



# COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL

15 FEVRIER 2019

## POLITIQUE INDEMNITAIRE DU MINISTERE

### Documents

- Bilan 2018 et orientations 2019 de la politique indemnitaire du ministère;
- Projet de note relative à la campagne d'attribution 2019 du complément indemnitaire annuel et des parts variables des agents rémunérés par le ministère (P224 – titre II).



## Politique indemnitaire ministérielle – bilan 2018 et orientations 2019

En 2018, la première annuité du plan de rattrapage indemnitaire négocié pour la loi de programmation des finances publiques (LPFP) 2018-2022 a été déployée. Cette annuité a représenté 7,6 millions d'euros sur un total prévu pour la période quinquennale de 24 M€.

En 2019, la poursuite du plan est acquise : 4,6 M€ vont donc venir s'ajouter à la base de crédits dont dispose le MC pour déployer sa politique indemnitaire. Le processus de budgétisation pour 2020 va s'ouvrir avec la Direction du Budget dans les prochains jours. L'enjeu est double pour le Ministère : d'une part sécuriser les crédits prévus dans la LPFP pour cette année-là, à savoir 3,7 M€ ; d'autre part négocier un abondement supplémentaire dans l'optique d'accélérer le processus de rattrapage.

Le total dépensé par le ministère pour les indemnités de ses agents augmente d'année en année. Il est passé d'environ 60 M€ en 2011 à près de 77 M€ en 2018, soit +30 %. Rapporté au nombre d'ETP, ce montant est passé de 5410 euros en 2011 à 7049 euros en 2018, soit également une augmentation de 30 %.

Ce plan de rattrapage permettra de combler une partie de l'écart entre le ministère de la Culture et les autres ministères. Les travaux visant à documenter ces écarts pour sécuriser ces enveloppes et être en capacité de poursuivre cet effort au-delà de ce plan sont poursuivis, en lien avec la DGAFP.

### 1. Bilan 2018 en matière de politique indemnitaire

L'enveloppe des crédits catégoriels de 8,36 M€ a été répartie entre 0,77 M€ de mesures statutaires et 7,59 M€ de mesures indemnitaires. Celles-ci ont été mobilisées selon trois axes :

#### A. Réduire les disparités constatées entre les filières (2,88 M€ / 38 % de l'enveloppe indemnitaire)

- **Campagne de revalorisation IFSE pour approfondissement des compétences** (= absence de mobilité depuis au moins 2 ans) **pour les agents des filières techniques, métiers d'art, scientifique et documentation** (à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017), **recherche et bibliothèque** (à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018). **Coût : 1,52 M€**
- **Convergence des barèmes IFSE des agents de la filière bibliothèque du ministère de la Culture sur ceux, aujourd'hui plus avantageux, de l'enseignement supérieur. Coût : 150.000 €**
- **Alignement du montant du socle IFSE minimal des agents de catégorie C sur le plus favorable, à savoir celui des adjoints administratifs exerçant en administration centrale (soit 2500 €). Coût : 150.000 €**
- **Mesures exceptionnelles, pour les agents des filières documentation et recherche, par anticipation de leur entrée dans le RIFSEEP, versées sous la forme d'un CIA de 700 € pour les catégories B et 1 100 € pour les catégories A. Coût : 1,06 M€**

#### B. Réduire les disparités constatées entre les agents au sein même des filières (1,33 M€ / 18 % de l'enveloppe indemnitaire)

- **Transfert d'une partie des crédits vers les établissements qui rémunèrent les agents titulaires sur leur budget propre afin de leur permettre de décliner cette politique de rattrapage. Coût : 1,12 M€**

- **Alignement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 des barèmes IFSE** (socles et montants prévus en cas de revalorisation) **de la filière administrative** (seule filière à conserver des barèmes distincts selon l'affectation) **d'Île-de-France sur ceux, plus favorables, de l'administration centrale. Coût : 80.000 €**
- **Mesure d'amélioration des règles de gestion destinées à renforcer la mobilité des agents (tous les corps ayant adhéré au RIFSEEP)** : afin de lever de possibles freins à la mobilité, la note de gestion 2018 a modifié les règles d'éligibilité à une revalorisation IFSE en supprimant l'impossibilité de cumuler deux revalorisations (hors changement de grade) sur une période de deux ans. **Coût : 150.000 €**

**C. Ouvrir à tous les agents du ministère le bénéfice d'un dispositif de rémunération en fonction de la manière de servir (3,38 M€ / 44 % de l'enveloppe indemnitaire)**

Le complément indemnitaire annuel était réservé les années précédentes uniquement à certains corps de la filière administrative et aux agents contractuels. À compter de 2018, il est généralisé à tous les agents titulaires. La campagne 2018 a permis une augmentation de l'enveloppe dédiée, avec pour la première fois, une prise en compte de certaines situations individuelles non prévues par la note de gestion du 21 juin 2018 relative à la campagne d'attribution du CIA et de la part variable des agents rémunérés par le ministère. Ainsi, a été versé sur la paye de septembre 2018 un complément indemnitaire annuel au bénéfice de l'ensemble des agents titulaires du ministère appartenant à un corps et un emploi relevant du RIFSEEP. Au total, 8327 agents ont bénéficié du CIA, pour un montant moyen de 734€ par agent.

Pour chaque agent, le CIA a été calculé sur la base d'un montant de référence défini selon un pourcentage du plafond réglementaire du groupe de fonctions dont relève son poste. Dans le cas spécifique des agents titulaires des filières documentation, recherche et bibliothèque, pour lesquels les textes d'adhésion au RIFSEEP n'étaient pas finalisés, un montant de référence unique par corps a été retenu.

Une campagne de rattrapage réalisée en décembre 2018 a permis de prendre en compte certaines situations individuelles non prévues par la note de gestion du 21 juin 2018 relative à la campagne d'attribution du CIA et de la part variable des agents rémunérés par le ministère, notamment celles des fonctionnaires stagiaires.

Réalisée plus tôt dans l'année, la campagne CIA 2018 s'est articulée avec celle des entretiens professionnels. La modulation des attributions indemnitaires en fonction de la manière de servir a ainsi constitué un nouveau levier de motivation et de reconnaissance de l'ensemble des agents.

En parallèle les montants moyens des parts variables attribuées aux agents non titulaires ont été sensiblement augmentés (633 € contre 348 € en 2017) de façon à garantir une équité de traitement entre les agents quel que soit leur statut.

Cette généralisation ainsi que l'augmentation de l'enveloppe **répondent ainsi au double objectif d'une meilleure valorisation du travail effectué et du renforcement de l'équité de traitement des agents entre les filières et entre les corps.**

## Une évolution très nette par rapport à 2017

Filière	Corps	Date d'adhésion rifseep	RI 2017*				RI 2018				Evolution 2017/2018	
			ETP concernés	Montants indemnitaires moyens			ETP concernés	Montants indemnitaires moyens			Ecart en % Hors CIA	Ecart en % avec CIA
				IFSE	CIA	IFSE + CIA		IFSE	CIA	IFSE + CIA		
Administrative	Adjoint administratifs	01/01/2016	1 189	4 162 €	330 €	4 492 €	1 133	4 219 €	430 €	4 649 €	1%	3%
	Secrétaires administratifs	01/01/2016	811	5 221 €	330 €	5 551 €	866	5 258 €	535 €	5 793 €	1%	4%
	Attachés d'administration	01/01/2016	634	12 507 €	1 201 €	13 708 €	670	12 753 €	1 380 €	14 133 €	2%	3%
	ICCEAAC	01/01/2016	185	9 487 €	700 €	10 187 €	174	9 816 €	1 127 €	10 943 €	3%	7%
	Administrateurs civils	01/07/2015	45	34 822 €	1 942 €	36 764 €	46	35 172 €	2 516 €	37 689 €	1%	2%
Technique, accueil, surveillance et magasinage	Ingénieurs des services culturels	01/01/2017	198	5 778 €	700 €	6 478 €	237	5 549 €	875 €	6 424 €	-4%	-1%
	Techniciens des services culturels	01/01/2017	583	4 213 €	330 €	4 543 €	538	4 359 €	545 €	4 904 €	3%	7%
	Adjoint d'accueil, de surveillance et de magasinage	01/01/2017	1 866	3 051 €	330 €	3 381 €	1 803	3 130 €	424 €	3 554 €	3%	5%
Métiers d'art	Chefs de travaux d'art	01/01/2017	88	6 250 €	700 €	6 950 €	119	6 078 €	852 €	6 930 €	-3%	0%
	Techniciens d'art	01/01/2017	480	4 853 €	404 €	5 257 €	446	4 930 €	494 €	5 424 €	2%	3%
	Adjoint techniques	01/01/2017	334	4 404 €	330 €	4 734 €	292	4 434 €	463 €	4 897 €	1%	3%
Scientifique	Conservateurs du patrimoine	01/01/2017	683	8 141 €	700 €	8 841 €	685	8 700 €	1 139 €	9 838 €	6%	10%
	Architectes urbanistes de l'Etat	01/01/2017	250	17 074 €	700 €	17 774 €	256	18 233 €	1 183 €	19 417 €	6%	8%
Documentation	Secrétaires de documentation	01/07/2017	192	4 100 €	330 €	4 430 €	167	4 860 €	546 €	5 406 €	16%	18%
	Chargés d'études documentaires	01/07/2017	362	6 435 €	700 €	7 135 €	424	7 192 €	857 €	8 049 €	11%	11%
Recherche	Ingénieurs de recherche	01/09/2017	74	6 869 €	700 €	7 569 €	68	8 509 €	999 €	9 509 €	19%	20%
	Ingénieurs d'études	01/09/2017	202	4 747 €	700 €	5 447 €	213	6 023 €	881 €	6 905 €	21%	21%
	Assistants ingénieurs	01/09/2017	37	3 666 €	700 €	4 366 €	21	4 723 €	801 €	5 524 €	22%	21%
	Techniciens de recherche	01/09/2017	61	3 666 €	330 €	3 996 €	54	4 361 €	580 €	4 941 €	16%	19%
Bibliothèque	Conservateurs des bibliothèques	01/09/2017	158	6 708 €	700 €	7 408 €	150	7 464 €	998 €	8 463 €	10%	12%
	Conservateurs généraux des bibliothèques	01/09/2017	35	10 300 €	700 €	11 000 €	37	10 792 €	1 160 €	11 953 €	5%	8%
	Bibliothécaires	01/09/2017	43	5 193 €	700 €	5 893 €	45	5 570 €	860 €	6 430 €	7%	8%
	Bibliothécaires adjoints spécialisés	01/09/2017	54	3 579 €	330 €	3 909 €	50	3 817 €	562 €	4 378 €	6%	11%
	Magasiniers spécialisés	01/09/2017	23	3 668 €	330 €	3 998 €	19	3 537 €	407 €	3 944 €	-4%	-1%
<b>Montants moyens globaux et progression</b>				<b>5 912 €</b>		<b>6 419 €</b>		<b>6 277 €</b>		<b>6 984 €</b>	<b>6%</b>	<b>11%</b>

\* IFSE au 31 octobre 2017 annualisée

En 2018, 7 corps ont été intégrés à la note de gestion ministérielle 2017 (Conservateurs du patrimoine, Architectes et urbanistes de l'État, Magasiniers des bibliothèques, Bibliothécaires assistants spécialisés, Bibliothécaires, Conservateurs des bibliothèques, Conservateurs généraux des bibliothèques).

Pour rappel, dans le cadre de la bascule au RIFSEEP, les corps de la filière administrative et ceux des filières métiers d'art, technique, accueil surveillance et magasinage ont bénéficié de revalorisations importantes respectivement en 2016 et en 2017. En 2018, un effort de rattrapage spécifique a été réalisé à destination des agents des filières scientifique, documentation, recherche et bibliothèque.

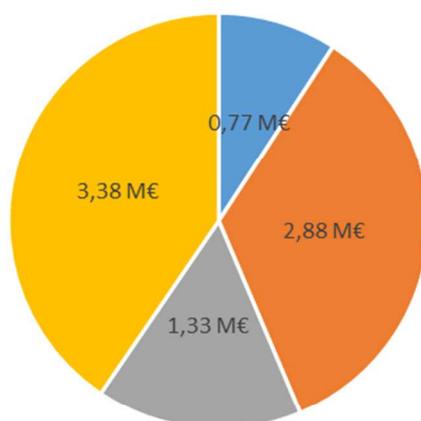
Les données regroupées ci-dessus montrent **cet impact particulier avec des évolutions comprises** :

- entre 8 % et 10 % pour les corps de la filière scientifique ;
- entre 11 % et 18 % pour les corps de la filière documentation ;
- entre 20 % et 21 % pour les corps de la filière recherche ;
- entre 8 % et 12 % pour les corps de la filière bibliothèque.

**Ces corps ont bénéficié de revalorisations plus importantes** afin de réduire les écarts d'une part, entre services déconcentrés/EP/SCN et l'administration centrale et d'autre part, avec les autres filières du ministère.

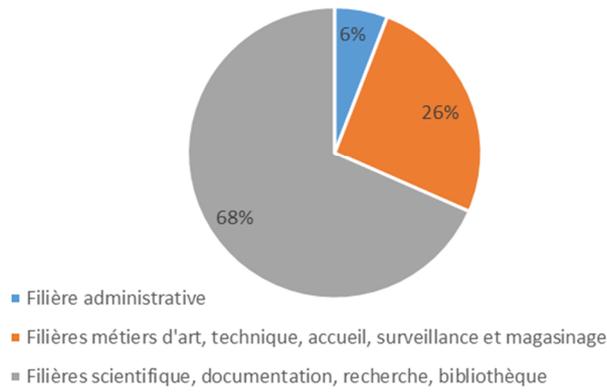
L'évolution négative observée pour les corps d'ingénieurs des services culturels et des chefs de travaux d'art s'explique par un nombre important d'agents recrutés par concours en 2018 et placés au socle de leur groupe de fonctions. Pour les magasiniers spécialisés, cette évolution négative est due à des départs en retraite nombreux sur un corps à faible effectif.

Répartition des crédits catégoriels 2018 (en M€)

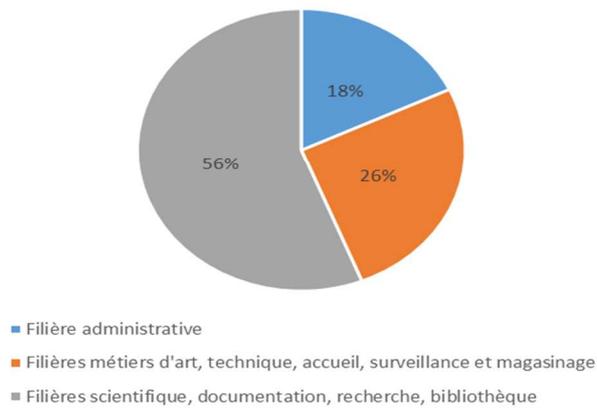


- Mesures statutaires
- Réduire les disparités constatées entre les filières
- Réduire les disparités constatées entre les agents au sein même des filières
- Généralisation à tous les agents du ministère d'un dispositif de rémunération en fonction de la manière de servir

Répartition des mesures indemnitaires par filière sur titre 2 hors CIA (en %)

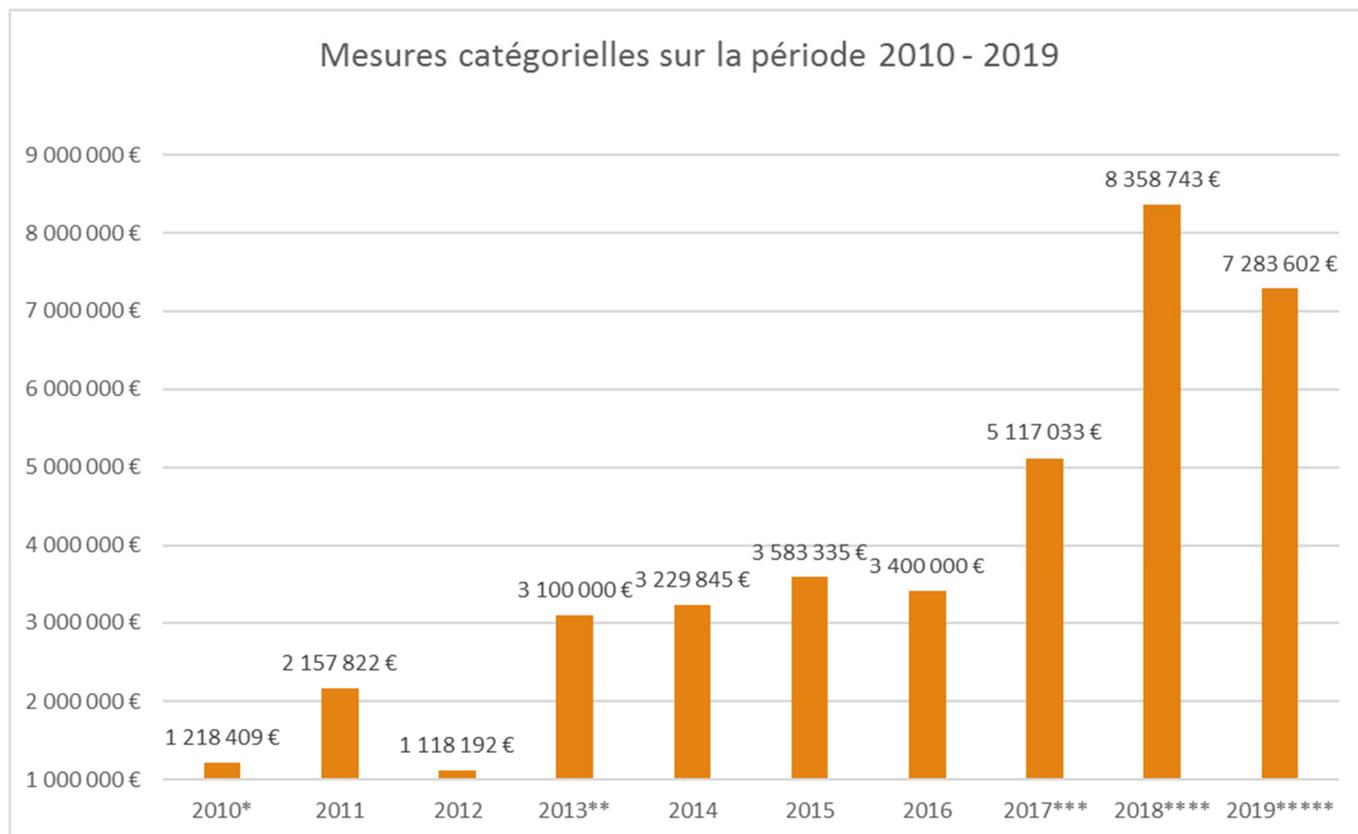


Répartition des mesures indemnitaires par filière sur titre 2 CIA inclus (en %)



## 2. Perspectives 2019-2022 : poursuite du plan de rattrapage indemnitaire ministériel

L'enveloppe catégorielle 2019 s'élève à 7,28 M€, dont 2,7 M€ au titre des mesures statutaires et 4,6 M€ au titre des mesures indemnitaires.



\* 2010: dont 1091349€ au bénéfice des agents non titulaires dans le cadre de la mise en place du cadre de gestion

\*\*2013: 1200 058€ prévu au PAP 2013 mais 3 100 000 € versés en exécution du fait de la mise en œuvre d'une prime exceptionnelle de 500€ au bénéfice des agents de catégorie C.

\*\*\* 2017: enveloppe catégorielle de 5 117 033 € et abondé de 1,9 M€ grâce aux marges de fin de gestion

\*\*\*\* 2018: Enveloppe déduite du montant des mesures PPCR suite à l'annonce du report d'un an

\*\*\*\*\* 2019: enveloppe prévisionnelle incluant 758 518 € issus du report de l'annuité 2018 du protocoles PPCR

Les crédits catégoriels au titre des mesures indemnitaires seront principalement consacrés à la poursuite du plan de rattrapage ministériel 2018-2022, dont l'annuité 2019 s'élève à 4,5 M€.

Afin de tirer les conséquences des jugements rendus par le TA de Montreuil le 5 octobre 2018, un montant aujourd'hui évalué à 650.000 € sera consacré à la régularisation des situations indemnitaires des agents des Archives Nationales dont les barèmes de gestion étaient inférieurs à ceux appliqués en administration centrale.

**Les 3,85 M€ restant au sein de cette enveloppe seront mobilisés sous forme d'IFSE à hauteur de 2,35 M€ et de CIA pour 1,5 M€.** 100.000 € supplémentaires seront en outre réservés pour des mesures spécifiques supplémentaires, dont la revalorisation des indemnités servies aux CAO/CDAO ou la rémunération des heures dites « de mécénat ».

Ces crédits catégoriels seront consacrés aux orientations et aux mesures suivantes :

**a. Réduction des disparités constatées entre les filières et entre les agents au sein d'une même filière au ministère de la Culture**

- **Alignement des barèmes (socles et montants prévus en cas de revalorisation) appliqués aux agents affectés en SD ou en EP sur ceux de l'administration centrale par l'harmonisation des barèmes de gestion des attachés et secrétaires administratifs (seuls corps à conserver des barèmes distincts selon l'affectation) affectés dans les EP et SD sur ceux, plus favorables, de l'administration centrale**

⇒ *A la suite du passage au RIFSEEP, et après la mesure d'harmonisation des socles de gestion pour tous les corps de catégorie C, les corps des attachés et des secrétaires administratifs sont les seuls corps à conserver deux barèmes indemnitaires distincts (AC et SD, EP, SCN d'Ile de France et SD, EP et SCN hors Ile de France).*

▪ **Mise en œuvre de revalorisations d'IFSE ciblées :**

- **Campagne de revalorisation pour approfondissement des compétences pour les agents des filières documentation et recherche**, en poste depuis 2 ans, à la suite de l'adhésion des corps de ces filières au RIFSEEP (1er juillet 2017 pour les SEC DOC et CHED, 1er septembre 2017 pour les TR, AI, IE et IR).
- **Convergence vers les socles de la filière administrative pour ces mêmes filières** (objectif : alignement des socles de gestion des SEC DOC, CHED, TR, AI, IE et IR sur ceux des corps équivalents au sein de la filière administrative et remontée aux mêmes socles pour les agents concernés). Mesure programmée sur 2019 et 2020.

- **Transfert d'une partie des crédits du plan de rattrapage ministériel aux opérateurs du MC rémunérant des fonctionnaires sur leur budget propre**, afin de leur permettre de décliner cette politique de rattrapage. Il s'agit du musée du Louvre, de la Bibliothèque nationale de France, du musée d'Orsay, du CNSMDL et du CMN, à compter de la date effective du transfert de gestion.

**b. Amélioration des parcours de carrière au sein du ministère**

- **Renforcement de l'attractivité du ministère en termes de recrutement**
- **Incitation à la mobilité** (amélioration des règles de gestion et revalorisation des montants forfaitaires destinés à la mobilité des agents)
- **Mise en œuvre d'un mécanisme de compensation des inégalités salariales entre les femmes et les hommes (200.000 €)**

Les tests réalisés sur un échantillon cible d'agents en 2018 (agents contractuels et agents d'accueil, de surveillance et de magasinage) n'ont pas permis d'aboutir à un mécanisme de correction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes qui ne seraient justifiés ni par les fonctions occupées ni par l'ancienneté. Le chantier sera reconduit en 2019 sur la base d'un outil d'autodiagnostic que la DGAFP s'est engagée à fournir aux employeurs publics.

**La répartition des 2,35 M€ utilisés, dans le cadre des deux axes présentés ci-dessus, sous forme d'IFSE fera l'objet de la prochaine étape de la concertation, prévue au mois de mai.**

**c. Accroissement de l'attractivité du ministère de la Culture par la réduction des écarts observés avec les autres départements ministériels**

**▪ Poursuite du développement d'une rémunération liée à l'évaluation et à la performance**

Le dispositif d'attribution du CIA sera reconduit en 2019. 1,5 M€ supplémentaires y seront consacrés, afin de permettre **l'élargissement des conditions d'éligibilité au dispositif** (élargissement du bénéfice du CIA aux fonctionnaires stagiaires et RQTH, suppression de la clause de présence au 31 décembre au profit d'une simple condition de durée de présence minimale sur l'année / coût : 750.000 €) et **la revalorisation des montants de référence moyens** qui seront, dans tous les cas, supérieurs ou égaux à ceux de 2018.

La possibilité de modulation du montant moyen de référence de 25 % à 175 % est conservée pour les corps de catégorie A et A+. Elle est par contre ramenée à une fourchette de 75 % à 150 % pour les corps de catégorie B et C.

Les attributions seront **versées aux agents avant la fin du premier semestre 2019, de manière à réaffirmer le lien entre le CIA et l'évaluation des résultats au titre de l'année écoulée** et, à l'instar de l'exercice 2018, de décorrélérer le dispositif des crédits disponibles au titre d'un éventuel reliquat de fin de gestion. Il est à noter que les résultats pourront être appréciés de manière individuelle ou collective.



Secrétariat général

## **PROJET**

### **Note à l'attention de**

*Mme la Directrice et MM. les directeurs généraux d'administration centrale,  
Monsieur le délégué général,  
Madame la cheffe de l'inspection générale des affaires culturelles,  
Monsieur le secrétaire général adjoint,  
Madame la cheffe du département de l'action territoriale,  
Monsieur le chef du bureau du Cabinet*

### **Objet : Campagne d'attribution 2019 du complément indemnitaire annuel et des parts variables des agents rémunérés par le ministère (P224 – titre II)**

#### **Réf. :**

- Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique de l'État.
- Circulaire du 23 juin 2009 relative à la gestion et à la rémunération des agents non titulaires du ministère de la Culture et de la Communication.
- Note de gestion n°1421 du 21 juin 2018 relative aux règles indemnitaires applicables pour les corps intégrés au RIFSEEP.
- Note du 19 décembre 2018 relative à la campagne d'entretiens professionnels 2019 (au titre de l'année 2018).

La présente note a pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre de la procédure d'attribution du CIA et des parts variables pour les agents fonctionnaires et contractuels rémunérés sur crédits de titre 2.

Il revient aux établissements publics administratifs rémunérant des fonctionnaires sur leur budget propre de mettre en œuvre, dans le cadre de leur autonomie de gestion, le dispositif présenté dans cette note, tout en veillant au respect de l'objectif d'une convergence des pratiques en matière indemnitaire sur le périmètre ministériel.

Cette note sera suivie par l'envoi des listes des agents éligibles et des montants de référence par corps et par groupes de fonctions sur la base desquels les enveloppes d'attribution par autorité d'emploi seront établies.

### **1. Cadre de la campagne de CIA 2019**

Le plan de rattrapage indemnitaire quinquennal initié en 2018 a permis de financer l'ouverture du complément indemnitaire annuel (CIA) à tous les

agents titulaires du ministère de la Culture appartenant à un corps et emploi relevant du RIFSEEP.

Pour l'année 2019, le ministère de Culture bénéficie d'une enveloppe de 7,4 M€ de crédits catégoriels, dont 4,5 M€ seront consacrés à la poursuite du plan de rattrapage indemnitaire. Cette enveloppe conséquente permet de financer une politique indemnitaire ambitieuse et de valoriser durablement l'investissement personnel et collectif de l'ensemble des agents, titulaires ou contractuels.

Dans ce cadre, il a été décidé de **consolider le dispositif du complément indemnitaire annuel (CIA)**, et de revaloriser **l'enveloppe catégorielle destinée au financement de la part variable (PV) des agents contractuels**, de façon à garantir une cohérence des montants versés quel que soit le statut des agents.

1,5 M€ supplémentaires sont mobilisés en 2019 pour ce double objectif au sein de l'enveloppe des crédits catégoriels, dont une partie sera mobilisée afin de permettre l'extension du dispositif à environ 700 agents concernés par la modification des critères d'éligibilité.

Le calendrier de la campagne 2019 sera avancé par rapport à l'exercice 2018, de manière à confirmer l'articulation entre l'attribution du CIA et de la part variable et l'évaluation des résultats au titre de l'année écoulée. De cette manière, le versement du CIA ne pourra plus être assimilé à un reliquat de fin de gestion.

## **2. Les conditions d'éligibilité au dispositif**

**Sont éligibles au CIA et à la PV, les agents fonctionnaires (titulaires et stagiaires) et les contractuels rémunérés sur crédits de titre 2, ayant exercé *a minima* 4 mois de services effectifs sur l'exercice 2018**, en cohérence avec les règles relatives à la campagne d'entretiens professionnels. Les agents recrutés en application de l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat sont également éligibles au dispositif du CIA, sous réserve de remplir la condition de services effectifs.

**Ne sont pas pris en compte dans les services effectifs les périodes de disponibilité, détachement sortant, congé parental, congé formation à 100%, congé de longue durée.**

L'éligibilité au CIA des agents mis à disposition est définie par la note de gestion du 21 juin 2018 citée en références.

Les dispositifs du CIA et de la PV sont exclusifs l'un de l'autre. Dans le cas où un agent serait éligible à la fois à la PV et au CIA, c'est la dernière situation connue qui sera prise en compte.

*Exemple : Un agent nommé dans un corps à la suite de son admission à un concours « Sauvadet » au 1<sup>er</sup> juillet 2018 est éligible au CIA, au titre de ses services accomplis en tant que fonctionnaire stagiaire depuis cette date.*

### **3. La détermination des enveloppes attribuées**

La liste des agents éligibles au dispositif sera établie par les bureaux de gestion du personnel du service des ressources humaines.

**Cinq enveloppes distinctes et non fongibles entre elles vous seront notifiées au cours du premier trimestre 2019**, au titre des personnels éligibles placés sous votre responsabilité :

1. Enveloppe de CIA de la filière administrative ;
2. Enveloppe de CIA des filières technique et accueil, surveillance et magasinage ;
3. Enveloppe de CIA de la filière métiers d'art ;
4. Enveloppe de CIA des filières scientifique, documentation, recherche et bibliothèque ;
5. Enveloppe de PV des agents contractuels relevant de la circulaire dite « Albanel ».

Pour chaque agent, **un montant de référence est défini selon un pourcentage du plafond réglementaire du groupe de fonctions dont relève son poste ou son contrat**. Cette méthodologie a pour objectif de prendre en compte les fonctions exercées par l'agent et ainsi de mieux retranscrire la structure d'emplois des services pour permettre une modulation plus pertinente, y compris dans les structures aux effectifs peu élevés. Néanmoins, cela ne fait pas obstacle à ce qu'un agent dont le montant de référence est inférieur puisse percevoir une attribution supérieure à celle d'un agent dont le montant de référence est supérieur.

Les montants moyens de référence par corps et par groupes seront au moins égaux à ceux définis en 2018.

**Les enveloppes ainsi calculées seront majorées de 4 %**, afin de permettre de récompenser l'investissement significatif de certains agents, sans pour autant diminuer systématiquement les montants attribués à d'autres agents en deçà du montant moyen de référence.

Par convention, les agents ayant exercé une mobilité interne au ministère durant la période observée émargent dans l'enveloppe du service d'affectation au 31 décembre 2018. Il convient que le service décisionnaire de l'attribution prenne l'attache du nouveau service de l'agent de façon à définir de façon collégiale l'attribution versée.

J'attire votre attention sur le fait que les montants de référence qui vous sont alloués au titre de chacun des agents éligibles **ne tiennent compte ni de la quotité de travail, ni du temps de présence sur l'année**.

Conformément aux engagements pris par le ministère de la Culture en termes d'égalité femmes-hommes<sup>1</sup>, les périodes de congé de maternité, de congés pathologiques et maladie afférents à la grossesse ou de congé d'adoption sont considérées comme des périodes de services effectifs et n'entraînent pas de proratisation du montant attribué. En tout état de cause, ce montant ne pourra être que supérieur ou égal au montant de CIA ou de PV versé en 2018.

**Les enveloppes qui vous sont attribuées sont strictement limitatives et ne pourront en aucun cas faire l'objet d'un dépassement.**

#### **4. Les critères d'attribution à retenir**

L'article 4 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 prévoit la possibilité de verser un CIA afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents appartenant aux corps intégrés au RIFSEEP. **L'investissement collectif autour d'un projet** a également vocation à être pris en considération dans les critères d'attribution.

L'article 4 de la circulaire du 23 juin 2009 prévoit l'attribution d'une PV au titre des résultats obtenus par l'agent.

Conformément à l'article 16 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat, **ces éléments sont appréciés par le responsable hiérarchique au vu du compte-rendu de l'entretien professionnel.**

**Le non versement d'un CIA ou d'une PV ne peut donc être envisagé que si le compte-rendu d'entretien professionnel de l'année 2018 de l'agent fait mention de l'opposition de l'autorité hiérarchique à ce versement.**

Dans le cas où son entretien professionnel n'aurait pas été réalisé par son supérieur hiérarchique, l'agent ne saurait toutefois être pénalisé et doit pouvoir bénéficier d'une attribution.

Le montant versé doit être déterminé en fonction de :

- **l'atteinte ou non des objectifs quantitatifs et qualitatifs fixés au titre de l'année 2018 ;**
- **la valeur professionnelle ;**
- **l'investissement dans l'exercice des fonctions ;**
- **le sens du service public ;**
- **la capacité à travailler en équipe et la contribution au collectif de travail ;**
- **la connaissance de son domaine d'intervention ;**
- **la capacité à s'adapter aux exigences du poste ;**
- **la capacité à coopérer avec des partenaires internes ou externes ;**

<sup>1</sup> Cf Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la Culture du 22 novembre 2018

- **l'implication dans les projets du service ou la participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel ;**
- **les capacités managériales et d'encadrement.**

Le CIA est également **le moyen de récompenser le pilotage et/ou la participation à un projet sensible et/ou stratégique** qui a induit pour l'agent une charge de travail et/ou une exposition exceptionnelle.

Pour l'agent exerçant des fonctions d'encadrement, **une attention particulière sera portée à la réalisation effective des comptes rendus d'entretien professionnel des agents placés sous son autorité.**

Dans un souci d'équité, vous veillerez à ce que **les attributions des agents placés sous votre responsabilité s'inscrivent dans une échelle limitative de :**

- **75% à 150% du montant de référence pour les agents relevant de corps de catégories C et B ;**
- **25 % à 175 % du montant de référence pour ceux relevant de corps de catégorie A.**

Le montant attribué au titre du CIA ou de la PV n'a, par nature, pas vocation à être automatiquement reconduit d'une année sur l'autre. Toutefois, toute baisse de CIA devra être dûment justifiée par l'autorité managériale.

Enfin si le CIA et la PV sont les supports juridiques retenus pour **l'indemnisation des périodes d'intérim<sup>2</sup>**, celle-ci est calculée et mise en paiement par le bureau de gestion. Elle n'a donc pas à être prise en compte dans le cadre des attributions évoquées ici.

Les agents bénéficiant d'une décharge syndicale à temps complet se verront attribuer le montant moyen de CIA correspondant à leur corps d'appartenance. Ces montants seront attribués postérieurement à la campagne 2019, dès la réalisation du bilan de l'exercice.

## **5. Mode opératoire**

Dès réception des tableaux de recensement des agents éligibles au dispositif, vous voudrez bien vérifier les listes nominatives et signaler tout oubli ou erreur au bureau de gestion compétent aux adresses mentionnées sur chacun de ces cinq tableaux.

Vous les retournerez ensuite à ces mêmes adresses, complétées de vos décisions d'attributions individuelles pour le 19 avril 2019, délai de rigueur.

<sup>2</sup> Cf. note SG/171 du 23 février 2015

## 6. L'information des agents

Une fois la validation de votre retour effectuée par le SRH, vous veillerez à la **notification par écrit à chacun des agents** placés sous votre responsabilité du montant de CIA ou de PV qu'il va percevoir avant le versement qui interviendra d'ici la paie du mois de juillet 2019. Dans la mesure du possible, cette notification sera remise en main propre par l'encadrant ayant réalisé l'entretien professionnel de l'agent, afin de permettre la justification du montant attribué.

Je vous remercie d'assurer une large diffusion de ces informations auprès des services placés sous votre autorité et de votre investissement afin de garantir le bon déroulement de cette campagne qui, par son ampleur inédite, constitue un signal fort de reconnaissance du travail des agents du ministère.

Visé le

Le secrétaire général,

Sous le n°

Le contrôleur budgétaire et comptable  
ministériel,

Hervé BARBARET

Éric LE CLERCQ DE LANNOY