

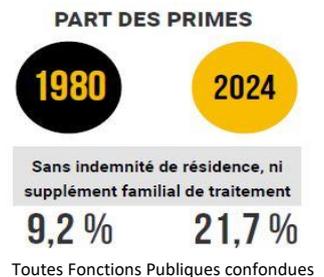
# Avec la CGT, gagnez l'égalité pour nos Salaires !

Toujours des inégalités à déplorer dans le versement des primes selon l'affectation, les filières, les corps, le genre...

PARIS > 7 août 2025

Comme nous l'avons fait l'an dernier, nous rappelons ce constat alarmant sur le bulletin de paye des fonctionnaires : la proportion des primes dans la rémunération ne cesse de croître avec les conséquences que l'on connaît sur les inégalités de traitement et les préjudices financiers sur les montants des pensions de retraite →

Ne vous laissez pas bernier : en augmentant la part des primes (IFSE et CIA) au lieu d'augmenter le point d'indice, on ne récompense pas le mérite ! Au contraire, ces politiques salariales accroissent les inégalités entre fonctionnaires et créent de l'opacité dans la gestion des personnels.



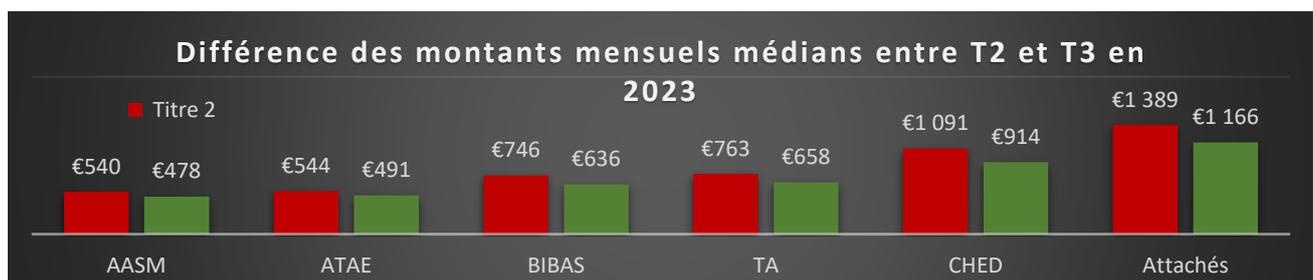
La CGT défend en premier lieu le traitement de base et la valeur du point d'indice comme élément centraux de la rémunération pour deux raisons :

- Les grilles indiciaires garantissent l'égalité de traitement entre agents d'un même corps à ancienneté égale quels que soient le genre, le corps et l'affectation
- Les primes ne sont pas comprises dans l'assiette de cotisation des retraites

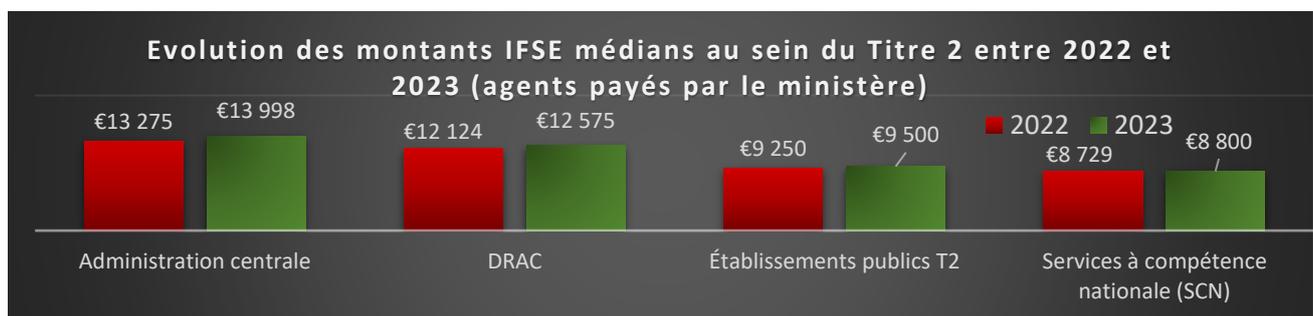
L'augmentation de la part des primes dans la rémunération est porteuse de nombreuses inégalités qui sont accentuées par les politiques d'individualisation salariales !

La CGT-Culture a sélectionné quelques illustrations issues des *Observatoires des rémunérations 2022 et 2023* et vous montre les évolutions d'une année sur l'autre.

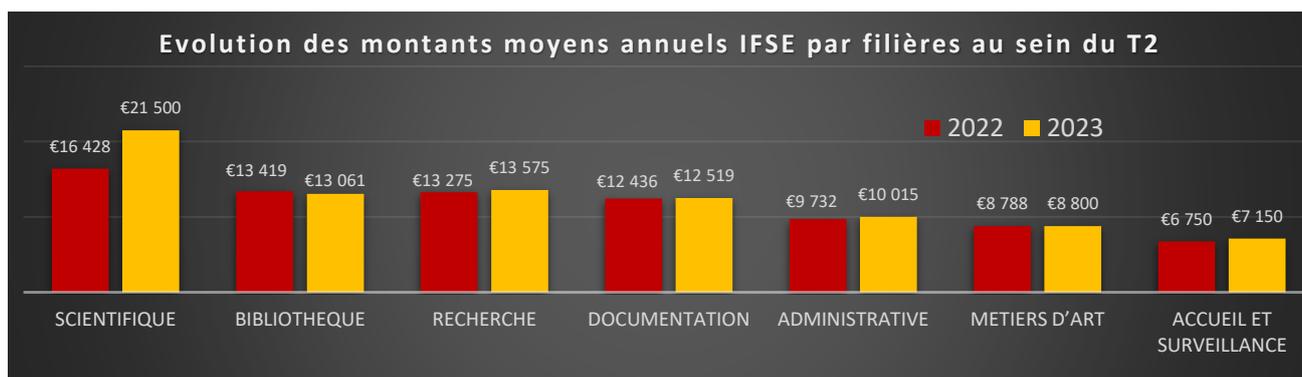
**Des inégalités selon l'employeur :** les agents appartenant à un même corps de la Fonction publique qui sont rémunérés sur le budget du ministère (Titre 2) sont globalement mieux primés que les agents rémunérés directement par leur établissement (Titre 3 : CMN, BnF, Louvre, Versailles, Orsay, Pompidou, Rodin et Mobilier national).



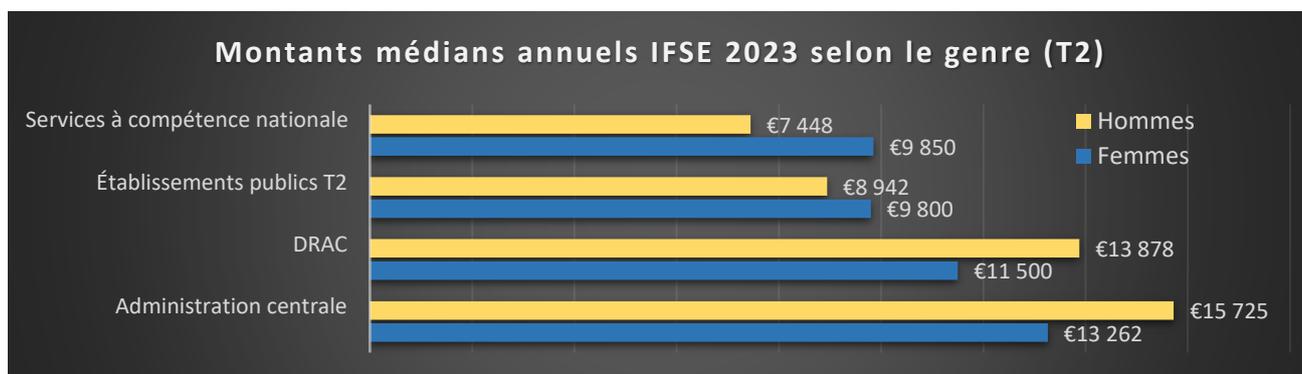
**Des inégalités selon l'affectation :** les agents sont globalement mieux primés en administration centrale et dans les DRAC que dans les établissements publics du T2 et les services à compétence nationale.



**Des inégalités selon la filière** : la filière mieux primée perçoit 3 fois plus d'IFSE que la filière la moins primée.



**Des inégalités selon le genre** : on observe des inégalités importantes selon le genre tantôt en faveur des hommes, tantôt en faveur des femmes selon l'affectation au sein du titre 2.



**FOCUS CIA** : alors que dans les établissements publics en délégation de gestion (T3) les agents perçoivent généralement les montants de référence ministériels, on constate que les montants moyens effectivement versés aux agents du T2 sont supérieurs aux montants de référence.

CATEGORIE	MONTANTS DE REFERENCE CIA 2023	FEMMES VERSES AU T2 2023	HOMMES VERSES AU T2 2023	MONTANTS MOYENS VERSES AU T2 2022	MONTANTS MOYENS VERSES AU T2 2023	Evolution du CIA moyen entre 2022 et 2023 (T2)
A+	N/c	1 911 €	2 007 €	1 822 €	1 954 €	132 €
A	874 €	1 670 €	1 710 €	1 574 €	1 684 €	110 €
B	629 €	980 €	958 €	917 €	972 €	55 €
C	462 €	734 €	695 €	666 €	717 €	51 €

Pour toutes ces raisons, la CGT-CULTURE revendique :

- L'indexation du point d'indice sur l'inflation
- La revalorisation des planchers d'IFSE de tous les agents T2 et T3 au niveau des montants médians le plus élevé
- Le même niveau de primes pour tous les agents d'une même catégorie par référence aux montants de la filière ayant le niveau d'IFSE le plus élevé
- Des montants de référence de CIA calés sur les montants moyens de CIA versés aux agents rémunérés sur les crédits du ministère
- Des mesures indemnitaires (rééchelonnement indemnitaire, revalorisation d'IFSE ...) applicables à tous les agents quelle que soit leur affectation T2 ou T3
- L'intégration des primes dans le traitement de base des fonctionnaires

**DEFENDEZ VOS DROITS, SYNDIQUEZ-VOUS !**

<https://www.CGT-culture.fr/adherer/>