

Déclaration liminaire au GT ICT/TCT

Balard, le 27 février 2024

Mesdames, Messieurs,

Vous nous réunissez ce 27 février 2024 en GT ICT/TCT. La déclaration de la **CFTC Défense** a pour seul but, comme à chaque fois, de demander des informations utiles à la DGA/DRH en vue de l'intérêt unique des salariés.

En préambule à cette première réunion du GT ICT/TCT 2024, la **CFTC Défense** regrette que, suite à l'ensemble des réunions de l'année précédente, la quasi-totalité des éléments figurant dans la proposition de l'intersyndicale de février/mars 2023 n'ait pas été retenue par l'administration (notamment celle concernant les planchers 30 % supérieurs associés à une augmentation générale annuelle).

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

D'autre part, même si le rassemblement après l'été 2023 des ICT/TCT sous l'impulsion des membres de l'intersyndicale avait permis d'infléchir la position de l'administration sur la classification des emplois type, la **CFTC Défense** vient de découvrir que la version finale de la distribution par emplois type proposée par l'administration ne prend plus en compte la notion d'expérience et donc d'ancienneté pour le poste comme cela avait été proposé ; ce qui conduit à une liste à la Prévert d'exceptions pour lesquelles une chatte n'y retrouverait pas ses petits.

Pour l'illustrer, citons à titre d'exemples :

« Le poste d'un architecte technique AT est G13 :

- Sauf si c'est « un poste « important » dans l'équipe programme et prend en compte l'importance du programme », dans ce cas le poste est G14 ;
- Sauf pour des cas spécifiques liés à une expérience et à des compétences encore en construction (ICT I ou né en 93 et après) ou pour des cas spécifiques liés à une expérience et des compétences à développer (TCT GR1 et TCT GR2 305 et TSEF 2 et 3, et TSO<5b et OUV HCA, HCB et HCC), auquel cas il est F12.

Citons un autre exemple : le poste d'un expert technique ET est G13 :

- sauf si PPE, autorité d'emploi drone, chef de département de taille importante, adjoint technique SDTI, correspondant TMD, chef de projets pour les SI d'essais. Dans ces cas, le poste est G14 ;
- sauf pour des cas spécifiques liés à une expérience et à des compétences encore en construction (ICT I ou né en 93 et après), auxquels cas il est F12.

En résumé, Il y a à la fois des imprécisions (comment est mesuré l'importance ?), un mélange des genres avec cotation de personnes plutôt que de poste alors que la notion d'ancienneté (expert

junior, expert sénior) exigée pour un poste, et proposée par l'intersyndicale, se concevait tout à fait et était beaucoup plus simple et réaliste.

Pourquoi faire simple quand on peut faire compliqué ?

Il est d'ailleurs à noter que dans cadre de la mise en place par l'ex Première ministre d'une politique salariale interministérielle des métiers de la filière numérique au bénéfice des agents contractuels, une grille salariale dite « grille DINUM » a été élaborée précisant une grille de salaires avec pour chaque poste une fourchette basse et une fourchette haute selon l'expérience demandée par ce poste. La directive qui en résulte sera mise en œuvre dans le cadre du budget 2025.

Dans le cas de la CCNM, cette notion d'ancienneté minimale nécessaire pour exercer un poste donné serait préférable dans la classification des postes. Elle ne serait pas incompatible avec le fait que c'est le poste qui est coté et non la personne qui l'occupe, et cela serait bien plus compréhensible qu'une multitude d'exceptions et de cas particuliers.

La **CFTC Défense** reste par ailleurs toujours réservée concernant la part variable désignant en réalité la notion de prime pour le levier 3 (performances) des agents ICT. Celle-ci ne figurait pas non plus dans la proposition de l'intersyndicale de février 2023 et, bien que le montant de cette part soit pris en compte dans le décompte des droits à la retraite contrairement aux fonctionnaires, il ne s'ajoutera pas au salaire comme pour les agents TCT.

A noter de plus que les montants proposés pour chaque classe d'emploi restent faibles par rapport à ceux des catégories A et B des agents fonctionnaires.

Ces points ayant été définitivement abandonnés par l'intersyndicale, la **CFTC Défense** revendique toujours ces requêtes et restera particulièrement vigilante pour que, et notamment suite aux échanges à DGA MI avec la conseillère du ministre des Armées, des solutions puissent être trouvées pour proposer un rebasage à l'ensemble des agents ICT/TCT dans le cadre de la nouvelle CCMN.

Par ailleurs, la **CFTC Défense** soutient la circulaire pour les métiers du numérique, citée supra, signée par l'ex Première ministre, mais demande que l'administration s'en inspire fortement en complément des mesures transposées de la CCNM, avec des grilles de salaires sous le même format, pour demander une enveloppe supplémentaire nécessaire à la revalorisation dans le cadre du budget 2025, de ses agents ICT/TCT. De nombreuses fonctions sont également essentielles sur le marché de l'emploi et structurantes pour les armées (Cyber, programmes d'armement, nucléaire, Système d'Information, Stratégie, Sécurité, Etudes Amont, Essais, Recherche, etc..).

Il ne faudrait pas, par effet inverse, faire fuir vers les métiers du numérique, bien mieux rémunérés, ces agents compétents dans leurs fonctions dont la perte impactera à terme la DGA et notre Défense Nationale.

Madame la Directrice,

Je m'adresse à vous maintenant.

A partir du GT du 4 décembre dernier, vous avez demandé à l'intersyndicale, de ne pas communiquer aux agents les montants annoncés en séance, montants relatifs aux leviers 1 à 3 (mobilité, fidélisation, performance).

LA **CFTC Défense** voudrait aujourd'hui souligner que certains de ces montants figurent désormais dans l'arrêté du 27 décembre 2023 (levier 3 qui n'entrera en vigueur qu'à partir de 2025). Il est donc temps, à l'heure où le décret est signé, d'être transparent vis –à-vis des agents sur les montants des leviers 1 et 2, ainsi que sur l'ensemble des éléments qui permettront aux agents de se positionner.

Lors du GT du 19 décembre vous aviez indiqué finaliser le classement de l'ensemble des emplois pour la mi-janvier 2024, puis transmettre aux agents un avenant à leur contrat de travail détaillant notamment :

- La classe d'emploi de leur poste ;
- L'emploi type auquel ce poste était rattaché ;

Pour le moment, seule la note du 26 janvier 2024 précisant le rattachement des postes de chaque agent à un emploi type DGA leur a été communiquée, sans d'ailleurs que leur soit fournis les détails des critères qui concourent au choix de ce classement.

Cette note précise que tout agent contestant ce classement devra « faire connaître son appréciation à son supérieur hiérarchique avant le 4 mars 2024, en déposant un recours auprès d'une commission constituée à cet effet ».

Quid des agents qui n'auraient pas renvoyé leur formulaire de recours avant la date butoir du 4 mars 2024 ?

En pleine période de vacances scolaires, et tous les agents n'ayant pas reçu leur classement (par exemple certains agents de la DIRISI), la **CFTC** demande à ce que ce délai soit prolongé d'environ deux mois, soit au 07 mai 2024 (rappel du courrier que la **CFTC Défense** vous a transmis), date postérieure à la date butoir des Entretiens Individuels d'Evaluation, l'administration ayant elle-même dépassé les délais qu'elle s'était octroyée pour cet envoi général. De plus, les agents sont demandeurs d'exemples pratiques et d'explications plus détaillées concernant les leviers qui pourraient alors leur être communiqués dans l'intervalle.

J'ouvre une parenthèse : la **CFTC Défense** dont je suis le porte-parole tient d'ailleurs à vous remercier d'avoir apporté de manière très réactive des réponses aux questions posées dans le cadre de scénarios pratiques qu'elle avait élaborés dans cette optique constructive.

Ces scénarios montrent d'ailleurs la nécessité d'être plus précis, plus « SMART » pour l'attribution du levier 2.

Pourquoi en effet n'utiliser la méthode SMART que pour le levier 3 qui ne sera en vigueur qu'à partir de 2025 ?

Les agents, d'autant plus des techniciens et ingénieurs, ont besoin de connaître quels sont les critères précis, mesurables pour bénéficier de ce levier.

La **CFTC Défense** propose que ce point soit rajouté à l'ordre du jour de la présente réunion du GT.

Je referme la parenthèse.

Le report au 07 mai 2024 présenterait également l'avantage de respecter une certaine logique en terme de rétro-planning et d'éviter de recevoir une avalanche de recours prévisibles que ni les chefs d'unités ni vous n'arriverez à gérer...

Ce délai est légitime et permettrait d'offrir à chaque agent ICT/TCT un temps de réflexion et d'analyse de sa situation personnelle, après des échanges plus constructifs avec son N+1 sur le parcours professionnel le mieux adapté à la fois aux besoins de la DGA et aux aspirations de l'agent.

Merci de bien vouloir prendre en compte notre demande.

Aujourd'hui, la **CFTC Défense** estime qu'il est également temps de communiquer officiellement à chaque agent :

- Le détail des montants relatifs au levier 1 (mobilité) ;
- Le détail des montants minimum et plafond relatifs au levier 2 (fidélisation).

Ces éléments leur permettraient de mieux se positionner sur le classement de leur emploi et sur leur souhait d'adhérer ou non au nouveau contrat que vous leur proposez.

La **CFTC Défense** estime que, sans l'ensemble des paramètres évoqués supra dans la présente déclaration liminaire, les agents n'auront pas tous les repères utiles à l'analyse qu'ils vont devoir faire quant aux propositions de classement qu'ils ont reçues. Nous avons constaté que de nombreux ICT/TCT s'inquiètent de ne pas avoir tout compris, c'est pourquoi la **CFTC** insistait pour fournir aux agents toutes les données prévues par DRH DGA.

En manque d'informations, cela pourrait les inciter à quitter la DGA, nous en avons déjà constaté les prémices, les résultats en ce sens du sondage réalisé par la **CFTC** à l'été 2023 étaient déjà évocateurs. La **CFTC Défense** demeure encore optimiste et estime qu'il est encore temps de réagir si l'administration accepte de fournir aux agents l'ensemble des données utiles et le temps nécessaire à leur réflexion.

La **CFTC Défense** vous remercie de votre attention.