

Compte-rendu GT ICT/TCT

Le GT ICT/TCT s'est réuni ce 19 décembre 2023, dans le cadre de la transposition du statut ICT/TCT dans la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie (NCCNM).

1) Décret et arrêtés

Le 12 décembre 2023, le conseil d'Etat a rendu un avis positif sur le projet de décret applicable à la DGA et au SIAé.

La publication officielle de ce décret au Bulletin Officiel est envisagée avant la fin de l'année 2023.

Parmi les modifications de la version précédente apportés par le conseil d'Etat, on peut retenir les points suivants :

- L'article 3 a été modifié avec l'obligation d'avoir un BAC + 5 minimum pour prétendre au titre d'ingénieur technico- commercial ;
- Dans l'article 5, la « valeur professionnelle » concerne les éléments mis en valeur dans les FIE (compétences, engagement de l'agent en terme de savoir-faire et de savoir être) ;
- Pour l'article 7 (rémunération), la notion de « planchers au moins égaux à ceux de la CCNM « a été supprimée. En revanche, un arrêté spécifique définira les montants planchers et un autre arrêté définira les montants plafonds ;
- Pour l'article 10 : il est stipulé que si l'agent ne signe pas son avenant, il conserve son contrat précédent mais il n'a plus de perspectives de progression salariale.

Concernant les arrêtés :

Le décret s'appuiera sur les cinq arrêtés définissant :

- Les classes d'emploi retenues pour le statut ICT/TCT.
- Les montants des planchers des classes d'emploi (correspondant à 35h/semaine) et des plafonds de la part variable.

Il est à noter sur ce point que la CFTC Défense a rappelé en séance qu'en cohérence avec la proposition de l'intersyndicale de février 2023 (planchers 30% supérieurs associés à une augmentation générale annuelle), elle restait en désaccord avec des planchers si bas (correspondant à 35h/semaine dans la CCNM).

Même si les planchers n'ont pas pour vocation de constituer des « drivers » (comme les leviers 1 à 3), avec de tels niveaux de planchers, très peu de rattrapages salariaux au plancher sont à prévoir dans les années qui viennent.

- La liste des diplômes pour l'embauche.
- Le quota annuel de TCT susceptibles de passer ICT.

2) Classification



La DGA/DRH doit finaliser le travail de classification avant la mi-janvier 2024, et le communiquera alors aux agents.

Les agents recevront ensuite un avenant à leur contrat de travail, détaillant :

- **La classe d'emploi de leur poste ;**
- **L'emploi type auquel ce poste est rattaché ;**
- **L'intégration de la mesure gouvernementale (de l'ordre de 25€ brut/mois) ;**
- **Le plafond de la part variable (levier 3) applicable en 2025.**

Les agents auront la possibilité de faire un recours sur le contenu de leur avenant.

On peut d'ores et déjà prévoir que la très grande majorité des ICT se retrouveront classés entre F11 et G14, avec un pic en G13 (cf. nomenclature des classes d'emploi en annexe).

Pour le SIAé, la classification est finalisée et les informations sont déjà en cours de diffusion.

Il est à noter que les TCT qui sont sur des postes de niveau 1 (et qui en remplissent les conditions) se verront proposer un contrat ICT dès janvier 2024.

3) Politique Salariale

Nous pouvons dire en préambule que les montants issus du levier 1 + ceux du levier 2 qui n'auront pas été consommés dans l'année, seront utilisés par l'administration pour les revalorisations exceptionnelles en fin d'année.

Sur le Levier 1 (parcours professionnel)

Depuis la dernière réunion du GT ICT/TCT du 4 décembre 2023, les informations nouvelles concernent :

- La durée d'ancienneté minimale à respecter entre deux changements d'emploi type qui sera de 3 ans, mais des dérogations liées à des nécessités de service (par exemple dans le cas d'un poste vacant) peuvent toutefois s'appliquer.
Le changement du seul contenu/périmètre du poste d'un agent, (sans changement d'emploi), ne rend pas éligible l'agent au bénéfice du levier 1.
Le changement du contenu d'un poste relèvera du levier 2, dans le cadre de l'approfondissement et de l'élargissement des compétences.
- Le dispositif de levier sera applicable dès que les mobilités seront exercées au premier trimestre 2024 sous réserve de l'accord de l'agent, de l'accord préalable de la DRH sur les fiches de poste correspondant aux nouveaux besoins, de la formalisation de la candidature et du recueil des avis cédant/prenant dans l'application « i/mutation » et de l'examen en commission.
- L'accord de l'ensemble des parties déclenche la préparation de l'avenant au contrat de travail.

Sur le Levier 2 (fidélisation)

Depuis la dernière réunion du GT, l'administration a détaillé les éléments suivants :

- Précisions sur la définition des 3 critères suivants pour l'attribution de ce levier sur la base du contenu de la FIE et de la FICF.

Critère n°1 : Acquisition et développement d'une expertise, d'un savoir-faire, d'une compétence particulière, progression dans l'autonomie et la maîtrise du poste (cible principale : agents en première partie de carrière).

Critère n°2 : Approfondissement ou spécialisation dans l'exercice d'un métier, accroissement du positionnement ou du niveau des responsabilités confiées (cible principale : agents en deuxième ou troisième partie de carrière).

Critère n°3 : Entretien, partage et transmission de l'expertise ou du savoir-faire (cible principale : agents occupant des postes d'encadrement techniques et/ou managérial).

- Modalités de mise en œuvre :
 - Appréciation par les directions d'emploi en lien avec la DRH sur la base :
 - Des propositions des managers ;
 - Des deux dernières évaluations professionnelles (années N et N-1) ;
 - Le montant de l'augmentation sera soit :
 - Nul si l'agent ne répond à aucun des 3 critères ;
 - D'un montant minimum significatif pour éviter « le saupoudrage » ;
 - Modulé dans la limite d'un plafond en fonction des niveaux d'expertise acquise et de criticité des métiers exercés.
 - La valorisation financière sera réalisée avec :
 - L'attribution d'une enveloppe par direction d'emploi sur la base du nombre de personnels ICT/TCT affectés ;
 - Un montant mensuel intégrant la rémunération fixe, avec rétroactivité au 1^{er} Janvier de l'année.
 - L'administration confirme la suppression de la Gaussienne.

- Autres éléments intégrés dans le levier 2 :
 - Augmentations de la rémunération fixe liée à la requalification du contrat de travail des TCT en ICT ;
 - Augmentations de la rémunération fixe liée à l'atteinte de la rémunération plancher de la classe d'emploi
 - Primes d'ancienneté des TCT ;
 - Enveloppe de revalorisations exceptionnelles :
 - Pour le traitement des revalorisations exceptionnelles, l'administration envisage de dresser la liste des bénéficiaires en octobre, pour une attribution en décembre.
 - Ces revalorisations exceptionnelles peuvent concerner soit des situations particulières à corriger, soit des situations de métier à très forte tension, soit des personnels qui n'ont obtenu ni levier 1, ni levier 2 trois années consécutives après examen de la situation ;
 - Les revalorisations au plancher (qui ne concerneront que très peu d'agents vu les faibles montants des planchers (comme déjà évoqué).

Sur le Levier 3 : (Performances)

La DRH communiquera une valeur de référence à l'employeur pour le guider.
Un plafond sera défini pour chacune des classes d'emploi.

Comme pour les leviers 1 et 2, l'administration ayant demandé aux Organisations Syndicales de ne pas dévoiler les montants de référence envisagés ; nous ne pouvons vous communiquer ces éléments à ce jour.

Depuis la dernière réunion du GT, seuls les montants plafond des classifications H16, I17 et I18 ont été modifiés à la hausse ; les montants pour les autres classes d'emploi restent inchangés.

Concernant notamment ces 3 dernières classes d'emploi (H16 à I18), l'administration se réserve la possibilité dans le cadre de travaux en cours, de différencier les montants plafond selon les emplois (granularité potentiellement plus fine).

Il est important de noter que ces montants plafond seront appliqués en pluriannuel (au minimum sur 3 ans). L'administration n'aura donc pas à renégocier chacun année ces montants.

Ce levier 3 fera l'objet :

- D'une part fixe pour les TCT (intégré dans l'évolution de leur salaire) ;
- D'une part variable (prime) pour les ICT, prime pour laquelle la CFTC Défense reste réservée (ce n'était pas ce qui était souhaité dans la proposition de l'intersyndicale de février 2023) car même si son montant sera pris en compte pour les droits à retraite, contrairement aux fonctionnaires, il ne s'ajoutera pas au salaire comme pour les TCT.

4) Prochaines réunions du GT ICT/TCT

Lors de la prochaine réunion du GT ICT/TCT, devront notamment être clarifiés les éléments suivants :

- Le respect de règles déontologiques en cas de suite de carrière dans le domaine privé,
- La prime d'ancienneté pour les TCT (levier 2 et 3).

L'administration prévoit encore deux à trois réunions avec les Organisations Syndicales dans le format GT actuel puis de basculer le dialogue dans le format Commission Paritaire Spécifique ICT.

L'administration va transmettre aux agents dans les semaines à venir un « package classification », et réaliser une nouvelle communication.

La CFTC Défense a demandé s'il était toujours envisagé la réalisation par la DRH d'un mémento ICT/TCT pour aider les agents. Celui-ci devrait être réalisé dans un second temps.

**N'hésitez pas à vous rapprocher de
votre délégué CFTC de proximité ou
à nous joindre par mél :
cftcdefense@gmail.com**



@federationcftcdefense



@CFTC_Defense



cftc-defense

Annexe : Rappel du tableau simplifié sur les classes d'emploi présenté aux agents ICT/TCT par la DRH DGA



La classification des emplois de niveaux 1 et 2 DGA en synthèse

Fonctions types			Classe d'emploi
Filière encadrement	Filière technique	Filière management de projet	
Direction DGA			I18
Direction d'entité DGA HN	Direction technique HN	Direction de programme HN	I17
Direction d'entité DGA	Direction technique	Direction de programme	H16
Encadrement d'entité DGA	Expertise technique HN	Management de projet complexe	H15
Animation métier	Expertise technique confirmée	Management de projet	G14
Encadrement intermédiaire	Expertise technique		G13
	Chargé d'expertise confirmé		F12
	Chargé d'expertise		F11
Technicien encadrant	Technicien expert		E10
Adjoint technicien encadrant	Technicien confirmé		E9
	Technicien spécialiste		D8
	Technicien		D7
	Gestionnaire technique		C6

Ingénieurs

Techniciens