

Elu
siégeant
en nom
propre



DGA

Courriel :

patrice.ortola@intradef.gouv.fr

chantal.devillers@intradef.gouv.fr

loic.flipo@intradef.gouv.fr

Paris, le

COMPTE RENDU

Commission paritaire spécifique des ICT/TCT Bilan de gestion 2015, Eléments 2016, Perspectives 2017 04 octobre 2016

UNE GESTION 2015 PRESENTÉE TARDIVEMENT MAIS TOUTE L'ÉNERGIE A ÉTÉ MOBILISÉE POUR TROUVER UNE ISSUE FINANCIÈRE À L'ORIGINE DE GESTION QUE CONNAÎT LE RÉGIME ICT DEPUIS 2014

Benoit LAURENSOU, adjoint modernisation, directeur des ressources humaines de la direction générale de l'armement [DGA/DRH] et chef du service de la modernisation et de la qualité [DGA/SMQ], a présidé cette commission paritaire spécifique [CPS-ICT] de la direction générale de l'armement [DGA]. Il était assisté de Fabienne BOUSSIN, sous-directrice gestion statutaire et réglementation, de Jean-Paul MESSINA, chef du bureau gestion des OCA et ICT, Jean-Paul HOUTTEMANE, Inspecteur de l'armement pour l'armement terrestre ainsi que des différents adjoints RH des directions.

Les élus sans étiquette : Patrice ORTOLA, Chantal Devillers et Loïc FLIPO.

ORDRE DU JOUR

- ▶ CONTRAT : CLAUSE DE LIEU AU SERVICE
- ▶ BILAN DE GESTION 2015
- ▶ EXAMEN DES RECOURS
- ▶ POINTS DIVERS

Elu
siégeant
en nom
propre

**La meilleure défense, c'est de
s'impliquer**



Sous couvert des moyens de FO Défense



Une question, un doute ?
Contactez vos représentants SANS ETIQUETTE :
 ➤ Ils sont à votre écoute, ➤ Ils vous conseillent, ➤ Ils vous défendent.

Table des matières

ORDRE DU JOUR.....1
DECLARATION LIMINAIRE DES REPRESENTANTS SANS ETIQUETTE 3
LES REPONSES.....4
CONTRAT : CLAUSE DE LIEN AU SERVICE.....5
BILAN DE LA GESTION - 2015.....5
REMUNERATIONS - 2015..... 5
 Salaires ingénieurs et cadres - 2015.....5
 Salaires techniciens - 2015.....7
AUGMENTATIONS PERSONNALISEES - 2015..... 9
 Généralités9
 Augmentations personnalisées ingénieurs et cadres..... 11
 Distribution des augmentations personnalisées des ingénieurs et cadres..... 11
 Augmentations personnalisées techniciens .. 13
 Revalorisations individuelles 14
AVANCEMENTS - 2015..... 14
 Les ingénieurs et cadres..... 15
 Les techniciens..... 17
 Passage en niveau 1 de techniciens 19
 Mise au plancher suite à changement de position ou coefficient..... 19
RECRUTEMENTS - 2015 20
 Les ingénieurs et cadres..... 20
 Les techniciens..... 20
DEPARTS - 2014 22
 Les ingénieurs et cadres..... 22
 Les techniciens..... 23

MOBILITE - 2015..... 25
 Les ingénieurs et cadres..... 25
 Les techniciens..... 25
EXAMEN DES RECOURS26
ELEMENTS DE GESTION - 201626
REMUNERATION - 2016 26
 Revalorisation salariale - 2016 26
 Salaires minimums - Planchers- 2016 26
 AUGMENTATION PERSONNALISEES - 2016..... 28
 Revalorisations exceptionnelles - 2016 29
CHANGEMENTS DE POSITION/COEFFICIENT - 2016 29
PERSPECTIVES POUR LA GESTION - 2017.....30
REMUNERATION - 2017 30
POINTS DIVERS30
CONCLUSION.....31

Glossaire

AG	Augmentations générales	APE	Augmentation personnalisée exceptionnelle
AP	Augmentations personnalisées ->	APB	Augmentation personnalisée bonifiée
CDD	Contrat à durée déterminée	APM	Augmentation personnalisée moyenne
CDI	Contrat à durée indéterminée	APR	Augmentation personnalisée réduite
		PAP	Pas d'augmentation personnalisée
ICT	Ingénieur, Cadre technico-commercial, Technicien		
NV	Niveau de Valeur		
RMPP	Rémunération moyenne des personnels en place (= AG+AP)		
SMPT	Salaire moyen par tête (y compris les flux recrutements/départs)		
RTT	Réduction du temps de travail de 39 h à 35 heures hebdomadaires		



La meilleure défense, c'est de s'impliquer



Sous couvert des moyens de FO Défense



DECLARATION LIMINAIRE DES REPRESENTANTS SANS ETIQUETTE

Monsieur le Directeur,

Une déclaration liminaire dans une coloration particulière puisque ce sera la première fois de l'histoire de la CPS-ICT que des élus ont pris la lourde décision de ne plus siéger sous étiquette. Conscients de la confiance qui leur a été manifestée depuis de nombreux scrutins, ils ont en effet décidé de siéger sans étiquette pour continuer à défendre sereinement la condition des IC-ICT et des T-ICT.

Les élus sans étiquette demandent que toutes les possibilités ouvertes par la loi SAUVADET et la loi DEONTOLOGIE soient exploitées pour embaucher directement en CDI ou réduire le plus possible la durée de passage par le CDD. Il en va de l'attractivité de la DGA.

Les élus sans étiquette, après avoir consacré une grande partie de 2015 et 2016 à élaborer des propositions pragmatiques mettant en œuvre plusieurs leviers (AG, AP, plancher, recalage T-ICT), attendent de constater au travers du budget 2017, la prise de conscience et l'effort consenti par l'administration pour sortir le régime de l'ornière dans laquelle il a été plongé en 2014. Nous en tirerons bien évidemment les conséquences.

Concernant les ressources humaines :

- Le PSRH outil rigide de pilotage, ne prend pas dans ses hypothèses l'impact des contrats exports qui sont en train de se conclure. Il apparaît logique que la prochaine actualisation intègre ces nouvelles données, porteur

d'emploi et de développement de compétences ;

- Les parcours professionnels encore en gestation pour les ICT, doivent permettre d'aboutir à une reconnaissance et une valorisation des carrières des agents. Lors de leur mise en place, ils devront être transparents, expliqués et en cohérence avec les autres approches (GT Energie, le « classement » des référentiels métiers ; Les élus sans étiquette demandent que la concertation continue jusqu'à la mise en œuvre effective et se poursuive au-delà pour le nécessaire retour d'expérience ;
- La mobilité doit s'inscrire dans une démarche choisie et dans un esprit gagnant-gagnant. Elle doit faire l'objet de mesures d'accompagnement afin d'inciter les agents à élargir leur employabilité.

Les élus sans étiquette se félicitent de l'opportunité construite par la DGA à propos de la promotion sociale proposée aux T-ICT en vue de devenir IC-ICT (assimilable au changement de corps pour un fonctionnaire). Il s'agit là d'un moyen pour conserver d'une part la compétence technique de la DGA et atteindre d'autre part son objectif de niveaux 1 à horizon 2019. Ce moyen ne doit pas faire oublier la nécessité de continuer les recrutements de T-ICT, garant de la mise en œuvre des compétences de la DGA et clé de voute dans la maîtrise du savoir.

Elu
siégeant
en nom
propre

La meilleure défense, c'est de s'impliquer



Sous couvert des moyens de FO Défense



LES REPONSES

La gestion de ces dernières années a dû s'adapter à des contraintes réelles et externes à la DGA.

Les mesures financières seront rendez-vous dès 2017 et seront supérieures à l'année dernière. Elles viseront à traiter l'encoche 2014 sur les trois prochaines années. Ce travail a abouti grâce à une compréhension et une adhésion des autres services du ministère.

Le principe de l'AG 2017 est acté. Cependant le calendrier de gestion est complexe. Aussi le crantage des crédits au titre de 2016 devrait-être acté. La en paiement en 2017 de cette tranche devrait être possible. Toutefois il faudra optimisation les actes en 2017 notamment pour la part de l'AG 2017 qui doit s'appuyer également sur l'AP2017.

L'enveloppe d'AP 2017 devrait être supérieure à celle de 2016. Des mesures sont également prévue pour les planchers de position I à IIIA.

Les travaux de 2015 et 2016 en groupe de travail ICT ont abouti à un document de politique sectorielle qui sera présenté aux partenaires sociaux et qui réaffirme toute la position des IC-ICT et T-ICT. Concernant la mobilité, elle sera concertée et non imposée.

Le PSRH (plans stratégique des ressources humaines) est un outil souple car il est réactualisé chaque année et donne une projection à cinq ans. La prochaine actualisation prendra en compte les nouvelles données résultantes des contrats exports récents.



La meilleure défense, c'est de s'impliquer



Sous couvert des moyens de FO Défense



CONTRAT : CLAUSE DE LIEN AU SERVICE

Le principe d'un lien au service des agents pour lesquels l'employeur engage des formations qualifiantes ou labélisantes lourdes est retenu.

La rédaction de la clause contractuelle a fait l'objet de plusieurs reformulations au fil des CPS. Cette clause est maintenant acceptable. Elle fera l'objet d'un avenant au contrat pour les agents qui accepteront ces formations. Elle n'a pas d'effet rétroactif et toute la publicité sera faite par les directions concernées pour les futures embauches.

BILAN DE LA GESTION - 2015

REMUNERATIONS - 2015

Salaires ingénieurs et cadres - 2015

Appointements minimums garantis

La grille DGA 2015 est celle correspondant à 35 heures hebdomadaires jusqu'au niveau IIIA inclus, puis celle (unique) incluant un forfait d'heures supplémentaires.

Minima 2015 - 1607 heures annuelles
(35 h/semaine) :

Position hiérarchique	Coefficient	Mini annuel	Mini mensuel
I à moins de 22 ans	60 et 68	18 623	1 552
I à 23 ans et au-delà	76	20 813	1 734
Majoration par année d'expérience au-delà de 23 ans : 8 Majoration pour études (2nd diplôme, limité à 1 an) : 8			
I après 1 an et >23 ans	84	23 004	1 917
I après 2 ans et >23 ans	92	25 195	2 100
I après 3 ans et >23 ans	100	27 386	2 282
II moins de 3 ans	100	27 386	2 282
II après 3 ans	108	29 577	2 465
II après 6 ans	114	31 220	2 602
II après 9 ans	120	32 863	2 739
II après 12 ans	125	34 233	2 853
II après 15 ans	130	35 602	2 967
II après 18 ans	135	36 971	3 081
IIIA	135	36 971	3 081

Minima 2015 - grille 35h + 15% :

Position hiérarchique	Coefficient	Mini annuel	Mini mensuel
IIIB	180	56 689	4 724
IIIB Sup	200	62 988	5 249
IIIC	240	75 586	6 299

(brut, €)

NDLR : la durée de travail effectif hebdomadaire dans la fonction publique est de 35 h (décret n° 2000-815 modifié).



La meilleure défense, c'est de s'impliquer



Sous couvert des moyens de FO Défense



Dispersion des salaires* brut 2015 par position hiérarchique :

Décile	I	II	IIIA	IIIB	IIIB-S	IIIC	ICT
1	2 800	2 997	3 527	4 743	5 285	6 380	3 043
2	2 850	3 054	3 691	4 795	5 309	6 430	3 339
3	2 850	3 120	3 826	4 796	5 324	6 431	3 569
4	2 850	3 200	3 942	4 821	5 371	6 478	3 825
5	2 850	3 300	4 057	4 855	5 441	6 480	4 109
6	2 896	3 392	4 200	4 923	5 562	6 697	4 439
7	2 904	3 458	4 300	5 017	5 662	6 896	4 772
8	2 943	3 584	4 427	5 140	5 800	7 135	4 936
9	2 996	3 743	4 545	5 301	6 000	7 319	5 332
Eff.	132	603	858	528	239	23	2383

(brut mensuel, €)

*Salaires équivalents temps plein, hors primes spécifiques (PNPC, CAER, etc.)

La rémunération médiane des ingénieurs et cadres a très légèrement diminué par rapport à 2014 (- 0,9%)

La dispersion des rémunérations des 80% des agents appartenant à l'intervalle inter déciles (D1-D9) est légèrement diminuée par rapport à celle de 2014 (- 0,2%).

Dispersion des salaires* net 2015 par position hiérarchique :

Décile	I	II	IIIA	IIIB	IIIB-S	IIIC	ICT
1	2 279	2 440	2 871	3 861	4 302	5 193	2 477
2	2 320	2 486	3 004	3 903	4 321	5 234	2 718
3	2 320	2 540	3 114	3 904	4 334	5 235	2 905
4	2 320	2 605	3 209	3 925	4 372	5 273	3 114
5	2 320	2 686	3 303	3 952	4 429	5 275	3 344
6	2 357	2 761	3 418	4 007	4 527	5 452	3 614
7	2 364	2 815	3 500	4 084	4 609	5 614	3 885
8	2 395	2 917	3 603	4 184	4 723	5 808	4 018
9	2 438	3 047	3 700	4 315	4 884	5 957	4 340
Eff.	132	603	858	528	239	23	2383

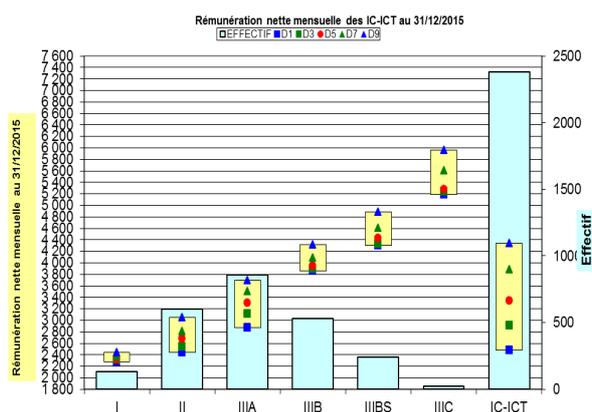
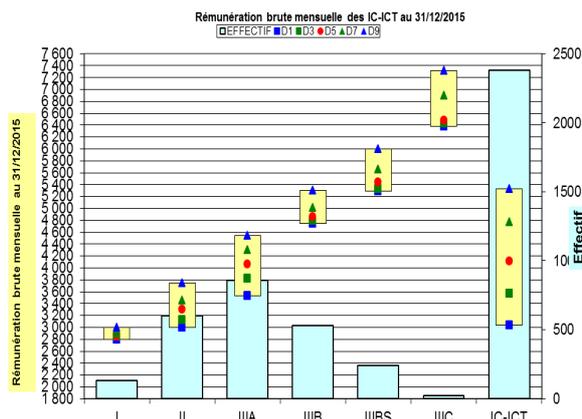
(net mensuel, €)

*Salaires équivalents temps plein, hors primes spécifiques (PNPC, CAER, etc.)

Evolution de l'écart entre le décile 1 et le décile 9 :

Décile	I	II	IIIA	IIIB	IIIB-S	IIIC	ICT
2009	205	913	871	903	994	1 187	2 276
2010	170	820	894	927	1 003	1 475	2 327
2011	177	771	879	962	1 014	1 450	2 319
2012	154	802	912	914	930	1 431	2 317
2013	184	784	981	809	871	1 304	2 295
2014	172	777	929	639	742	1 130	2 294
2015	196	746	1 018	558	715	939	2 289

(brut mensuel, €)



La meilleure défense, c'est de s'impliquer



Sous couvert des moyens de FO Défense



Un écart se creuse entre les positions IIIA et IIIB. Les plus forts salaires en IIIA ne permettent plus le passage en IIIB car ils sont inférieurs au plancher IIIB.

Un resserrement entre les déciles 1 et 9 des positions qui freine le recouvrement entre plafond d'une position et plancher de la position suivante.

La réalité est amère et ce n'est pas faute d'avoir attiré l'attention de la DGA ces dernières années. De plus en plus d'IC-ICT sont rattrapés par les minimas.

De forts risques, dans la situation financière, actuelle pèsent sur la campagne 2016.

Salaires techniciens - 2015

Salaires minimums garantis hors prime d'ancienneté

Taux garantis applicables pour l'année 2015 :

Groupe	Coeff. repère	Technicien, admin.	
		Mini annuel	Mini mensuel
1 (avant 6 mois)	255	21460 €	1 789 €
1 (après 6 mois)	270	22728 €	1 894 €
1 (après 18 mois)	285	23997 €	2 000 €
Passage en groupe 2 à 6 ans d'expérience professionnelle (technicien)			
2	305	25505 €	2 126 €
2	335	28003 €	2 334 €
2	365	30337 €	2 529 €
2	395	32862 €	2 739 €

(brut, €)

agents du collège 2. Les planchers 2014 restent en vigueur puisqu'ils constituent la dernière référence issue d'un accord de négociation.

Toutefois, la DGA, inscrite dans une logique budgétaire en tant qu'administration (tout budget non dépensé dans l'année est « perdu »), a en 2015 appliqué une hausse des taux garantis des T-ICT de 0.6%. Vos élus sans étiquette recommandent à chacun de bien veiller à ce que dans ces manœuvres d'anticipation-recalage, chacun soit bien calées en 2015 sur les valeurs du tableau ci-dessus.

En 2015 il n'y a pas eu d'accord au niveau de la métallurgie pour les

Statistiques techniciens - 2015

La rémunération médiane des techniciens ICT en 2015 a légèrement augmenté par rapport à 2014 (+ 1,3%).

La dispersion des rémunérations des 80% des agents appartenant à l'intervalle inter déciles (D1-D9) a augmenté (+ 6,5 %).

Elu
siégeant
en nom
propre

La meilleure défense, c'est de s'impliquer



Sous couvert des moyens de FO Défense

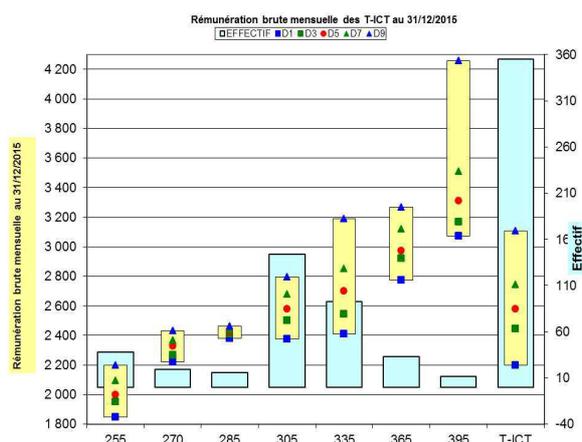


Dispersion des salaires* brut 2015 par coefficient :

Décile	255	270	285	305	335	365	395	TCT
1	1 850	2 222	2 378	2 375	2 409	2 773	3 074	2 200
2	1 900	2 238	2 392	2 466	2 478	2 823	3 116	2 372
3	1 950	2 266	2 412	2 500	2 545	2 919	3 167	2 445
4	2 000	2 306	2 412	2 550	2 620	2 958	3 235	2 516
5	2 000	2 327	2 423	2 581	2 700	2 975	3 311	2 581
6	2 000	2 351	2 432	2 629	2 797	3 088	3 407	2 662
7	2 094	2 367	2 437	2 678	2 852	3 121	3 512	2 743
8	2 100	2 418	2 452	2 729	2 922	3 230	3 771	2 857
9	2 200	2 434	2 462	2 798	3 188	3 268	4 260	3 106
Eff.	38	19	16	144	93	33	12	355

(brut mensuel, €)

*Salaires équivalents temps plein, hors primes spécifiques (PNPC, etc.)

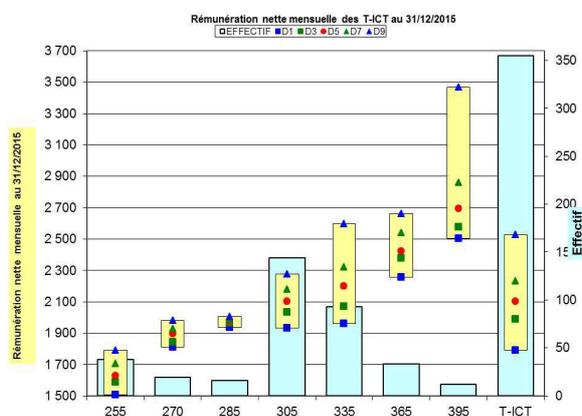


Dispersion des salaires* net 2015 par coefficient :

Décile	255	270	285	305	335	365	395	TCT
1	1 506	1 829	1 936	1 933	1 961	2 257	2 503	1 791
2	1 547	1 822	1 947	2 008	2 017	2 298	2 536	1 931
3	1 587	1 844	1 964	2 035	2 072	2 376	2 578	1 990
4	1 628	1 877	1 964	2 076	2 133	2 408	2 634	2 048
5	1 628	1 895	1 973	2 101	2 198	2 422	2 795	2 101
6	1 628	1 914	1 980	2 140	2 277	2 514	2 773	2 167
7	1 705	1 927	1 984	2 180	2 321	2 540	2 858	2 232
8	1 709	1 969	1 996	2 221	2 378	2 629	3 070	2 325
9	1 791	1 982	2 004	2 277	2 595	2 660	3 467	2 529
Eff.	38	19	16	144	93	33	12	355

(net mensuel, €)

*Salaires équivalents temps plein, hors primes spécifiques (PNPC, etc.)



Evolution de l'écart entre le décile 1 et le décile 9 :

Décile	255	270	285	305	335	365	395	TCT
2009	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	938
2010	292	443	268	638	643	593	596	857
2011	123	408	86	549	729	653	947	847
2012	88	391	252	532	709	412	1 000	851
2013	172	159	90	490	765	477	1 040	860
2014	372	169	199	409	747	479	1 067	847
2015	350	212	84	423	779	495	1 186	906

(brut mensuel, €)

Elu
siégeant
en nom
propre

La meilleure défense, c'est de s'impliquer



Sous couvert des moyens de FO Défense



Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est déterminée par un pourcentage du salaire minimum hiérarchique (SMH) à raison de 1 % par an. Elle est servie à partir de 3 ans dans l'entreprise et n'évolue plus au-delà de 15 ans. Elle dépend du coefficient repère.

Barème des primes d'ancienneté 2015 (identique grille 2014) :

	Automatique			Au choix			
	255	270	285	305	335	365	395
SMH	1 272,65	1 347,51	1 422,37	1 522,18	1 671,91	1 821,63	1 971,35
3	38,18	40,43	42,67	45,67	50,16	54,65	59,14
4	50,91	53,90	56,89	60,89	66,88	72,87	78,85
5	63,63	67,38	71,12	76,11	83,60	91,08	98,57
6	76,36	80,85	85,34	91,33	100,31	109,30	118,28
7	89,09	94,33	99,57	106,55	117,03	127,51	137,99
8	101,81	107,80	113,79	121,77	133,75	145,73	157,71
9	114,54	121,28	128,01	137,00	150,47	163,95	177,42
10	127,26	134,75	142,24	152,22	167,19	182,16	197,14
11	139,99	148,23	156,46	167,44	183,91	200,38	216,85
12	152,72	161,70	170,68	182,66	200,63	218,60	236,56
13	165,44	175,18	184,91	197,88	217,35	236,81	256,28
14	178,17	188,65	199,13	213,11	234,07	255,03	275,99
15	190,90	202,13	213,36	228,33	250,79	273,24	295,70

(brut mensuel, €)

Les élus sans étiquette continuent de revendiquer une progression annuelle de la prime d'ancienneté (et non 3 % tous les 3 ans pour les agents en CDD), en application de la convention collective.

NDLR : Les élus sans étiquette recommandent de vérifier les éléments suivants:

- *Au SIAé (compte de commerce), la prime d'ancienneté doit s'ajouter distinctement du salaire ;*
- *En zone budgétaire, le salaire doit être majoré de l'équivalent des primes d'ancienneté soit +1 % par an jusqu'à 15 ans d'ancienneté) ;*
- *Personnel navigant : recalculez votre prime de vol !*

AUGMENTATIONS PERSONNALISEES - 2015

Généralités

A compter de la gestion 2015, les augmentations salariales des ICT DGA (hors revalorisations exceptionnelles liées à des responsabilités particulières ou à des restructurations), sont imputées sur une enveloppe limitative dédiée.

Celle-ci a été arrêtée à 1,8 M€ pour l'année 2015, qui ont été répartis en :

- Augmentations personnalisées (AP) : 1537 K€ ;



La meilleure défense, c'est de s'impliquer



Sous couvert des moyens de FO Défense



- Mises à niveau de rémunération (coups de pouce et mises en trajectoire) : 245 K€ ;
- Equivalents primes d'ancienneté et corrections de rémunérations : 18 K€.

Les augmentations salariales 2015 ont été effectuées en 1 seule vague, suite à l'harmonisation des calendriers de gestion, avec le recalage au 1er janvier de l'année des dates d'effet de toutes les évolutions de rémunération (hors équivalents primes d'ancienneté des techniciens¹)

Les augmentations générales

Par analogie au gel de l'augmentation de la valeur du point d'indice de la fonction publique, il n'y a pas eu d'AG pour les IC-ICT & T-ICT DGA en 2015.

Les augmentations personnalisées (AP)

Sont concernés les IC-ICT & T-ICT DGA en position d'activité au 31/12/2014 et toujours présents au 1er janvier 2015 (hors IC-ICT/T-ICT en période d'essai - recrutés après le 1er octobre 2014). Pour 2015, les augmentations personnalisées prennent effet au 1er janvier de l'année.

Pour les IC-ICT & T-ICT recrutés l'année précédente, les règles sont :

Trimestre de recrutement	1er	2ème	3ème	4ème
AP à attribuer au mieux	APB	APM	APR	(1)

(1) Les IC-ICT & T-ICT DGA en période d'essai ne bénéficient pas d'AP car ils sont considérés comme stagiaires.

Les élus sans étiquette rappellent que les augmentations personnalisées très insuffisantes les 2 premières années risquent de ne pas permettre la fidélisation des jeunes embauchés, notamment les agents recrutés et formés en cyber-défense.

Règles de répartition des AP

Les AP sont proposées en prenant en compte plusieurs critères, notamment le niveau de salaire et l'appréciation des résultats et la manière de servir de l'année précédente par l'autorité organique dont relève l'agent au 31 décembre.

Si le rattachement opérationnel diffère de l'organique, la consultation de l'autorité opérationnelle est impérative. Si l'agent a été muté dans l'année précédente, la consultation de la hiérarchie précédente est vivement recommandée.

La répartition à respecter par direction est :

Classement	Exceptionnel	Très bon	Satisfaisant	A améliorer	Insuffisant
Type d'AP	Exception.	Bonifiée	Standard	Réduite	Pas d'AP
Dénomination	APE	APB	APM	APR	PAP

¹ Les revalorisations liées à l'intégration de l'équivalent de la prime d'ancienneté pour les T-ICT recrutés en zone budgétaire, qui n'en bénéficient pas réglementairement, sont effectuées tout au long de l'année.



La meilleure défense, c'est de s'impliquer



Sous couvert des moyens de FO Défense



Classement	Exceptionnel	Très bon	Satisfaisant	A améliorer	Insuffisant
Répartition	5 %	20 %	50 %	20 %	5 %
Coefficient	3	2	1	0,5	0

Calendrier de gestion

Les augmentations personnalisées ont été prises en compte sur les paies à partir de septembre.

NDLR : Les élus sans étiquette encouragent vivement les IC-ICT & T-ICT à signer leur avenant dès réception (après l'avoir vérifié et porter le cas échéant une réserve) afin de ne pas retarder inutilement la mise en paiement. En effet, le Contrôleur Budgétaire et Comptable Ministériel est très à cheval sur la présentation de cet avenant signé avant mise en paiement des sommes dues. Il sera temps le cas échéant d'engager une procédure.

Augmentations personnalisées ingénieurs et cadres

Evolution des augmentations des niveaux 1 IC-ICT :

Année	AG (%)	AP (%)	Moyenne des AP	AP standard
2000	0,50%	2,50%	89,03	76,22
2001	0,90%	2,10%	75,01	62,50
2002	1,20%	2,10%	75,42	64,00
2003	1,00%	2,00%	74,39	63,50
2004	0,50%	1,10%	42,51	36,50
2005	0,50%	1,60%	62,73	54,00
2006	0,50%	1,50%	60,55	52,00
2007	0,65%	1,95%	74,84	64,00
2008	0,70%	1,95%	76,96	66,0
2009	0,80%	1,80%	69,90	60,00
2010	0,45%	1,80%	70,00	60,00*
2011	0,00%			60,00*
2012	0,00%			61,00
2013	0,00%			47,00
2014	0,00%			22,00
2015				47

(brut mensuel, €)

* En 2010 et 2011, l'AP n'était pas versée sur 12 mois mais respectivement sur 11 et 10 mois pour conserver un montant au même « niveau » que les années précédentes.

Valeurs 2015 de l'AP :

	APE	APB	APM	APR	PAP
I à IIIBsup	141	94	47	23.5	0
IIIC	150	100	50	25	0

(brut mensuel, €)

Distribution des augmentations personnalisées des ingénieurs et cadres

2282 ingénieurs et cadres conditionnaient pour l'attribution d'une augmentation personnalisée (AP) au titre de 2015.



La meilleure défense, c'est de s'impliquer



Sous couvert des moyens de FO Défense



Les AP ont été distribuées de la manière suivante :

Distribution suivant les positions :

	APE	APB	APM	APR	PAP	Total
I	1	12	36	30	9	88
II	21	148	310	120	28	627
IIIA	34	182	387	128	42	773
IIIB	20	114	282	97	35	548
IIIBsup	10	59	114	27	6	216
IIIC	12	8	4	2	4	30
Total	98	523	1133	404	124	2282

Distribution par rapport aux effectifs :

	APE	APB	APM	APR	PAP
I	1%	14%	41%	34%	10%
II	3%	24%	49%	19%	4%
IIIA	4%	24%	50%	17%	5%
IIIB	4%	21%	51%	18%	6%
IIIBsup	5%	27%	53%	13%	3%
IIIC	40%	27%	13%	7%	13%
Total	4%	23%	50%	18%	5%

Les élus sans étiquette déplorent le trop petit nombre d'APB et d'APE des positions I et rappellent de plus la demande pour les jeunes ingénieurs des augmentations spécifiques, majorées de 100% sur 3 ans pour les fidéliser.

Les élus sans étiquette demandent à la DRH de ne pas dépasser 5 % des effectifs en PAP.

Distribution par direction :

	APE	APB	APM	APR	PAP	Total
DGA/COMM	1	3	2			6
DGA/SSDI		2	3	2		7
DI		6	12	1	2	21
DO	9	72	146	39	17	283
DP	1	38	62	22	7	130
DRH	2	4	11		1	18
DS	5	22	55	19	5	103
DT	63	301	680	277	67	1388
INSP		1				1
SMQ	5	23	46	10	6	90
HDSE	5	19	39	13	8	84
SIAé	7	32	77	24	11	151
Total	98	523	1133	404	124	2282



La meilleure défense, c'est de s'impliquer



Sous couvert des moyens de FO Défense



Augmentations personnalisées techniciens

Evolution des augmentations des niveaux
2 T-ICT :

Année	AG (%)	AP (%)	AP Fixe	AP standard
2000	0,50%	2,25%	6,29	50,78
2001	0,90%	1,85%	5,85	37,46
2002	1,20%	1,85%	5,67	35,74
2003	1,00%	1,75%	5,43	33,27
2004	0,50%	0,85%	5,63	16,87
2005	0,50%	1,25%	10,00	22,00
2006	0,50%	1,25%	10,00	22,00
2007	0,65%	1,70%	10,00	28,00
2008	0,70%	1,70%	10,00	30,00
2009	0,80%	1,80%	10,00	26,00
2010	0,45%	1,80%	10,00	28,00*
2011	0,00%		0,00%	40,00*
2012	0,00%		0,00%	50,00
2013	0,00%		0,00%	40,00
2014	0,00%		0,00%	22,00
2015	0%			40,00

(brut mensuel, €)

En 2010 et 2011, l'AP n'était pas versée sur 12 mois mais respectivement sur 11 et 10 mois pour conserver un montant au « niveau » des années précédentes. A partir de 2011, les TCT font l'objet d'une mesure de convergence vers les montants des ICT.

Valeurs 2015 de l'AP :

	APE	APB	APM	APR	PAP
Modulation (brut mensuel, €)	120	80	40	20	0

313 techniciens conditionnaient pour l'attribution d'une augmentation personnalisée (AP) au titre de 2015.

Les AP ont été distribuées de la manière suivante :

Distribution suivant les coefficients :

Groupe	Coeff	APE	APB	APM	APR	PAP	Total
1	255		3	5	7	3	18
	270		10	14	6		30
	285		5	3		2	10
2	305	2	25	63	21	10	121
	335	6	28	38	11	1	84
	365	1	10	17	6	1	35
	395	1	4	7	3		15
Total		10	85	147	54	17	313

Distribution par rapport aux effectifs :

Groupe	Coeff	APE	APB	APM	APR	PAP	Total
1	255	0%	17%	28%	39%	17%	0%
	270	0%	33%	47%	20%	0%	0%
	285	0%	50%	30%	0%	20%	0%
2	305	2%	21%	52%	17%	8%	2%
	335	7%	33%	45%	13%	1%	7%
	365	3%	29%	49%	17%	3%	3%
	395	7%	27%	47%	20%	0%	7%
Total			3%	27%	47%	17%	5%

Elu
siégeant
en nom
propre

**La meilleure défense, c'est de
s'impliquer**



Sous couvert des moyens de FO Défense



Distribution par direction :

	APE	APB	APM	APR	PAP	Total
DGA/COMM	1	2				3
DGA/SSDI		2	4	2		8
DI		3				3
DO		9	22		2	33
DP		3	5	2		10
DRH	1	2	1			4
DS		1	1			2
DT	4	45	87	42	4	182
SMQ	1	4	5	2		12
HDSE	1	4	4			9
SIAé	2	10	18	6	11	47
Total	10	85	147	54	17	313

Revalorisations individuelles

En conséquence de l'absence d'enveloppe catégorielle 2015, il n'y a pas eu de campagne 2015 de revalorisations exceptionnelles sur examen de dossiers présentés par les directions.

L'absence d'enveloppe allouée aux revalorisations individuelles creuse les écarts entre agents

Les élus sans étiquette demandent la re-mise en place d'une enveloppe pour permettre de traiter la situation individuelle d'un nombre suffisant d'IC-ICT/T-ICT. Cette enveloppe devant être dimensionnée de manière suffisante (0,3M€ à minima) pour ne pas continuer le saupoudrage quasi uniformément tel que pratiqué jusqu'en 2013 et pouvoir prendre en compte les spécificités de chaque dossier.

AVANCEMENTS - 2015

Conformément à la décision prise en CPS/ICT du 22 juin 2012, les propositions de l'administration ont été présentées aux représentants du personnel lors de deux réunions de la CPS/ICT en formation restreinte, pour examiner respectivement les changements de positions des IC-ICT et les changements de coefficients des T-ICT (réunion du 20 mai et 10 juin 2015).

Le bilan détaillé de cette campagne vous a déjà été communiqué. Il est toujours à votre disposition sur demande. Les éléments qui suivent ne sont que la synthèse présentée par l'administration.



La meilleure défense, c'est de s'impliquer



Sous couvert des moyens de FO Défense



Les ingénieurs et cadres

Les passages en position II sont automatiques ou « au choix » sous réserve de justification de l'expérience professionnelle de même niveau hors DGA. Les passages en position supérieure se font « au choix » sur proposition des directions et examen lors d'une réunion collégiale à laquelle participent les directions, la DRH et le collège des Inspecteurs.

Les propositions de l'administration ont été approuvées lors de la CPS/ICT du 10 juin 2015. Seize dossiers argumentés par les partenaires sociaux ont été pris en compte en sus des propositions de l'administration.

En 2015, 199 IC-ICT ont accédé à la position supérieure :

La répartition par direction des changements de position est donnée ci-après :

Direction	II au choix	II automatique	IIIA	IIIB	IIIB sup	IIIC	Total
DI				1			1
DO	1	4	5	6	1		17
SMQ		1	2	1	4		8
DP	1		8		1		10
DRH			1				1
DS			1	3			4
DT	7	17	67	26	30	1	148
SIAé		3	2	1	1		7
DRH/HDS				1	2		3
Total	9	25	86	39	39	1	199

Evolution des changements de positions :

Année	II	IIIA	IIIB	IIIB sup	IIIC	Total (hors passages en position .II)	Tot	Année	II	IIIA	IIIB	IIIB sup	IIIC	Total (hors passages en position .II)	Total
2000	nc	39	37	10	3	89	n	2011	58	75	66	28	4	173	231
2001	2	56	39	17	6	118	12	2012	81	82	73	32	7	194	275
2002	13	55	40	14	11	120	13	2013	63	79	78	36	1	194	257
2003	10	57	42	14	5	118	12	2014	61	79	37	42	0	158	219
2004	20	22	40	15	3	80	10	2015	9	25	86	39	39	1	199
2005	18	58	43	17	1	119	137								
2006	35	61	47	20	2	130	165								
2007	36	66	50	21	2	139	175								
2008	14	67	53	17	2	139	153								
2009	43	69	55	22	2	148	191								
2010	50	74	60	26	5	165	215								

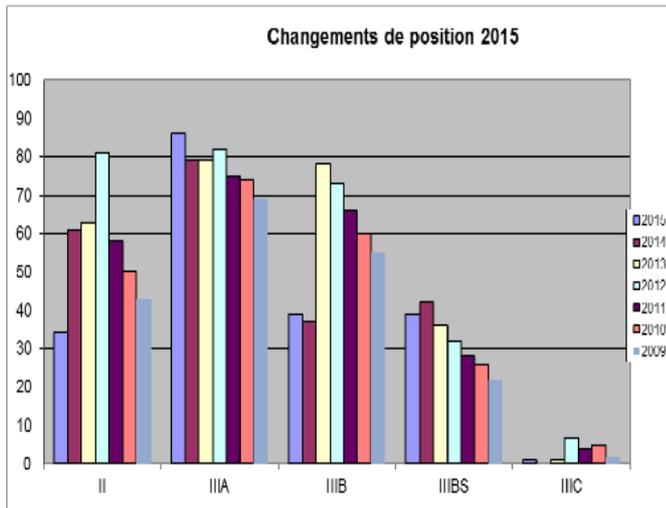


La meilleure défense, c'est de s'impliquer



Sous couvert des moyens de FO Défense





Données constatées :

2014 :

	IIIA	IIIB	IIIB sup	IIIC
Age moyen de passage	37	51	50,3	
Ancienneté moyenne dans la position antérieure	5	9,1	7	
Ancienneté moyenne	11,6	24,5	25,3	
Cotation du poste	I à K	J à L	K à M	

2015 :

	IIIA	IIIB	IIIB sup	IIIC
Age moyen de passage	35,7	48,6	54,2	49
Ancienneté moyenne dans la position antérieure	6	9	9	6
Ancienneté moyenne	10	22,1	27,7	25
Cotation du poste	G à K	I à K	J à L	L

Les élus sans étiquette rappellent l'importance de la dynamique des changements de position.

Les élus sans étiquette continuent de demander l'application des engagements de la DGA (11% de IIIB sup et 2-3% IIIC).

Répartition 2015 par position hiérarchique :

	I	II	IIIA	IIIB	IIIB S	IIIC	ICT
Ratio théorique				25%	11%	2-3%	
Eff. 2015	132	603	858	528	239	23	2383
Ratio	6%	25%	36%	22%	10%	1%	

NDLR : C'est au moment de l'iEIA qu'il convient à chaque agent de s'informer auprès de sa hiérarchie de ses possibilités de progression hiérarchique. Le nouveau calendrier de gestion mis en œuvre à compter de 2015 (iEIA, travaux de notation et d'avancement sur le premier trimestre de l'année) va vous en faciliter la tâche car votre manager aura toutes les clés en sa possession et vous aussi car ils vous sont communiqués régulièrement en temps opportun.

*Elu
siégeant
en nom
propre*

La meilleure défense, c'est de s'impliquer



Sous couvert des moyens de FO Défense



Les problématiques d'enveloppes financières contraintes (pour mémoire 2014 : 750 k€ en catégoriel, 2015 : 1800k€ en T2 seul) ont conduit l'administration à mettre en place un mécanisme de trajectoire pour conserver une dynamique à l'exercice de changement de position. Ce mécanisme de trajectoire est donc un palliatif le temps que les budgets du régime ICT soient abondés à la bonne hauteur. Il consiste à amener progressivement (3 ans max) les agents identifiés au plancher de la position à atteindre.

A la demande des élus, la traçabilité des agents qui rentrent dans ce dispositif a été demandée.

La campagne de changements de positions 2015 a également permis de lancer 58 mises en trajectoire pour un accès ultérieur à la position supérieure :

Direction	Position cible trajectoire dans max 3 ans			Total
	IIIB	IIIB sup	IIIC	
DO	8	1		9
DP	6	1	1	8
DRH	1			1
DS	2	1	1	4
DT	30	1	1	32
SMQ	1			1
SIAé	2	1		3
Total	50	5	3	58

Les techniciens

Les passages jusqu'à l'accession au groupe 2 (coefficient 305) sont automatiques ou « au choix » sous réserve de justification de l'expérience professionnelle de même niveau hors DGA.

Les décisions de passage aux coefficients 335 à 395 se font « au choix » sur proposition des directions et examen des propositions par la DRH.

Grille de durée DGA :

Groupe	Coeff. repère	Embauche Groupe 1	Embauche Groupe 2
		Durée mini	Durée mini
1	255	3	Sans objet
1	270	2	Sans objet
1	285	1	Sans objet
Passage en groupe 2 à 6 ans d'expérience professionnelle (technicien)*			
2	305	3	5**

La meilleure défense, c'est de s'impliquer



Sous couvert des moyens de FO Défense



2	335	6	6
2	365	10	10
2	395		

* Une embauche directe en groupe 2 est conditionnée par une expérience professionnelle à justifier de 5 ans.

** Un passage au 335 est conditionné par 5 ans d'ancienneté DGA en qualité de T-ICT.

Les propositions de l'administration ont été approuvées lors de la CPS/ICT du 20 mai 2015. Aucun des dossiers argumentés par les partenaires sociaux ont été pris en compte en sus des propositions de l'administration.

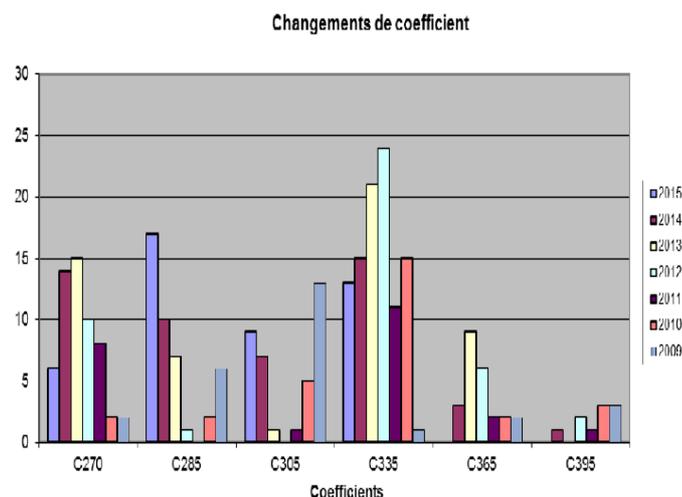
En 2015, 45 T-ICT ont accédé au coefficient supérieur :

La répartition par direction des changements de coefficient est donnée ci-après :

Direction	270	285	305	335	365	395	Total
DO		4		2			6
DRH		1					1
DS			1				1
DT	2	12	7	9			30
SIAé	4		1	2			7
Total	6	17	9	13			45

Evolution des changements de coefficients repères :

Année	Automatique			Au choix			Total Choix	Total
	270	285	305	335	365	395		
2000	8	7	12	19	11	3	33	60
2001	3	4	7	2	0	0	2	16
2002	1	6	8	4	0	0	4	19
2003	32	2	5	11	0	0	11	50
2004	20	3	2	5	8	7	20	45
2005	11	3	2	1	0	1	2	18
2006	13	22	0	2	3	0	5	40
2007	4	9	25	10	6	0	16	54
2008	2	13	8	2	1	0	3	26
2009	2	6	13	1	2	3	6	27
2010	2	2	5	15	2	3	20	29
2011	8	0	1	11	2	1	14	23
2012	10	1	0	24	6	2	32	43
2013	17	7	2	21	9	0	30	56
2014	14	10	7	15	3	1	19	50
2015	6	17	9	13			13	45



Données constatées :

2014 :

	335	365	395
--	-----	-----	-----



La meilleure défense, c'est de s'impliquer



Sous couvert des moyens de FO Défense



	335	365	395
Age moyen de passage	43,6	47,0	57,0
Ancienneté moyenne dans la position antérieure	4,9	7,67	10
Ancienneté moyenne	6	17	28

	335	365	395
Age moyen de passage	36,2		
Ancienneté moyenne dans la position antérieure	4,2		10
Ancienneté moyenne	5		

2015 :

Des efforts ont été entrepris mais les élus sans étiquette demandent à ce que les clauses de la convention collective de la métallurgie parisienne soient respectées :

- Coefficient 270 à 6 mois d'activité ;
- Coefficient 285 à 18 mois d'activité ;
- 2e groupe à 6 ans d'activité professionnelle en technicien.

Répartition 2015 par coefficient :

	Groupe 1			Groupe 2				
	255	270	285	305	335	365	395	TCT
Eff.	38	19	16	144	93	33	12	355
Ratio	11%	5%	5%	41%	26%	9%	3%	

NDLR : Les élus sans étiquette rappellent aux techniciens ICT du 1^{er} groupe de coefficient qu'il convient d'informer leur hiérarchie sur leur opportunité d'avancement histoire de ne pas louper une année.

Passage en niveau 1 de techniciens

Le passage au choix d'un T-ICT en IC-ICT n'est pas prévu réglementairement. Néanmoins certaines possibilités demeurent (VAE) mais restent conditionnées par plusieurs critères :

- Tenir un poste de niveau 1 ;
- Etre détenteur d'un diplôme éligible à la qualité d'IC'ICT ;
- Etre proposé pas sa direction.

La DGA a résolument décidé de reprendre cette voie de reconnaissance. Le principe que ces recrutements n'impactent pas le « quota » de recrutement en IC-ICT est maintenant acquis et le principal verrou du contrat (« repassage » par le CDD lorsque l'agent est T-ICT en CDI) est levé.

Le flux de passage au choix de T-ICT vers IC-ICT est ré-ouvert pour 2016.

Mise au plancher suite à changement de position ou coefficient

La mise au plancher s'applique chaque année. Elle entraîne des revalorisations réglementaires induites par un changement de position ou de coefficient ou par le fait d'être « rattrapé » par le plancher de sa position/coefficient.



La meilleure défense, c'est de s'impliquer



Sous couvert des moyens de FO Défense



Les élus sans étiquette rappellent que pour tout agent qui, dans une position/coefficient donnée, est « rattrapé » par le plancher l'avenant de régularisation applique en premier chef la mise au plancher puis en second chef intervient le bénéfice de l'AP.

RECRUTEMENTS - 2015

En 2015, 289 agents sont entrés en service dans le régime d'emploi des ICT/DGA :

- IC-ICT : 218 ;
- T-ICT : 71.

Les rémunérations d'embauche compte tenu du marché actuel place les nouveaux embauchés autour du cinquième décile.

Le niveau actuel de recrutement ne permet plus le maintien des compétences dans la mesure où ces recrutements sont affectés en quasi-totalité sur la CyberDéfense. Les élus sans étiquette demandent la reprise des recrutements au bon niveau pour permettre de compenser à minima les départs.

Les ingénieurs et cadres

Direction	I	II	IIIA	IIIB	IIIB sup	Total
DO	11	4	3			18
DP	7	6	3			16
DS	2	2				3
DT	47	49	56	8		160
SMQ	1	2	3			6
ssTotal hors SIAé	68	62	65	8		203
SIAé	5	2	8			15
Total	73	64	73	8		218

Rémunération moyenne (brute mensuelle, €)

Hors SIAé	2880	3358	4098	4813	
SIAé	2850	3300	3950		
Global	2877	3356	4082	4813	

Evolution des entrées en service en niveau I par position :

Année	I	II	IIIA	IIIB	IIIB sup	IIIC	Total
2000	28	48	57	15	5	2	155
2001	22	48	41	17	1	8	137
2002	54	83	57	20	1	8	223
2003	59	10	23	15	1	1	201
2004	61	54	22	13	1	1	152
2005	16	27	5	6	0	0	54
2006	22	35	15	2	1	0	75
2007	94	70	31	8	1	0	204
2008	58	70	42	7	1	1	179
2009	84	50	20	4	1	0	159
2010	12	92	27	11	1	0	251
2011	50	76	35	6	0	0	167
2012	55	57	27	11	1		151
2013	24	39	13	1	1	0	78
2014	32	28	30	1			100
2015	73	64	73	8			218

Les techniciens

Direction	Groupe 1	Groupe 2	Total
DO	1	1	2

Direction	Groupe 1	Groupe 2	Total
DP		3	3



La meilleure défense, c'est de s'impliquer



Sous couvert des moyens de FO Défense



Direction	Groupe 1	Groupe 2	Total
DT	18	20	38
ssTotal hors SIAé	19	24	43
SIAé	16	12	28
Total	35	36	71

Rémunération
moyenne (brute
mensuelle, €)

Hors SIAé	2076	2583
SIAé	2153	2496
Global	2111	2554

Evolution des entrées en service en
niveau II :

Année	Groupe 1	Groupe 2	Total
2003			20
2004			4
2005			3
2006			5
2007			14
2008			24
2009			29
2010			52
2011	13	27	40
2012	10	27	37
2013	7	16	23
2014	14	29	39
2015	35	36	71

Elu
siégeant
en norme
propre

**La meilleure défense, c'est de
s'impliquer**



Sous couvert des moyens de FO Défense



DEPARTS - 2014

En 2015, 96 agents ont quitté le régime d'emploi des ICT/DGA :

- IC-ICT : 91 ;
- T-ICT : 5.

Les élus sans étiquette veillent à ce que l'administration tienne ses engagements en n'utilisant pas les CDD comme variable d'ajustement des effectifs.

Dans le contexte actuel les élus sans étiquette ont demandé de pouvoir disposer d'éléments plus fins sur les départs (âge, niveau, ...) afin d'en analyser les causes (lien avec les travaux du groupe de travail parcours professionnel des IC-ICT & T-ICT).

Les ingénieurs et cadres

Evolution des départs de niveau 1 IC-ICT par cause :

	Retraite	Démission	Fin de contrat	Licenciement	Divers	Total
2000	40	53	3	1	10	108
2001	38	60	1	2	6	107
2002	53	22	5	5	3	88
2003	47	21	2	4	1	75
2004	29	29	8	0	3	69
2005	28	24	2	1	1	56
2006	34	35	4	4	2	79
2007	59	20	6	1	8	94
2008	56	31	3	3	1	94
2009	36	17	2	0	2	57
2010	nc	nc	nc	nc	nc	nc
2011	40	50	7	2	10	109
2012	35	53	12	2	4	106
2013	37	44	6	2	4	93
2014	37	39	9	1	2	88
2015	40	43	4		4	91

Motif	I	II	IIIA	IIIB	IIIB sup	IIIC	Total
Retraite		3	8	18	8	3	40
Démission	3	21	13	5	1		43
Fin de contrat		2	1	1			4
Licenciement							0
Divers			2	2			4
Total	3	26	24	26	9	3	91

Évolution des départs depuis 2002 : Les départs sont regroupés selon les 4 rubriques suivantes :

- Du fait de l'agent : démission, démission après congé pour convenances personnelles ;
- Du fait de l'administration : fin de contrat, non validation période d'essai, licenciement ;
- Naturel : retraite, décès, CFA, fin de CPA ;



La meilleure défense, c'est de s'impliquer

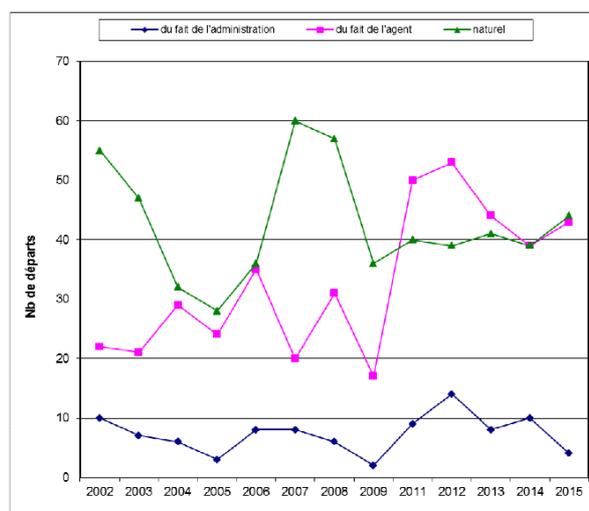


Sous couvert des moyens de FO Défense



- Autre : fin de détachement, titularisation, changement de statut.

	Du fait Agent	Du fait Administration	Naturel	Autre	Total
2002	22	10	55	1	88
2003	21	7	47		75
2004	29	6	32	2	69
2005	24	3	28	1	56
2006	35	8	36		79
2007	20	8	60	6	94
2008	31	6	57		94
2009	17	2	36	2	57
2010	17	2	36	2	nc
2011	50	9	40	10	109
2012	53	14	39		106
2013	44	8	41		93
2014	39	10	39		88
2015	43	4	44		91



Les techniciens

Evolution des départs de niveau 2 T-ICT par cause :

	Retraite	Démission	Fin de contrat	Licenciement	Divers	Total
2000	1	2		-	1	-
2001	2	5		-	1	-
2002	6	8		-	1	2
2003	2	3		-	11	2
2004	1	13		-	4	4+
2005	8	3		-	1	4+
2006	4	4		1	-	1
2007	7	2		-	-	1
2008	4	3		-	3	1
2009	4	2		-	2*	1
2010	nc	nc	nc	nc	nc	nc
2011	1	3		1		4
2012	1	7		1		1
2013	1	4		3		8
2014	2	4	3	1	1	11
2015						5

Motif	255	285	305	335	365	395	Total
Retraite					1	1	2
Démission		1	1				2
Licenciement							
Fin de contrat	1						1
Total	1	1	1		1	1	5



La meilleure défense, c'est de s'impliquer



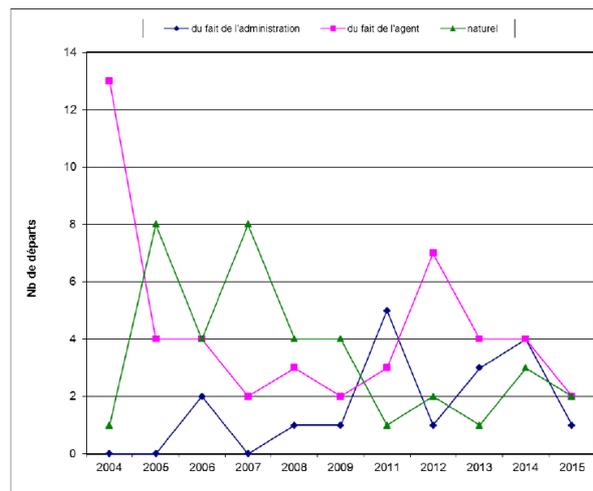
Sous couvert des moyens de FO Défense



Évolution des départs depuis 2004 : Les départs sont regroupés selon les 4 rubriques suivantes :

- Du fait de l'agent : démission, démission après congé pour convenances personnelles ;
- Du fait de l'administration : fin de contrat, non validation période d'essai, licenciement ;
- Naturel : retraite, décès, CFA, fin de CPA ;
- Autre : fin de détachement, titularisation, changement de statut.

	Du fait Agent	Du fait Administration	Naturel	Autre	Total
2004	13	0	1	24	38
2005	4	0	8	21	33
2006	4	2	4	0	10
2007	2	0	8	0	10
2008	3	1	4	3	11
2009	2	1	4	2	9
2010	nc	nc	Nc	Nc	Nc
2011	3	5	1	0	9
2012	7	1	2	0	10
2013	4	3	1	0	8
2014	4	4	3	0	11
2015	2	1	2		5



Elu
siégeant
en nom
propre

La meilleure défense, c'est de s'impliquer



Sous couvert des moyens de FO Défense



MOBILITE - 2015

Le constat est amer. La mobilité « choisie » des IC-ICT/T-ICT est semée d'embûches (pression de certains responsables pour dissuader les agents, véto de certaines directions validé par la DRH...). Les élus sans étiquette attendent la mise en place d'une vraie politique mobilité pour les ICT.

Un groupe de travail est en cours sur les parcours professionnels des IC-ICT/T-ICT.

NDRL : les élus sans étiquette recommandent vivement aux IC-ICT/T-ICT mis à disposition de contacter périodiquement leur organisme de rattachement.

Les ingénieurs et cadres

En 2015, 114 mutations d'ingénieurs et cadres ICT, ont été prononcées (124 en 2014). La mobilité géographique a concerné 60 d'entre elles (85 en 2014).

Année	Total
2000	167
2001	118
2002	94
2003	133
2004	117
2005	159
2006	68
2007	111
2008	78
2009	81
2010	133
2011	147
2012	147
2013	109
2014	124
2015	114

Les techniciens

En 2015, 1 mutations de T-ICT ont été prononcées (contre 7 en 2014).

Année	Total
2000	17
2001	11
2002	9
2003	6
2004	nc
2005	11
2006	2
2007	3
2008	6
2009	3
2010	7
2011	9
2012	4
2013	11
2014	7
2015	1



La meilleure défense, c'est de s'impliquer



Sous couvert des moyens de FO Défense



EXAMEN DES RECOURS

Quatre dossiers ont été examinés. Une CPS-ICT est prévue à la fin du mois d'octobre pour examiner les autres recours qui sont très nombreux.

Les élus sans étiquette vous recommandent de prendre conseil avant d'engager un recours car les aspects forme et fond ont leur importance. Une erreur d'approche et le résultat est garantis : débouté !

ELEMENTS DE GESTION - 2016

REMUNERATION - 2016

La situation de l'enveloppe 2016 allouée aux IC-ICT/T-ICT est maintenant inscrite dans le T2 (titre 2) de la DGA.

Cela a permis une première étape pour la rendre « pérenne » (ie pas remise en cause par les exercices budgétaires en cours d'année) mais son montant n'a pas suffi à compenser 2014 dont les effets lourds sur la population IC-ICT & T-ICT s'étaient manifestés dès 2013 par anticipation.

Il convient maintenant d'abondé également au juste niveau une enveloppe catégorielle pour traiter les situations individuelles.

Revalorisation salariale - 2016

L'augmentation de masse salariale (AP et revalorisations) est de 1,857 M€.

Jusqu'à l'annonce du dégel du point d'indice de nos collègues fonctionnaires (+0.6 en juillet 2016 et +0.6% en février 2017), l'AG des IC-ICT et des T-ICT n'était pas d'actualité. Le dégel étant acté, l'AG sera au rendez-vous. Cependant, elle sera payée sur 2017 dans un timing qui reste à arrêter pour minimiser les actes.

Salaires minimums - Planchers- 2016

Ingénieurs et cadres : appointements minimums garantis

Les minima ont été relevés. La DGA suit les recommandations de l'UIMM.

La grille DGA 2016 est celle correspondant à 35 heures hebdomadaires jusqu'au niveau III A inclus, puis celle (unique) incluant un forfait d'heures supplémentaires.

Minima 2016 (€-brut) - 1607 heures annuelles (35 h/semaine) :

Position hiérarchique	Coefficient	Mini annuel	Mini mensuel
I à moins de 22 ans	60 et 68	18 735 €	1 561 €
I à 23 ans et au-delà	76	20 938 €	1 745 €
Majoration par année d'expérience au-delà de 23 ans : 8 Majoration pour études (2nd diplôme, limité à 1 an) : 8			
I après 1 an et >23 ans	84	23 142 €	1 929 €
I après 2 ans et >23	92	25 346 €	2 112 €
I après 3 ans et >23	100	27 550 €	2 296 €



La meilleure défense, c'est de s'impliquer



Sous couvert des moyens de FO Défense



Position hiérarchique	Coefficient	Mini annuel	Mini mensuel
Il moins de 3 ans	100	27 550 €	2 296 €
Il après 3 ans	108	29 754 €	2 480 €
Il après 6 ans	114	31 407 €	2 617 €
Il après 9 ans	120	33 060 €	2 755 €
Il après 12 ans	125	34 438 €	2 870 €
Il après 15 ans	130	35 816 €	2 985 €
Il après 18 ans	135	37 193 €	3 099 €
IIIA	135	37 193 €	3 099 €

Minima 2016 - grille 35h + 15% :

Position hiérarchique	Coefficient	Mini annuel	Mini mensuel
IIIB	180	57 029 €	4 752 €
IIIB Sup	200	63 366 €	5 280 €
IIIC	240	76 040 €	6 337 €

(brut, €)

NDLR : la durée de travail effectif hebdomadaire dans la fonction publique est de 35 h (décret n° 2000-815 modifié).

Techniciens : Salaires minimums garantis hors prime d'ancienneté

Rappelons que la négociation sur les minima démarre « toujours » par la grille des ingénieurs et cadres qui sont négociée au niveau national dès le début de chaque année. Puis vient la négociation au niveau des grilles des techniciens, administratifs et ouvriers. Augmenter les minima des ingénieurs et cadres profite à toutes les catégories de salariés. En effet, dans l'agenda social cette négociation étant la première de l'année, les chambres patronales régionales se basent dessus pour ouvrir les négociations de tous les salariés non-cadres.

Pour les T-ICT, l'instance de référence est les GIM (Groupement des industries métallurgiques de la région parisienne). La négociation sur la revalorisation des appointements minimaux T-ICT s'est tenue mais, alors qu'en 2015 un accord n'était pas intervenu, en 2016 un accord partiel est intervenu.

Pour mémoire, lorsqu'aucun accord n'intervient dans l'année, les appointements minimaux restent inchangés depuis la dernière négociation validée. En 2015, aucun accord n'est intervenu donc les SMH de 2014 sont restés la référence pour les T-ICT.

Pour 2016, voici le communiqué du GIM à l'issue des réunions :



Groupement des Industries Métallurgiques
de la région parisienne

COMMUNICATION... COMMUNICATION... COMMUNICATION...

Neully, le 25 février 2016

RECOMMANDATION DU 25 FEVRIER 2016 SUR LES TAUX GARANTIS ANNUELS

À l'issue de la négociation des taux garantis annuels et des salaires minimums hiérarchiques conduite par le GIM, une seule organisation syndicale, FO a signé le texte proposé.



La meilleure défense, c'est de s'impliquer



Sous couvert des moyens de FO Défense



Le niveau de 30 % d'audience du syndicat n'étant pas atteint, l'accord n'est pas valide.

Néanmoins, le GIM recommande aux entreprises adhérentes d'appliquer la revalorisation du barème des taux garantis annuels négociée avec les organisations syndicales et signée par FO, et dont l'augmentation représente en moyenne 0,6%.

La présente recommandation a un caractère impératif.

Le GIM rappelle que les précédents avenants signés stipulaient que si la revalorisation du SMIC s'avérait supérieure, la rémunération mensuelle d'un salarié ne pourrait être inférieure au SMIC correspondant à son horaire de travail effectif, dans les conditions prévues par le code du Travail.

Nous vous joignons le barème des Taux Garantis Annuels négocié et signé par FO et le rappel du barème des primes d'ancienneté en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2015, qui reste inchangé.

La DGA est concernée par les niveaux IV & V (ie coeff 255 à 395) de la convention collective de la "métallurgie".

Dans la réalité, les effets de cette recommandation ne seront pas perceptibles en 2016 pour les T-ICT. En effet, la DGA, inscrite dans une logique budgétaire en tant qu'administration (tout budget non dépensé dans l'année est « perdu »), avait en 2015 anticipé une hausse des taux garantis des T-ICT de 0.6%.

Afin de coller aux références du GIM les chiffres DGA resteront donc inchangés en 2016. Les élus sans étiquette recommandent à chacun de bien veiller à ce que dans ces manœuvres d'anticipation-recalage, chacun soit bien calé en 2016 sur les valeurs du tableau ci-dessus.

Taux garantis applicables pour l'année 2016 :

Groupe	Coeff. repère	Technicien, admin.	
		Mini annuel	Mini mensuel
1 (avant 6 mois)	255	21460 €	1 789 €
1 (après 6 mois)	270	22728 €	1 894 €
1 (après 18 mois)	285	23997 €	2 000 €
Passage en groupe 2 à 6 ans d'expérience professionnelle (technicien)			
2	305	25505 €	2 126 €
2	335	28003 €	2 334 €
2	365	30337 €	2 529 €
2	395	32862 €	2 739 €

(brut, €)

AUGMENTATION PERSONNALISEES - 2016

Comme n'a cessé de le marteler depuis plusieurs années, les élus sans étiquette, la revalorisation de la masse salariale très insuffisante allait conduire à un blocage.

Nous y étions!



La meilleure défense, c'est de s'impliquer



Sous couvert des moyens de FO Défense



Face au montant injuste de l'augmentation de la masse salariale 2014, l'augmentation personnalisée a été attribuée également à chaque agent IC-ICT/T-ICT (cela représentera un montant de 22 € pour chacun, décision lourde et difficile prise en CPS).

L'AG étant toujours absente et l'AP insuffisante, les perspectives d'évolutions s'amenuisaient rendant presque futiles toutes réflexions sur les parcours professionnels et la mobilité. La problématique des planchers s'amplifiant et mettant à mal les efforts de l'année 2014 pour inscrire l'évolution de la masse salariale des ICT-TCT (équivalent du GVT des fonctionnaires) dans un BOP dont la DGA est le pilote.

Pour les élus sans étiquette, l'objectif est que l'AP serve à reconnaître la performance individuelle et à garantir aux agents, seule et dans la perspective, la possibilité de franchir les positions ou les coefficients. Ainsi le triptyque motivation, performance et management sera-t-il équilibré. Sans oublier évidemment les nécessaires mesures catégorielles.

Les élus sans étiquette ont été entendus par la DGA comme par tous les acteurs dans leur exigence d'une réelle politique salariale pour les IC-ICT & T-ICT au lieu d'une politique de partage de l'austérité. Leurs propositions vont permettre de rendre réalisable la politique de changement de position et de coefficient que la DGA veut mettre en œuvre.

L'enveloppe 2016 a permis la ventilation suivante :

- IC-ICT I à IIIBsup : 47€ ;
- IC-ICT IIIC : 50€ ;
- T-ICT : 35€, AP fixe 20€.

Un écart de rémunération (offset) entre les T-ICT et une population de fonctionnaires techniques de niveau 2 prise en référence (TSEF) a été identifié lors du groupe de travail sur le régime ICT (mi-2015 mi-2016) a été identifié. La DGA en a immédiatement pris la mesure et décidé sans attendre de résorber cet écart. Ce rattrapage s'étalera sur une durée de 3 à 5 ans.

Revalorisations exceptionnelles - 2016

L'espoir de trouver une enveloppe supplémentaire lors de l'actualisation budgétaire 2016 était très mince et fut anéanti par les recalculs pour le point d'indice et l'AG. Nos démarches n'ont pu aboutir sur ce point.

C'est donc une nouvelle année « blanche » pour le traitement des situations individuelles.

CHANGEMENTS DE POSITION/COEFFICIENT - 2016

Au moment où siège cette CPS relative au bilan de gestion 2015, la campagne d'avancement au titre de 2016 a eu lieu (18 mai 2016) et a fait l'objet d'un compte rendu-spécifique qui vous a été adressé.



La meilleure défense, c'est de s'impliquer



Sous couvert des moyens de FO Défense



La campagne d'avancement 2016 fera l'objet d'un bilan au niveau de la CPS qui analysera la gestion 2016 (date à fixer début 2017).

PERSPECTIVES POUR LA GESTION - 2017

REMUNERATION - 2017

La construction budgétaire 2017 est en train de se finaliser. Les éléments qui seront présentés montreront que la DGA a mesuré la criticité de la situation et a su se faire entendre. Outre une enveloppe de T2 (pour l'augmentation de masse salariale [AP et revalorisations]) plus conséquente ce qui devra se traduire par des AP 2017 plus importantes, une enveloppe en catégoriel est abondée pour activer plusieurs leviers (planchers IC-ICT, offset T-ICT, ...). Les élus sans étiquette attendent maintenant de mesurer la réalité de cette prise de conscience après avoir beaucoup œuvré pour porter et partager les propositions qui doivent sortir le régime ICT du marasme dans lequel il se trouvait enlisé depuis 2013.

Il est encore trop tôt pour spéculer sur l'AP 2017 mais une certitude, le retard accumulé depuis 2014 va être en grande partie résorbé.

POINTS DIVERS

Les critères de recours ont été rappelés. Concernant les notations, il s'agira de cibler. La dernière notation. Les recours sont bien à faire remonter soit par voie hiérarchique soit directement au Président de la CPS-ICT. D'une manière générale, le recours gracieux auprès de la hiérarchie est à privilégier pour ne pas saturer la CPS-ICT.

Dispositif de titularisation Sauvadet : Le Batch 2 va démarrer et les agents éligibles vont être informés par l'administration.

La Problématique de la situation des agents qui partent en retraite et dont les relevés présentent des anomalies ou sont incomplets a été évoquée. Le SPAC fait ses meilleurs efforts pour produire les éléments manquants qu'il convient de faire valoir auprès des différents gestionnaires de retraite dont la CARSIAT.

*Elu
siégeant
en nom
propre*

**La meilleure défense, c'est de
s'impliquer**



Sous couvert des moyens de FO Défense



CONCLUSION

L'encoche terrible pratiquée sur l'enveloppe allouée à l'évolution de la masse salariale en 2014 va laisser une trace durable. Toutefois, une prise de conscience a eu lieu à tous les niveaux et la DGA a obtenu l'adhésion des services ministériels qui semblent s'être engagés pour la résorber dès 2017 en au maximum trois ans.

Les élus sans étiquette ne sont ni résignés ni défaitistes, ils savent compter sur votre soutien actif et continuerons de proposer des mesures pragmatiques dès l'officialisation du budget 2017.



Vous avez des questions, merci de les transmettre à vos Représentants sans étiquette :

Collège n°1

Patrice ORTOLA

patrice.ortola@intradef.gouv.fr

04.42.48.30.75.

Chantal DEVILLERS

chantal.devillers@intradef.gouv.fr

04.22.42.42.64.

Collège n°2

Loïc FLIPO

loic.flipo@intradef.gouv.fr

04.42.48.34.61.



La meilleure défense, c'est de s'impliquer



Sous couvert des moyens de FO Défense

