'en 2020, la règle de l'emploi public permanent était celle du recrutement sur concours en postes de titulaire et l'exception celle du recrutement sous contrat dans des cas très particuliers définis par le « Statut ». Evidemment, le Ministère de la Culture et ses établissements publics ont largement transgressé depuis les années 90 ces règles, aboutissant à une proportion de recrutement sous contrat supérieure à celle des concours (plus de la moitié des effectifs physiques totaux sur l'ensemble du Ministère sont sous contrats). Les lois et ordonnances Macron ont mis fin à la

notion d'exceptionnalité de l'emploi sous contrat vis-à-vis du recrutement de titulaires. Par ailleurs le « Statut » c'est aussi des droits communs aux agents titulaires et contractuels par exemple en termes de congés, conditions de travail et d'hygiène, action sociale, libertés d'opinion et exercice du droit syndical, ....

La CGT tenant comme à la prunelle de ses yeux au « Statut » elle demande l'abrogation des ordonnances et lois Macron de 2019/2020.

**Tu connais bien le CMN pour avoir travaillé à la cdisation d'une centaine d'agents en 2013-2014. Et même en 2021 sur l'Hôtel de la Marine. Quel regard portes-tu sur la précarité au CMN via son recours au CDI mais aussi au CDD ?**

Disons que le CMN est à la fois le reflet ou le laboratoire de la précarité appliquée au Ministère de la Culture mais aussi le fruit de son parcours historique au sein de ce ministère construit de bric et de broc par Malraux en 59.

Pour ce qui est des CDD, toujours aussi nombreux en effectifs physiques au sein du CMN, la pratique constante de la direction du recours à des contrats sur besoin occasionnel ou temporaire pour en fait pourvoir des besoins permanents, impose aux agents eux-mêmes et non sur les postes occupés des carences de 6 ou 12 mois. Elle est non seulement illégale mais aussi source d'une très grande précarité sociale et statutaire plaçant les agents dans un rapport de soumission extrême vis-à-vis de leur employeur. Cette pratique a tendance à faire école au sein du Ministère de la Culture.

**La CGT avait conclu un accord avec la Ministre de la Culture en 2015 reconnaissant l'illégalité de ces pratiques et qui devait transformer ces contrats sur des besoins permanents. Entre temps les majorités politiques passent mais pas la présidence du CMN...**

Pour ce qui est du recours aux CDI, celui-ci est issu de l'ancien statut de la Caisse Nationale des Monuments Historiques et des Sites (CNMHS) et du CMN, établissement effectivement dérogatoire ouvrant

le droit à l'employeur public de recruter sur les besoins permanents directement sous CDI, en raison « des particularités de certains emplois ». Rappelons ici que près de la moitié des emplois, en principe tous ceux de l'accueil et surveillance et des filières techniques, sont assurés par des agents titulaires de l'Etat quand même. La CGT avait obtenu en 2017 la désinscription des emplois dérogatoires du CMN dans l'objectif de titulariser les agents contractuels dérogatoires et contraindre la direction à ouvrir des postes aux concours de titulaires. Là aussi les majorités politiques passent mais toujours pas la présidence du CMN... entre temps la loi Macron de Transformation de la Fonction Publique en 2019/2020 a en quelque sorte étendu à tous les établissements publics la dérogation à l'emploi de titulaire ouvrant grand les vannes du recours aux recrutements sous contrat. Bien évidemment la CGT utilise tous les moyens possibles pour stabiliser les emplois des agents contractuels précaires tout en portant l'ouverture immédiate de postes au concours.

**Le CMN emploie/ utilise même des travailleurs sans contrat de travail, payés à la prestation. Ce sont les animateurs du patrimoine qui pour une très large part sont des femmes. Cela se fait-il ailleurs au Ministère et qu'est-ce que cela signifie pour les personnes concernées ?**

Si malheureusement la direction du CMN est coutumière de cette pratique celle-ci à fait aussi tache d'huile au sein du Ministère. En fait, non seulement le Ministère freine des quatre fers pour ouvrir des postes aux concours sur l'ensemble des filières A, B et C des corps de titulaires, favorisant ainsi le recours à l'emploi sous contrat dans les établissements publics en installant durablement la précarité sociale et statutaire, mais en plus il pousse sa propre administration ou ses établissements publics à recourir à des «vacations», c'est à dire à « acheter » une prestation (hors contrat) qui en fait, encore une fois, correspond à de vrais besoins salariaux. Bien sûr, ceci est tout aussi illégal mais présente de nombreux « avantages » pour l'employeur public : ces rémunérations

sous prestations ne rentrent pas dans les lignes budgétaires de la masse salariale, ces agents n'apparaissent dans aucun « Bilan Social », ils deviennent invisibles et surtout ces pratiques font porter sur l'agent toutes les responsabilités qui incombent à tout employeur (qualification du travail, cotisations sociales, conditions de travail, droits de représentation, droits syndicaux, ...).

**Aujourd'hui, au-delà de la sous-traitance, d'agents sans contrat, le CMN encourage à l'auto-entrepreneuriat, aux contrats de projet... voir même au bénévolat ! Est-ce cela la modernité ?**

Tout est bon dans le cochon pour un employeur ! Il faut souligner ici que l'on pourrait croire que l'employeur public, et particulièrement dans une institution aussi prestigieuse que le CMN, se devrait de res-

pecter non seulement le droit mais aussi l'esprit de ce droit qui veut que l'emploi public représente l'intérêt général en action et particulièrement l'action de l'Etat et à ce titre devrait être exemplaire du respect des travailleurs, de ses conditions de travail et de ses droits. Et malheureusement on ne peut que constater que son « modèle social » est celui de l'exploitation du travail comme n'importe quel employeur privé qui n'a comme objectif que son intérêt particulier !

## L'augmentation des salaires au cœur des préoccupations des agents et des revendications de la CGT

*Dans ce Monuments Infos spécial fiche de paie nous avons interviewé Ivan Navarro, secrétaire national de la CGT-Culture, attaché d'administration, en charge notamment des revendications sur les rémunérations au Ministère de la Culture.*

*Il nous fait part ici de son analyse sur l'état des rémunérations au Ministère de la Culture*

**Quelle analyse de la situation salariale des agents de ce ministère ? Les agents gagnent-ils trop ?**

Depuis des années la CGT Culture revendique que les agents du Ministère de la Culture soient traités à égalité avec tous les agents publics de l'État. Aujourd'hui, tout le monde est d'accord sur le diagnostic, y compris l'administration : les agents du Ministère de la Culture sont globalement moins bien payés que les agents publics relevant d'autres ministères. Les écarts procèdent principalement des régimes indemnitaires. Le politique et son administration ont bien compris la nécessité de mettre en place un rattrapage indemnitaire au profit des agents du Ministère de la Culture. Des mesures de relèvement des socles pour les catégories C et B ont d'ores et déjà été prises en 2019-2020, et en 2021 le coup de pouce indemnitaire ont porté sur la reconnaissance de l'expertise à l'ancienneté par un mécanisme dit de « rééchelonnement indemnitaire ». La catégorie A bénéficie des mêmes mesures en 2022.

Si des progrès ont été fait notamment sous la pression constante de la CGT Culture, des marges de progression existent encore pour se situer au moins au niveau des agents du ministère de l'Intérieur ou des Affaires sociales, et encore plus si l'on se compare avec le ministère des finances où le niveau des primes surclasse toute la Fonction publique !

**Au-delà des différences de statut entre titulaire et contractuel, on peut penser qu'il y a une politique cohérente vis-à-vis des agents en termes de rémunération. Remarque tu de fortes disparités,**

**pour ne pas dire inégalités, entre les différentes filières de fonctionnaires d'un côté et entre les cadres de gestion salariaux des contractuels de l'autre ?**

Aujourd'hui, un fonctionnaire de catégorie C qui commence sa carrière au ministère de la culture c'est-à-dire au 1er échelon (indice 352) peut s'attendre à une rémunération brute mensuelle d'environ 2090 € (dont 383 euros de primes). Or, un contractuel recruté au même niveau sur la même fonction sera payé 392 euros de moins parce qu'il relève du protocole de gestion ministériel dit « grille Albanel ». Cette différence de près de 400 € est trop importante, et est incompréhensible pour les agents. A la CGT, nous revendiquons l'application d'un principe simple : « à travail égal, salaire égal ! ».

**On nous dit depuis des années que l'augmentation des salaires n'est pas à l'ordre du jour. A fortiori en période de crise sanitaire et économique. Qu'en penses-tu ?**

C'est tout le contraire ! L'augmentation des salaires des agents comme celle des agents du secteur privé est plus que jamais d'actualité. La question du pouvoir d'achat des Français est inscrite à l'agenda de tous les syndicats – et même du patronat dans bon nombre de secteurs - en particulier dans cette période d'hyper inflation. Partout, dans tous les secteurs les travailleuses et les travailleurs ont compris que des milliards d'euros de profits ont été réalisés et réclament désormais leur part du gâteau. L'argent ne manque pas mais la façon dont il ruisselle dans la poche des ménages est

subjective à caution.

**Notre grille indiciaire commençait en 2011 à l'indice 309, elle débute aujourd'hui à 352 et s'est faite rattraper par le SMIC. Que penses-tu de la grille du CMN et quels conseils donnerais-tu aux agents pour que ça bouge ?**

Je n'ai pas de conseil à donner aux agents du CMN. Tout ce que je peux dire est que les agents du CMN se trouvent aujourd'hui dans la même situation que les agents de l'INRAP en 2021 dont la grille de rémunération n'a pas évolué depuis près de 20 ans. La CGT de l'INRAP, le SGPA, a poussé son administration et les services centraux du ministère à travailler ensemble sur les voies et moyens de rattraper les écarts de salaires. Tous les moyens pour faire pression sont les bienvenus mais il importe surtout de se rassembler et de ne pas engager une négociation en vase clos. Les agents de l'INRAP se sont mobilisés et toutes les réunions de travail se tiennent désormais en présence de l'établissement, des tutelles métier et technique ainsi que des représentants des personnels dans l'objectif de faire avancer tout le monde en même temps. Beaucoup de chemin reste à parcourir pour parvenir à une véritable égalité salariale, mais la négociation a d'ores et déjà commencé. Elle a d'ailleurs abouti à la signature d'un protocole d'accord pluriannuel de rattrapage des écarts de rémunération avec les fonctionnaires du ministère et une augmentation de plus de 110 € net par mois pour tous les agents mise en œuvre depuis le mois de janvier 2022. De nouvelles augmentations, au moins équivalentes, doivent avoir lieu en 2023 et 2024.



# Les 10 mesures d'urgence de la CGT

**01** Un Smic à 2000 bruts (15 € de l'heure) pour répondre aux besoins élémentaires incompressibles. Une augmentation automatique de toutes les grilles de salaires dans les branches, les entreprises et les administrations dès lors que le Smic est réévalué (revendication CGT d'une échelle mobile

des salaires). L'augmentation du point d'indice dans la fonction publique pour rattraper toutes les années de gel. L'ouverture ou la réouverture immédiate des négociations salariales dans les branches, les entreprises et administrations pour l'augmentation générale des salaires;

**02** L'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes pour éradiquer durablement cette discrimination. Nous demandons des sanctions vis-à-vis des entreprises ne respectant pas cette obligation. Selon l'Insee, l'écart de salaire demeure à 28,7 %;

**03** La reconnaissance des diplômes dès l'embauche, le paiement de la qualification à la même hauteur, quel que soit le secteur dans lequel on travaille;

**04** Un revenu de remplacement pour tous les privés d'emploi au minimum au niveau du Smic. Actuellement, un chômeur sur deux n'est pas indemnisé;

**05** L'augmentation des pensions des retraités avec un niveau minimum égal de 2 000 € brut;

**06** Une allocation d'autonomie pour les étudiants et les jeunes en recherche d'un premier emploi et une augmentation des salaires pour les apprentis;

L'encadrement à la baisse des loyers et le plafonnement de la quittance (loyer + charges) à 20 % du revenu des ménages;

**10** L'arrêt des exonérations de cotisations sociales et fiscales ainsi que le conditionnement des aides publiques aux entreprises.

**09** La baisse des prix des carburants, en ponctionnant sur les revenus du capital des entreprises multinationales du secteur pétrolier;

**08** La baisse de la TVA à 5,5 % sur les produits de première nécessité, notamment l'alimentaire et l'énergie;

Élections professionnelles du 1er au 8 décembre 2022

**JE VOTE**  
*la*  
**cggt**

essentielle  
pour nos droits  
pour le service public

**A d h é r e z ... R é - a d h é r e z ...**

NOM et PRENOM :  
Adresse administrative :

Etes vous (1) : Titulaire

Contractuel

Vacataire

Service :

Corps :

Grade :

Indice de traitement :

Salaires net (pour les vacataires) :

Adresse personnelle (facultatif) :

Mail (facultatif) :

Je joins un chèque d'un montant de..... euros (soit 1% du salaire net), correspondant à ..... mois de cotisation.

J'opte pour le prélèvement automatique (1) : OUI NON

(1) rayer les mentions inutiles.

Signature :