

Les ingénieurs et cadres (IC-ICT)

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.

En 2017, 179 IC-ICT ont accédé à la position supérieure.

Données constatées en 2017 :

	IIIA	IIIB	IIIB sup	IIIC
Âge 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 techniciens (T-ICT)

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.

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

Données constatées en 2017 :

	335	365	395
Âge 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

VI. - SYNTHÈSE

Ces actions s'inscrivent dans la durée.

Soyez donc proactif, n'attendez pas que cela vous tombe du ciel et en tout cas agissez avant que cela ne vous tombe dessus.

Glossaire :

AP	Augmentations personnalisées	APE	Augmentation personnalisée exceptionnelle
		APB	Augmentation personnalisée bonifiée
		APS	Augmentation personnalisée standard
		APR	Augmentation personnalisée réduite
		PAP	Pas d'augmentation personnalisée
ICT		Ingénieur, cadre technico-commercial, technicien (nom générique du régime)	
IC-ICT		Ingénieur, cadre technico-commercial (N1, agent de catégorie A)	
T-ICT		Technicien (N2, agent de catégorie B)	
iEIA EIA @EIA		« Informatisation de l'entretien individuel annuel »	
CPS		Commission paritaire spécifique	

Vous avez des questions, merci de les transmettre à vos représentants qui siègent pour le reste de la mandature en nom propre :

Collège n° 1

- **Patrice ORTOLA**
patrice.ortola@intradef.gouv.fr
04 42 48 30 75
- **Chantal DEVILLERS**
chantal.devillers@intradef.gouv.fr
06 08 60 10 42

Collège n° 2

- **Loïc FLIPO**
loic.flipo@intradef.gouv.fr
04 42 48 34 61

Documents de référence :

- Compte-rendu de CPS (dernière CPS avancement - campagne 2017 : 16/05/2017, dernière CPS Bilan de gestion : 25/10/2017)
- Salaires minimums garantis suivant les barèmes de la convention collective de la métallurgie à laquelle est adossée votre contrat
- Décret et règlement intérieur de la CPS-ICT

Vos élus disposent de ces documents, contactez-les.

**LA FORCE
DE L'INDÉPENDANCE**



MINISTÈRE DE LA DÉFENSE



Pour vous, pour tous

**Mémento
à l'usage d'un
IC-ICT ou T-ICT
qui veut être
acteur de sa carrière**

**Vos défenseurs écoutés
sont FO Défense**

Contact : Patrice ORTOLA, délégué pour la DGA



Une question, un doute ?
Contactez vos représentants FO Défense.

Qui est votre meilleur porte-parole ?

I. - ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION (EIA)

L'entretien annuel d'évaluation (EIA), aura lieu en février-avril. Il permettra normalement de refléter l'AP obtenue ainsi que le niveau de valeur (NV) qui vous seront attribués en 2017 en regard de vos travaux 2016. L'EIA comprend un entretien avec chacun de ses deux principaux managers [N+1 et N+2]. Il est un moment d'échange privilégié avec sa hiérarchie. Cette dernière, sans pouvoir indiquer le niveau de l'augmentation personnalisée (AP) et le NV [car des opérations d'harmonisation restent à réaliser au niveau central], doit être en mesure de donner des indications à l'agent. À noter qu'il y existe en principe une certaine cohérence entre éléments de la notation, l'AP et le NV qui est signifié au second entretien.

II. - RECOURS

Chaque agent peut engager un recours. Le recours doit synthétiser l'ensemble des griefs. Il doit se terminer par des demandes précises rentrant dans le champ des prérogatives de la CPS-ICT. Il est adressé, par voie hiérarchique, au DRH de la DGA, Président de la CPS-ICT.

Il existe également d'autres formes de recours [gracieux par exemple] auprès de sa hiérarchie qui souvent sont plus efficaces, encore faut-il s'appuyer sur des représentants écoutés et reconnus pour chaque niveau.

FO Défense vous recommande de prendre contact auprès de vos représentants, tant pour les aspects de forme que de fond.

III. - AUGMENTATION PERSONNALISÉE (AP)

Généralités

L'attribution des AP se fait en début d'année pour un versement effectif habituellement sur la feuille de paie au 3^e trimestre (par batch) avec effet rétroactif (et rappel) au 1^{er} janvier. Il est recommandé, en janvier de chaque année, de se rapprocher de son responsable organique pour « tâter » le terrain.

La mise en paiement est conditionnée par la signature de l'avenant. Il est donc vivement recommandé de le signer dès réception, après l'avoir vérifié, afin de ne pas retarder inutilement la mise en paiement car le Contrôleur Budgétaire et Comptable Ministériel est très à cheval sur la présentation de cet avenant signé avant mise en paiement des sommes dues.

Règles de répartition des AP

Sont concernés les ICT en position d'activité au 31/12/n-1 et toujours présents au 01/01/n [hors ICT en période d'essai recrutés après le 01/10/n-1].

Pour les ICT recrutés l'année précédente, les règles sont :

Trimestre de recrutement	1 ^{er}	2 ^e	3 ^e	4 ^e
AP à attribuer au mieux	APB	APM	APR	0

1 Les ICT en période d'essai ne bénéficient pas d'AP car ils sont considérés comme stagiaires.

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

Si le rattachement opérationnel diffère du fonctionnel, la consultation de l'autorité opérationnelle est impérative. Si l'agent a été muté dans l'année précédente, la consultation de la hiérarchie dont relevait cette affectation est vivement recommandée.

Pour chaque direction, la répartition à respecter est :

Classement	Exceptionnel	Très bon	Satisfaisant	A améliorer	Insuffisant
Type d'AP	Exceptionn.	Bonifiée	Standard	Réduite	Pas d'AP
Dénomination	APE	APB	APS	APR	PAP
Répartition	5 %	20 %	60 %	10 %	5 %
Coefficient	3	2	1	0,5	0

IV. - REVALORISATION

Revalorisation « plancher »

Des revalorisations liées au respect des planchers réglementaires (convention de la métallurgie parisienne à laquelle « s'adosent » les contrats ICT) sont mises en œuvre « automatiquement ». Elles ne sont pas à demander. L'administration veille mais il est prudent, chacun pour son cas, de s'en assurer.

Les planchers ont augmenté en 2018 de +1,2% pour les IC-ICT et +1,2% pour les T-ICT.

Revalorisation « individuelle »

La DGA dispose à nouveau depuis 2017 d'une enveloppe permettant une campagne d'augmentation de rémunération pour prendre en compte des situations particulières telles que notamment :

- * Rémunération anormalement basse des certains agents au regard de leur ancienneté, de leur position ou de leur performance ;
- * Prise en charge de nouvelles responsabilités ;
- * Perspectives d'évolution à moyen terme de l'agent ;
- * Réponse à une demande de mobilité à fort enjeu de la part de l'administration.

Ce dispositif remplace la campagne de revalorisations exceptionnelles telle qu'elle était mise en œuvre par le passé (ndlr avant 2014).

Les agents peuvent émettre des demandes de revalorisation auprès de leur management. Une telle demande ne pourra être prise en considération que si elle est acceptée et reprise par la direction ou le service d'affectation pour être présentée en son nom, dans le cadre des travaux de la campagne d'avancement 2017. L'obtention d'une APB sera aussi un critère d'éligibilité à une telle demande. La prise en compte ou non de cette demande sera signifiée à l'agent par sa hiérarchie.

Les travaux correspondants doivent être rendus par les directions au plus tard le 31 mars 2018.

Mise en trajectoire

Face aux enveloppes insuffisantes à partir de 2014, un mécanisme palliatif de mise en trajectoire a été mis en place. Il consiste, en un à trois ans, à amener la rémunération de l'agent au niveau du plancher de la position à atteindre. Le mécanisme a fait l'objet de transparence au niveau de la CPS-ICT.

V. - CHANGEMENT DE POSITION OU DE COEFFICIENT REPÈRE

Pour un contractuel, l'avancement n'est, à ce jour, pas un droit.

Généralités

Un nouveau calendrier de gestion a été mis en place en 2015. Les employeurs (directions) doivent avoir transmis à la DGA/DRH leurs propositions avant fin avril de l'année n pour une décision lors de la CPS-ICT qui examinera les changements. Ils ont à nouveau une date d'effet au 1^{er} janvier de l'année n (soit 01/01/2018 pour la prochaine campagne).

La campagne d'avancement 2018 devrait être validée en CPS-ICT mi-mai.

Si vous remplissez les conditions d'ancienneté, profitez de votre entretien d'évaluation pour évoquer votre souhait de changement de position ou de coefficient repère. En effet, ce changement n'est envisageable que si la hiérarchie le soutient ou si votre dossier est suffisamment robuste pour être porté en CPS-ICT. Il convient donc à chacun de « motiver » sa hiérarchie sur notamment la cohérence entre le poste tenu et la position hiérarchique, les résultats obtenus et les appréciations de la notation.

La DGA met en avant la reconnaissance des talents et s'emploie à dynamiser les parcours des agents performants. Toutefois, certains employeurs continuent de privilégier la méthode du cylindre où la dispersion entre les agents est très faible.

Le niveau de salaire, qui n'était plus un point de blocage depuis 2010, l'était redevenu implicitement à cause du trop faible niveau des AP et de l'absence de mesures catégorielles (pour revalorisation individuelle notamment) depuis 2014.

Les enveloppes 2018 & 2019 inscrites en VAR permettent la poursuite de scénario de redynamisation du régime ICT's (continuité garantie des trajectoires engagées).

Les changements de positions ou de coefficients repères sont examinés lors d'une réunion collégiale à laquelle participent les directions, la DRH, le collège des Inspecteurs et les représentants du personnel.

Les données constatées qui suivent ne constituent pas un droit mais un repère sur la moyenne des passages d'une année.

Votre meilleur porte-parole c'est vous !

Vous informer,
vous défendre,
vous représenter

