

Groupe de travail avec les organisations syndicales du 2 décembre 2019

Politique indemnitaire ministérielle : perspectives 2020

L'enveloppe catégorielle 2020 s'élève à **8,37 M€**, dont **1,68 M€** au titre des mesures statutaires et **6,69 M€** au titre du plan de rattrapage indemnitaire¹. Le plan de rattrapage 2018-2022 continue donc sa montée en puissance : en 2020, le ministère de la culture a obtenu une augmentation de 3 M€ par rapport à l'annuité initialement négociée.

La politique indemnitaire du MC poursuit un double objectif de rattrapage indemnitaire des agents du ministère et de lisibilité accrue du régime IFSE. Les mesures prises dans ce cadre tiendront compte des grandes évolutions en cours induites par la loi de transformation de la fonction publique et devront s'inscrire dans la continuité de réduction des écarts avec les autres départements ministériels.

Elles se déclineraient selon 3 axes, et s'échelonnent jusqu'à 2022 de la manière suivante :

2020	Remontée des socles (55%)²	Politiques RH (20%)	CIA (25%)
2021	Remontée des socles (40%)	Politiques RH (35%)	CIA (25%)
2022	Remontée des socles (20%)	Politiques RH (60%)	CIA (20%)

Pour rappel et comme chaque année, **une partie des crédits catégoriels sera déléguée aux établissements publics rémunérant des agents titulaires** sur leur budget propre afin de leur permettre de décliner la politique de rattrapage indemnitaire.

Axe 1 : Réduction des écarts de rémunération avec les autres départements ministériels (3,9 M€) (hors transfert aux EP) : Remontée des socles de gestion IFSE

Objectif : améliorer la cohérence d'ensemble en matière indemnitaire et rendre le ministère plus attractif, notamment pour les lauréats de concours.

Cette refonte se fera selon les principes suivants :

- **Socles minimaux cibles par catégorie** : 3 600 € pour les corps de catégorie C, 6 000 € pour les corps de catégorie B, 8 000 € pour les corps de catégorie A, sous réserve des spécificités inhérentes à chaque corps (les corps de catégorie A propres au ministère de la culture feront l'objet d'un traitement spécifique prenant en compte l'indemnitaire et l'indiciaire) ;
- **Harmonisation des « pas » entre groupes de fonction** au sein d'un même corps : les passages d'un groupe de fonction G à un groupe de fonction G+1 seront uniformisés par catégorie ; 300 € en catégorie C, 500 € en catégorie B, 1 000 € en catégorie A.

¹ Au sein de l'enveloppe indemnitaire, 0,1 M€ seront réservées pour des mesures spécifiques supplémentaires, dont la revalorisation des indemnités servies aux CAO/A/CD/A/O/A ou la rémunération des heures dites « de mécénat ».

² Répartition indicative sous réserve d'une fiabilisation des chiffres et de la disponibilité des crédits catégoriels

En première approche, la mesure globale coûtera **7,6 M€** et touchera **6 187 ETP** à terme. Elle se déclinera de la manière suivante :

- 2020 : remontée significative de tous les corps de catégories B et C et de celui du corps des ISCP, pour assurer la cohérence de la filière (afin que leur socle indemnitaire reste supérieur au socle indemnitaire des corps de catégorie B de la même filière) : 3,9 M€
- 2021 et 2022 : finalisation de la remontée des socles des catégories B et remontée des socles de catégories A, en prenant en compte le niveau de rémunération globale de chaque corps.

Axe 2 : Accompagnement de la politique RH du MC (1,2 M€) (hors transfert aux EP)

Objectif : accompagner des politiques spécifiques et permettre la concrétisation des orientations fixées par le gouvernement dans la loi de transformation de la Fonction publique.

Trois mesures sont envisagées et posent les axes d'une politique RH à trois ans :

1. Réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (0,3 M€)

La mise en œuvre d'un mécanisme de compensation des inégalités salariales entre les femmes et les hommes constitue un engagement du ministère depuis 2017 qui fait l'objet chaque année de mesures indemnitaires spécifiques, en attendant la mise en place d'un outil méthodologique de la DGAFF. En 2020, le chantier sera reconduit et, en fonction de cet outil méthodologique, les pistes de réflexion suivantes sont à l'étude :

- Neutralisation de tout ou partie de l'impact des absences pour les congés de maternité, d'adoption et parental sur les rémunérations ;
- Accompagnement des agents à temps partiel subi ;
- Diminution des écarts creusés par le niveau de responsabilité.

2. Revalorisation des montants forfaitaires d'IFSE en cas de mobilité

Afin d'accompagner le plan de transformation RH du ministère (PTM), qui constitue une déclinaison ministérielle des orientations fixées par la loi de transformation de la fonction publique, une part de l'enveloppe sera consacrée à la valorisation de la mobilité. La mesure envisagée consistera à une **réévaluation conséquente** de la revalorisation de l'IFSE en cas de changement de poste et continuera de s'articuler avec la mesure de revalorisation de l'IFSE pour approfondissement de compétence pour favoriser le juste équilibre entre la valorisation de la mobilité et le besoin de continuité du service et d'approfondissement de l'expertise.

3. Dispositif de renforcement de l'attractivité des postes

Des mesures destinées à renforcer l'attractivité de certains postes sont en cours d'étude et demandent une instruction technique et juridique plus poussée (objectivation du déficit d'attractivité et établissement de seuils permettant de respecter le cadrage financier).

Une réflexion sur l'accompagnement des mesures des lignes directrices de gestion mobilité est également en cours d'élaboration (accompagner les postes « bornés » par des durées mini et maxi d'un complément d'IFSE).

Axe 3 : Consolidation du complément indemnitaire annuel (1,5M€) (hors transfert aux EP)

Les crédits consacrés au CIA seront augmentés de manière à atteindre l'objectif d'une enveloppe totale équivalente à 30 % des plafonds de CIA par corps et par groupe. Cette mesure s'inscrit dans les objectifs de la politique gouvernementale en matière de politique indemnitaire.