

## Négociation de la grille des salaires du groupe 1 : Des avancées suffisantes ?

Ce lundi 8 juillet se tenait la troisième réunion de négociation sur la grille de rémunération de la grille du groupe 1. Rappelons que cette négociation fait suite aux engagements de l'administration pris au moment du préavis de grève du 31 janvier 2013. Si pour l'administration il est toujours hors de question de prendre en compte l'ancienneté dans le reclassement des agents du groupe 1, elle a admis l'urgence sociale de certaines situations et est prête à prendre des mesures de nature compensatoire.

Concernant l'indice plancher (indice d'entrée du premier échelon) qui est d'ores et déjà obsolète puisque le SMIC lui est supérieur, l'administration s'était également engagée à lancer une réflexion afin de le rehausser.

### Propositions de la CGT

Pour la CGT, le principal objectif de cette négociation est de ramener les agents du groupe 1 au plancher déterminé par la circulaire ministérielle du 29 juin 2009 relative à la gestion et la rémunération des agents non-titulaires du Ministère de la Culture et de la Communication. Si cette dernière s'applique avant tout aux contractuels du Ministère de la culture, elle a également « *vocation à servir de cadre de référence pour la gestion et la rémunération des agents non-titulaires des établissements publics administratifs.* ». L'indice plancher du Ministère pour le groupe 1 (agents d'exécution) a été fixé à 350 points d'indice (1613 euros bruts) . Cet indice n'existant pas au CMN, nous avons pris comme référence l'échelon le plus proche qui se situe à 356 points d'indice comme base de calcul pour nos propositions.

Pour la CGT, il est nécessaire d'analyser les situations au cas par cas afin de déterminer des priorités d'intervention. En effet, au-delà du rattrapage à l'indice 356, pour nous l'objectif est aussi de régler les situations sociales les plus criantes eu égard à l'ancienneté des agents qui n'a pas été prise en compte lors du reclassement dans la nouvelle grille.

En croisant toutes les données (ancienneté, indice, plancher,...), nous avons proposé la mise en place d'un plan sur cinq ans, afin de résorber au mieux et progressivement toutes les situations, à commencer par les plus urgentes. Réparties sur cinq ans nos propositions sont tenables du point de vue budgétaire et concernent tous les agents soit les 278 collègues du groupe 1.

Malheureusement nos propositions ont été rejetées par l'administration au prétexte que nous traversons une période de « vaches maigres » budgétaires.

### **Propositions de l'administration**

L'administration a refusé la définition d'un plancher à l'indice 350. En revanche, elle est d'accord pour en définir un nouveau à l'indice 314 (1447 euros bruts) au lieu de l'indice 300 actuel. Dans les faits, le SMIC ayant dépassé le plancher, ce dernier se situe en réalité à l'indice 309. L'administration propose donc une augmentation de 5 points, (23 euros bruts): royal!

Seuls 22 agents sont concernés, et seront reclassés d'ici la fin de l'année à l'indice 314. Quant aux nouveaux entrants, ils seront désormais recrutés à l'indice 314.

L'administration refuse toujours toute prise en compte d'ancienneté. Cependant, afin de résorber les situations les plus critiques, elle a proposé une mesure d'urgence qui devrait s'appliquer dès le 1er janvier 2014. Cette mesure concernerait 55 agents, dont les salaires sont les plus bas au regard de leur ancienneté. Ces derniers seraient reclassés à l'indice correspondant à leur ancienneté réelle moins 10%. Pour tous les autres agents, aucune mesure particulière, et toujours pas de reprise d'ancienneté.

Si ce seuil était ramené à moins 8% au lieu de 10, cela permettrait d'inclure 85 d'agents dans le processus, soit un tiers des effectifs du groupe 1.

L'administration nous a répondu vouloir réfléchir à l'extension de cette mesure.

### **Un compromis acceptable?**

Si la proposition de l'administration a le mérite de régler dans un délai raisonnable les situations sociales les plus criantes, il n'en reste pas moins que la majorité des agents du groupe 1 resteront dans l'immédiat exclus de toute revalorisation salariale. En outre, cette proposition entraîne un effet pervers, une grille à double vitesse, avec un plancher inférieur de 10 % (ou de 8%) au déroulement de carrière normal. Et les situations d'inéquité subsistent entre agents ayant la même ancienneté mais des salaires très différents. Le seul avantage de cette méthode de calcul est son coût, 130 000 euros.

Pourtant l'établissement dégage des marges de manœuvre confortables (900 000 euros ) en raison de la non exécution de la masse salariale. Ainsi en 2012, l'ensemble du budget dédié à la rémunération des agents contractuels n'a pas été entièrement dépensé !

**Bien qu'elles constituent une avancée non négligeable, les propositions de l'administration sont très loin de répondre aux légitimes attentes des agents. Comme toujours, seule le rapport de force fera réfléchir l'administration.**

**Restons mobilisés pour nos salaires !**