



Signature par toutes les organisations syndicales du Ministère de l'accord de méthode en vue de la négociation d'un accord relatif à la révision de la circulaire dite « Albanel ». Cette circulaire de 2009 encadre la gestion et la rémunération de nombreux contractuel·les du ministère de la Culture.

L'intersyndicale du ministère de la Culture a signé, mercredi 26 juillet, le protocole d'accord de méthode pour négocier la révision de la circulaire dite Albanel relative à la rémunération et la gestion des contractuel·les.

C'est la première étape d'une négociation attendue par de nombreux agents et agentes de notre Ministère dont les niveaux de rémunération, en particulier les planchers indiciaires, sont devenus obsolètes après 14 années d'inflation.

Depuis 2009, de nombreux contractuel·les en poste au Ministère de la Culture ou dans l'un de ses établissements publics sont régis par la circulaire Albanel. Celle-ci permet de bénéficier d'un cadre de gestion uniforme assurant une évolution indiciaire et par voie de conséquence de la rémunération.

Priorité des organisations syndicales du ministère, la révision de ce cadre a vocation à étendre son application à l'ensemble des agents contractuel·les au sein du Ministère (administration centrale, services déconcentrés, établissements publics...), y compris aux enseignants contractuels. En termes techniques, il s'agit d'étendre le dispositif aux agents payés sur le « Titre 3 » (c'est à dire sur contrat d'établissement public), alors qu'il est aujourd'hui limité aux agent·es payé·es sur le « Titre 2 » (contrat ministère).

La signature de cet accord de méthode par toutes les organisations représentatives est une excellente nouvelle pour l'ensemble des agents et agentes contractuel·les du Ministère de la Culture (environ 56% des personnels). Les organisations syndicales du Ministère de la Culture se sont accordées en intersyndicale pour que les thèmes de la négociation portent sur les sujets suivants :

1. L'état des rémunérations (indiciaire et indemnitaire, le cas échéant) versées aux agents contractuel·les et aux titulaires exerçant des fonctions/missions équivalentes, par niveau de qualification requis et ancienneté, sur le périmètre du présent accord ;
2. L'état des écarts de rémunération en vue de leurs résorptions notamment dans l'objectif d'atteindre l'égalité salariale femmes-hommes ;
3. La construction d'un nouveau cadre de rémunération, sur la base de groupes de filières métiers à définir (qualifications : catégorie A, B et C et typologies des métiers) ;
4. La revalorisation des espaces indiciaires et l'introduction éventuelle d'un régime indemnitaire et/ou d'accessoires de rémunération ;
5. L'application des indices planchers du futur cadre de gestion aux contractuel·les occasionnel·les recruté·es au titre des articles L. 332-6 et L. 332-22 du code général de la fonction publique ;
6. Les modalités de reclassement dans le cadre de gestion rénové ;
7. Les mécanismes de revalorisations exceptionnelles et de changement de groupes ;
8. La question de la mobilité des agents contractuel·les et de la portabilité des contrats ;
9. Les modalités de révision du cadre de gestion

Ce protocole d'accord très ambitieux, signé à l'unanimité, reflète notre volonté de parvenir à une plus grande égalité salariale entre les fonctionnaires et les contractuel·les sur le principe « à travail égal, salaire égal », ainsi qu'à des avancées sociales fortes pour l'ensemble des contractuel·les du ministère.