

**CARRIÈRES ET SALAIRES  
AU MINISTÈRE DE LA  
CULTURE :  
ÉTAT DES LIEUX  
ET  
REVENDICATIONS  
DE LA CGT**

## Introduction

Que ce soit pour les salaires ou les carrières, il nous a semblé indispensable de replacer la situation du ministère de la Culture et de ses agents dans le cadre de la Fonction publique de l'Etat. De notre point de vue, cela correspond à deux nécessités :

1° Avoir des éléments d'analyse permettant d'avoir une approche comparative,

2° Rappeler le lien indissociable – et ô combien positif – qui existe sur une grande partie des enjeux salariaux et statutaires entre tous les salariés de l'Etat.

En toute logique, cela nous a conduit à faire figurer dans ce document les revendications transversales de l'Union générale des fédérations de Fonctionnaires (UGFF) CGT, en même temps que celles de la CGT-Culture, afin de présenter tous les maillons de cette chaîne.

## 1<sup>ère</sup> partie : les salaires

### La Fonction publique de l'Etat

#### UN ELEMENT DE MESURE INDISPENSABLE : LE PRODUIT INTERIEUR BRUT (PIB)

Il s'agit de l'instrument aux normes internationales qui permet de mesurer, pour une année donnée, l'ensemble de la production d'un pays, c'est-à-dire, les richesses créées. Les variations de ce fameux PIB constituent la croissance, positive lorsque celui-ci augmente, négative (on dit aussi, récession) lorsqu'il diminue. C'est aussi à partir de la valeur globale du PIB que sont déclinés les chiffres de la valeur ajoutée et ceux des profits bruts.

C'est donc bien la seule référence incontournable lorsque l'on veut analyser des données nationales et, dans le cas qui nous occupe ici, celles de la FP de l'Etat.

En 2002, (dernière année connue), le PIB se situait aux environs de 1450 milliards d'euros.

En 2002, le budget de l'Etat représentait 19,13% du PIB. Il se situait à 20,1% en 1999 et à 26% en 1985.

Cette baisse de 7 points, rapportée au PIB de 2002, représente la bagatelle d'environ 100 milliards d'euros, soit plus de 35% du budget de l'Etat !...

L'ensemble des salaires des actifs représentait 22,7% du budget de l'Etat en 2002 ; il se situait à 26% en 1990.

Autrement dit, pendant que la part du budget de l'Etat diminue dans les richesses produites en France, celle des salaires des agents en activité régresse dans le budget de l'Etat. Depuis des années, les fruits de la croissance ne bénéficient donc pas aux personnels de l'Etat, bien au contraire.

C'est si vrai que, toujours en 2002, les salaires versés aux actifs représentaient 4,5% du PIB contre 5,7% en 1981. Cette baisse de 1,2% en niveau équivaut à un recul de près de 27% en valeur relative. C'est bien davantage encore que celui, déjà inacceptable, du total des salaires versés en France (y compris donc, avec tout le secteur privé) dans le PIB (environ 8% en niveau et 12% en part relative).

La démonstration est tout aussi éloquente lorsque, aux salaires des actifs, on ajoute les pensions et les charges. Sur la même période, le recul s'établit alors à un peu plus de 2 points en niveau et à environ 22 points en valeur relative.

La conclusion de ce premier aspect de notre étude, c'est que, contrairement aux discours dont on nous rebat les oreilles depuis des années, le coût du budget de l'Etat – et, à l'intérieur de ce dernier, celui des salaires, charges et retraites – ne cesse de diminuer en France, et ce, de manière très importante.

Nous venons de démontrer que l'Etat n'est pas le monstre budgétivore que beaucoup cherchent à représenter, dès lors que l'on compare ses crédits à la seule référence valable : le PIB.

Et qu'en est-il de ses effectifs qu'un grand nombre (souvent les mêmes) cherche à décrire comme une masse inflationniste et incontrôlable ? Les emplois, c'est comme les crédits, ça n'a d'intérêt que si on les replace dans le contexte qui justifie leur existence. A cet égard, un paramètre fondamental est bien celui du nombre d'agents de l'Etat rapporté à la population, puisque le rôle essentiel des premiers est de servir au mieux la seconde (la population et donc les administrés).

Qu'observe-t-on dès lors ?

Si on excepte les emplois de militaires, il y avait en 1981, 1 salarié de l'Etat pour 33 de nos concitoyens. Ce rapport est passé de 1 à 32 en 1992, pour retomber à 1 à 32,5 en 2002. On constate donc une quasi stabilité de ce ration fondamental, bien loin de la caricature évoquée plus haut.

De surcroît, il convient d'observer que les chiffres officiels sur lesquels nous nous appuyons (le total des emplois de titulaires et de contractuels) intègrent les titularisations de vacataires permanents qui travaillaient déjà dans les services avant d'être mis sur des postes à statut. Si l'on table sur une hypothèse basse de 50 000 vacataires titularisés sur la même période, on aboutit à un ratio de 1 à 33,5 et à un ratio de 1 à 34 si l'on retient une base de 100 000 vacataires.

CQFD : la part relative du nombre d'agents de l'Etat par rapport à la population a soit stagné, soit plus vraisemblablement diminué.

## 2 REPERES INCONTOURNABLES : LE POINT ET LA GRILLE INDICIAIRE

Tous les fonctionnaires, l'essentiel des agents non titulaires de droit public, bon nombre de salariés de droit privé faisant partie du service public ont des salaires calculés à partir d'un certain nombre de points. Par exemple, un agent administratif de 2<sup>ème</sup> classe au 6<sup>ème</sup> échelon émarge à l'indice majoré 283 (celui figurant sur la feuille de paie), un vendeur responsable de boutique du Centre des monuments nationaux (contractuel à durée indéterminée) à l'indice majoré ..... et un attaché des services déconcentrés au 12<sup>ème</sup> échelon à l'indice majoré 641.

Or, l'écrasante majorité des agents de la fonction publique – et donc, du ministère de la Culture – ont une valeur du point strictement identique, qui augmente de la même façon et au même rythme. Cette valeur brute est actuellement de 4,37 euros. Donc, pour prolonger notre exemple, un agent administratif au 6<sup>ème</sup> échelon perçoit un salaire brut mensuel de  $4,37\text{€} \times 283 = 1236,71\text{€}$ .

Les points et les échelons forment un ensemble connu sous le nom de grille indiciaire. Celle-ci (et ce ne sont pas les moindres de ses avantages), est unique, nationale et transparente. Elle garantit, par exemple, le même salaire de base à un secrétaire administratif travaillant à Rennes qu'à celui exerçant ses missions à Perpignan. A grade et ancienneté égal, elle assure aussi une rémunération identique entre hommes et femmes, ce qui est très loin d'être le cas dans le secteur privé.

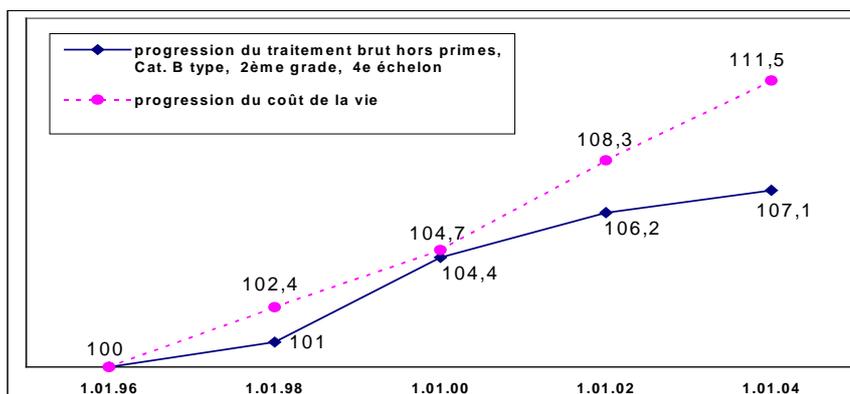
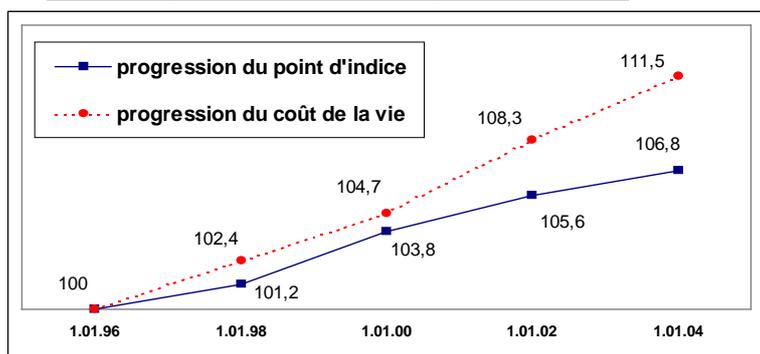
Ces dernières années, comment évolue donc la valeur du point qui détermine nos salaires par rapport à l'inflation, c'est-à-dire l'augmentation du coût de la vie ?

A la CGT-Culture, nous nous livrons à cet exercice depuis 1985. Pour ne pas être trop fastidieux, nous avons choisi, pour ce document de porter notre regard sur la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 1996 au 31 décembre 2003. Précisons-le cependant : une autre date antérieure n'aurait fait qu'accroître le déficit ci-dessous exposé.

Du 01.01.1996 au 31.12.2003, l'inflation officielle s'établira (les mois de novembre et décembre 2003 n'étant pas connus) entre 11,4% et 11,6%. Rapportée en euros, la valeur du point brut, elle, est passée de 4,09€ à 4,37€, soit une majoration de 6,84%.

La perte en niveau est incontournable : elle est de 4,56 à 4,76%

	Coût de la vie	Valeur du point
01.01.96	100	4,09€ ou 100
31.12.03	Entre 111,4 et 111,6€	4,37€ ou 106,84



Il nous a semblé plus que significatif de faire figurer ici un tableau de l'UGFF-CGT qui, sur la période du 01.01.2000 au 30.09.2003, expose les déficits cumulés de pouvoir d'achat à 4 endroits de la grille indiciaire. En effet, la perte en niveau détaillée dans les pages précédentes ne permet pas d'appréhender complètement celle en volume salarial, cumulée mois après mois sur toute la période de référence.

Exemples types selon les catégories	Traitements net (1) au 30 11 2003	Déficits cumulés depuis le 01 01 2000	Proportion d'un traitement net
Cat. C échelle 3 4 <sup>ème</sup> échelon	1112€	548€	49,28%
Cat. C échelle 4 7 <sup>ème</sup> échelon	1270€	814€	64,10%
Cat. B 1 <sup>er</sup> grade 7 <sup>ème</sup> échelon	1407€	1001€	71,14%
Cat. A 1 <sup>er</sup> grade A-type 7 <sup>ème</sup> échelon(2)	1854€	1529€	82,47%

(1) Net de la retenue pour pension (7,85%)

(2) Même ordre de grandeur pour un professeur des écoles de 6<sup>ème</sup> échelon

### 2003-2004 : massacre à la tronçonneuse

Le 27 novembre dernier, Monsieur DELEVOYE, ministre de la Fonction publique, a hélas confirmé les pires craintes des organisations syndicales. Aucune augmentation des salaires pour 2003 et 0,5% pour toute l'année 2004 (a valoir au 1.1.2004). C'est l'officialisation d'une nouvelle perte de pouvoir d'achat considérable pour tous les agents de l'Etat, de la FP territoriale et hospitalière. Rappelons ici que le gouvernement table sur une inflation de 1,5% pour 2004. Ajoutée à la dangereuse carotte du salaire au mérite, véritable outil d'injustice et de casse de la grille indiciaire, il s'agit bien d'une véritable déclaration de guerre contre les fonctionnaires.

## Le ministère de la Culture

### Le traitement de base

Sur les 8 dernières années, de 1996 à 2003, le salaire moyen des agents du ministère a évolué de la manière suivante

	1996	2003	
Brut annuel	21726€	24935€	+ 14,75%
Brut mensuel	1810€	2077€	

#### 1<sup>ère</sup> précision :

Il s'agit donc du salaire obtenu en divisant la masse salariale de l'ensemble des personnels ayant un emploi inscrit au budget de l'Etat (donc, par exemple, hors établissements comme le CNAC-Pompidou et le CMN) et sans les vacataires qui sont rémunérés sur crédits, par le nombre de salariés concernés.

#### 2<sup>ème</sup> Précision :

Il s'agit de traitements, bruts, c'est-à-dire, avant prélèvement retraite, CSG, etc, et sans y inclure les régimes indemnitaires de toute sorte.

On peut donc constater que le salaire moyen du ministère de la Culture a progressé de 14,75% sur la période de référence allant du 01.01.1996 au 31.12.2003.

Cette augmentation est donc supérieure de 3,35% à 3,15% (rappel de l'incertitude liée aux indices des prix non encore connus de novembre et décembre 2003) à celle du coût de la vie.

Mais, cette photographie intègre évidemment l'ensemble des progressions de salaires liées à l'ancienneté (prises d'échelons) et aux promotions (changement de grade ou de corps). C'est ce qu'on appelle le fameux Glissement – Vieillesse - Technicité (le GVT). Elle prend en compte également les réformes statutaires (nouveau statut du supérieur pour les enseignants des écoles d'art, par exemple), dites mesures catégorielles.

Or, sans rentrer dans des détails trop compliqués, la FP elle-même estime que ces paramètres, sur la période considérée, ont dégagé un solde positif de 7,6%. Autrement dit, à structures constantes, le salaire moyen de la Culture n'a augmenté que de 7,15%, soit une perte de plus de 4% par rapport au coût de la vie.

Par ailleurs, rappelons que ce mode de calcul (dit « en masse ») est particulièrement insidieux. En effet, pour ne prendre qu'un exemple, 75% des mesures catégorielles du ministère de la Culture pour 2004 seront concentrées sur moins de 2% de ses effectifs. Le calcul en masse considère cependant que tous les agents du ministère doivent se partager les dividendes de ces mesures dont, pour plus de 98%, ils n'auront pas bénéficié.... !

### **Primes et indemnités**

Toujours de 1996 à 2003 inclus, le taux moyen des primes et indemnités (mêmes bases de calcul que pour le traitement brut) a évolué de la manière suivante :

	1996	2003	36,4%
Total annuel	2870€	3921€	
Total mensuel	239€	326€	

### **Précision :**

La quantité et la diversité des régimes indemnitaires existant au ministère sont telles que ces valeurs sont données à titre indicatif. En outre, le fait que la plupart des contractuels (sur emplois inscrits au budget de l'Etat) n'ont pas (ou peu) de primes induit obligatoirement que le taux moyen, pour les titulaires, est légèrement supérieur à celui affiché ici.

### **Plusieurs observations méritent d'être effectuées :**

1° Sur les 8 années de référence, la hausse du taux moyen de prime (qui, elle, est parfaitement fiable et rigoureuse, puisque calculée à partir des mêmes éléments) est de .. 36,4% !

C'est donc clair : ce que les agents du ministère n'ont pu obtenir sur leur salaire de base, ils l'ont acquis pour partie sur leurs indemnités.

2° Les primes représentaient 13,2% de nos rémunérations en 1996 ; elles en représentent 15,7% aujourd'hui.

### **Comparatif avec la Fonction publique**

Il nous a semblé particulièrement intéressant de faire figurer un comparatif du salaire moyen du ministère avec celui de la FP.

2 précisions cependant : les données fournies par la FP sont en salaires nets (brut – cotisations sociales) et les derniers chiffres disponibles sont ceux de 2001.

	FP	MCC	
Salaire net moyen mensuel base 2001	2083€	1874€	- 11,15%

Ce décrochage très important, qui s'accroît ces dernières années (il « n'était » que de 9,9% en 1998), ne peut en aucun cas s'expliquer par une différence de moyenne d'âge (et donc de différence de positionnement dans la grille indiciaire liée à l'ancienneté) entre la FP et le MCC. En effet, celle de la FP est de 40,5 ans et celle du MCC est de 45,4 ans.

C'est donc bien la structure de l'emploi au ministère qui est en cause. Nous y reviendrons – avec les solutions pour y remédier – dans la dernière partie de ce document.

### **Les contractuels du ministère**

Les rémunérations sont ici beaucoup plus complexes à examiner.

En effet, les très nombreux contractuels sur emplois du ministère connaissent des situations disparates. Il y a d'abord ceux dont le contrat à durée déterminée de 3 ans est renouvelable sans limitation. Il y a ensuite les contractuels à durée indéterminée.

Les premiers sont présents dans beaucoup de directions et établissements du ministère. Une large partie d'entre eux est gérée par la DAG, mais les autres, en proportion non négligeable, le sont par leurs établissements affectataires selon des règles qui ne sont jamais parfaitement identiques. Même la DAG dispose de type de contrats différents pour des qualifications et des missions similaires.

Les seconds sont essentiellement présents dans quelques établissements publics dits « dérogatoires ». C'est le cas en particulier à l'Institut national de recherches archéologiques préventives ( INRAP - plus de 1000 salariés), au

centre Pompidou (CNAC - environ 1000 salariés), au centre des monuments nationaux (CMN – près de 600 salariés) .... Tous ces agents sont rémunérés par leurs établissements (leurs emplois ne sont pas inscrits au budget de l'Etat) et, de ce fait, ont des grilles salariales différentes.

Dans cette mosaïque, nous nous bornerons donc à 2 exemples qui, pour significatifs qu'ils soient, ne peuvent prétendre à l'exhaustivité.

### 1° Les contractuels gérés par la DAG

les « 2<sup>ème</sup> catégorie »

Ces personnels sont recrutés sur un positionnement statutaire équivalent à ceux de corps de catégorie B comme les secrétaires administratifs ou les secrétaires de documentation.

	Contractuel 2 <sup>ème</sup> catégorie	Fonctionnaire catégorie B
Salaire brut minimal	1583€	1268€
Salaire brut moyen théorique	1710€	1756€
Salaire brut maximal	1837€	2244€

On peut remarquer que si le niveau salarial de recrutement est supérieur chez le contractuel, la courbe s'inverse par la suite. Certes, le contractuel peut prétendre à son salaire maximal en théorie dès le 4<sup>ème</sup> année d'ancienneté, mais, en tout état de cause, sa carrière est alors bloquée quelle que soit son ancienneté.

Par ailleurs, les contractuels gérés par la DAG ne bénéficient quasiment d'aucun régime indemnitaire, ce qui, évidemment, pondère largement le pouvoir d'achat de ces personnels et le comparatif avec les titulaires.

### 2° les contractuels gérés par le CMN

Il s'agit donc de personnels dotés de contrats à durée indéterminée, à l'instar de ceux de l'INRAP, du CNAC-GP...

Comme eux, leur statut dérogatoire leur permet de bénéficier d'une véritable grille indiciaire, la valeur du point la constituant étant toujours bien entendu celle de la Fonction publique.

	CMN	Rappel ministère
Salaire brut moyen mensuel	2198€	2077€

En matière de salaire brut, il apparaît donc un différentiel d'environ 5,8% en faveur de l'agent du CMN.

Cependant, 2 précisions importantes s'imposent ici :

1 / Les cotisations sociales (maladies et retraite) sont plus élevées pour le non titulaire que pour le titulaire de 1,7% précisément (c'est également vrai pour les CDD et les vacataires),

2 / Le régime indemnitaire entre de nouveau en jeu

Dans le cas qui nous préoccupe, il est d'environ 8% inférieur pour l'agent du CMN à celui de son collègue titulaire. Autrement dit, le salaire moyen net du CMN est inférieur d'environ 3,9 % à celui du MCC stricto sensu.

### Les vacataires du ministère

Rappelons déjà que, depuis 1999, leur appellation officielle est « agent non titulaire rémunéré sur crédits ».

Cette dénomination suffit d'emblée pour comprendre qu'une étude précise et homogène de la rémunération de ces salariés est pratiquement impossible. En effet, d'une part, le fait qu'ils soient gérés sur des masses de crédits rend leur identification impossible au sein des budgets, et d'autre part, en dépit des exigences de cohérence portées en particulier par notre syndicat, il existe une multitude de situations différentes.

Contentons-nous donc de quelques indications :

- d'après les recensements du ministère, 17% des vacataires ont des fonctions assimilables à la catégorie A, 29% à la catégorie B et 62% à la catégorie C,
- d'après les taux horaires les plus pratiqués au ministère, les fonctions
  - de catégorie A sont rémunérées à 12,32€ de l'heure brute
  - de catégorie B " " à 9,88€ " "
  - de catégorie C " " soit à 9,03€ " "
  - soit à 8,78€ " "
  - soit à 8,69€ " "
  - soit à 7,19€ " "

- Il ne faut pas oublier qu'au moins la moitié des vacataires permanents sont sur du temps incomplet imposé, ce qui réduit d'autant leur rémunération mensuelle,
- Ensuite, qu'aucune progression de salaire liée à l'ancienneté ne leur est attribuée,
- Enfin, que le taux horaire, à quelques exceptions près, est exclusif de toute indemnité.

Au total, il est donc parfaitement évident que la situation salariale – parfaitement injuste et scandaleusement basse – des vacataires permanents, leur nombre important (au delà d'un millier encore en place en 2004), tirent encore davantage la rémunération moyenne du ministère vers le bas.

## Les revendications de la CGT

On l'aura compris : les salaires de base sont, pour l'essentiel, dépendant d'enjeux communs à toute la FP. Les revendications qui suivent sont donc communes à toute la CGT des fonctionnaires de l'Etat.

### ↳ 3 mesures immédiates s'imposent :

- une augmentation d'au moins 4% (au 1.1.2004) de la valeur du point, disposition qui serait intégralement bénéficiaire à tous les fonctionnaires et agents de l'Etat, plus une mesure de rattrapage pour les pertes cumulées depuis janvier 2000 (voir tableau UGFF en pages précédentes),
- en complément, des majorations spécifiques pour les bas salaires, c'est-à-dire, pour toute la catégorie C (ou assimilée) et le début de la catégorie B (ou assimilée),
- mise en place d'une prime de précarité (comme il existe dans le secteur privé) pour tous les CDD.

### ↳ Les mesures à prendre rapidement :

- porter le salaire minimum mensuel brut de la FP à 1400€ au lieu de 1140€ actuellement,
- augmenter la valeur du point d'au moins 6% supplémentaires pour compenser le décrochage avec le coût de la vie intervenu depuis le milieu des années 80,
- mise en place d'un plan d'intégration des primes dans les traitements avec une première étape à hauteur de 8%.

Bien entendu, ces revendications salariales ont un coût. Ceci étant, leur prise en compte, qui correspond à une exigence de justice et d'efficacité, est parfaitement envisageable. En effet, toutes satisfaites, elles ne compenseraient pas entièrement la diminution de la part des salaires dans le PIB (de 5,7% en 1981 à 4,5% en 2002) évoquée au début de ce document.

## 2<sup>ème</sup> partie : les carrières

Rappelons le déficit du salaire moyen net Culture par rapport à celui de la Fonction publique.

	FP	MCC	
Salaire mensuel moyen net 2001	2083€	1874€	- 11,15%

Puisque, nous l'avons déjà vu, la valeur du point est ma même pour tous (4,37€ en décembre 2003, 4,39€ en janvier 2004), comment expliquer ce déficit ?

La réponse tient dans la structure des corps et des grades du ministère en général et par rapport à ceux de la FP dans leur globalité.

Les tableaux qui suivent, comparent les équilibres entre les différentes catégories sur la FP et sur le MCC, sont éloquentes de ce point de vue :

### ↳ Effectifs en pourcentage dans :

	FP	MCC
La catégorie C	30,8%	45,4%

	FP	MCC
La catégorie B (avec classement indiciaire intermédiaire)	25,8%	17,9%

	FP	MCC
La catégorie A	43,4%	36,7%

Le déséquilibre au détriment des personnels du ministère saute aux yeux.

Il est vraisemblable – mais des informations rigoureuses font défaut – que la forte proportion des vacataires du ministère sur des fonctions du niveau de la catégorie C (62% rappelons-le) est supérieure à la moyenne de celle existant sur toute la FP. Cet élément, bien entendu, ne fait malheureusement que creuser le fossé constaté plus haut. Arrêtons-nous quelques instants sur 2 aspects supplémentaires des carrières des agents de la Culture qui traduisent également les médiocres perspectives de celles-ci :

### **Les concours internes de 1999 à 2001**

Les chiffres qui suivent sont fournis par le ministère lui-même et ne peuvent donc être suspectés.

Les éléments exploitables ne concernent que les concours internes pour le passage de la catégorie C à la catégorie B et de la catégorie B à la catégorie A. Cela signifie qu'ils ne prennent donc pas en compte les changements de corps à l'intérieur de la catégorie C (agent vers adjoint, ou ouvrier professionnel vers maître ouvrier, par exemple) :

Concours internes A et B cumulés de 1999 à 2001 :

- filière administrative : 30 postes
- Filière scientifique : 28 postes
- Filière accueil : 20 postes
- Filière ouvrière : 109 postes

Le total sur ces 3 années s'établit donc à 187 postes, soit une moyenne annuelle de 62 postes.

Evidemment, en intégrant les données relatives aux 2 niveaux de la catégorie C, on obtiendrait des quantités significativement supérieures mais, en même temps, les écarts salariaux sont, dans ce cas de figure, beaucoup plus faibles : 174€ mensuels bruts environ entre un agent et un adjoint en salaire moyen, contre 336€ entre un adjoint et un technicien des services culturels ou un secrétaire administratif.

62 postes en voie interne pour plus de 5000 fonctionnaire titulaires potentiellement concernés, le ratio est rien moins qu'indigent !

### **Les promotions internes de 1999 à 2001**

#### *1° Promotions de corps au tour extérieur (liste d'aptitude)*

1999 =	67 promotions
2000 =	87 promotions
2001 =	82 promotions
Total	236 promotions

La moyenne annuelle s'établit donc à 78 promotions, dont 42 entre les niveaux de la catégorie C et 36 en B et A (distinction non disponible).

Le nombre d'agents promouvables s'établit lui, en moyenne annuelle, dans une fourchette comprise entre 6000 et 7000 fonctionnaires titulaires.

#### *2° Promotions de grades (tableau d'avancement)*

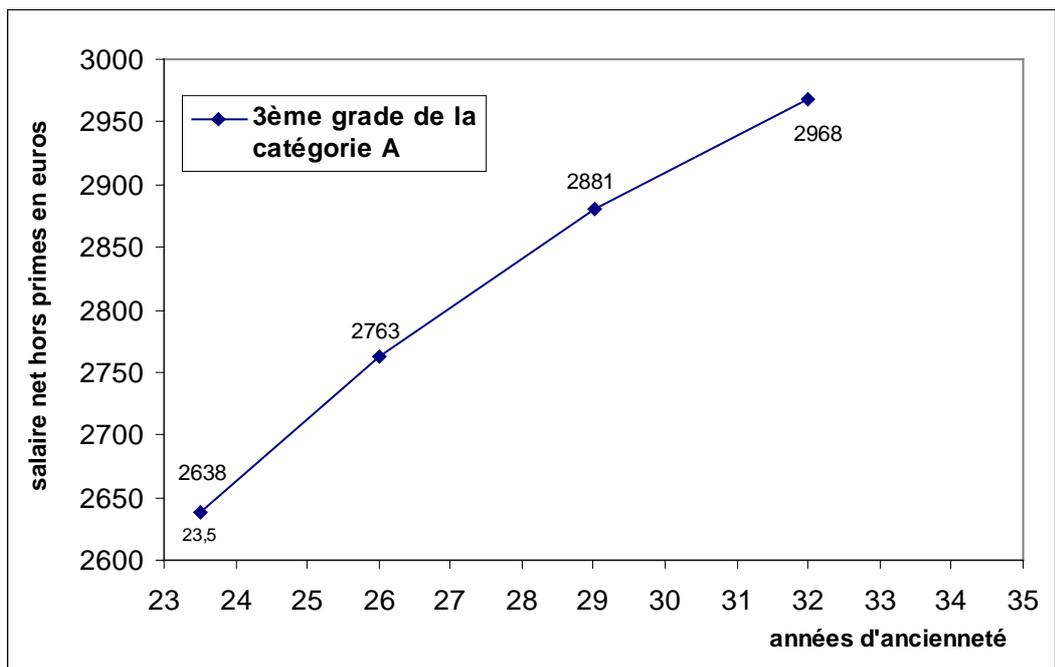
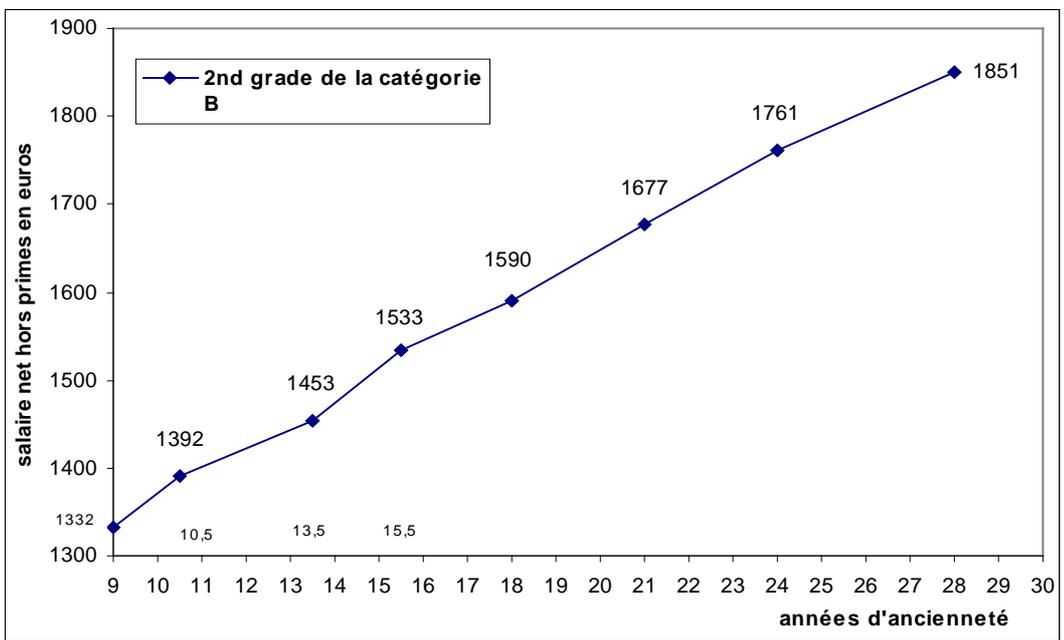
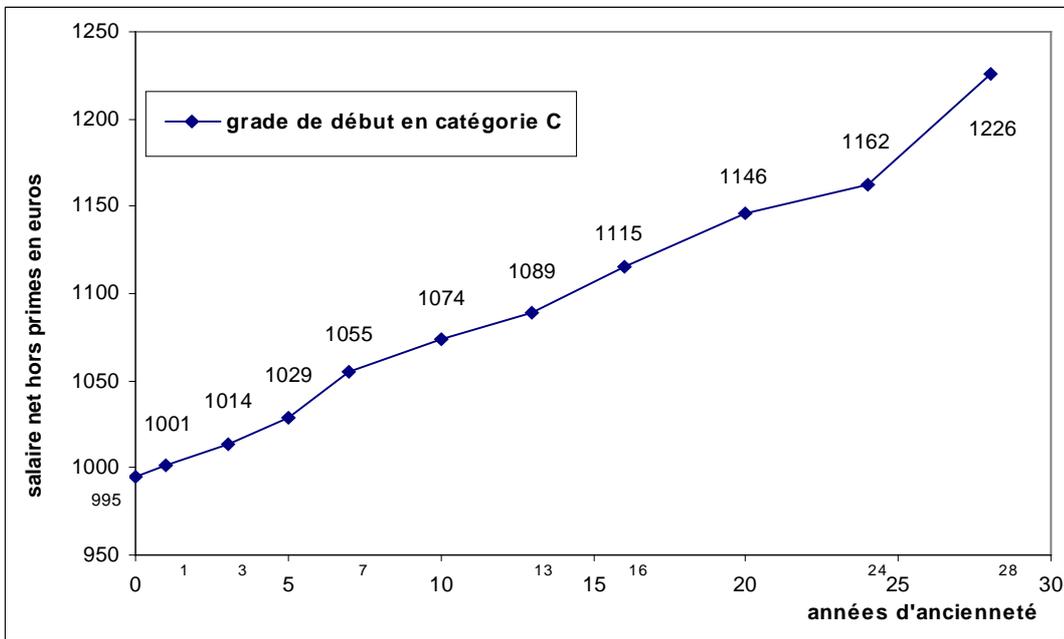
En 1999, 17% des agents promouvables (soit environ 1 sur 6) ont pu bénéficier d'une promotion de grade.

En 2001, cette proportion est tombée à 10%.

Toutes ces données démontrent clairement la médiocrité des déroulements de carrière au MCC et les innombrables goulots d'étranglements qui empêchent globalement des perspectives décentes d'évolutions pour tous, titulaires et non titulaires.

N'en doutons pas : ces obstacles et cette pénurie entretenues participent aux nombreuses tentatives de mettre à mal le statut général et la grille indiciaire, qui constituent pourtant encore aujourd'hui des acquis fondamentaux.

C'est donc dans le cadre de ces garanties essentielles, renforcées et rénovées, que nous vous présentons les propositions de la CGT.



# Les revendications de la CGT

## I. Les revendications transversales à toute la Fonction publique

⇒ Maintien de la grille unique,

⇒ Sur les besoins permanents du service public, titularisation de tous les non titulaires avec, y compris, créations de corps si nécessaire (cas des informaticiens, par exemple).

Dans le cas des établissements dérogatoires (où le CDI est la norme statutaire), un réexamen des situations est nécessaire.

Pour les besoins très spécifiques et/ou peu nombreux, créations de CDI à la place des CDD renouvelables sans limitation,

⇒ Dans le cadre de la grille unique, amplitude de 1 à 5,5 entre l'indice minimum et l'indice maximum.

Actuellement, l'amplitude va de 1 à 3,2 pour l'échelle des indices majorés (261 à 820) où l'on trouve 98% des fonctionnaires.

Elle est de 1 à 5,8 en intégrant les échelles lettres sur lesquelles se trouvent 2% des fonctionnaires. Il faut donc rééquilibrer cette mauvaise répartition.

⇒ A partir de la fixation à 1400€ du minimum brut mensuel de rémunération, les propositions de la CGT sont les suivantes :

- une catégorie C1 – minimum de rémunération : 1400€- niveau de recrutement : sans diplôme.

Celle-ci doit être considérée comme un sas d'entrée dans la FP, avec une action permanente de formation - insertion, permettant l'accès à la catégorie C2 très rapidement.

- une catégorie C2 – minimum de rémunération : 1680€(1,2 fois le minimum du C1) – niveau de recrutement : brevet des collèges, CAP....

- Une catégorie B1 – minimum de rémunération : 1980€(1,4 fois le minimum du C1) – niveau de recrutement : bac ou équivalent,

- Une catégorie B2 – minimum de rémunération : 2240€(1,6 fois le minimum du C1) – niveau de recrutement : bac + 2 (DEUG, BTS, DUT ...)

- Une catégorie A1 – minimum de rémunération : 2500€(1,8 fois le minimum du C1) – niveau de recrutement : bac +3 (licence...)

- Une catégorie A2 – minimum de rémunération : 2800€(2 fois le minimum du C1)– niveau de recrutement : bac +5 et grandes écoles...

Le reste de l'espace indiciaire serait occupé par les quelques statuts d'emploi réellement incontournables : Directeur, Président d'établissement public ...

⇒ Tous les corps devraient avoir une amplitude d'au moins 1 à 2.

De la sorte, dans un même corps, le traitement du dernier échelon correspondrait au double de celui du premier échelon.

Voici 3 traduction concrètes des revendications de la CGT :

Corps	Indice majoré	Situation actuelle		Propositions CGT	
		Traitements bruts en €	Amplitude	Traitements bruts en €	Amplitude
Adjoint technique ou administratif (C2)	266 à 393	1163 à 1719	1,48	1680 à 3360	2
Secrétaire de documentation ou technicien d'art (B1)	290 à 513	1268 à 2244	1,77	1980 à 3960	2
Attaché d'administration ou chef des travaux d'art (A1)	348 à 782 et 348 à 641	1522 à 3420 et 1522 à 2804	2,24 et 1,84	2500 à 5000	2

Ces revendications ont toute leur validité pour les contractuels.

Par exemple, les bas salaires. Au CMN et à Beaubourg, le salaire minimum est celui de la Fonction publique soit 1140 € mensuels ; pour l'INRAP, il est de 1216€. La remontée à 1400€ est donc plus que justifié.

Si on excepte les cadres supérieurs, les amplitudes de contrat par catégorie (on dit aussi groupe ou niveau) sont actuellement les suivants :

- de 1,50 à 1,72 pour le CMN,
- de 1,59 à 1,97 pour le CNAC-GP,
- de 1,47 à 1,63 pour l'INRAP,
- de 1,16 à 1,47 pour les contractuels DAG.

Là également, les revendications de la CGT trouvent donc toute leur pertinence.

⇒ Il faut mettre un terme aux barrages de grade injustifiés : 2 grades dans chaque corps suffisent.

Il faut accélérer les gains indiciaires en début de carrière (par exemple, 50% pour le premier tiers, 80% au deuxième tiers et 100% au troisième).

Enfin, il faut garantir à chacun – dès lors qu'il détient l'ancienneté moyenne requise – l'accès à l'indice terminal du corps auquel il appartient.

## **II . Les revendications spécifiques au ministère de la Culture**

⇒ Rappelons d'abord que la CGT-Culture estime que le grave sous-effectif qui touche le ministère depuis de trop nombreuses années nécessite :

- entre 1430 et 1670 créations nettes d'emplois,
- entre 400 et 500 emplois pour résorber la précarité.

Ces chiffres, qui reposent sur des analyses extrêmement fouillées, n'ont toujours pas été contestés par les autorités administratives.

⇒ voici nos principales propositions en matière de repyramidage :

### ***a – la filière d'accueil, de surveillance et de magasinage***

- Passage de tous les agents techniques en adjoints techniques.

Eventuel maintien de 200 à 300 emplois pour permettre la résorption de la précarité et un accès pour les personnes n'ayant pas de diplôme (notion de sas évoqué plus haut),

Actuellement, les agents techniques représentent environ 45% du total de la filière (plus de 1600 emplois),

- Passage à 25% de la filière des emplois de TSC.

Ceux-ci représentent actuellement entre 7 et 8% du total de la filière.

Ce passage se ferait par transformation d'emplois réservés aux actuels adjoints techniques.

Un processus similaire est à mettre en œuvre pour les corps de magasinage des bibliothèques.

### ***b – La filière ouvrière et métiers d'art***

- Nombreuses transformations d'emplois d'ouvriers professionnels en maîtres ouvriers,
- Transformation de tous les emplois de catégorie C métiers d'art en catégorie B,
- Le pourcentage des emplois de catégorie A (chef des travaux d'art) doit être maintenu à un minimum de 15 % des 2 corps (B et A). Par voie de conséquence, un repyramidage de B en A suivant proportionnellement celui de C en B doit être mis en place.

### ***c – La filière scientifique***

- pour la documentation :

- Les secrétaires de documentation doivent bénéficier soit du classement indiciaire intermédiaire (comme les bibliothécaires adjoints spécialisés) ou d'un statut atypique (comme les assistants ingénieurs),
- Le corps des chargés d'études doit être repyramidé de la manière suivante :

20% dans le principalat de 1<sup>ère</sup> classe (environ 4% aujourd'hui)

30% dans le principalat de 2<sup>ème</sup> classe (environ 17% aujourd'hui)

50% dans le grade de début (79% aujourd'hui),

avec un accès à l'indice brut terminal de 1015, au lieu de 966 aujourd'hui.

- Pour la conservation :

Cylindrage en 1 grade unique des 2 premiers grades actuels (1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> classe).

Cela vaut également pour le corps des bibliothèques.

### ***d – La filière administrative***

Nous revendiquons les proportions suivantes entre les différentes catégories :

- \* catégorie A : 20% (14% actuellement)
- \* catégorie B : 30% (19% actuellement)
- \* catégorie C : 50% (67% actuellement)

### ***e – Les contractuels sur emploi***

- Mise en place d'une grille salariale pour tous avec déroulement de carrière par échelons,
- Fluidité de passage entre les différents contacts,
- Mise en cohérence des différents statuts pour favoriser la mobilité volontaire.

### ***F – Les vacataires***

Nous ne reviendrons pas sur ce qui est dit plus haut (mise sur emploi statutaire de tous les vacataires sur besoins permanents à temps complet, création d'une prime de précarité...).

Pour la CGT, il n'y a pas de carrière à concevoir sur la précarité.

Néanmoins, pour ceux des salariés qui seraient maintenus sur besoins permanents à temps incomplet, nous continuons de porter l'exigence d'une prise de point d'indice en relation avec l'ancienneté acquise.

Là encore, toutes les mesures que nous proposons (qui ne peuvent d'ailleurs toutes être détaillées ici) ont un coût. Mais,

1<sup>o</sup>) Elle permettraient de remettre le ministère dans la moyenne haute de la Fonction publique,

2<sup>o</sup>) Elles sont parfaitement absorbables dès lors qu'on se rappelle les données détaillées en début de ce document et qu'on veut inverser la tendance du « toujours moins » pour les agents de l'Etat.

*CMN : Centre des Monuments nationaux*

*INRAP : Institut national de recherches archéologiques préventives*

*FP : Fonction publique*

*MCC : Ministère de la Culture et de la Communication*

*CNAC : Centre national d'art contemporain Georges Pompidou*

*DAG : Direction de l'administration générale*