



30 mai 2008

**Compte rendu des deux réunions avec le ministère
sur l'observatoire des rémunérations
tenues en avril 2008**

1. En préambule, nous avons rappelé ce qui suit :

La CFDT culture est contre une politique indemnitaire générale et demande que les indemnités soient intégrées dans le salaire. Elles doivent correspondre à des critères spécifiques (travail de nuit, etc.). Dans le cadre de la simplification des procédures prônée actuellement, tout ce travail est inutile : il faut intégrer les primes au salaire et tout simplement augmenter les indices des agents.

La CFDT culture est contre une gestion au mérite qui se révèle, de toutes façons et pour une infinité de raisons, inéquitable et injuste. Il suffit de voir sur les tableaux du ministère les écarts entre agents absolument non justifiés (ex. : 55% des agents de la filière documentation étaient, avant la revalorisation 2007, en deçà des montants planchers !!!)

D'autre part, l'organisation du versement de ces primes est amoral à la base. En effet, prenons le cas des établissements publics qui se voient allouer un montant global à répartir entre les agents. Donc tout agent sait que, s'il demande une augmentation de sa prime (ce qu'il est en droit de faire lors de son entretien d'évaluation), cela signifie automatiquement que ses collègues auront moins. Il est inqualifiable qu'une administration publique place ses agents devant un tel dilemme moral.

2. Le document donné par le ministère apporte un grand nombre de statistiques et précise les objectifs du ministère.

- Nous approuvons les objectifs mis en place depuis 2006 : réduction de la dispersion des montants entre les agents d'un même corps grade ; réduction des écarts entre corps comparables de filières différentes ; réduction des écarts entre structures.
- Nous approuvons les mesures de revalorisations 2007 : revalorisation systématique des agents situés en deçà des planchers ; consolidations des montants planchers ; hausse des planchers par rapport à 2006 ; harmonisation et établissement de planchers intermédiaires.

3. Nous avons posé des questions notamment sur la hausse annuelle des revalorisations et la revalorisation de la filière recherche

A- Existe-t-il une règle de hausse annuelle, générale et pérenne des planchers ?

Réponse :

L'évolution des montants planchers se poursuivra dans le double objectif de rattrapage par rapport aux moyennes interministérielles et d'alignement des niveaux entre les corps comparables, cela à un rythme qui dépendra notamment des possibilités budgétaires.

B- en 2008: pour la filière recherche pourquoi ne procède-t-on pas comme pour les autres corps par une hausse des montants plancher ?

Réponse :

Certains corps de la filière recherche ont déjà leurs planchers dépassant la moyenne réglementaire fixée par le décret n°92-990 du 14 septembre 1990 et l'arrêté du 24 septembre 1990 (les grades de techniciens de recherche classe supérieure et classe exceptionnelle et le corps des assistants ingénieurs dont les planchers dépassent les maxima réglementaires avant déplafonnement). D'autre part, le montant plancher a atteint la moyenne de l'Éducation nationale avec laquelle nous partageons la gestion de ces corps.

4. Nous avons expliqué :

- Que le mélange des mesures de hausse des planchers, de réduction des écarts, de revalorisation des primes liée « à une modulation en fonction de la manière de servir » faisaient que l'ensemble était mal compris et mal accepté. Beaucoup d'agents ont le sentiment que, malgré un travail important, ils ne sont pas revalorisés « comme les autres ».
- Que la modulation est à la base de nombreux points litigieux. Elle est génératrice de conflits. Elle est très discutable quant elle porte sur des sommes très faibles. Il a été reconnu qu'en dessous de 100 €, elle était inutile. Au dessus, elle serait assortie d'instructions pour préciser ses critères d'attribution.
- Que la fin du rattrapage de la filière administrative déconcentrée par rapport à l'administration centrale en 2006 ne pouvait être acceptée. Le ministère répond qu'il lui faut mettre en place la future réforme du régime des attachés qui est une réforme interministérielle. Le rééquilibrage des primes entre les différentes administrations centrales était indispensable.. Pour la CFDT-Culture ce qui importe avant tout, c'est une répartition globale identique, suivant en cela le principe d'égalité entre les agents.

5. Nous demandons :

- Que tous les agents soient concernés par la revalorisation, donc que la formule "autres catégories" qui existaient auparavant soit reconduite.
- Que les montants de la revalorisation soient équivalents (ex : que la filière documentation ait le même montant que la filière administrative)
- Que la filière technique soit revalorisée.

6. Nous avons appris que :

- Le principe de base de cette revalorisation consiste en un rééquilibrage, dans un premier temps, par une remontée au « plancher » des agents peu primés ; puis, dans un second temps, des remontées plus ciblées pour arriver à des moyennes (annuelles calculées à partir du total des primes de tous les agents d'un corps) équivalentes entre corps comparables.
Soit : 1- remontée au plancher ; 2- alignement des moyennes
- La marge de manœuvre financière du ministère est très étroite. En effet, il a choisi de saturer le plafond d'emploi. De plus, une augmentation du point d'indice est validée ainsi que la garantie du pouvoir d'achat.
- La réforme du régime des attachés comportera une partie fonctionnelle liée au poste et une partie individuelle sur 3 niveaux (rendement, ancienneté et mérite).
- La première réforme ayant eu lieu est celle des AUE. Les postes sont cotés. Cette cotation est fixée pour 5 ans. La prime des AUE dépend à 60% du poste occupé et à 40% de critères personnels.
- L'indemnité de sécurité TIS dépend d'un arrêté ministériel avec un taux culture. Elle est difficile à appliquer et lourde à gérer. Il est proposé de ne plus l'appliquer et d'utiliser d'autres primes à la place.
- Concernant les projets présentés dans le Livre blanc de la Fonction publique, notamment l'indemnité liée à l'attribution d'un poste non pourvu pendant 5 ans, le ministère doit demander une enveloppe correspondante (qu'il n'est pas sûr d'avoir...). Les postes concernés seront cotés.

Voici **deux jurisprudences** qui laissent à penser **qu'un recours est envisageable pour demander l'attribution systématique de la NBI** (nouvelle bonification indiciaire) à **tous les ACMO** (agents chargés de la mise en œuvre) du ministère de la Culture. Aujourd'hui, seuls quelques « élus » la touchent, l'administration nous opposant « l'insuffisance des crédits » : cela pourrait aisément être contesté.

Conseil d'État, 26 juillet 2007 : NBI, fonctions et grades

Revirement jurisprudentiel : le Conseil d'État estime ici que **la NBI doit être attribuée sur l'unique fondement des fonctions exercées**, et non du grade occupé par un fonctionnaire.
Base : article 2 du décret du 30.12.1994. Un changement de grade, de corps ou de catégorie est sans incidence sur l'attribution de la NBI, si les fonctions qui y ouvrent droit sont toujours exercées.

Tribunal administratif, Toulouse, 22 novembre 2006 : crédits et remboursements

Une administration **ne peut pas refuser de payer des indemnités de frais de déplacement autorisés au seul motif que les crédits lui manquent**. Elle peut par contre limiter les autorisations de déplacement par anticipation, en notifiant formellement cette limitation au fonctionnaire. Si elle ne le fait pas, elle doit faire droit aux demandes de remboursements. Voir **décret du 28 mai 1990**. La jurisprudence a opté parfois pour des interprétations différentes, mais retient ici que dès lors que le fonctionnaire est autorisé à se déplacer (article 29), il doit être remboursé.

Syndicat CFDT - Culture

12, rue de Louvois

75002 PARIS

téléphone : 01 40 15 51 20

télécopie : 01 40 15 51 22

site : www.cfdt-culture.org

courriel : cfdt@culture.gouv.fr