



MESURES SALARIALES AU CMN :

ON NE S'ATTENDAIT PAS A GRAND CHOSE

MAIS ON EST QUAND MEME DEÇUS !

Lors de ses vœux la présidente du CMN a annoncé des « mesures salariales » en faveur des agents contractuels de l'établissement. En effet, le cadre de gestion et les grilles salariales du CMN mis en place depuis 2011 sont unanimement dénoncés dès l'origine comme obsolètes car en-dessous de ce qui est appliqué au ministère de la Culture depuis 2009 (le fameux cadre Albanel). Le ministère et le CMN ont donc une dette envers les contractuels de l'établissement. D'autant plus que dès 2012, le principe d'une renégociation de la grille des contractuels du CMN avait été inscrit par la ministre dans la lettre de mission du président Bélaval. Une déloyauté au long court donc...

Bonne nouvelle pour les contractuels du CMN ?

Prenant au mot les promesses de la présidente, la CGT CMN a demandé lors du CSA du 6 mars 2025 quels seraient le périmètre et le budget dédiés à ces mesures. La direction a répondu que **le CMN souhaitait mettre en place des mesures salariales et de reconnaissance en faveur des contractuels** qui ont subis un décrochage salarial ces dernières années, accentué par les mesures de rattrapage indemnitaire des titulaires (IFSE/CIA). En effet, même si les rémunérations des fonctionnaires ne sont pas mirobolantes, la différence de rémunération pour un agent du groupe 1 avec un agent titulaire en début de carrière dépasse les 400€ par mois en raison de l'absence de régime indemnitaire. Cette situation d'emploi *low-cost* génère, d'une part, un problème d'attractivité de l'établissement et, d'autre part, des démissions en cascade faute de rémunérations en adéquation avec les compétences et les qualifications.

Ce constat conduit à poser notre première revendication : mettre en place un plan de titularisation des contractuels.

Pour la direction du CMN, la mise en place de ces mesures doit avoir lieu dès cette année en prévision de l'aboutissement des négociations ministérielles qui visent à l'amélioration des rémunérations des contractuels du ministère (y compris de ses établissements). Elles ont également pour objectif de réduire la hauteur du mur budgétaire auquel le CMN sera confronté quand s'appliquera cet éventuel accord.

Le 11 avril dernier s'est ouvert un cycle de réunions entre le CMN et les organisations syndicales devant aboutir ce 28 mai en prévision du comité social d'administration (CSA) du 19 juin. Puis le conseil d'administration du 26 juin entérinerait ces mesures pour une application au 1^{er} juillet 2025.

Au cours de ces réunions la direction nous a dévoilé ses intentions.

Quel budget ?

Au total, un budget prévisionnel de 600 000 € est consacré par la direction à l'ensemble des mesures salariales prévues cette année soit 407,33€ bruts par agent si l'on rapporte ce budget au 1473 équivalents temps pleins prévus au plafond d'emploi en 2025 (tous statuts confondus).

La somme prévue pour les « mesures salariales 2025 » ne représente que 0,59% des 101,2 millions d'euros de la masse salariale prévus dans le budget initial 2025. On mesure l'effort de la direction, et on se dit qu'il y a encore du chemin à faire.

Pour quoi faire ?

Autre souci : la direction, avec ce budget très contraint, s'est fixée un **double objectif** :

- **Rattraper le retard pris sur la grille des contractuels du ministère**
- **Mettre en place des mesures de reconnaissance diverses touchant tous les agents dans le cadre de CMN 2030** allant de la revalorisation des primes et indemnités en passant par les chèques cadeaux, la dotation habillement, les déplacements, les CDD, les rémunérations des animateurs et conférenciers...

Certes, ces mesures pourront s'étaler au fil des ans à échéance 2030, mais dès cette année la direction est déterminée à pratiquer cette **politique du saupoudrage** avec notamment une large partie des 600 000€ qui seraient consacrés au renforcement des primes et indemnités...

Ce que propose la direction :

Remonter les planchers et les plafonds de l'ensemble des groupes de rémunération :

Groupe 1

Grille actuelle

GRILLE GROUPE 1			
ECH	INM	DUREE	GAIN
1			
2			
3			
4			
5	375	2	
6	377	2	14
7	389	2	14
8	403	2	14
9	417	2	14
10	431	2	14
11	445	2	14
12	459	2	14
13	473	3	14
14	487	3	14
15	501	3	14
16	515		14
		27	182

Cadre Albabel	Grille groupe 1		
	366		429
	20 points / 2 ans		
	430		575
	20 points / 3 ans		

29 ans

Grille proposée

GRILLE GROUPE 1			
ECH	IM	DUREE	GAIN
1	389	2	
2	403	2	14
3	417	2	14
4	431	2	14
5	445	2	14
6	459	2	14
7	473	2	14
8	487	2	14
9	501	2	14
10	515	2	14
11	529	2	14
12	543	2	14
13	557	2	14
14	571	2	14
15	585	2	14
16	599	3	14
17	613		14
		33	224

Le 1er échelon à l'indice 375 est cependant conservé pour les agents en CDD du groupe 1.

Groupe 2

Grille actuelle

GRILLE GROUPE 2			
ECH	INM	DUREE	GAIN
1	405	2	
2	423	2	18
3	441	2	18
4	459	2	18
5	477	2	18
6	495	2	18
7	513	2	18
8	531	2	18
9	549	2	18
10	567	2	18
11	585	2	18
12	603	3	18
13	621	3	18
14	639	3	18
15	657		18
		31	252

Cadre Albabel	Grille groupe 2		
	405		504
	25 points / 2 ans		
	505		755
	25 points / 3 ans		

38 ans

Grille proposée

GRILLE GROUPE 2			
EC H	INM	DUREE	GAIN
1	459	2	
2	477	2	18
3	495	2	18
4	513	2	18
5	531	2	18
6	549	2	18
7	567	2	18
8	585	2	18
9	603	2	18
10	621	2	18
11	639	3	18
12	657	3	18
13	675	3	18
14	693	3	18
15	711	3	18
16	729	3	18
17	747	3	18
18	765		18
		41	306

Groupe 3

Grille actuelle

GRILLE GROUPE 3			
ECH	INM	DUREE	GAIN
1	505	2	
2	527	2	22
3	549	2	22
4	571	2	22
5	593	2	22
6	615	2	22
7	637	2	22
8	659	2	22
9	681	2	22
10	703	2	22
11	725	3	22
12	747	3	22
13	769	3	22
14	791	3	22
15	813	3	22
16	835		22
		35	330

Cadre Albabel	Grille groupe 3		
	540		659
	30 points / 2 ans		
	660		870
	30 points / 3 ans		

29 ans

Grille proposée

GRILLE GROUPE 3			
ECH	INM	DUREE	GAIN
1	549	2	
2	571	2	22
3	593	2	22
4	615	2	22
5	637	2	22
6	659	2	22
7	681	2	22
8	703	2	22
9	725	2	22
10	747	2	22
11	769	2	22
12	791	3	22
13	813	3	22
14	835	3	22
15	857	3	22
16	879	3	22
17	901		22
		37	352

Groupe 4

Grille actuelle

GRILLE GROUPE 4			
ECH	INM	DUREE	GAIN
1	625	2	
2	651	2	26
3	677	2	26
4	703	2	26
5	729	2	26
6	755	2	26
7	781	3	26
8	807	3	26
9	833	3	26
10	859	3	26
11	885	3	26
12	911		26
		27	286

Cadre Albabel	Grille groupe 4		
	625		784
	40 points / 2 ans		
	785		1105
	40 points / 3 ans		

32 ans

Grille proposée

GRILLE GROUPE 4			
ECH	INM	DUREE	GAIN
1	677	2	26
2	703	2	26
3	729	2	26
4	755	2	26
5	781	2	26
6	807	2	26
7	833	2	26
8	859	2	26
9	885	2	26
10	911	2	26
11	937	2	26
12	963	3	26
13	989	3	26
14	1015	3	26
15	1041	3	26
16	1067	3	26
17	1093	3	26
		40	364

La direction propose donc non pas des mesures salariales généralisées (c'eût été trop beau) mais une remontée des premiers échelons et un déblocage de nouveaux échelons supérieurs de tous les groupes. La grande majorité des agents ne verraient donc rien bouger à court, moyen et plus ou moins long terme sur leurs fiches de paie puisqu'ils seraient reclassés dans la nouvelle grille avec le même indice de traitement...

Seuls changements, tout de même appréciables, les 24 agents bloqués en sommet de grille seraient reclassés dans les nouveaux échelons en fonction du temps passé dans le dernier échelon de leur grille. Par ailleurs, 205 contractuels (sur 950) ayant subi le tassement des grilles dû au relèvement du SMIC, placés sous le plancher des nouvelles grilles proposées de leur groupe bénéficieraient de bonifications d'ancienneté leur permettant d'accéder plus vite à l'échelon suivant comme suit :

- les agents ayant entre 2 à 4 ans d'ancienneté bénéficieraient de 6 mois de bonification,
- les agents ayant entre 4 à 6 ans d'ancienneté bénéficieraient de 12 mois de bonification,
- les agents ayant entre 6 à 8 ans d'ancienneté bénéficieraient de 18 mois de bonification,
- les agents ayant plus 8 ans et plus d'ancienneté bénéficieraient de 24 mois de bonification.

Le coût total des mesures touchant les grilles des contractuels est estimé par la direction à 260 000€...

Mais alors, que fait-on des 340 000 euros restants ?

Des primes évidemment !

Tout d'abord, le CMN propose « généreusement » de relever le niveau des primes de fin d'année des contractuels des groupe 1 et 2. La direction propose de passer de 265€ à 350€ pour les groupes 1 et 450€ pour les groupes 2. Super bonne nouvelle ? Pas tout à fait car ces primes seraient modulables de 75 à 200%, comme le CIA ou la PVC, et à la main des chefs de service... Sur décision de son supérieur hiérarchique, **un agent pourrait même se voir privé totalement de la prime de fin d'année !** Budget estimé pour cette mesure : **125 000€**

La direction compte également puiser dans le budget pour augmenter l'enveloppe dédiée à la part variable des cadres (PVC) de **100 000€** ce qui représenterait **une augmentation de la PVC de 175 €** par agent bénéficiaire. Pour information, actuellement **la moyenne de la PVC est de 674€ au CMN contre 1480€ au ministère de la Culture.**

Enfin, la **direction souhaite également revaloriser les montants moyens de CIA versés aux agents fonctionnaires du CMN en augmentant en moyenne de 100€ son montant.** Cependant, le fossé avec le ministère est encore très large puisque **l'écart moyen du CIA entre le CMN et le ministère est de 403€** (au détriment du CMN bien sûr). En revanche, **aucun relèvement de l'IFSE** en vue, alors que les écarts avec le ministère sont là aussi importants. **Coût de la mesure 50 000€**

Ces mesures ne permettraient pas de rattraper l'écart abyssal avec le ministère de la Culture, la direction promettant cependant de relever petit à petit les montants jusqu'en 2030 pour atteindre le même niveau qu'au ministère...

Fusionner les grilles des groupes 5 et 6 en une seule

grille actuelle	grille proposée
GRILLE GROUPE 5	GRILLE GROUPE 5 ET 6
825	IM
1205	825
GRILLE GROUPE 6	
1125	1605
1605	

Groupe 5	pas de progression à l'ancienneté	
	820	1400
	12% variable maximum	
Hors Groupe	Emplois dirigeants - rémunérations personnalisées	

En revanche, pour les cadres supérieurs de l'établissement c'est une tout autre affaire puisque les grilles des groupes 5 et 6 seraient fusionnées dans un nouvel espace indiciaire permettant à la direction de se dégager de larges marges pour embaucher et promouvoir ses cadres supérieurs.

Rappelons au passage que le mécanisme d'évolution de carrière des groupes 5 et 6 n'est pas basé sur l'ancienneté avec des progressions d'échelons régulières mais est discrétionnaire sur décision du président et du directeur général de l'établissement. Non transparent et arbitraire donc... pour ne rien changer.

Autres mesures :

Un même montant de chèques cadeaux/culture pour tous serait mis en place. En effet, à la suite de l'émoi suscité l'année dernière par les différences de traitement entre agents de catégories différentes, la direction souhaite graver dans le marbre le principe de **chèques cadeaux/culture à 400€ pour tous**. Par ailleurs, les agents partant à la retraite bénéficieraient de **500€ de chèques cadeaux/culture** contre 140€ aujourd'hui. Un geste appréciable, qu'il ne faut cependant pas confondre avec l'amélioration des rémunérations des agents puisque les chèques cadeaux ne sont pas du salaire mais un avantage en nature que la direction utilise comme outil de communication interne. La

CGT considère que l'impact budgétaire de cette mesure n'est donc pas à décompter du budget dédié aux mesures salariales. **Coût estimé 120 000€**

La direction prévoit également de terminer le travail d'harmonisation des prestations sociales entre fonctionnaires et contractuels (garde d'enfant, aide à l'installation des personnels, BAFA...) et de raccourcir de 10 à 6 mois l'ancienneté permettant l'ouverture des droits à prestation sociale pour les agents. **Coût estimé 95 000€**

Enfin la direction estime que **le coût pour 2025 de la prime de langues étrangères serait de 47500€** uniquement pour la partie certification, la direction estimant ne pouvoir verser les premières primes qu'à partir de 2026.

La CGT CMN revendique la réparation des préjudices de carrière

La CGT CMN revendique l'application conjointe :

Du reclassement de l'ensemble des agents contractuels du CMN dans la grille du ministère avec reprise de l'ancienneté. Il s'agit de reconstituer la carrière des agents comme s'ils avaient toujours été dans la grille du ministère.

Du relèvement de 15 points des deux premiers échelons du groupe 1 pour que tous les agents bénéficient réellement d'une augmentation de leur rémunération.

D'une augmentation additionnelle de points d'indice dans les grilles des groupes 1 et 2 pour compenser l'absence de part variable au CMN alors qu'elle est de 4% pour les groupes 1 et de 5% pour les groupes 2 du cadre Albanel.

La stricte application de ces mesures aurait pour conséquence une augmentation de 15 à 194 points selon l'ancienneté ou le groupe des agents.

Ces propositions ont été faites à l'administration qui en a estimé le coût à 3 millions d'euros, bien loin des 600 000€ prévus cette année. C'est pourtant, le coût de la réparation de l'injustice et de l'inégalité de traitement que subissent les agents du CMN depuis 2011.

Si nous considérons ces mesures insuffisantes, elles doivent néanmoins pouvoir aboutir. Rachida Dati ne doit pas être la ministre du renoncement des avancées salariales du CMN ET du ministère de la Culture.

Le courage politique réclame des actes pour plus de justice sociale. Les négociations salariales au CMN comme au ministère doivent avancer au plus vite !

Se placer dans la perspective de CMN 2030 et d'un accord salarial ministériel

Pour la CGT CMN, le volet « mesures salariales » de CMN 2030 doit s'inscrire dans le calendrier suivant :

- **2025 :** donner la priorité au relèvement des grilles des contractuels en consacrant l'intégralité des 600 000€ budgétés à l'amélioration des grilles des contractuels. Ce qui équivaldrait à une hausse générale de 10 points d'indice, soit un peu plus de 600€ bruts par an et par agent contractuel ;
- **2026 et années suivantes :** continuer l'effort sur les grilles des contractuels, si l'accord ministériel n'est toujours pas appliqué ;
- **Ouvrir des négociations sur les mesures indemnitaires et les autres éléments de reconnaissance financière souhaités par la direction après résorption des écarts entre les contractuels du CMN et les agents du ministère ;**

S'agissant des accessoires de rémunérations :

- **Dès cette année :** appliquer la proposition d'octroyer à tous les agents le même montant de 400€ de chèques cadeaux/culture et de 500€ pour les agents partant à la retraite.
- **Le plus rapidement possible :** mettre en place un plan de titularisation des contractuels et ouvrir des concours à hauteur des besoins du CMN ;
- **Dès le deuxième semestre 2025 :** trouver un accord sur la **prime « langues étrangères »** pour son application dès que possible.

Toutes et tous en grève le 5 juin pour les salaires, les emplois et les retraites !

Paris, le 28 mai 2025

RETROUVEZ LA CGT CMN

1 rue des Quatre-fils, 75003 Paris

Adhérez à la CGT CMN : Notre capacité à nous faire entendre dépend de notre nombre.

Rejoignez-nous ➡



cgt-culture.fr



snmh.cgt@gmail.com



facebook.com/snmh.cgt



[@cgt.cmn](https://www.instagram.com/cgt.cmn)



[@cgt-cmn.bsky.social](https://twitter.com/cgt-cmn.bsky.social)