

Elu  
siégeant  
en nom  
propre



## COMPTE RENDU

# Commission paritaire spécifique des ICT/TCT Bilan de gestion 2016, Bilan de gestion 2017 (provisoire), Perspectives 2018

25 octobre 2017

**UNE CONFIGURATION INNEDITE PRESENTANT L'ANNEE N-1 ET ET  
L'ANNEE COURANTE.**

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 France ECHALIER-DEFENDINI, chef du bureau gestion des OCA et ICT, ainsi que des différents adjoints RH des directions.

*Les élus en nom propre : Patrice ORTOLA, Chantal DEVILLERS et Loïc FLIPO.*

## 1 ORDRE DU JOUR

- ▶ BILAN DE GESTION 2016
- ▶ BILAN DE GESTION 2017 (provisoire car photo en cours d'exercice)
- ▶ PERSPECTIVES POUR LA GESTION 2018
- ▶ POINTS DIVERS

**Une question, un doute ?**

**Contactez vos représentants EN NOM PROPRE :**

▶ Ils sont à votre écoute, ▶ Ils vous conseillent, ▶ Ils vous défendent.

Elu  
siégeant  
en nom  
propre

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



Sous couvert des moyens de FO Défense



## 2 TABLE DES MATIERES

1	ORDRE DU JOUR .....	1
2	TABLE DES MATIERES .....	2
3	DECLARATION LIMINAIRE DES REPRESENTANTS EN NOM PROPRE.	3
4	LES REPOSSES A L'ENSEMBLE DES PROPOS LIMINAIRES .....	3
5	BILAN DE LA GESTION – 2016.....	4
5.1	REMUNERATIONS - 2016.....	4
5.1.1	Salaires ingénieurs et cadres - 2016	4
5.1.2	Salaires techniciens - 2016 .....	5
5.2	AUGMENTATIONS PERSONNALISEES - 2016	8
5.2.1	Généralités .....	8
5.2.2	Augmentations personnalisées ingénieurs et cadres.....	10
5.2.3	Augmentations personnalisées techniciens.....	12
5.2.4	Les mises à niveau de rémunération (IC-ICT & T-ICT).....	13
5.2.5	Revalorisations individuelles .....	14
5.3	AVANCEMENTS - 2016 .....	14
5.3.1	Les ingénieurs et cadres .....	14
5.3.2	Les techniciens .....	17
5.3.3	Passage en niveau 1 de techniciens	19
5.3.4	Mise au plancher suite à changement de position ou coefficient.....	19
5.4	RECRUTEMENTS - 2016.....	20
5.4.1	Les ingénieurs et cadres .....	20
5.4.2	Les techniciens .....	20
5.5	DEPARTS - 2016 .....	21
5.5.1	Les ingénieurs et cadres .....	21
5.5.2	Les techniciens .....	23
5.6	MOBILITE - 2016 .....	25
5.6.1	Les ingénieurs et cadres .....	25
5.6.2	Les techniciens .....	25
5.7	EXAMEN DES RECOURS.....	25
6	BILAN DE GESTION – 2017 AU 01/10/2017.....	26
6.1	REMUNERATION - 2017.....	26
6.1.1	Salaires Ingénieurs et cadres - 2017	26

6.1.2	Salaires techniciens - 2017 .....	28
6.2	AUGMENTATION PERSONNALISEES - 2017	31
6.2.1	Généralités .....	31
6.2.2	Augmentations personnalisées ingénieurs et cadres.....	34
6.2.3	Augmentations personnalisées techniciens.....	36
6.2.4	Les mises à niveau de rémunération (IC-ICT & T-ICT).....	37
6.3	AVANCEMENTS - 2017 .....	39
6.3.1	Les ingénieurs et cadres.....	39
6.3.2	Les techniciens.....	42
6.3.3	Passage en niveau 1 de techniciens	44
6.3.4	Mise au plancher suite à changement de position ou coefficient.....	45
6.4	RECRUTEMENTS - 2017 - PROVISOIRE	45
6.4.1	Les ingénieurs et cadres.....	45
6.4.2	Les techniciens.....	46
6.5	DEPARTS - 2017 - Provisoire .....	47
6.5.1	Les ingénieurs et cadres.....	47
6.5.2	Les techniciens.....	48
6.6	MOBILITE - 2017 - Provisoire.....	50
6.6.1	Les ingénieurs et cadres.....	50
6.6.2	Les techniciens.....	51
6.7	EXAMEN DES RECOURS.....	51
7	PERSPECTIVES POUR LA GESTION – 2018.....	53
7.1	REMUNERATION - 2018 .....	53
8	POINTS DIVERS .....	54
8.1	Commission de Déontologie : .....	54
9	CONCLUSION .....	55

### 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	Salaires 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



### 3 DECLARATION LIMINAIRE DES REPRESENTANTS EN NOM PROPRE

---

Réglementairement, les élus en noms propre ne peuvent faire de déclaration liminaire. Cette situation n'a pas empêché de participer à l'ensemble des

débats et à formuler des propos conclusifs partiellement repris dans la conclusion de ce document.

### 4 LES REPONSES A L'ENSEMBLE DES PROPOS LIMINAIRES

---

Les réponses aux propos liminaires des représentants du personnel sont portées dans le corps du document et les précisions relatives au budget 2018 font l'objet du paragraphe 7.



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



Sous couvert des moyens de FO Défense



## 5 BILAN DE LA GESTION - 2016

### 5.1 REMUNERATIONS - 2016

#### 5.1.1 Salaires ingénieurs et cadres - 2016

##### 5.1.1.1 Appointements minimums garantis

La grille DGA 2016 est celle correspondant à 35 heures hebdomadaires jusqu'au niveau IIIA 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 €
II moins de 3 ans	100	27 550 €	2 296 €
II après 3 ans	108	29 754 €	2 480 €
II après 6 ans	114	31 407 €	2 617 €
II après 9 ans	120	33 060 €	2 755 €

Position hiérarchique	Coefficient	Mini annuel	Mini mensuel
II après 12 ans	125	34 438 €	2 870 €
II après 15 ans	130	35 816 €	2 985 €
II 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).

##### 5.1.1.2 Dispersion des salaires\* brut 2016 par position hiérarchique

La rémunération médiane des ingénieurs et cadres a légèrement diminué par rapport à 2015 (-1,4%).

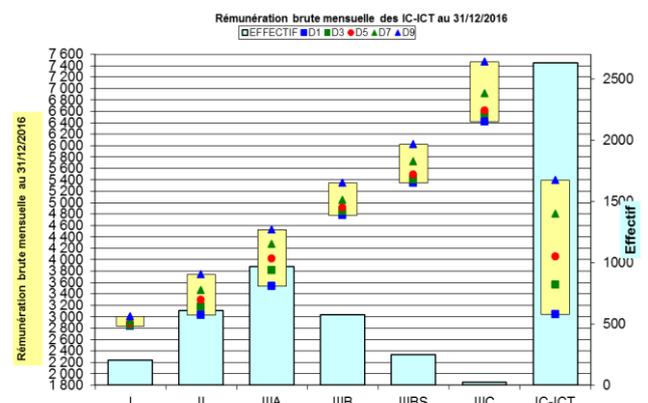
La dispersion des rémunérations des 80% des agents appartenant à l'intervalle inter déciles (D1 D9) a augmenté de +3,1 % par rapport à celle de 2015.

Décile	I	II	IIIA	IIIB	IIIB-S	IIIC	ICT
1	2 837	3 034	3 533	4 775	5 349	6 415	3 037
2	2 850	3 110	3 683	4 823	5 373	6 512	3 300
3	2 850	3 177	3 816	4 856	5 406	6 562	3 558
4	2 864	3 228	3 919	4 870	5 444	6 604	3 813
5	2 888	3 300	4 020	4 914	5 491	6 613	4 048
6	2 900	3 393	4 153	4 973	5 593	6 662	4 392
7	2 914	3 464	4 270	5 044	5 718	6 914	4 799
8	2 950	3 578	4 394	5 171	5 834	7 273	4 961
9	3 000	3 737	4 522	5 345	6 020	7 471	5 397
Eff.	202	608	968	576	251	26	2631

(brut mensuel, €)

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

Les déciles sont calculés par rapport à la population des agents en situation d'activité sur un contrat à temps complet (non prise en compte de 2 agents à temps incomplet)



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



Sous couvert des moyens de FO Défense

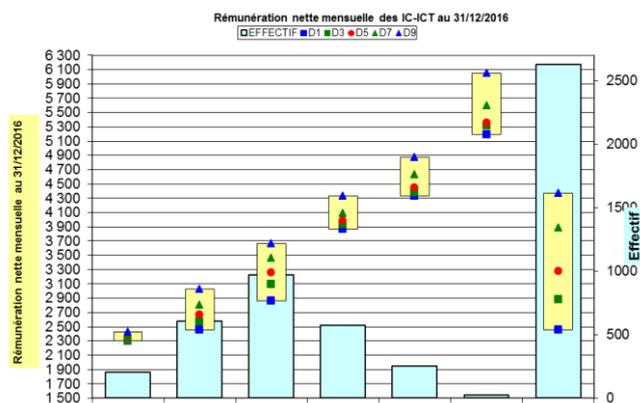


### 5.1.1.3 Dispersion des salaires\* net 2016 par position hiérarchique

Décile	I	II	IIIA	IIIB	IIIB-S	IIIC	ICT
1	2298	2457	2861	3868	4333	5196	<b>2460</b>
2	2309	2519	2983	3906	4352	5275	<b>2673</b>
3	2309	2573	3091	3933	4379	5315	<b>2882</b>
4	2320	2615	3175	3945	4410	5349	<b>3088</b>
5	<b>2339</b>	<b>2673</b>	<b>3256</b>	<b>3980</b>	<b>4448</b>	<b>5356</b>	<b>3279</b>
6	2349	2748	3364	4028	4530	5396	<b>3557</b>
7	2361	2806	3459	4085	4632	5600	<b>3887</b>
8	2390	2898	3559	4189	4726	5891	<b>4019</b>
9	2430	3027	3663	4329	4876	6052	<b>4372</b>
Eff.	<b>202</b>	<b>608</b>	<b>968</b>	<b>576</b>	<b>251</b>	<b>26</b>	<b>2631</b>

(net mensuel, €)

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



### 5.1.1.4 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
<b>2016</b>	<b>163</b>	<b>703</b>	<b>989</b>	<b>570</b>	<b>671</b>	<b>1 056</b>	<b>2 360</b>

(brut mensuel, €)

*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.*

### 5.1.2 Salaires techniciens - 2016

#### 5.1.2.1 Salaires minimums garantis hors prime d'ancienneté

Taux garantis applicables (TGA) pour l'année 2016 (recommandation UIMN) :

*Pour rappel, en 2015 il n'y a pas eu d'accord au niveau de la métallurgie pour les agents du collège 2. Les planchers 2014 sont restés 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%.*

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



Sous couvert des moyens de FO Défense



En 2016, à l'issue de la négociation des taux garantis annuels et des salaires minimaux hiérarchiques conduite par le GIM (groupement des industries de la métallurgie), une seule organisation syndicale, FO Métallurgie a signé le texte proposé.

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

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

Dans la réalité, les effets de cette recommandation pour 2016 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 de SMH des T-ICT de 0.6%.

Afin de coller aux références du GIM, les chiffres DGA sont donc restés inchangés en 2016. FO Défense recommande 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 suivant :

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, €)



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



Sous couvert des moyens de FO Défense



### 5.1.2.2 Dispersion des salaires\* brut 2016 par coefficient

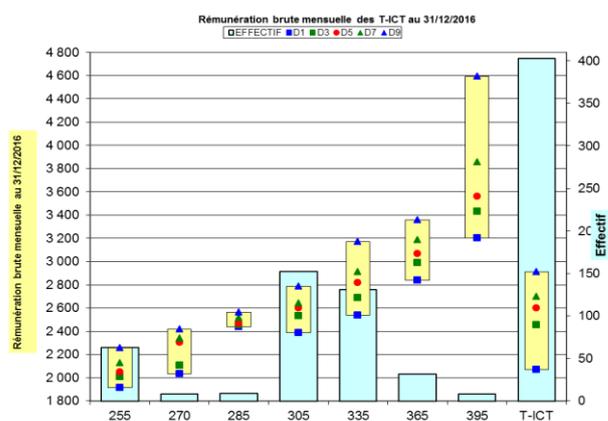
La rémunération médiane des techniciens ICT en 2016 a légèrement augmenté par rapport à 2015 (+ 1,4%).

La dispersion des rémunérations des 80% des agents appartenant à l'intervalle inter déciles (D1 D9) a augmenté de 9,4%.

Décile	255	270	285	305	335	365	395	TCT
1	1914	2037	2438	2386	2540	2842	3203	<b>2110</b>
2	1960	2081	2443	2468	2621	2898	3297	<b>2367</b>
3	2010	2110	2453	2530	2687	2990	3429	<b>2496</b>
4	2010	2249	2465	2566	2748	3032	3490	<b>2568</b>
5	<b>2048</b>	<b>2306</b>	<b>2465</b>	<b>2600</b>	<b>2818</b>	<b>3069</b>	<b>3562</b>	<b>2618</b>
6	2110	2327	2503	2613	2854	3144	3671	<b>2685</b>
7	2125	2341	2515	2640	2912	3186	3858	<b>2800</b>
8	2164	2388	2534	2670	2989	3273	4205	<b>2895</b>
9	2259	2418	2566	2787	3173	3556	4596	<b>3101</b>
Eff.	<b>63</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>152</b>	<b>131</b>	<b>32</b>	<b>8</b>	<b>403</b>

(brut mensuel, €)

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

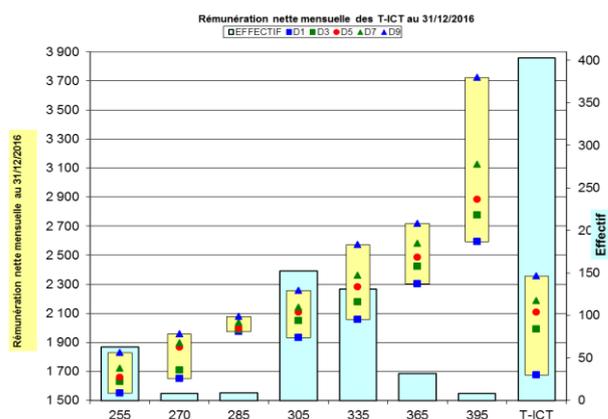


### 5.1.2.3 Dispersion des salaires\* net 2016 par coefficient

Décile	255	270	285	305	335	365	395	TCT
1	1551	1650	1974	1933	2057	2302	2594	<b>1709</b>
2	1587	1686	1979	1999	2123	2347	2670	<b>1917</b>
3	1628	1709	1987	2050	2177	2422	2777	<b>2022</b>
4	1628	1821	1997	2078	2226	2456	2827	<b>2080</b>
5	<b>1659</b>	<b>1868</b>	<b>1997</b>	<b>2106</b>	<b>2282</b>	<b>2486</b>	<b>2885</b>	<b>2120</b>
6	1709	1885	2027	2116	2311	2546	2973	<b>2175</b>
7	1722	1897	2037	2138	2359	2581	3125	<b>2269</b>
8	1753	1934	2052	2163	2421	2651	3406	<b>2345</b>
9	1829	1958	2078	2258	2570	2719	3723	<b>2512</b>
Eff.	<b>63</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>152</b>	<b>131</b>	<b>32</b>	<b>8</b>	<b>403</b>

(net mensuel, €)

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



### 5.1.2.4 Evolution de l'écart entre le décile 1 et le décile 9

Décile	255	270	285	305	335	365	395	TCT
2009	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

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



Sous couvert des moyens de FO Défense



Décile	255	270	285	305	335	365	395	TCT
2014	372	169	199	409	747	479	1 067	847
2015	350	212	84	423	779	495	1 186	906
2016	345	381	128	401	633	714	1 393	991

(brut mensuel, €)

### 5.1.2.5 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 2016 (inchangé depuis grille 2014 car pas d'évolution du SMH au niveau du GIM) :

	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, €)

## 5.2 AUGMENTATIONS PERSONNALISEES - 2016

### 5.2.1 Généralités

A compter de la gestion 2015, les augmentations salariales des ICT's DGA (hors revalorisations exceptionnelles liées à des responsabilités particulières ou à des restructurations), sont imputées sur deux enveloppes limitatives dédiées.

- Une enveloppe limitative dédiée arrêtée à 1,857 M€ pour l'année 2016, qui ont été répartis en :
  - Augmentations personnalisées (AP) : 1620 K€ ;
  - Mises à niveau de rémunération (coups de pouce et mises en trajectoire) : 202 K€ ;
  - Equivalents primes d'ancienneté T-ICT et corrections de rémunérations : 31 K€.



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



Sous couvert des moyens de FO Défense



- Une enveloppe 300 K€ attribuée pour une augmentation générale des ICT à compter du 1er juillet 2016.

Les augmentations salariales 2016 ont été effectuées en 2 vagues successives :

- AP des IC-ICT et T-ICT et revalorisations planchers, au 1er janvier 2016.
- AG au 1er juillet 2016.

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.

### 5.2.1.1 Les augmentations générales

Par analogie au gel de l'augmentation de la valeur du point d'indice de la fonction publique, il n'y avait pas eu d'AG pour les ICT depuis 2010.

Compte tenu du dégel de l'augmentation du point d'indice au 1er juillet 2016, une enveloppe de 300 K€ a été mise à disposition de la DGA pour permettre une augmentation générale des ICT à compter de cette date.

Le taux de cette AG, déterminé en fonction de cette enveloppe limitative et de la masse salariale des ICT à cette date, est de 0,4935 %.

### 5.2.1.2 Les augmentations personnalisées (AP)

Sont concernés les IC-ICT & T-ICT DGA en position d'activité au 31/12/2015 et toujours présents au 1er janvier 2016 (hors IC-ICT/T-ICT en période d'essai - recrutés après le 1er octobre 2015). Pour 2016, 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.



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



Sous couvert des moyens de FO Défense



### 5.2.1.3 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
Répartition	5 %	20 %	50 %	20 %	5 %
Coefficient	3	2	1	0,5	0

### 5.2.1.4 Calendrier de gestion

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

### 5.2.2 Augmentations personnalisées ingénieurs et cadres

#### 5.2.2.1 Evolution des augmentations des niveaux 1 IC-ICT

\* 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.

\*\* au 01/07/2016

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				47,00
2016	0,4935**			47

(brut mensuel, €)



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



Sous couvert des moyens de FO Défense



### 5.2.2.2 Valeurs 2016 de l'AP

	I à III Bsup	141	94	47	23.5	0
	IIIC	150	100	50	25	0
	PAP (brut mensuel, €)					
APE						
APB						
APM						
APR						
PAP						

### 5.2.2.3 Distribution des augmentations personnalisées des ingénieurs et cadres

2358 ingénieurs et cadres conditionnaient pour l'attribution d'une augmentation personnalisée (AP) au titre de 2016.

Les AP ont été distribuées de la manière suivante :

#### 5.2.2.3.1 Distribution suivant les positions

	APE	APB	APM	APR	PAP	Total
I		6	42	48	16	112
II	16	121	325	101	32	595
IIIA	43	204	411	137	53	848
IIIB	14	121	278	99	24	536
IIIBsup	11	79	114	30	8	242
IIIC	8	11	4	1	1	25
<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>542</b>	<b>1174</b>	<b>416</b>	<b>134</b>	<b>2358</b>

#### 5.2.2.3.2 Distribution par rapport aux effectifs

	APE	APB	APM	APR	PAP
I	0%	5%	38%	43%	14%
II	3%	20%	55%	17%	5%
IIIA	5%	24%	48%	16%	6%
IIIB	3%	23%	52%	18%	4%
IIIBsup	5%	33%	47%	12%	3%
IIIC	32%	44%	16%	4%	4%
<b>Total</b>	<b>4%</b>	<b>23%</b>	<b>50%</b>	<b>18%</b>	<b>6%</b>

*Les élus en nom propre 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 en nom propre demandent à la DRH de ne pas dépasser 5 % des effectifs en PAP.*

La DRH rappelle que la gaussienne n'est pas une fin en soi, mais c'est un outil qui permet de discuter avec les agents et de s'assurer d'une approche globale au niveau de la DGA.

#### 5.2.2.3.3 Distribution par direction

	APE	APB	APM	APR	PAP	Total
DGA/COMM		2	5			7
DGA/SSDI		3	1	1	2	7
DI	1	7	11	1	3	23
DO	11	63	148	47	13	282
DP		39	64	16	10	129
DRH		7	6	2	2	17
DS	3	27	51	20	4	105
DT	68	313	725	270	85	1461
INSP		1				1
SMQ	1	26	48	17	3	95
HDSE	3	16	35	10	6	161
SIAé	5	38	80	32	6	161
<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>542</b>	<b>1174</b>	<b>416</b>	<b>134</b>	<b>2358</b>

A la suite de recours sur AP 2016 ayant eu une réponse favorable de CPS/ICT, 7 modifications ont eu lieu par rapport à cette distribution :

- 3 APM ont été relevées à APB, concernant des IC-CT IIIA, IIIB et IIIBS, et les directions DO, DT et HDSE ;
- 4 APR ont été relevées à APM (concernant 2 IC-ICT II, 1 IIIA et 1 IIIBS, et les directions DO (2 agents), DT et DGA/SSDI.



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



Sous couvert des moyens de FO Défense



## 5.2.3 Augmentations personnalisées techniciens

### 5.2.3.1 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	0,00%		0,00	40,00
2016	0,4935*		20	35

(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.

\* au 01/07/2016

326 techniciens conditionnaient pour l'attribution d'une augmentation personnalisée (AP) au titre de 2016.

### 5.2.3.3 Distribution des augmentations personnalisées des techniciens

#### 5.2.3.3.1 Distribution suivant les coefficients

Groupe	Coeff	APE	APB	APM	APR	PAP	Total
1	255		1	12	10	4	27
	270		7	7			14
	285	3	6	6	1	1	17
2	305	3	28	74	22	6	133
	335	3	36	35	16		90
	365	2	6	14	10		32
	395		5	3	3	2	13
Total		11	89	151	62	13	326

### 5.2.3.2 Valeurs 2016 de l'AP

	APE	APB	APM	APR	PAP
Modulation (brut mensuel, €)	105	70	35	17,5	0

#### 5.2.3.3.2 Distribution par rapport aux effectifs

Groupe	Coeff	APE	APB	APM	APR	PAP
1	255		4%	44%	37%	15%
	270		50%	50%	0%	0%
	285	18%	35%	35%	6%	6%
2	305	2%	21%	56%	17%	5%
	335	3%	40%	39%	18%	
	365	6%	19%	44%	31%	
	395		38%	23%	23%	15%
Total						



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



Sous couvert des moyens de FO Défense



### 5.2.3.3 Distribution par direction

	APE	APB	APM	APR	PAP	Total
DGA/COMM		2				2
DGA/SSDI		3	4	2		9
DI			2			2
DO	1	10	13	2	2	28
DP		3	7	2		12
DRH	1	2				3
DS		2				2
DT	8	44	88	39	10	189
SMQ		3	4	2		9
HDSE		4	4	1		9
SIAé	1	16	29	14	1	61
Total	11	89	151	62	13	326

### 5.2.4 Les mises à niveau de rémunération (IC-ICT & T-ICT)

Les mises à niveau de rémunération en 2016 ont consisté en deux types de revalorisations :

- Automatiques : revalorisation à hauteur du plancher actualisé en début d'année ;  
Elles consistent en la revalorisation de la rémunération brute à hauteur de la rémunération minimale garantie pour l'année 2016, pour les agents dont la rémunération brute au 31/12/2015 est inférieure à ce nouveau plancher 2016. Seuls sont concernés des IC-ICT. *Les T-ICT sont concernés par un salaire minimal (TGA) mais leur rémunération y est supérieur, ils ne font donc pas l'objet de mise à niveau « automatiques » ;*
- Mises en œuvre dans le cadre des campagnes de changements de positions et de coefficients :

Elles consistent en la revalorisation de la rémunération brute mensuelle d'agents promus à la position supérieure (IC-ICT) ou au coefficient supérieur (T-ICT) au titre de la campagne 2016, à hauteur de la rémunération minimale garantie pour l'année 2016, ou la mise en trajectoire d'agents trop éloignés pour pouvoir prétendre à cette rémunération en 2016.

Compte tenu d'un montant d'AP 2016 pouvant atteindre au maximum 150 € (APE), et afin que le montant global de la mise à niveau d'une rémunération ne puisse excéder le seuil de 400 € mensuels, le montant maximum des mises à niveau de rémunérations permettant l'accès à la position supérieure dans le cadre de la campagne 2016 est fixé à 250 €.

Le montant de la mise à niveau de rémunération relative à une mise en trajectoire pour un changement de position ultérieur est fixé à 200 €.

Dans la campagne 2016, aucun technicien ICT n'est concerné par cette mesure *car leur salaire est supérieur au TGA du coefficient d'après au moment où ils changent de coefficient.*



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



Sous couvert des moyens de FO Défense



### 5.2.5 Revalorisations individuelles

En conséquence de l'absence d'enveloppe catégorielle 2016, il n'y a pas eu de campagne 2016 de revalorisations exceptionnelles sur examen de dossiers présentés par les directions.

*L'absence d'enveloppe allouée aux revalorisations individuelles empêche la prise en compte des situations individuelles.*

*Les élus en nom propre ont demandé 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.*

## 5.3 AVANCEMENTS - 2016

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 18 mai 2016).

*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.*

### 5.3.1 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 collègue des Inspecteurs.

Les propositions de l'administration ont été approuvées lors de la CPS/ICT du 18 mai 2016. Vingt six dossiers argumentés par les partenaires sociaux ont été pris en compte en sus des propositions de l'administration.

En 2016, 236 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		15	11	4	1	32
DP		1	5	9	1		16
DRH			3		1		4
DS		2	5	3	4		14
DT	8	19	66	42	9	2	146
SMQ		2	3	5	1		11

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



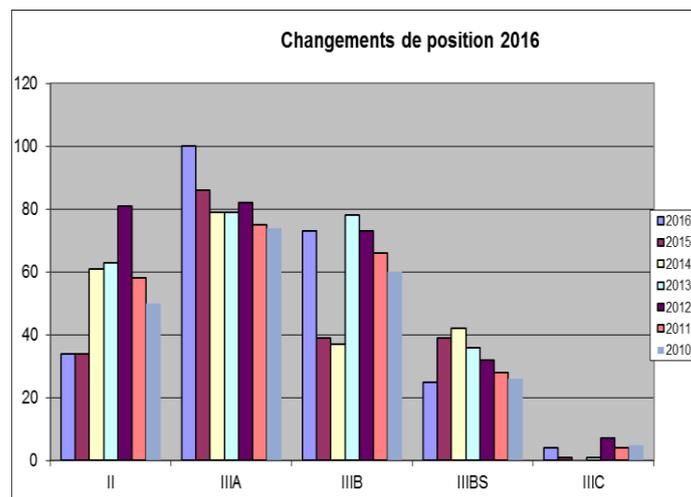
Sous couvert des moyens de FO Défense



Direction	II au choix	II automat ique	IIIA	IIIB	IIIB sup	IIIC	Total
DRH/HD				1	1	1	3
DCSIAé		1	2	2	4		9
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>25</b>	<b>100</b>	<b>73</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>236</b>

### Evolution des changements de positions :

Année	II	IIIA	IIIB	IIIB sup	IIIC	Total (hors passages en position .II)	Total
2000	nc	39	37	10	3	89	nc
2001	2	56	39	17	6	118	120
2002	13	55	40	14	11	120	133
2003	10	57	42	14	5	118	128
2004	20	22	40	15	3	80	100
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
2011	58	75	66	28	4	173	231
2012	81	82	73	32	7	194	275
2013	63	79	78	36	1	194	257
2014	61	79	37	42	0	158	219
2015	34	86	39	39	1	165	199
<b>2016</b>	<b>34</b>	<b>100</b>	<b>73</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>202</b>	<b>236</b>



### Données constatées :

#### 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

#### 2016 :

	IIIA	IIIB	IIIB sup	IIIC
Age moyen de passage	35,7	46,7	50,4	58,5
Ancienneté moyenne dans la position antérieure	6	8	7	7
Ancienneté moyenne	10,5	21,3	24,6	32,5
Cotation du poste	G à L	K à L	K à L	L

*Les élus en nom propre rappellent l'importance de la dynamique des changements de position.*



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



Sous couvert des moyens de FO Défense



Une valse des moyennes trop importante pour pérenniser le régime ICT dans le temps. Tout le processus d'avancement par changement de position devenant piloté par les planchers.

L'apparente baisse des durées moyennes pour le passage en IIIBsup constatée en 2014 ne fut que de courte durée puisque moins de six mois plus tard (délai entre les campagnes 2014 et 2015) les valeurs constatées remontent fortement.

Les représentants du personnel ont demandé à disposer de la visibilité sur l'assiette des conditionnants à l'avancement.

Les élus en nom propres ont demandés la présentation des agents sur trois niveaux à l'instar des mécanismes pour les autres agents (la commission, la direction et un niveau correspondant à l'établissement).

Répartition 2016 par position hiérarchique :

	I	II	IIIA	IIIB	IIIB S	IIIC	ICT
Ratio théorique				25%	11%	2-3%	
Eff. 2015	202	608	968	576	251	26	2631
Ratio	8%	23%	37%	22%	10%	1%	

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

Pour mémoire : 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.

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.

La campagne de changements de positions 2016 a également permis de lancer 26 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	4	1			5
DP	2	2	1		5
DS	2		1		3

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



Sous couvert des moyens de FO Défense



Position cible trajectoire dans max 3 ans				
Direction	IIIB	IIIB sup	IIIC	Total
DT	5	5	1	11
SMQ		1		1
DCSIAé	1			1
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>26</b>

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

2015		2016	
58	Trajectoire	49	Changement position
		9	Trajectoire
		18	Trajectoire
58	Traj	27	Traj

### 5.3.2 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 Durée mini	Embauche Groupe 2 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**
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.

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



Sous couvert des moyens de FO Défense



Les propositions de l'administration ont été approuvées lors de la CPS/ICT du 18 mai 2016. Aucun des dossiers argumentés par les partenaires sociaux ont été pris en compte en sus des propositions de l'administration.

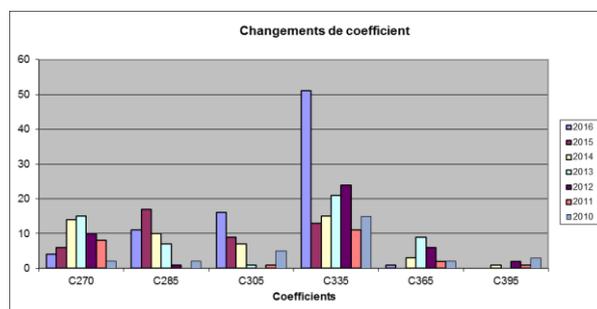
En 2016, 83 T-ICT ont accédé au coefficient supérieur :

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

Direction	270	285	305	335	365	395	Total
DO		1	3	7			11
DP		3		1			4
DRH			1	1			2
DT	2	2	12	31	1		51
SMQ				2			2
SSDI				4			4
SIAé	2	2		5			7
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>51</b>	<b>1</b>		<b>83</b>

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	0	0	13	45
<b>2016</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>51</b>	<b>1</b>		<b>52</b>	<b>83</b>



Données constatées :

2015 :

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

2016 :

	335	365	395
Age moyen de passage	45,4	46,7	
Ancienneté moyenne dans la position antérieure	4	6	10



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



Sous couvert des moyens de FO Défense



	335	365	395
Ancienneté moyenne	10,4	19	

*Des efforts ont été entrepris mais les élus en nom propre 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 2016 par coefficient :

	Groupe 1			Groupe 2			TCT	
	255	270	285	305	335	365		395
Eff.	63	8	9	152	131	32	8	403
Ratio	16%	2%	2%	38%	33%	8%	2%	

*Le dispositif de « promotion sociale » re-mis en place en 2016 (pour mémoire 7T-ICT basculés en IC-ICT) érode un peu le ratio en 365 & 395.*

*NDLR : Les élus en nom propre rappellent aux techniciens ICT du 1<sup>er</sup> groupe de coefficient qu'il convient d'informer leur hiérarchie sur leur opportunité d'avancement afin de ne pas louper une année.*

### 5.3.3 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 continuera en 2017.*

### 5.3.4 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.

*Les élus en nom propre 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.*

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



Sous couvert des moyens de FO Défense



## 5.4 RECRUTEMENTS - 2016

En 2016, 314 agents sont entrés en service dans le régime d'emploi des ICT/DGA :

- IC-ICT : 271 ;
- T-ICT : 43.

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 en nom propre demandent la reprise des recrutements au bon niveau pour permettre de compenser à minima les départs dans l'ensemble des métiers.*

### 5.4.1 Les ingénieurs et cadres

#### 5.4.1.1 Répartition des recrutements en IC-ICT :

Direction	I	II	IIIA	IIIB	IIIB sup	Total
SSDI			1			1
DO	18	8	3	1		30
DP	6	5	2			13
DS	3	3	2	2		10
DT	52	48	65	12		177
SMQ	8	7	5	1		21
ssTotal hors SIAé	87	71	78	16		252
SIAé	5	5	8	1		19
<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>76</b>	<b>86</b>	<b>17</b>		<b>271</b>

#### Rémunération moyenne au recrutement IC-ICT :

	I	II	IIIA	IIIB	IIIB sup
Hors SIAé	2886	3385	4099	5047	
SIAé	2840	3420	3963	4800	
Global	2884	3388	4086	5032	

(brute mensuelle, €)

#### Evolution des recrutements en IC-ICT 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	0	0	100
2015	73	64	73	8	0	0	218
<b>2016</b>	<b>92</b>	<b>76</b>	<b>86</b>	<b>17</b>			<b>271</b>

### 5.4.2 Les techniciens

#### Répartition des recrutements en T-ICT :

Direction	Groupe 1	Groupe 2	Total
SSDI		1	1
DT	3	6	9
ssTotal hors SIAé	3	7	10
SIAé	14	19	33
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>26</b>	<b>43</b>

#### Rémunération moyenne au recrutement T-ICT :

Hors SIAé	2000	2579
SIAé	1996	2497
Global	1997	2519

(brute mensuelle, €)



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



Sous couvert des moyens de FO Défense



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

Année	Groupe 1	Groupe 2	Total
2009			29
2010			52
2011	13	27	40
2012	10	27	37
2013	7	16	23
2014	14	29	39
2015	35	36	71
2016	17	26	43

## 5.5 DEPARTS - 2016

En 2016, 129 agents ont quitté le régime d'emploi des ICT/DGA :

- IC-ICT : 102 ;
- T-ICT : 27.

*Les élus en nom propre 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 en nom propre 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).*

### 5.5.1 Les ingénieurs et cadres

#### 5.5.1.1 Evolution des départs de niveau 1 IC-ICT par motif

\* Le dispositif de titularisation SAUVADET, les passages de concours ainsi que les transformations en 84-16font partie de cette rubrique

	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	0	4	91
2016	40	42	6		14*	102

Elu  
siégeant  
en nom  
propre

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



Sous couvert des moyens de FO Défense



### 5.5.1.2 Répartition des départs de niveau 1 IC-ICT par motif

Motif	I	II	IIIA	IIIB	IIIB sup	IIIC	Total
Retraite		3	10	15	8	4	40
Démission	4	21	11	6			42
Fin de contrat	2	3	1				6

Motif	I	II	IIIA	IIIB	IIIB sup	IIIC	Total
Licenciement							
Divers *		1	2	1			4
Concours		4	2				6
CT 84-16			4				4
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>32</b>	<b>30</b>	<b>22</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>102</b>

\* Décès et inaptitude physique

### 5.5.1.3 Répartition des départs par direction

	Concours	CT 84-16	Décès	Démission	Fin de contrat	Inaptitude physique	Retraite	Total	% / effectif au 1er janvier 2016
DGA/SSDI	1						1	2	18,2%
DI	1							1	3,0%
DO	1			6	2	1	4	14	3,8%
DP	1			2			2	5	3,4%
DRH				3			1	4	
DRH/PAP Amiante							2	2	9,5%
DS				3			4	7	5,8%
DT	2	1	1	26	4		20	54	3,2%
SMQ						1	1	2	1,7%
DRH/HDSE		3		1			2	6	8,3%
<b>Total DGA hors SIAé</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>41</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>37</b>	<b>97</b>	<b>3,7%</b>
DCSIAé			1	1			3	5	2,6%
<b>Total général</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>42</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>40</b>	<b>102</b>	<b>3,6%</b>

### 5.5.1.4 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 ;
- 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	0	106
2013	44	8	41	0	93

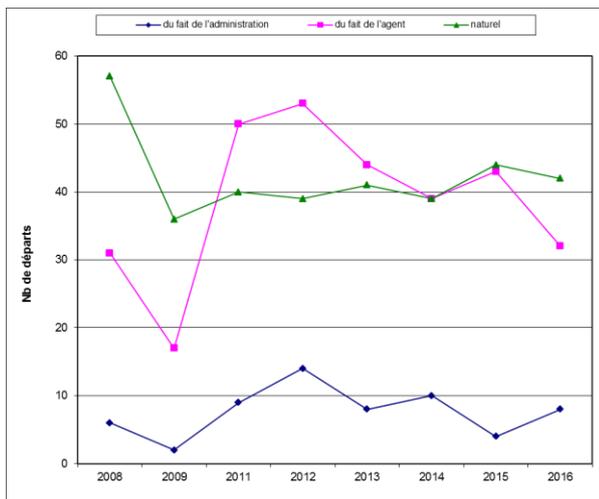
	Du fait Agent	Du fait Administration	Naturel	Autre	Total
2014	39	10	39	0	88
2015	43	4	44	0	91
2016	32	8	42	10	102

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



Sous couvert des moyens de FO Défense





## 5.5.2 Les techniciens

### 5.5.2.1 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
2016	5	2	1		19*	27

\* Le dispositif de titularisation SAUVADET, les passages de concours ainsi que les transformations en 84-16font partie de cette rubrique

### 5.5.2.2 Répartition des départs de niveau 2 T-ICT par motif

Motif	255	270	285	305	335	365	395	Total
Retraite					2	1	2	5
Démission				1			1	2
Licenciement								
Fin de contrat				1			1	2
Concours	1	2	1	3	7	3	1	18
CT 84-16					1			1
Total	1	2	1	5	10	4	4	27

Elu  
siégeant  
en nom  
propre

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



Sous couvert des moyens de FO Défense



### 5.5.2.3 Répartition des départs par direction

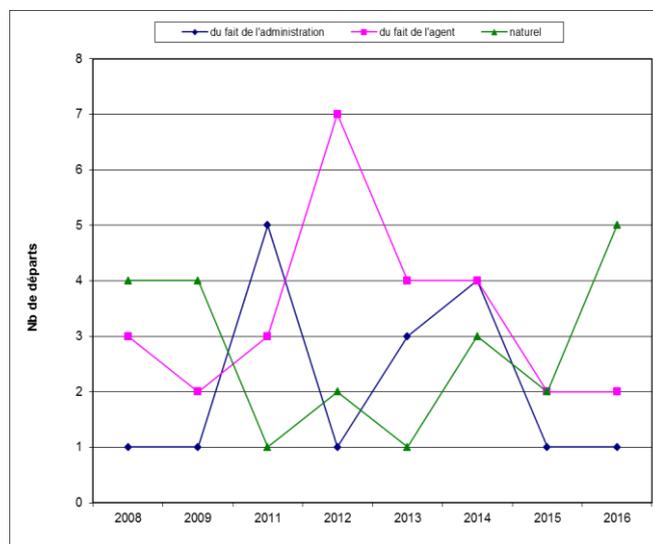
	Concours	CT 84-16	Démission	Fin de contrat	Retraite	Total	% / effectif au 1er janvier 2016
DGA/COMM	1					1	33,3%
DGA/SSDI				1	1	2	22,2%
DI	1	1				2	66,7%
DO	3					3	7,3%
DRH	1					1	12,5%
DT	5		2		4	11	5,1%
SM Q	3					3	25,0%
<b>Total DGA hors SIAé</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>23</b>	<b>7,3%</b>
DCSIAé	4					4	3,3%
<b>Total général</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>27</b>	<b>6,2%</b>

### 5.5.2.4 Évolution des départs depuis 2004 (périmètre global DGA+SIAé)

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	0	5
2016	2	1	5	19	27



*Le dispositif SAUVADET a convaincu 18 T-ICT qui ont vu un intérêt dans la titularisation, surtout ceux qui ont pu être titularisés dans un corps de catégorie A.*

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



Sous couvert des moyens de FO Défense



## 5.6 MOBILITE - 2016

Les commentaires sur la mobilité sont globalisés au chapitre 6.6 relatif à la mobilité 2017.

### 5.6.1 Les ingénieurs et cadres

En 2016, 125 mutations d'ingénieurs et cadres ICT, ont été prononcées. La mobilité géographique a concerné 64 d'entre elles (60 en 2015 soit 24 de moins).

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
2016	125

*Plus de mobilités mais moins de mobilité géographique. La mobilité géographique manque de dispositifs d'accompagnements financiers et reste pénalisante en matière d'avancement.*

### 5.6.2 Les techniciens

En 2016, 8 mutations de T-ICT ont été prononcées.

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
2016	8

## 5.7 EXAMEN DES RECOURS

37 recours IC-ICT et T-ICT sur les notations 2016 ont été traités en quatre cessions (04/10/2016, 20/10/2016, 17/01/2017, 22/03/17). Au travers de ces 37 recours ce sont donc 54 items qui ont été analysés.



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



Sous couvert des moyens de FO Défense



## 6 BILAN DE GESTION - 2017 AU 01/10/2017

### 6.1 REMUNERATION - 2017

Une publication FO Défense (sur la base d'éléments de FO Métallurgie) en mars 2017 précisait les minimas 2017 en évolution de +0,8 % par rapport à 2016.

#### 6.1.1 Salaires Ingénieurs et cadres - 2017

##### 6.1.1.1 Appointements minimums garantis

Les appointements minimums garantis ont été relevés en 2017. La DGA suit les recommandations de l'UIMM.

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

La publication publiée par FO Défense en mars 2017 expliquait également la particularité de la construction de la grille 2017 : tous les IC-ICT sont dorénavant sur une même grille de la convention collective du I au IIIC. La grille DGA sera donc celle correspondant à un forfait sur l'année de plus de 1607 heures et de 1767 heures au plus pour toutes les positions.

Minima 2017 (€-brut) - forfait sur l'année de plus de 1607 heures et de 1767 heures au plus

Position hiérarchique	Coefficient	Mini annuel	Mini mensuel
I à moins de 22 ans	60 et 68	21 717 €	1 810 €
I à 23 ans et au-delà	76	24 272 €	2 023 €
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	26 827 €	2 236 €
I après 2 ans et >23	92	29 382 €	2 449 €
I après 3 ans et >23	100	31 937 €	2 661 €
II moins de 3 ans	100	31 937 €	2 661 €
II après 3 ans	108	34 492 €	2 874 €
II après 6 ans	114	36 408 €	3 034 €
II après 9 ans	120	38 324 €	3 194 €
II après 12 ans	125	39 921 €	3 327 €
II après 15 ans	130	41 518 €	3 460 €
II après 18 ans	135	43 115 €	3 593 €
IIIA	135	43 115 €	3 593 €
IIIB	180	57 487 €	4 791 €
IIIB Sup	200	63 874 €	5 323 €
IIIC	240	76 649 €	6 387 €

Erratum  
Données mises à jour 13/11/2017

(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



### 6.1.1.2 Dispersion des salaires\* brut 2017 par position hiérarchique

Bilan provisoire sur effectif enregistré au 01/02/2017 (périmètre augmentations salariales 2017).

La rémunération médiane des ingénieurs et cadres a augmenté de 2,3 % par rapport à 2016.

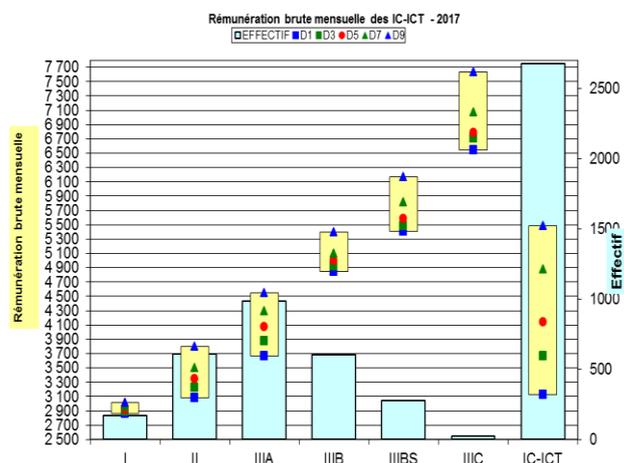
La dispersion des rémunérations des 80% des agents appartenant à l'intervalle inter déciles (D1 D9) est stable par rapport à celle de 2016 (-0,2 %).

Décile	I	II	IIIA	IIIB	IIIB-S	IIIC	ICT
1	2866	3078	3670	4845	5407	6543	<b>3132</b>
2	2871	3181	3749	4874	5448	6635	<b>3402</b>
3	2899	3231	3875	4921	5488	6706	<b>3670</b>
4	2913	3287	3976	4949	5531	6726	<b>3905</b>
5	<b>2915</b>	<b>3342</b>	<b>4070</b>	<b>4997</b>	<b>5589</b>	<b>6783</b>	<b>4141</b>
6	2932	3405	4186	5047	5668	6850	<b>4447</b>
7	2958	3498	4293	5103	5816	7070	<b>4874</b>
8	2985	3609	4394	5209	5956	7431	<b>5058</b>
9	3015	3796	4547	5397	6166	7633	<b>5487</b>
Eff.	173	608	985	605	278	26	<b>2675</b>

(brut mensuel, €)

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

Les déciles sont calculés par rapport à la population des agents en situation d'activité sur un contrat à temps complet (non prise en compte de 2 agents à temps incomplet)



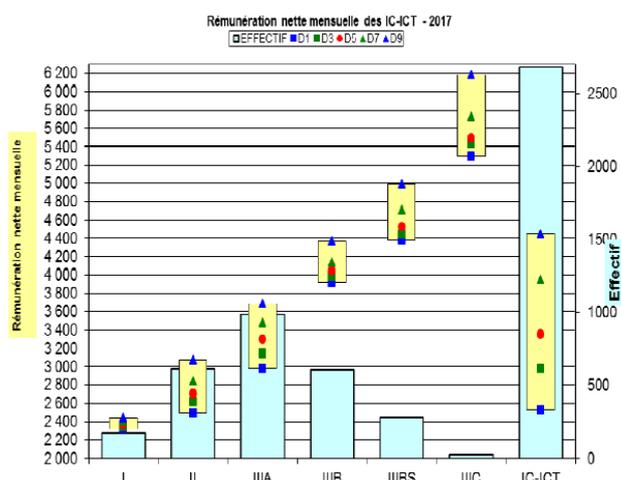
### 6.1.1.3 Dispersion des salaires\* net 2017 par position hiérarchique

Bilan provisoire sur effectif enregistré au 01/02/2017 (périmètre augmentations salariales 2017).

Décile	I	II	IIIA	IIIB	IIIB-S	IIIC	ICT
1	2322	2493	2973	3924	4379	5300	<b>2534</b>
2	2325	2577	3037	3948	4413	5374	<b>2755</b>
3	2349	2617	3139	3986	4445	5433	<b>2973</b>
4	2360	2663	3220	4009	4480	5448	<b>3162</b>
5	<b>2361</b>	<b>2707</b>	<b>3296</b>	<b>4047</b>	<b>4527</b>	<b>5495</b>	<b>3350</b>
6	2375	2758	3391	4088	4591	5548	<b>3601</b>
7	2396	2833	3478	4134	4711	5727	<b>3948</b>
8	2417	2924	3559	4220	4824	6019	<b>4096</b>
9	2442	3075	3683	4372	4995	6183	<b>4444</b>
Eff.	173	608	985	605	278	26	<b>2675</b>

(net mensuel, €)

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



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



Sous couvert des moyens de FO Défense



### 6.1.1.4 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
2016	163	703	989	570	671	1 056	2 360
2017	149	718	877	552	759	1 090	2 355

(brut mensuel, €)

*Dans la réalité, le fait d'uniformiser la grille (planchers I à IIIA +15%) écrase la répartition du nuage en 2017. L'AG 2017 ne compense pas ce tassement. L'effet produit par l'ensemble des mesures devrait être visible sur la dispersion des rémunérations au bilan de gestion 2018.*

*L'écart qui s'est creusé entre les positions IIIA et IIIB n'est pas encore comblé. Les plus forts salaires en IIIA ne permettent pas encore le passage en IIIB car ils sont toujours inférieurs au plancher IIIB.*

*La dilatation de l'intervalle inter déciles (D1 D9) pour les positions IIIBsup et IIIC est dû à l'effet de l'AG.*

*Le resserrement de l'intervalle inter déciles (D1 D9) des positions IIIB reflète un moindre étagement de leurs rémunérations.*

*Ces commentaires sur les nuages sont à pondérer car les chiffres sont issus du bilan provisoire sur effectif enregistré au 01/02/2017 (périmètre augmentations salariales 2017).*

### 6.1.2 Salaires techniciens - 2017

#### 6.1.2.1 Salaires minimums garantis hors prime d'ancienneté

*Rappelons que la négociation sur les minima démarre « toujours » par la grille des ingénieurs et cadres qui est 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 le GIM (Groupement des industries métallurgiques de la région parisienne). La négociation sur la revalorisation des appointements minimaux T-ICT s'est tenue et a abouti à une augmentation des minima (TGA) de + 0,8 % (FO Métallurgie signataire).*

Taux garantis applicables pour l'année 2017 :



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



Sous couvert des moyens de FO Défense



Technicien, admin.			
Groupe	Coeff. repère	Mini annuel	Mini mensuel
1 (avant 6 mois)	255	21632 €	1 803 €
1 (après 6 mois)	270	22910 €	1 910 €
1 (après 18 mois)	285	24189 €	2 016 €
Passage en groupe 2 à 6 ans d'expérience professionnelle (technicien)			
2	305	25709 €	2 143 €
2	335	28227 €	2 353 €
2	365	30580 €	2 549 €
2	395	33125 €	2 761 €

(brut, €)

### 6.1.2.2 Dispersion des salaires\* brut 2017 par coefficient

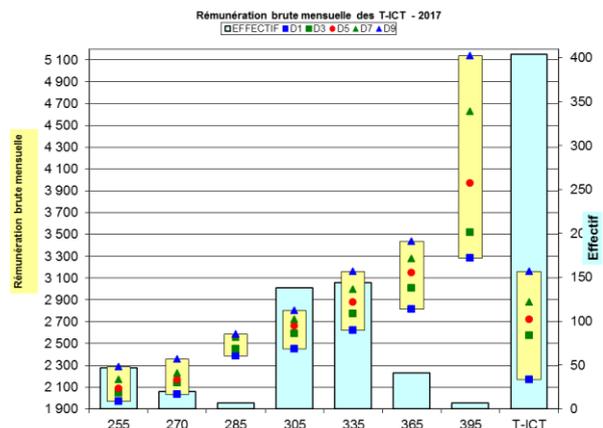
Bilan provisoire sur effectif enregistré au 01/02/2017 (périmètre augmentations salariales 2017).

La rémunération médiane des techniciens ICT en 2017 a augmenté par rapport à 2016 (+ 3,7%).

La dispersion des rémunérations des 80% des agents appartenant à l'intervalle inter déciles (D1 D9) est stable par rapport à 2016 (+ 0,4 %).

Décile	255	270	285	305	335	365	395	TCT
1	1970	2033	2387	2448	2622	2811	3281	<b>2166</b>
2	2011	2095	2413	2535	2713	2919	3351	<b>2444</b>
3	2043	2141	2449	2591	2775	3006	3515	<b>2573</b>
4	2065	2165	2498	2627	2817	3085	3730	<b>2659</b>
5	<b>2086</b>	<b>2166</b>	<b>2553</b>	<b>2659</b>	<b>2878</b>	<b>3148</b>	<b>3970</b>	<b>2718</b>
6	2146	2191	2553	2685	2929	3222	4292	<b>2783</b>
7	2170	2226	2557	2722	3993	3278	4627	<b>2881</b>
8	2237	2283	2569	2762	3039	3353	4984	<b>2997</b>
9	2283	2356	2587	2803	3158	3434	5137	<b>3161</b>
Eff.	47	20	7	138	144	41	7	404

(brut mensuel, €)



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

*Les élus en nom propre ont demandé une analyse plus fine de la population actuellement en 365 car la dispersion des salaires est très faible au regard des autres de celle des autres coefficients. Ce point apparaissant également sur le graphe 2016.*

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



Sous couvert des moyens de FO Défense

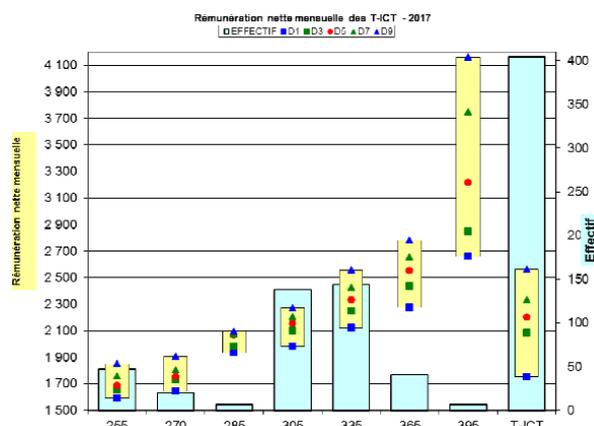


### 6.1.2.3 Dispersion des salaires\* net 2017 par coefficient

Bilan provisoire sur effectif enregistré au 01/02/2017 (périmètre augmentations salariales 2017).

Décile	255	270	285	305	335	365	395	TCT
1	1596	1647	1933	1982	2124	2277	2658	<b>1755</b>
2	1629	1697	1954	2053	2198	2365	2714	<b>1980</b>
3	1655	1734	1984	2099	2247	2435	2847	<b>2084</b>
4	1673	1754	2023	2128	2282	2499	3021	<b>2154</b>
5	<b>1689</b>	<b>1755</b>	<b>2068</b>	<b>2154</b>	<b>2331</b>	<b>2550</b>	<b>3216</b>	<b>2202</b>
6	1738	1775	2068	2175	2373	2610	3477	<b>2254</b>
7	1758	1803	2071	2205	2424	2655	3748	<b>2333</b>
8	1812	1849	2081	2237	2462	2716	4037	<b>2428</b>
9	1849	1908	2096	2271	2558	2781	4161	<b>2560</b>
Eff.	47	20	7	138	144	41	7	404

(net mensuel, €)



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

### 6.1.2.4 Evolution de l'écart entre le décile 1 et le décile 9

Décile	255	270	285	305	335	365	395	TCT
2009	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
2016	345	381	128	401	633	714	1 393	991
2017	<b>313</b>	<b>323</b>	<b>200</b>	<b>355</b>	<b>536</b>	<b>623</b>	<b>1 856</b>	<b>995</b>

(brut mensuel, €)

Les intervalles inter déciles (D1 D9) des coefficients 255-270-305-335-365 se diminuent sans raisons techniques avec une AG qui aurait dû les dilater. Pour mémoire : Bilan provisoire sur effectif enregistré au 01/02/2017 (périmètre augmentations salariales 2017).

### 6.1.2.5 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 2017 (inchangé depuis grille 2014 car pas d'évolution du SMH au niveau du GIM) :



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



Sous couvert des moyens de FO Défense



	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 en nom propre continuent de revendiquer une progression annuelle de la prime d'ancienneté en application de la convention collective. Les élus en nom propre demandent aussi que cette prime apparaisse distinctement du traitement brut.*

## 6.2 AUGMENTATION PERSONNALISEES - 2017

### 6.2.1 Généralités

*Comme n'ont cessé de le marteler depuis plusieurs années, les élus en nom propre, la revalorisation de la masse salariale très insuffisante allait conduire à un blocage.*

*Face au montant injuste de l'augmentation de la masse salariale en 2014, l'augmentation personnalisée a été attribuée également à chaque agent IC-ICT/T-ICT (pour 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 plafonds 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 en nom propre, 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 en nom propre 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*

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



Sous couvert des moyens de FO Défense



*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.*

*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). La DGA en a immédiatement pris la mesure et décidé dès 2016 de résorber cet écart. Avec l'enveloppe 2017, le rattrapage a été accentué. Il s'étalera sur une durée restante de 2 à 4 ans.*

*Les élus en nom propre demandent qu'un bilan de l'écart de salaire entre T-CT avec les TSEF soit refait en 2019 pour établir un état des lieux.*

A compter de la gestion 2015, les augmentations salariales des ICT's DGA (hors revalorisations exceptionnelles liées à des responsabilités particulières ou à des restructurations), sont imputées sur trois enveloppes limitatives dédiées.

- Une enveloppe limitative dédiée au titre du GVT arrêtée à 2 106 774 € pour l'année 2017, qui ont été répartis en :
  - Augmentations personnalisées (AP) ;
  - Equivalents primes d'ancienneté T-ICT et corrections de rémunérations.
- Une enveloppe limitative dédiée au titre des mesures catégorielles arrêtée à 621 356 € pour l'année 2017, qui ont été répartis en :
  - à l'évolution de la grille de référence de rémunération des IC-ICT (passage à la grille II correspondant à un relèvement des planchers de 15 % pour les IC-ICT des positions I à IIIA) ;
  - au rebasage de rémunérations essentiellement axé sur la position IIIA en vue d'un rapprochement du plancher de la position IIIB, pour notamment fluidifier à terme le passage de l'une à l'autre de ces positions.
- Une enveloppe 939 263 € attribuée pour une augmentation générale des ICT à compter du 1er février 2017.

A partir de la présentation « *Journée d'information des ICT's* », une autre présentation du budget ICT's de 2017 :

Elu  
siégeant  
en nom  
propre

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



Sous couvert des moyens de FO Défense



	Revalo	AG	AP	TOTAL
2017	0,621 M€	0,939 M€	2,107M€	3,667M€

0,352 M€ GRILLE	0,128 M€ « REVALO »	0,141 M€ CHANGEMENT POSITION
--------------------	------------------------	------------------------------------

Les augmentations salariales 2017 ont été effectuées en 2 vagues successives :

- AP des IC-ICT et T-ICT et les diverses mises à niveau de rémunérations, au 1er janvier 2017.
- AG au 1er février 2016.

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.

### 6.2.1.1 Les augmentations générales

Par analogie au gel de l'augmentation de la valeur du point d'indice de la fonction publique, il n'y avait pas eu d'AG pour les ICT depuis 2010.

Compte tenu du dégel de l'augmentation du point d'indice au 1er février 2017, une enveloppe de 939 K€ a été mise à disposition de la DGA pour permettre une augmentation générale des ICT à compter de cette date.

Le taux de cette AG, déterminé en fonction de cette enveloppe limitative et de la masse salariale des ICT à cette date, est de 0,514 %.

### 6.2.1.2 Les augmentations personnalisées (AP)

Sont concernés les IC-ICT & T-ICT DGA en position d'activité au 31/12/2016 et toujours présents au 1er janvier 2017 (hors IC-ICT/T-ICT en période d'essai - recrutés après le 1er octobre 2016). Pour 2017, 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 en nom propre rappellent que les augmentations personnalisées très insuffisantes les 2 premières années sont un frein à la fidélisation des jeunes embauchés, notamment les agents recrutés et formés en cyber-défense.*



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



Sous couvert des moyens de FO Défense



### 6.2.1.3 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
Répartition	5 %	20 %	50 %	20 %	5 %
Coefficient	3	2	1	0,5	0

### 6.2.1.4 Calendrier de gestion

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

*NDLR : Les élus en nom propre 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 la mise en paiement. En effet, le Contrôleur Budgétaire et Comptable Ministériel (CBCM) 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.*

### 6.2.2 Augmentations personnalisées ingénieurs et cadres

#### 6.2.2.1 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	66,00
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

Année	AG (%)	AP (%)	Moyenne des AP	AP standard
2013	0,00%			47,00
2014	0,00%			22,00
2015				47,00
2016	0,4935%**			47,00
2017	0,514%***			58

(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.

\*\* au 01/07/2016

\*\*\* au 01/02/2017



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



Sous couvert des moyens de FO Défense



### 6.2.2.2 Valeurs 2017 de l'AP

	I à III Bsup	174	116	58	29	0
	IIIC	180	120	60	30	0
	(brut mensuel, €)					
APE	APB	APM	APR	PAP		

### 6.2.2.3 Distribution des augmentations personnalisées des ingénieurs et cadres

2482 ingénieurs et cadres conditionnaient pour l'attribution d'une augmentation personnalisée (AP) au titre de 2017.

Les AP ont été distribuées de la manière suivante :

#### 6.2.2.3.1 Distribution suivant les positions

	APE	APB	APM	APR	PAP	Total
I		13	50	71	15	149
II	21	135	265	98	51	570
IIIA	36	235	426	168	41	906
IIIB	11	135	306	88	35	575
IIIBsup	7	83	130	25	11	256
IIIC	6	13	6		1	26
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>614</b>	<b>1183</b>	<b>450</b>	<b>154</b>	<b>2482</b>

#### 6.2.2.3.2 Distribution par rapport aux effectifs

	APE	APB	APM	APR	PAP
I	0%	9%	34%	48%	10%
II	4%	24%	46%	17%	9%
IIIA	4%	26%	47%	19%	5%
IIIB	2%	23%	53%	15%	6%
IIIBsup	3%	32%	51%	10%	4%
IIIC	23%	50%	23%	0	4%
<b>Total</b>	<b>3%</b>	<b>25%</b>	<b>48%</b>	<b>18%</b>	<b>6%</b>

*Les élus en nom propre 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 en nom propre demandent à la DRH de ne pas dépasser 5 % des effectifs en PAP.*

La DRH a rappelé que la distribution des AP sur les directions De même elle a indiqué que la répartition de l'AP des IC-ICT IIIC n'est pas soumise à la gaussienne.

#### 6.2.2.3.3 Distribution par direction

	APE	APB	APM	APR	PAP	Total
DGA/COMM		2	4	1		7
DGA/INSP		1				1
DGA/SSDI		3	1	1	1	6
DI		10	12	5	2	29
DO	6	85	157	59	16	323
DP	1	42	55	29	8	135
DRH	2	4	7		3	16
DS		35	45	19	7	106
DT	59	347	734	287	87	1514
SMQ	4	25	53	12	9	103
HDSE	2	20	25	7	10	64
SIAé	7	40	90	30	11	178

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



Sous couvert des moyens de FO Défense



	APE	APB	APM	APR	PAP	Total
Total	81	614	1183	450	154	2482

## 6.2.3 Augmentations personnalisées techniciens

### 6.2.3.1 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	0,00%		0,00	40,00
2016	0,4935%**		20,00	35,00
2017	0,514%***		25	40

(brut mensuel, €)

### 6.2.3.2 Valeurs 2016 de l'AP

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

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.

\*\* au 01/07/2016

\*\*\* au 01/02/2017

### 6.2.3.3 Distribution des augmentations personnalisées des techniciens

326 techniciens conditionnaient pour l'attribution d'une augmentation personnalisée (AP) au titre de 2016.

#### 6.2.3.3.1 Distribution suivant les coefficients

Groupe	Coeff	APE	APB	APM	APR	PAP	Total
1	255	1	7	26	18	5	57
	270		4	4			8
	285		2	7			9
2	305	3	38	51	43	11	146
	335	7	32	88	3	1	131
	365	2	8	16	6		32

Groupe	Coeff	APE	APB	APM	APR	PAP	Total
	395		1	6	1		8
Total		13	92	198	71	17	391



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



Sous couvert des moyens de FO Défense



### 6.2.3.3.2 Distribution par rapport aux effectifs

Groupe	Coeff	APE	APB	APM	APR	PAP
1	255	2%	12%	46%	32%	9%
	270	0%	50%	50%	0%	0%
	285	0%	22%	78%	0%	0%

Groupe	Coeff	APE	APB	APM	APR	PAP
2	305	2%	26%	35%	29%	8%
	335	5%	24%	67%	2%	1%
	365	6%	25%	50%	19%	0%
	395	0%	13%	75%	13%	0%
<b>Total</b>		<b>3%</b>	<b>24%</b>	<b>51%</b>	<b>18%</b>	<b>4%</b>

### 6.2.3.3.3 Distribution par direction

	APE	APB	APM	APR	PAP	Total
DGA/COMM	1	1				2
DGA/SSDI		1	5	1		7
DO		11	20	4	1	36
DP		3	7	3		13
DRH		2	3			5
DS		1				1
DT	6	45	105	42	5	203
SMQ	2	2	4	1		9
HDSE		4	4			8
SIAé	4	22	50	20	11	107
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>92</b>	<b>198</b>	<b>71</b>	<b>17</b>	<b>391</b>

### 6.2.4 Les mises à niveau de rémunération (IC-ICT & T-ICT)

Les mises à niveau de rémunération en 2017 ont consisté en quatre types de revalorisations :

- Automatiques : Revalorisation à hauteur du plancher actualisé en début d'année :

Elles consistent en la revalorisation de la rémunération brute à hauteur de la rémunération minimale garantie pour l'année 2017, pour les agents dont la rémunération brute au 31/12/2016 est inférieure à ce nouveau plancher 2017.

En 2017, cette mise à niveau a été effectuée dans le cadre d'un changement de grille de référence pour les planchers des positions I à IIIA, correspondant à un relèvement de 15 % du plancher de chacune de ces positions par rapport à l'ancienne grille de référence ; *Les T-ICT sont concernés par un salaire minimal (TGA) mais leur rémunération y est supérieure, ils ne font donc pas l'objet de mise à niveau « automatiques ».*

- Revalorisation de la rémunération de certains agents par mesure compensatoire par rapport aux évolutions des planchers de référence :

La revalorisation au plancher 2017 de la nouvelle grille augmente sensiblement la rémunération de certains agents ; les agents déjà situés au-dessus de ce plancher se voient rattrapés par leurs collègues qui en bénéficient. Pour ces agents « rattrapés », un mécanisme de repositionnement relatif de leur rémunération est mis en œuvre, si celle-ci est comprise entre le plancher et la rémunération médiane de leur position ;



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



Sous couvert des moyens de FO Défense



Ce repositionnement se présente comme une « *augmentation personnalisée proportionnelle* », obtenue en appliquant à la rémunération de l'agent un taux proportionnel dont la valeur diminue en fonction du positionnement relatif de la rémunération entre le plancher et la médiane. Les agents en I-II-IIIa compris entre le 5<sup>ème</sup> décile (répartition calculée immédiatement après le changement de grille) et le nouveau plancher ont eu une revalorisation proportionnelle pour atténuer symboliquement l'effet de rattrapage par les agents tirés par le nouveau plancher. La répartition en déciles a ensuite été recalculée et fait l'objet des tableaux présentés au titre du bilan provisoire des rémunérations 2017 ;

- □Trajectoire : Revalorisations mises en œuvre dans le cadre des campagnes de changements de positions et de coefficients :

Elles consistent en la revalorisation de la rémunération brute mensuelle d'agents promus à la position supérieure (IC-ICT) ou au coefficient supérieur (T-ICT) au titre de la campagne 2017, à hauteur de la rémunération minimale garantie pour l'année 2017, ou la mise en trajectoire d'agents trop éloignés pour pouvoir prétendre à cette rémunération en 2017.

Le montant maximum des mises à niveau de rémunérations permettant l'accès à la position supérieure dans le cadre de la campagne 2017 a été fixé à 250 €.

Le montant de la mise à niveau de rémunération relative à une mise en trajectoire pour un changement de position ultérieur a été fixé à 100 €.

*Dans la campagne 2017, un seul technicien ICT est concerné par une mise au plancher. L'AP Fixe mise en place pour les T-ICT contribue aussi à réduire le nombre de T-ICT se trouvant en dessous de leur minima (TGA du coefficient d'après au moment où ils changent de coefficient).*

- □Revalorisation individuelles : Revalorisations ciblées pour des agents présentant un mérite particulier :

Elles consistent en une augmentation de la rémunération brute mensuelle de certains agents pour prendre en compte des situations particulières telles que :

- Rémunération anormalement basse en regard de l'ancienneté, de la position ou de la performance de l'agent ;
- Prise en charge de nouvelles responsabilités ;
- Engagement dans un parcours professionnel ;
- Réponse à une demande de mobilité à fort enjeu de la part de l'administration.

Elles ont fait l'objet de propositions des directions dans le cadre des travaux de gestion 2017.

L'arbitrage effectué lors de la commission de l'administration relative à ces travaux a permis de retenir une revalorisation mensuelle brute de 100 € appliquée à 100 IC-ICT et 9 T-ICT (*respectivement 4 et 2% de la population*).

La DRH mentionne que les demandes de crédits pour le scénario de planifiés sur 4-5 ans. Afficher que l'AP reconnaît la valeur de l'agent et que si le montant était suffisant elle

Elu  
siégeant  
en nom  
propre

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



Sous couvert des moyens de FO Défense



permettrait de faire passer les agents naturellement. Le coup de pouce pour le passage ne doit pas être la norme.

### 6.3 AVANCEMENTS - 2017

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 16 mai 2017).

*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.*

*Les conditions particulières de délibération ayant été rappelées à plusieurs reprises au cours de l'année, ne sont repris ici que les résultats des tableaux d'avancement.*

#### 6.3.1 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 collègue des Inspecteurs.

Les propositions de l'administration ont été approuvées lors de la CPS/ICT du 16 mai 2017. Vingt-huit dossiers argumentés par les élus en nom propre ont été pris en compte en sus des propositions de l'administration.

En 2017, 179 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
Comm			2				
DI			1				3
DO		6	3	8	3		20
DP	2	1	6	5	3		17
DS			1	4			5
DT	13	13	35	29	14		104
SMQ			1	4	1		6
HDSE			1	3	3		7
DCSIAé	2	6	4	2	1		15
Total	17	26	54	55	27		179



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

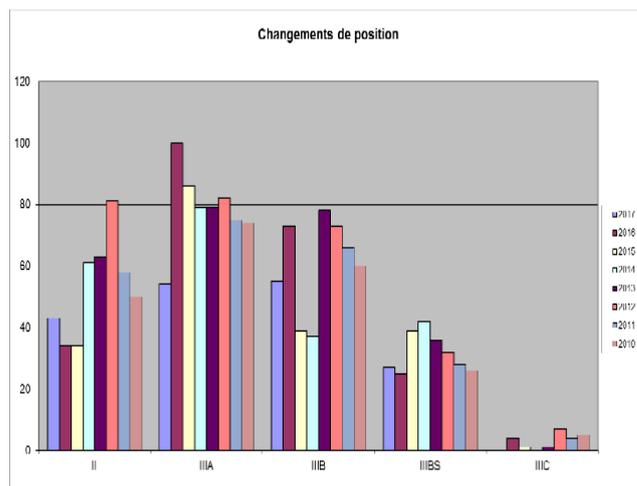


Sous couvert des moyens de FO Défense



## Evolution des changements de positions :

Année	II	IIIA	IIIB	IIIB sup	IIIC	Total (hors passages en position .II)	Total
2000	nc	39	37	10	3	89	nc
2001	2	56	39	17	6	118	120
2002	13	55	40	14	11	120	133
2003	10	57	42	14	5	118	128
2004	20	22	40	15	3	80	100
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
2011	58	75	66	28	4	173	231
2012	81	82	73	32	7	194	275
2013	63	79	78	36	1	194	257
2014	61	79	37	42	0	158	219
2015	34	86	39	39	1	165	199
2016	34	100	73	25	4	202	236
2017	43	54	55	27		136	179



## Données constatées :

Compte tenu des évolutions importantes de ces éléments d'une année à l'autre, la DRH indique qu'elle regardera avec attention l'indicateur de l'âge moyen de passage.

### 2016 :

	IIIA	IIIB	IIIB sup	IIIC
Age moyen de passage	35,7	46,7	50,4	58,5
Ancienneté moyenne dans la position antérieure	6	8	7	7
Ancienneté moyenne	10,5	21,3	24,6	32,5
Cotation du poste	G à L	K à L	K à L	L

### 2017 :

	IIIA	IIIB	IIIB sup	IIIC
Age moyen de passage	36	48,8	52,5	
Ancienneté moyenne dans la position antérieure	6	8	8	
Ancienneté moyenne	11,4	22,6	25,8	
Cotation du poste	≤K	K à L	K à M	

**Les élus en nom propre rappellent l'importance de la dynamique des changements de position.**

### Les principaux constats sont :

- Un très net recul des passages IIIB et IIIBsup réalisés avec mise en trajectoires traduisant un premier effet des mesures collectives (AG2016 - AG2017) et des AP renouant avec la « dignité » ;

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



Sous couvert des moyens de FO Défense



- Un nombre de passages en position IIIA qui accuse un net recul pour la campagne 2017 en partie dû à l'effet de la grille unique. Cela devrait se réguler/résorber à la prochaine campagne ;
- Un nombre de passage en position II qui décolle lentement malgré l'importance des recrutements ces dernières années. Mais cette vague devrait gonfler au fil du temps et contribuer à se propager vers le IIIA ;
- Le suivi des trajectoires a permis d'amener les agents à la position cible et les rares sorties de trajectoires ont été identifiées et recalées ;
- La diminution des trajectoires en 2017 (pour un passage en 2018 ou suivant) est un fait positif. C'est le premier effet des enveloppes 2017 et le signe d'un retour à la normal : des AP « dignes » et des mesures catégorielles pour traiter les situations individuelles. Moins d'argent injecté dans les trajectoires c'est autant qui reste dans les AP.

Répartition 2017 par position hiérarchique :

	I	II	IIIA	IIIB	IIIB S	IIIC	ICT
Ratio théorique				25%	11%	2-3%	
Eff. 2015	173	608	985	605	278	26	2675
Ratio	6%	23%	37%	23%	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.

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.

La campagne de changements de positions 2017 a également permis de lancer 19 mises en trajectoire pour un accès ultérieur à la position supérieure :

Direction	Position cible trajectoire dans max 3 ans				
	IIIA	IIIB	IIIB sup	IIIC	Total
DO	1	2		1	4
DP	1			1	2
DRH				1	1
DS				1	1

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



Sous couvert des moyens de FO Défense



Position cible trajectoire dans max 3 ans					
Direction	IIIA	IIIB	IIIB sup	IIIC	Total
DT	1	4	4	1	10
DCSIAé		1			1
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>19</b>

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

2015		2016		2017	
58	Trajectoire	49	Changement position		
		9	Trajectoire	6	CP
		18	Trajectoire	3	Traj
				3	Traj
				13	Traj

58	Traj	27	Traj	19	Traj
----	------	----	------	----	------

### 6.3.2 Les techniciens

Les passages jusqu'à l'accès 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 Durée mini	Embauche Groupe 2 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**
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.

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



Sous couvert des moyens de FO Défense



\*\* 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 16 mai 2017. Huit dossiers argumentés par les élus en nom propre ont été pris en compte en sus des propositions de l'administration.

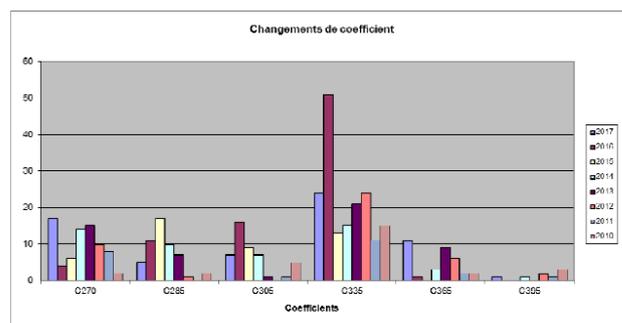
En 2017, 65 T-ICT ont accédé au coefficient supérieur :

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

Direction	270	285	305	335	365	395	Total
DO		1	3	7			11
DP		3		1			4
DRH			1	1			2
DT	2	2	12	31	1		51
SMQ				2			2
SSDI				4			4
SIAé	2	2		5			7
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>51</b>	<b>1</b>		<b>83</b>

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	0	0	13	45
2016	6	13	16	51	1		52	83
2017	17	5	7	24	11	1	41	65



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



Sous couvert des moyens de FO Défense



Données constatées :

2016 :

	335	365	395
Age moyen de passage	45,4	43	
Ancienneté moyenne dans la position antérieure	4	6	10
Ancienneté moyenne	10,4	19	

2017 :

	335	365	395
Age moyen de passage	42,2	52,4	54
Ancienneté moyenne dans la position antérieure	3,8	7	10
Ancienneté moyenne	4,8	15,8	27,6

*Des efforts ont été entrepris mais les élus en nom propre 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 2017 par coefficient :

	Groupe 1			Groupe 2			TCT	
	255	270	285	305	335	365		395
Eff.	47	20	7	138	144	41	7	404
Ratio	12%	5%	2%	34%	36%	10%	2%	

*NDLR : Les élus en nom propre rappellent aux techniciens ICT du 1<sup>er</sup> groupe de coefficient qu'il convient d'informer leur hiérarchie sur leur opportunité d'avancement afin de ne pas louper une année.*

*Les principaux constats sont :*

- La prise en compte de l'ancienneté totale est maintenant effective pour tous les coefficients ;
- Une règle de gestion ralentit encore, lors de la charnière entre les deux groupes, l'élan obtenu avec la prise en compte de l'ancienneté totale. Un nouveau chantier donc pour les élus en noms propre.

### 6.3.3 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*



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



Sous couvert des moyens de FO Défense



*maintenant acquis et le principal verrou du contrat (« repassage » par le CDD lorsque l'agent est T-ICT en CDI) est levé.*

*Les élus en nom propre ont demandé qu'un suivi de ces promotions (7) soit mis en place (coefficient de départ, âge, anciennetés, position d'intégration).*

*Le flux de passage au choix de T-ICT vers IC-ICT continuera en 2018.*

### 6.3.4 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.

*Les élus en nom propre 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.*

## 6.4 RECRUTEMENTS - 2017 - PROVISOIRE

Bilan provisoire au 01/10/2017.

En 2017, 171 agents sont entrés en service dans le régime d'emploi des ICT/DGA :

- IC-ICT : 115 ;
- T-ICT : 56.

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 en nom propre demandent la reprise des recrutements au bon niveau pour permettre de compenser à minima les départs dans l'ensemble des métiers.*

*Le bilan étant provisoire, il ne sera pas formulé de conclusion à ce stade sur le niveau de recrutement mais les chiffres SIAE indiquent des salaires d'embauche supérieurs ainsi qu'un fort recrutement T-ICT.*

Tous les besoins sont satisfaits, les dossiers sont engrangés, et aucune difficultés majeures n'est identifiée pour réaliser les 310 embauches prévues en 2017 pour la DGA et les 80 pour SIAÉ.

### 6.4.1 Les ingénieurs et cadres

#### 6.4.1.1 Répartition des recrutements en IC-ICT

Direction	I	II	IIIA	IIIB	IIIB sup	Total
DO	5	1	1			7
DP	3	1				4
DT	19	17	34	11		81
SMQ	2	1				3

Direction	I	II	IIIA	IIIB	IIIB sup	Total
ssTotal hors SIAÉ	29	20	35	11		95
SIAÉ	3	11	6			20
Total	32	31	41	11		115



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



Sous couvert des moyens de FO Défense



### 6.4.1.2 Rémunération moyenne au recrutement IC-ICT

	I	II	IIIA	IIIB	IIIB sup
Hors SIAé	2870	3360	4208	5106	
SIAé	2916	3377	4350		
<b>Global</b>	<b>2874</b>	<b>3366</b>	<b>4226</b>	<b>5106</b>	

(brute mensuelle, €)

### 6.4.1.3 Evolution des recrutements en IC-ICT 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	0	0	100
2015	73	64	73	8	0	0	218
2016	92	76	86	17			271
<b>2017</b>	<b>32</b>	<b>31</b>	<b>41</b>	<b>11</b>			<b>115</b>

### 6.4.2 Les techniciens

#### 6.4.2.1 Répartition des recrutements en T-ICT

Direction	Groupe 1	Groupe 2	Total
DP		1	1
DS	1		1
DT	2	12	14
ssTotal hors SIAé	3	13	16
SIAé	9	31	40
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>44</b>	<b>56</b>

#### 6.4.2.3 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
2016	17	26	43
<b>2017</b>	<b>12</b>	<b>44</b>	<b>56</b>

#### 6.4.2.2 Rémunération moyenne au recrutement T-ICT

	2000	2629
Hors SIAé	2000	2629
SIAé	2133	2537
<b>Global</b>	<b>2100</b>	<b>2569</b>

(brute mensuelle, €)



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



Sous couvert des moyens de FO Défense



## 6.5 DEPARTS - 2017 - Provisoire

Bilan provisoire au 20/09/2017

En 2017, 78 agents ont quitté le régime d'emploi des ICT/DGA :

- IC-ICT : 70 ;
- T-ICT : 8.

Bien que relativement stable, le suivi des départs fait l'objet d'une attention particulière quant à la direction et au métier concernés.

Les motivations principales des démissions sont souvent liées à de meilleures conditions ailleurs.

*Dans le contexte actuel les élus 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).*

### 6.5.1 Les ingénieurs et cadres

#### 6.5.1.1 Evolution des départs de niveau 1 IC-ICT par motif

	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	0	4	91
2016	40	42	6	0	14*	102
2017	26	41	2		1	70

\* Le dispositif de titularisation SAUVADET, les passages de concours ainsi que les transformations en 84-16 font partie de cette rubrique

#### 6.5.1.2 Répartition des départs de niveau 1 IC-ICT par motif

Motif	I	II	IIIA	IIIB	IIIB sup	IIIC	Total
Retraite		3	7	8	8		26
Démission	13	17	4	5	2		41
Fin de contrat		1	1				2
Licenciement							
Divers *		1					1
Concours							
CT 84-16							
Total	13	22	12	13	10		70

\* Décès et inaptitude ^physique



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



Sous couvert des moyens de FO Défense



### 6.5.1.3 Répartition des départs par direction

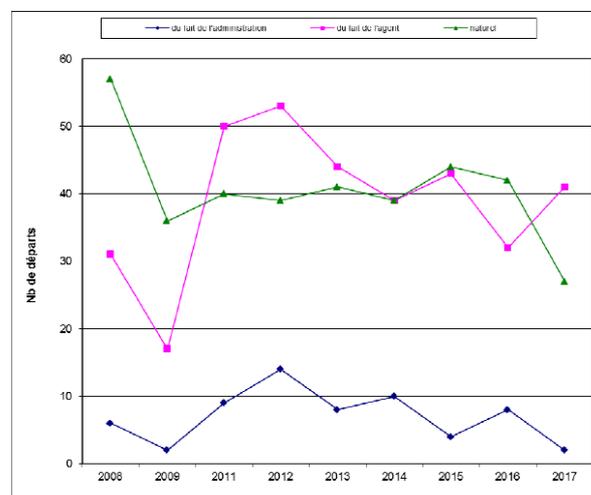
	Décès	Démission	Fin de contrat	Retraite	Total
DGA/COMM				1	1
DO		6		1	7
DP		2		1	3
DS		1		1	2
DT	1	26	2	14	43
SMQ		5		2	7
DRH/HDSE				5	5
<b>Total DGA hors SIAé</b>	<b>1</b>	<b>40</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>68</b>
DCSIAé		1		1	2
<b>Total général</b>	<b>1</b>	<b>41</b>	<b>2</b>	<b>26</b>	<b>70</b>

### 6.5.1.4 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 ;
- 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	0	106
2013	44	8	41	0	93
2014	39	10	39	0	88
2015	43	4	44	0	91
2016	32	8	42	10	102
2017	41	2	27		70



### 6.5.2 Les techniciens

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



Sous couvert des moyens de FO Défense



### 6.5.2.1 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
2016	5	2	1		19*	27
2017	4	3	1			8

\* Le dispositif de titularisation SAUVADET, les passages de concours ainsi que les transformations en 84-16 font partie de cette rubrique

### 6.5.2.2 Répartition des départs de niveau 2 T-ICT par motif

Motif	255	270	285	305	335	365	395	Total
Retraite				1	1		2	4
Démission	1			2				3
Licenciement								
Fin de contrat				1				1
Concours								
CT 84-16								
Total	1			4	1		2	8

### 6.5.2.3 Répartition des départs par direction

	Concours	CT 84-16	Démission	Fin de contrat	Retraite	Total	% / effectif au 1er janvier 2016
DGA/COMM	1					1	33,3%
DGA/SSDI				1	1	2	22,2%
DI	1	1				2	66,7%
DO	3					3	7,3%
DRH	1					1	12,5%
DT	5		2		4	11	5,1%
SMQ	3					3	25,0%
<b>Total DGA hors SIAé</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>23</b>	<b>7,3%</b>
DC SIAé	4					4	3,3%
<b>Total général</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>27</b>	<b>6,2%</b>

### 6.5.2.4 Évolution des départs depuis 2004 (périmètre global DGA+SIAé)

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**



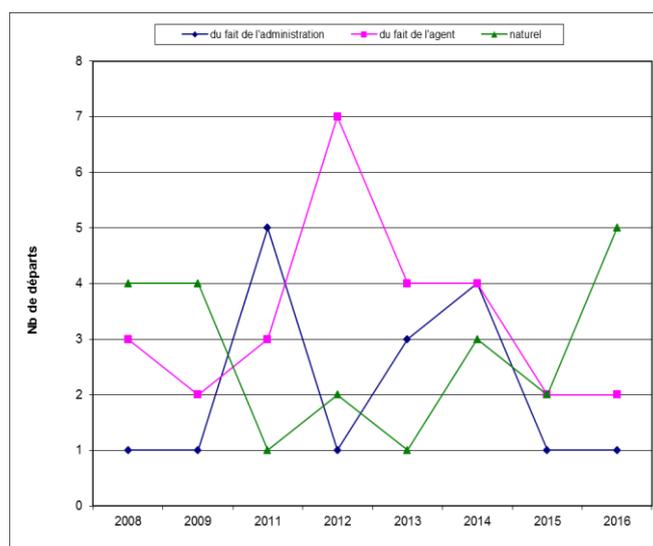
Sous couvert des moyens de FO Défense



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

	Du fait Agent	Du fait Administration	Naturel	Autre	Total
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	0	5
2016	2	1	5	19*	27
2017	3	1	4		8

\* Le dispositif de titularisation SAUVADET, les passages de concours ainsi que les transformations en 84-16font partie de cette rubrique



## 6.6 MOBILITE - 2017 - Provisoire

Bilan provisoire au 01/10/2017

*Le constat reste 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 qui ont demandé la mise en place d'une vraie politique mobilité pour les ICT ont été entendus.*

*Un groupe de travail a abouti en 2017 sur les parcours professionnels des IC-ICT/T-ICT. Pour le moment les grands principes sont posés. Des déclinaisons au niveau des directions/établissements sont en cours. Les élus en nom propre et FO Défense déplorent l'absence de moyens à l'instar des autres populations pour encourager la mobilité (les aides diverses ainsi que les différents « tickets »)*

*NDRL : les élus en nom propre recommandent vivement aux IC-ICT/T-ICT mis à disposition de contacter périodiquement leur organisme de rattachement.*

### 6.6.1 Les ingénieurs et cadres

En 2017, 76 mutations d'ingénieurs et cadres ICT, ont été prononcées (125 en 2016). La mobilité géographique a concerné 34 d'entre elles (64 en 2015 soit 24 de moins).

Année	Total
2000	167
2001	118

Année	Total
2002	94
2003	133
2004	117
2005	159
2006	68
2007	111
2008	78
2009	81



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



Sous couvert des moyens de FO Défense



Année	Total
2010	133
2011	147
2012	147
2013	109
2014	124
2015	114
2016	125
2017	74

*Un net ralentissement des mobilités. La mobilité manque de dispositifs d'accompagnements financiers et reste pénalisante en matière d'avancement*

### 6.6.2 Les techniciens

En 2017, 2 mutations de T-ICT ont été prononcées.

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
2016	8
2017	2

## 6.7 EXAMEN DES RECOURS

Les critères de recours ont été rappelés et 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.

La campagne de recours en notations 2017 s'ouvre à partir du moment où la notation est signifiée à l'agent.

*Une synthèse spécifique a été publiée en mars 2017 et les principaux commentaires sont rappelés :*

- *FO Défense a insisté pour que les justifications des décisions sur les recours soient circonstanciées ;*
- *FO Défense a réclamé une plus grande cohérence entre niveau de valeur et augmentation personnalisée ;*
- *FO Défense a demandé que lors des entretiens de notation, le manager soit explicite avec l'agent afin que tout lui soit dit, que la rédaction littérale soit claire car sa lecture se fait souvent en « creux » et donc interprétable par des instances qui méconnaissent l'agent ;*

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



Sous couvert des moyens de FO Défense



- *FO Défense a rappelé que les changements ou transferts d'objectifs (MPOI) soient, lorsque cela se produit, discutés avec l'agent.*

*Les élus en nom propre comme FO Défense 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 garanti : débouté !*

*Elu  
siégeant  
en nom  
propre*

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



Sous couvert des moyens de FO Défense



# 7 PERSPECTIVES POUR LA GESTION - 2018

## 7.1 REMUNERATION - 2018

La construction budgétaire 2018 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.

Pour 2018, les éléments extraits de la présentation du budget du ministère des armées sont :

GVT T2			Catégoriel	
<b>REVALORISATION DES CONTRACTUELS</b> L'enveloppe consacrée à la revalorisation du personnel contractuel civil est en hausse de 5,5M€ et se répartit de la manière suivante :			<b>MESURES CATÉGORIELLES CIVILES 2018</b> Un plan catégoriel civil en 2018 de 22,39M€ devrait financer le PPCR et le RIFSEEP (tickets mobilité IFSE et CIA). En complément de l'enveloppe sociée en 2017 à hauteur de 12M€, un complément de 8,8M€ est inscrit en 2018, portant le montant global de cette prime éminemment précaire et individualisée à 20,8M€.	
Populations	Montant GVT positif 2018	Evolution 2018/2017		
Agents Berkani suite à transformation en 84-16	120 165 €	0 €	<b>Extension des mesures obtenues en 2017</b>	<b>5,867M€</b>
Agents Décret de 1949 suite à transformation en 84-16	789 773 €	789 773 €	Mesures OE (résorption des petits groupes, création groupe avancement, création 9 <sup>ème</sup> échelon, ...)	5,3M€
Personnels recrutés localement (PRL)	260 000 €	0 €	Création d'emplois fonctionnels à la DGSE	0,567M€
Contractuels 84-16 du SRHC	910 959 €	345 545 €	<b>Mesures interministérielles ou ministérielles</b>	<b>6,417M€</b>
Contractuels 84-16 du SSA	141 957 €	58 807 €	Mise en œuvre du PPCR (transferts primes/points, réformes des grilles, reclassement A des ASS)	5,2M€
Contractuels DRM-DRSD	1 700 000 €	1 700 000 €	Amélioration du déroulé des carrières : GRAF des attachés, augmentation du nombre de CTD, création du GRAF pour les IEF)	
Contractuels DGSE	2 544 463 €	1 814 463 €	Mesures en faveur des personnels civils de la DGSE	1,217M€
ICT/TCT de la DGA	3 783 481 €	89 239 €*	Mesures ciblées sur d'autres populations : revalorisations indemnitaires pour les CER, poursuite de l'amélioration de la grille indemnitaire des ICT DGA	
<b>TOTAL enveloppe 2018 des contractuels</b>	<b>10 250 798 €</b>	<b>5 525 295 €</b>	<b>Mesures indemnitaires</b>	<b>10,107M€</b>
* L'enveloppe des ICT-TCT a été revalorisée contre 2017 à hauteur de 727 468 €.			Abondement de l'enveloppe de CIA, clause de revoyure	8,8M€
			RIFSEEP autres corps (conservateurs, CED, BIBAS, ...)	
			Enveloppe RENSEIGNEMENT (revalorisations indemnitaires, ITM, ...)	1,307M€
			Mesures de revalorisation DGA (Ile du Levant, Mourillon, Mt Coudon, indemnité spéciale pour travaux de recherche, CER)	
			<b>TOTAL</b>	<b>22,392M€</b>

### Commentaires :

- Soit 3783k€ en 2018 charge patronale comprise (env 30%) ce qui laisse un disponible agent (le brut agent) d'un peu plus de 2,8M€

### Commentaires :

- De la ligne 1,217M€, la part ICT est d'environ 100k€ (hors charge patronale) sur le second semestre. En 2019, les mesures catégorielles seront de 374k€ (charge patronale comprise).

Pour mémoire voici une image du budget ICT's de 2017 reconstituée à partir de la présentation « Journée d'information des ICT's » :

	Valeur de l'APM/12 mois		Rattrapage	Revalo	AG	AP	TOTAL
	IC-ICT	T-ICT					
2017	58 €	40 €	25 €	0,621 M€	0,939 M€	2,107M€	3,667M€

0,352 M€	0,128 M€	0,141 M€
GUILLE	« REVALO »	CHANGEMENT POSITION

### Commentaires :

- Les 3,667M€ de 2017 ont été alloués et consommés ;
- En rayé ce qui était spécifique des actions 2017 non reconductibles ;
- Les attentes 2018 sont à minima : (3,667M€ moins les actions non reconductibles, soit 3,667-0,939-0,352=2,376M€)

Le budget total ICT's pour 2018 (GVTT2 + catégoriel) est donc d'au moins 2,9M€ (hors charges patronales) qui sont à rapprocher des 2,376M€ de 2017 (même unité).

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



Sous couvert des moyens de FO Défense



*Le budget total ICT's est donc en 2018 supérieur d'environ 500k€ par rapport à celui de 2017 pour les mêmes actions.*

*Il est encore trop tôt pour spéculer sur l'AP 2018 mais une certitude, le retard accumulé depuis 2014 va être en partie résorbé.*

*Sans en avoir encore les modalités fines, car cela relève d'un choix de la DGA, pour fixer le montant de l'AP, FO Défense mettra en avant les axes suivants :*

- *L'AP 2018 (enveloppe dédiée de 2,22M€ sur l'enveloppe GVT T2 de 2,9M€) ne devrait pas être inférieure à l'AP 2017 (IC-ICT & T-ICT) ;*
- *Les revalorisations individuelles (enveloppe dédiée de 0,58M€ sur l'enveloppe GVT T2 de 2,9M€) vont continuer selon la règle de gestion 2018 qu'édicterait la DGA (reconduction de la règle 2017 ?) ;*
- *Les mises en trajectoire engagées seront maintenues ;*
- *La poursuite de la prise en compte de l'impact de rehaussement du plancher IIIA en 2017 pour les ICT II qui ont vu le plafond s'élever ;*
- *La poursuite de « l'aération » du nuage par position ;*
- *La poursuite du rattrapage T-ICT (AP fixe pour converger vers la courbe de rémunération TSEF).*

*La notion de charge patronale qui a fait son apparition lors de l'exercice 2017 n'est pas encore totalement clarifiée car le taux pris en compte pour les calculs ne semblent pas stabilisés (environ 30%).*

*A ce stade, la prise en compte de l'impact de la mesure CSG n'est pas compensée. Notre problématique est cette fois bien intégrée dans les discussions en cours mais le débat est au niveau interministériel et ne trouvera une issue pour les ICT's que s'il y en a une pour les fonctionnaires. Cela n'empêche pas FO Défense d'utiliser tous les canaux à sa disposition pour plaider notre dossier.*

## **8 POINTS DIVERS**

### **8.1 Commission de Déontologie :**

Sont concernés par la commission de déontologie les fins de CDD ou les démissions. 40 dossiers ont été présentés en 2017. Il n'est pas constaté globalement d'augmentation des refus (1 à 2 dossiers).

Une meilleure information sur ce processus est à mettre en place car l'objectif du dispositif est de protéger les agents plutôt que de les entraver.



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



Sous couvert des moyens de FO Défense



## 9 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.*

*Le budget 2018 est conforme à ce que les élus en nom propres annonçaient dès le 23/10 mais, compte tenu des futurs chantiers, une précision sur la valeur de l'AP est différée.*

*La compensation de l'augmentation de CSG est en cours traitement en interministériel.*

*Des futurs chantiers vont être mis en place sous la forme de GT en format CPS :*

- *Les règles de gestion (AP) ;*
- *La dynamique des changements de coefficients T-ICT ;*
- *Impact de la CDIisation directe sur la règle de gestion relative à l'attribution de l'AP la première année.*

*Les élus en nom propre savent compter sur votre soutien actif et continuerons de proposer des mesures pragmatiques dès la mise en place des GT.*



**Vous avez des questions, merci de les transmettre à vos Représentants en nom propre :**

### Collège n°1

**Patrice ORTOLA**

[patrice.ortola@intradef.gouv.fr](mailto:patrice.ortola@intradef.gouv.fr)

04.42.48.30.75.

**Chantal DEVILLERS**

[chantal.devillers@intradef.gouv.fr](mailto:chantal.devillers@intradef.gouv.fr)

04.22.42.42.64.

### Collège n°2

**Loic FLIPO**

[loic.flipo@intradef.gouv.fr](mailto:loic.flipo@intradef.gouv.fr)

04.42.48.34.61.

[dga-fo.delegue-syndical.fct@intradef.gouv.fr](mailto:dga-fo.delegue-syndical.fct@intradef.gouv.fr)

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



Sous couvert des moyens de FO Défense

