

FLASH INFO ICT

(Rémunération, Quasi-statut, Catégorie A+...)

La rémunération des ICT de la DGA ne progresse que très lentement et le statut d'ICT est de plus en plus mis à mal, il suffit d'avoir lu le rapport de la cour des comptes de Juillet dernier qui qualifie ce statut de « *quasi-statut* » ce qui ne peut satisfaire la population d'Ingénieurs DGA dont les plus titrés d'entre eux, « Docteur en sciences », sont rémunérés comme des Ingénieurs BAC+5 alors qu'ils sont détenteurs d'un BAC+8 ! **Des scientifiques de haut niveau dont les missions participent largement au rayonnement de la DGA en national comme à l'international...**

Dans ce tamtam dédié aux ICT, vous verrez à quel point les ICT de la DGA sont disqualifiés en matière salariale par rapport aux ingénieurs du Privé.

Cependant, 2022 pourrait être l'année bénéfique aux ICT puisque de nouvelles lignes de gestion des cadres supérieurs de la fonction publique de l'Etat devraient voir le jour via la très récente lettre-mission confiée à la déléguée interministérielle à l'encadrement supérieur de l'Etat (DIESE) par Jean CASTEX... La CFTC sera présente lors de ces négociations pour soutenir la « candidature des ICT » ...

Rémunération des ICT de la DGA

Les ICT sont rémunérés par référence à la convention collective nationale de la métallurgie. Ces rémunérations ne peuvent être inférieures aux salaires minimaux conventionnels décidés par les partenaires sociaux de la convention collective.

Cette année, la réunion entre les fédérations syndicales des branches professionnelles et l'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM) qui devait fixer les nouveaux salaires « planchers » des ICT par position s'est tenue le 8 mars et n'a pas permis d'aboutir à un consensus dans un premier temps. Après un second tour de négociation ces derniers ont été relevés de 3.1 %.

A noter qu'à la différence des autres agents du ministère, la rémunération des ICT est fixée en euros bruts mensuels et ne fait pas référence à un indice. Les ICT ne bénéficient donc pas de l'augmentation de la valeur du point d'indice, du supplément familial de traitement (sft) et/ou de l'indemnité de résidence.

De plus, les ICT ne bénéficient ni d'avancement d'échelon, ni d'avancement de grade comme pour les fonctionnaires, militaires ou ouvriers. Aucun mécanisme de glissement vieillesse technicité (GVT) ne permet d'augmenter leur rémunération. C'est pourquoi, la DGA, afin de conserver et de promouvoir les compétences techniques en son sein, a mis en place une politique de rémunération des ICT se déclinant en trois niveaux :

- **une augmentation générale (AG) (gelée depuis 2017 pourrait à nouveau entrer en vigueur en 2023 suite aux déclarations récentes du Président E. MACRON) ;**
- une augmentation personnalisée (AP) annuelle, liée au « mérite » ;
- une revalorisation exceptionnelle, une « mise en trajectoire », un « coup de pouce » pouvant intervenir pour compléter la rémunération de l'agent si nécessaire.

Cette rémunération est exclusive de toute prime ou indemnité à l'exception de celles figurant dans l'annexe III des arrêtés de 1988, liées à des activités spécifiques, comme par exemple les majorations pour service à la



Directrice de la publication : Estelle BARD – Rédactrice : Françoise ANGLADE

mer ou service en sous-marins. Les personnels navigants bénéficient quant à eux de primes de vol liées à leur activité spécifique.

La convention collective prévoit une grille pour chaque position ainsi qu'une valeur du point. Cette grille fixe le salaire minimum garanti qui constitue la rémunération « **plancher** » correspondant à chaque position qui vient d'être réévaluée le 18 mars.

Rémunération brute mensuelle par déciles des ICT en 2021

Positions 2020	I	II	IIIA	IIB	IIIBS	IIIC	IC-ICT
D1	2800	3082	3848	5068	5648	6755	3000
D2	2850	3164	3928	5105	5693	6839	3289
D3	2900	3228	4022	5135	5693	6889	3618
D4	2900	3322	4128	5155	5760	6963	3889
D5	2928	3408	4234	5200	5815	7079	4138
D6	2950	3500	4331	5249	5865	7202	4425
D7	2972	3559	4444	5293	5983	7288	4808
D8	3000	3640	4555	5362	6101	7513	5190
D9	3055	3758	4693	5529	6309	8113	5639
EFFECTIF	464	895	1399	726	338	29	3 851

Pas de quoi pavoiser... surtout quand on compare ce tableau à la grille des salaires des Ingénieurs du privé. Mais au fait, qu'en est-il du salaire des ingénieurs de la sphère privée en France en 2021 ?

Selon la 32e enquête de l'association des Ingénieurs et scientifiques de France (IESF), le salaire des ingénieurs a résisté pendant la pandémie. Mieux : il a même augmenté ! (Source : « Cadre emploi 2021 »)

« Heureux comme un ingénieur en France ? Ce n'est pas encore un dicton mais cela pourrait le devenir tant ce diplôme constitue une forte protection contre les aléas de la vie. L'édition 2021 de l'étude IESF consacré aux salaires des ingénieurs vient confirmer l'adage, malgré le Covid » :



Les Ingénieurs du privé n'ont pas perdu de pouvoir d'achat malgré la crise sanitaire, **leur salaire brut médian s'élevant à 58 900 euros.**

Gageons que la DRH-MD ait à cœur avec le soutien du Directeur de la DGA/DRH, l'IGA HC B. Laurensou, de réviser sa politique de revalorisation des salaires des ICT en vue de la rendre plus attractive.

Ne laissons pas se creuser l'écart de salaire entre Ingénieurs du public et ceux du privé.

Statut des ICT : « Quasi-statut » !

Comment la Cour des comptes épingle les ICT et les ouvriers de l'Etat.

Dans un référé¹ du 17 juin 2021 et une publication du 8 septembre 2021², Pierre MOSCOVICI fait deux recommandations au 1^{er} ministre Jean CASTEX touchant directement la DGA :

- **S'interroger et examiner l'intérêt de conserver le dénommé « quasi-statut » des ICT ;**
- Supprimer les ouvriers d'Etat qui représentent un surcoût pour l'administration.

Le ministère des Armées a été en quelque sorte « sommé » de « clarifier » le régime juridique et les modalités de gestion de ces agents, la Cour des comptes préconisant en parallèle « ***l'examen des facilités de recrutement de contractuels permises par la loi sur la transformation de la fonction publique afin de rendre inutile le recours au quasi-statut des ICT*** ».

L'argumentaire repose essentiellement sur l'aspect financier, occultant toute mention du niveau élevé de qualification de ces catégories d'agents de l'Etat.

Ne laissons pas les ICT être dénigrés et leur statut mis en danger alors même que leurs missions de « cadres supérieurs » de haut niveau contribuent largement et depuis des années à hisser la DGA aux plus hauts niveaux de compétence de l'Etat ; ce ne serait pas juste or la justice est gage de fidélité.

Ce que le gouvernement demande à la nouvelle DRH des cadres sup' de l'Etat

Mais que se passe-t-il justement au plus haut niveau de l'Etat³ ?

La déléguée interministérielle à l'encadrement supérieur de l'Etat (Diese) vient de se voir remettre sa lettre-mission par le premier ministre Jean CASTEX et la ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques, mission consistant en l'élaboration de la politique RH de l'encadrement supérieur et des dirigeants de l'Etat au travers des Lignes Directrices de Gestion Interministérielles (LDGI) en lien avec l'ensemble des ministères.

Et si l'on revoyait le statut des ICT les plus diplômés à l'aune de cette nouvelle mission, en vue de leur donner accès à une catégorie A+ qui leur a été refusée en son temps et qu'ils méritent du fait de leurs diplômes et parcours professionnels !

LA CFTC lance ce défi raisonnable aux Directeurs de la DRH-MD et de la DRH de la DGA.

En attendant, place aux Entretiens d'Evaluation individuels de l'année 2022 !

¹ Publication du 08.09.2021 « Le personnel du ministère des armées » – Réf. S2021-1337 - Référé du même nom du 17.06.2021

² Communication adressée par le Premier président de la Cour des comptes à un ministre pour lui faire part des observations formulées par la Cour à l'issue d'un contrôle

³ 2022_03_049 Acteurs publics.

La campagne 2022 de lancement des entretiens individuels annuels (EIA) 2022 des ICT a débuté ; vous êtes priés de préparer cette échéance dont le déroulement est essentiel pour la suite de votre carrière puisqu'il vous est donné le temps :

- 1) d'échanger et de transmettre vos *desiderata* à votre manager direct, votre supérieur hiérarchique direct (SHD),
- 2) de vérifier en priorité le contenu de votre Fiche de Poste au cas où elle devrait être actualisée en fonction d'éventuelles nouvelles missions ;
- 3) de négocier à la hausse vos résultats si vous considérez que ceux qui vous sont présentés par vos managers ne sont pas conformes au travail que vous avez fourni (**cf les niveaux atteints, partiellement atteints ou dépassés de vos objectifs et les objectifs de l'année à venir ; cf les niveaux de la grille d'évaluation de vos aptitudes, notés de 1 à 4, ou 9 si ces aptitudes sont en réalité « sans objet »** - s'appuyer pour cela sur le document de référence d'évaluation des aptitudes) ;
- 4) de vérifier la cohérence entre les résultats de vos objectifs, de vos aptitudes et de votre notation littérale, toute incohérence devant être corrigée ;
- 5) de formuler vos *desiderata* en matière de formation,

enfin,

6) de transmettre votre message dans l'espace qui vous est attribué en vue de sensibiliser non seulement votre N+1 mais également votre « autorité hiérarchique » (N+2) aux espoirs qui vous animent en matière d'évolution de votre parcours professionnel notamment si vous n'êtes pas satisfait.

En résumé, **c'est vous qui devez mener votre entretien**, prouver votre excellence si besoin et transmettre les messages qui vous tiennent à cœur, dans le but de modifier à la hausse votre notation.

N'oubliez pas que depuis le nouveau contrat de recrutement des ICT, la question de leur mobilité est mise en avant et s'inscrit désormais dans un parcours professionnel qui ne doit pas occulter votre avancement, bien au contraire...

En conclusion, si vous avez encore des doutes sur le déroulement de votre entretien ou si vous avez besoin d'explications plus précises, de soutien, n'hésitez pas à nous contacter, notre porte est ouverte, il suffit de prendre RDV par téléphone ou par mail. Nos interlocuteurs territoriaux et locaux se feront un plaisir de vous écouter et de vous conseiller car un entretien bien mené et bien formalisé est essentiel à la réussite de votre carrière.



@federationcftcdefense



@CFTC_Defense



cftc-defense

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