

Elu  
siégeant  
en nom  
propre



Courriel :

[patrice.ortola@intradef.gouv.fr](mailto:patrice.ortola@intradef.gouv.fr)  
[chantal.devillers@intradef.gouv.fr](mailto:chantal.devillers@intradef.gouv.fr)  
[loic.flipo@intradef.gouv.fr](mailto:loic.flipo@intradef.gouv.fr)

Paris, le

## COMPTE RENDU

# Commission paritaire spécifique des ICT/TCT Changements de positions et de coefficients 31 mai 2018

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, du bureau gestion des OCA et ICT, ainsi que des différents adjoints RH des directions et des représentants du SPAC.

*Les élus en nom propre : Patrice ORTOLA, Chantal Devillers(excusée) et Loïc FLIPO.*

### ORDRE DU JOUR

- ▶ Changement de position 2018 des IC-ICT ;
- ▶ Changement de coefficient 2018 des T-ICT ;

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

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

Elu  
siégeant  
en nom  
propre



Sous couvert des moyens de FO Défense



## Table des matières

ORDRE DU JOUR.....	1
DECLARATION LIMINAIRE DES REPRESENTANTS EN NOM PROPRE.2	
LES REPONSES.....	2
CHANGEMENT DE POSITION 2018 DES IC-ICT.....	3
Position II.....	3
Position IIIA.....	3
Position IIIB.....	3
Position IIIBsup.....	4
Position IIIC.....	4
Historique.....	4
Données constatées :.....	5
Conclusions IC-ICT.....	5
CHANGEMENT DE COEFFICIENT 2018 DES T-ICT.....	6
Groupe 1.....	6
Coefficient 270.....	6
Coefficient 285.....	6
Groupe 2.....	6

Coefficient 305.....	6
Coefficient 335.....	7
Coefficient 365.....	7
Coefficient 395.....	7
Historique.....	7
Données constatées :.....	8
Conclusion T-ICT.....	8
<b>CONCLUSION.....</b>	<b>9</b>

### Glossaire

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

## 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.*

## LES REPONSES

En réponse aux déclarations liminaires lues par les organisations présentes, il a été rappelé que les contractuels et notamment les IC-ICT et les T-ICT, constituent le principal vivier de recrutement de la DGA sans se substituer pour autant aux autres filières statutaires. Il a été indiqué également que la visibilité salariale est nécessaire et que les enveloppes allouées depuis 2017 y contribuent. Le régime ICT se trouve à une situation intermédiaire dans une logique pluriannuelle (environ 3 ans à compter de 2017).

La volonté de poursuivre l'amélioration du système et de ces dispositions demeure et des chantiers sous forme de groupe de travail seront prochainement ouverts pour rechercher les pistes d'amélioration.

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



Sous couvert des moyens de FO Défense



## CHANGEMENT DE POSITION 2018 DES IC-ICT

---

*Se référer au fascicule pour les règles de changement (<http://portail-syndicat-fo.intradef.gouv.fr/index.php/documents/category/31-documents-annuels.html>).*

Le mécanisme de trajectoire est maintenu et suivi.

Un agent qui y était entré en est sorti car son parcours professionnel a été modifié.

Particularité du mécanisme de trajectoire 2018. Le budget alloué en catégoriel pour 2018 est de 104k€ sur le dernier trimestre. Les rappels correspondants ne porteront donc que sur un trimestre.

### **POSITION II**

*Le tableau d'avancement 2018 proposait l'ensemble du vivier à l'avancement.*

*Un volume de passage qui continue d'augmenter, reflétant l'augmentation des recrutements qui pour mémoire se font très majoritairement en position I (sortie d'école & « sans expérience »).*

1 dossier a pu être ajouté au tableau de la campagne 2018.

### **POSITION IIIA**

*Le signal d'alerte de la campagne 2015 (des revalorisations pour accompagner le passage en position IIIA) a été pris en compte. L'ensemble des mesures mises en place en 2017 (grilles notamment et rebasage) n'avaient pas immédiatement porté complètement leurs fruits puisqu'il était enregistré un recul du nombre de passage. L'action s'est donc poursuivie dans la durée puisque la campagne 2018 retrouve un nombre d'avancement significatif. Plus de la moitié a été effectué avec des revalorisations pour tenir compte de la grille unique mise en place en 2017.*

*Les actions de revalorisations se poursuivront en 2019 pour maintenir le flux de passage.*

5 dossiers ont été examinés en séance.

Seuls 4 dossiers ont pu être ajoutés au tableau de la campagne 2018.

### **POSITION IIIB**

*Les agents mis en trajectoires passent la barre.*

*L'absence d'AG fait reculer le nombre de passage sans revalorisations malgré une AP 2018 de 65€.*

*Il est donc impératif que d'une part le montant de l'AP et d'autre part le mécanisme des AP permettent de suivre la pente des planchers sous peine de retomber rapidement dans la situation connue entre 2014 et 2016.*

5 dossiers ont été signalés en vue de la campagne 2019.

3 dossiers ont pu être ajoutés aux trajectoires pour les prochaines campagnes.

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



Sous couvert des moyens de FO Défense



## POSITION IIIBSUP

Les agents mis en trajectoires passent la barre.

L'absence d'AG fait reculer le nombre de passage sans revalorisations malgré une AP 2018 de 65€.

Il est donc impératif que d'une part le montant de l'AP et d'autre part le mécanisme permettent de suivre la pente des planchers sous peine de retomber rapidement dans la situation connue entre 2014 et 2016.

13 dossiers ont été examinés en séance :

- 3 dossiers ont pu être ajoutés au tableau de la campagne 2018.
- 2 dossiers ont pu être ajoutés aux trajectoires pour les prochaines campagnes.
- 4 dossiers ont été signalés en vue de la campagne 2019.

## POSITION IIIC

Une position emblématique dont les passages sont suivis avec attention. A cette position, le type de fonction/poste revêt un caractère primordial et qu'il soit de management ou de haute expertise, il faut franchir le plancher de la position.

Les trajectoires engagées en 2016 ont poursuivi leurs effets en 2017 et ont permis de franchir le seuil du plancher en 2018. D'où le nombre de promus.

Un rappel a été fait à la logique initiale car il est possible d'être éligible au IIIC dès le IIIB (nonobstant les aspects planchers).

1 dossier a pu être ajouté au tableau de la campagne 2018.

## HISTORIQUE

Changements de positions repères :

Année	II	IIIA	IIIB	IIIBsup	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	84	77	73	32	7	189	273

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



Sous couvert des moyens de FO Défense



Année	II	IIIA	IIIB	IIIBsup	IIIC	Total (hors passages en position .II)	Total
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	99	73	24	4	200	234
2017*	42+1=43	47+7=54	49+6=55	15+12=27	0	111+25=136	153+26=179
2018	61+1	91+4	59	37+3	5+1	192+8	253+9

\* Seul les élus en nom propre ont siégé. Les autres syndicats ayant quitté la séance

## DONNEES CONSTATEES :

2017 :

2018 :

	IIIA	IIIB	IIIB sup	IIIC		IIIA	IIIB	IIIB sup	IIIC
Age moyen de passage	36	48,8	52,5		Age moyen de passage	36,7	49,8	52,5	56,8
Ancienneté moyenne dans la position antérieure	6	8	8		Ancienneté moyenne dans la position antérieure	6	9	7	8
Ancienneté moyenne	11,4	22,6	25,8		Ancienneté moyenne	11,2	23,3	27	31
Cotation du poste		K à L	K à M		Cotation du poste	K	K à L	K à M	L à M

## CONCLUSIONS IC-ICT

Les principaux constats sont :

- La mise en place d'une AP « digne » rendu possible par les enveloppes catégorielles en titre 2 (T2) du budget ;
- L'absence d'AG fait reculer le nombre de passage sans revalorisations pour les positions IIIB et IIIBSup malgré une AP 2018 de 65€. Il est donc impératif que d'une part le montant de l'AP et d'autre part le mécanisme permettent de suivre la pente des planchers sous peine de retomber rapidement dans la situation connue entre 2014 et 2016 ;
- Le nombre de passage en position II reprend pour tenir compte de la grille unifiée mise en place en 2017 ;
- Le suivi des trajectoires a permis d'amener les agents à la position cible. Une seule sortie de trajectoire a été observée en raison de la modification du parcours professionnel.

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



Sous couvert des moyens de FO Défense



## CHANGEMENT DE COEFFICIENT 2018 DES T-ICT

Se référer au fascicule pour les règles de changement (<http://portail-syndicat-fo.intradef.gouv.fr/index.php/documents/category/31-documents-annuels.html>).

### GROUPE 1

Dans ce groupe les avancements sont automatiques dès que les durées de coefficient sont atteintes. Ces changements automatiques sont alors prononcés à la date anniversaire du contrat.

Toutefois, le travail des élus en nom propre ces dernières années a consisté à faire prendre, à l'instar des IC-ICT, l'ancienneté hors DGA. Ainsi l'avancement automatique est prononcé au premier janvier de l'année dès lors que de l'ancienneté hors DGA existe. Cette anticipation de la date d'effet du passage reste soumise à l'aval des employeurs.

Pour les prochaines CPS, cet arbitrage sera demandé aux employeurs lors des travaux préparatoires de la CPS et non plus a posteriori comme c'est de nouveau le cas cette année.

#### Coefficient 270

Conforme à l'application des critères.

10 arbitrages en attente de décision des directions pour prise en compte de l'ancienneté hors DGA et donc une date d'effet au premier janvier 2018. En fonction de ces retours, les tableaux de synthèse de ce document seront corrigés.

#### Coefficient 285

Conforme à l'application des critères.

1 dossier a été évoqué.

### GROUPE 2

#### Coefficient 305

Conforme à l'application des critères.

2 dossiers évoqués compte tenu de l'ancienneté totale pour une date d'effet au premier janvier au lieu de la date anniversaire.

Premier coefficient du groupe 2, le coefficient 305 constitue en matière d'avancement des T-ICT, la charnière avec les coefficients du groupe 1 (255-270-285). Lors de cette charnière entre les deux groupes, l'élan obtenu avec la prise en compte de l'ancienneté totale (intégrant l'expérience acquise hors DGA) pour les avancements au choix dans le groupe 1 est maintenant pris en compte pour la « bascule » dans le groupe 2 (coeff 305). Sans faire gagner de temps par rapport aux conditions de la réglementation, cela évite d'en perdre en capitalisant l'ancienneté dans le groupe seulement à la DGA. En effet, l'ancienneté totale dans

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



Sous couvert des moyens de FO Défense



*le groupe 1 est donc maintenant en partie prise en compte sur toute la carrière et pas seulement sur le parcours DGA.*

*Un nouvel acquis à mettre au crédit des élus en nom propre.*

### **Coefficient 335**

Conforme à l'application des critères.

1 dossier a été évoqué.

3 dossiers ont pu être ajoutés au tableau de la campagne 2018.

*Les élus en nom propre ont soulevé la problématique des embauches directes au 305 et de la règle de gestion sur la notation de la première année. Une réflexion sera conduite pour analyser l'impact de la première notation sur la moyenne quadriennale des notes.*

### **Coefficient 365**

Conforme à l'application des critères.

2 dossiers ont pu être ajoutés au tableau de la campagne 2018.

### **Coefficient 395**

Conforme à l'application des critères.

## **HISTORIQUE**

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	15	7	1	21	9	0	30	53
2014	14	10	7	15	3	1	21	50
2015	6	17	9	13	0	0	13	45

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



Sous couvert des moyens de FO Défense



Année	Automatique			Au choix			Total Choix	Total
	270	285	305	335	365	395		
2016	6	13	16	51	1	0	52	87
2017*	13+4*	5	7	24	11	1	32+4=36	57+4=61
2018	27	3	5	13+3	7+2	3	23	58+5

\* Seul les élus en nom propre ont siégé. Les autres syndicats ayant quitté la séance

## DONNEES CONSTATEES :

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			

2018 :

	335	365	395
Age moyen de passage	40	51,2	54,3
Ancienneté moyenne dans la position antérieure	3,6	6	10
Ancienneté moyenne		*	

## CONCLUSION T-ICT

Les principaux constats sont :

- La prise en compte de l'ancienneté totale est maintenant effective depuis deux ans pour tous les coefficients ;
- Cette prise en compte de l'ancienneté totale pour tous les coefficients entretient la dynamique obtenue dans les coefficients du groupe 1. L'expérience hors DGA rend tout son sens au passage au groupe 2 ;

Elu  
siégeant  
en nom  
propre

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



Sous couvert des moyens de FO Défense



## CONCLUSION

La trace durable produite par l'encoche pratiquée sur l'enveloppe allouée à l'évolution de la masse salariale des ICT en 2014 commence à s'estomper. La prise de conscience qui a eu lieu par l'ensemble des services ministériels et qui se traduit par des mesures concrètes à compter de 2017 va contribuer à la résorber en au maximum trois ans.

Les élus en nom propre ne sont ni résignés ni défaitistes, ils ne prennent pas non plus le doigt qui montre la lune pour la lune, ils ont une vision et se donnent les moyens de la réaliser, étape par étape en mesurant chaque acquis. Ils savent compter sur votre soutien actif et continueront de proposer des mesures pragmatiques.

Par ailleurs, le progrès significatif obtenu pour les T-ICT avec la prise en compte de l'ancienneté totale est maintenant effective pour tous les changements de coefficient.

Les élus en nom propre ont rappelé que la notation et l'AP des agents partants (principalement retraite) ne doivent pas être abaissées au titre du départ afin de faciliter la gestion collective.



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

### 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

Loïc FLIPO

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

04.42.48.34.61.

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



Sous couvert des moyens de FO Défense

