



CPS ICT

du 7 décembre 2021

Bilan

La CPS ICT-TCT s'est réunie le 7 décembre 2021. **FO DEFENSE** était représentée par Nathalie Evans.

A la lecture de la déclaration liminaire **FO DEFENSE** (cf. ci-dessous), le DRH DGA, a apporté les éléments suivants :

La DGA est toujours en pour-parler avec la DRH-MD pour obtenir un budget décent sur 2022. A l'heure actuelle, sans augmentation du budget prévisionnel pour les ICT-TCT, l'APS 2022 pour les ICT serait en baisse par rapport à l'année précédente et atteindrait difficilement les 42€. Une réflexion est engagée sur un budget pluriannuel.

Après avoir été interrompus (pour cause d'enquêtes Cour des Comptes, LDG...), les GT ICT-TCT, et la journée d'information des ICT-TCT devraient reprendre en 2022. **FO DEFENSE** tiendra toute sa place dans les débats.

Le peu de passages de TCT à ICT (4 en 2021) est justifié par l'absence de techniciens remplissant les conditions nécessaires : niveau de diplôme, occupation d'un poste de niveau 1 et le soutien hiérarchique.

Présentation du bilan de gestion

■ Recrutements

Pour les ICT :

Direction		I	II	IIIA	IIIB	Total
DGA/SSDI		1				1
DI			1			1
DO		23	16	5		44
DP		6	1	4		11
DT		90	49	33	8	180
S2IE			1			1
SASD		4				4
SMQ		12	5	4		21
DRH/HDSE		3	3			6
Total DGA hors SIAé		139	76	46	8	269
SIAé		11	22	6	6	45
Total général		150	98	52	14	314
Rémunération brute mensuelle moyenne	Hors SIAé	2912,95	3433,55	4227,17	5125,00	
	SIAé	2842,73	3606,82	4133,33	5345,83	
	Globale	2907,80	3472,45	4216,35	5219,64	



Pour les techniciens TCT :

Direction	Groupe 1	Groupe 2	Total
DGA/SSDI	1		1
DO	2		2
DP	1		1
DT	21	11	32
S2IE	1		1
SMQ	4	1	5
Total DGA hors SIAé	30	12	42
SIAé	64	14	78
Total général	94	26	120
Rémunération brute mensuelle moyenne	Hors SIAé	1 995,83	2 667,00
	SIAé	2 085,71	2 561,02
	Globale	2 044,23	2 597,39

FO DEFENSE dénonce la baisse des salaires d'embauche des techniciens au SIAé entre 2020 et 2021.

FO DEFENSE regrette le maintien d'une période d'essai, renouvelée automatiquement, aux agents ayant réalisé leur apprentissage à la DGA ou au SIAé.

■ Rémunérations nettes 2021

Pour les ICT :

	I	II	IIIA	IIIB	IIIBS	IIIC	IC-ICT
D1	2 268	2 496	3 117	4 105	4 575	5 472	2 430
D2	2 309	2 563	3 181	4 135	4 611	5 539	2 664
D3	2 349	2 614	3 258	4 159	4 611	5 580	2 930
D4	2 349	2 691	3 343	4 176	4 666	5 640	3 150
D5 - médiane	2 371	2 761	3 429	4 212	4 710	5 734	3 352
D6	2 390	2 835	3 508	4 252	4 750	5 833	3 584
D7	2 407	2 883	3 600	4 287	4 846	5 903	3 894
D8	2 430	2 949	3 690	4 343	4 942	6 086	4 204
D9	2 474	3 044	3 801	4 479	5 110	6 571	4 568
EFFECTIF	464	895	1399	726	338	29	3851

FO DEFENSE déplore l'augmentation de l'écart entre le dernier décile d'une position et le salaire plancher de la position supérieure. La dispersion montre un tassement des salaires au niveau des salaires planchers à partir de la position IIIA.

Pour les techniciens TCT :

	255	270	285	305	335	365	395	T-ICT
D1	1 580	1 760	1 848	2 009	2 286	2 527	3 017	1 831
D2	1 605	1 805	1 902	2 061	2 372	2 622	3 045	1 993
D3	1 620	1 853	1 911	2 106	2 434	2 682	3 090	2 099
D4	1 647	1 888	1 938	2 147	2 468	2 747	3 171	2 160
D5 - médiane	1 669	1 928	1 961	2 187	2 499	2 781	3 271	2 251
D6	1 703	1 964	1 995	2 236	2 555	2 823	3 669	2 317
D7	1 782	1 980	2 000	2 276	2 601	2 891	4 052	2 430
D8	1 850	2 003	2 058	2 311	2 660	2 957	4 404	2 537
D9	1 898	2 053	2 100	2 363	2 747	3 033	4 597	2 713
EFFECTIF	88	57	16	408	224	69	7	869



COMPTES RENDUS



FO DEFENSE déplore une grille qui n'évolue plus depuis plus de 10 ans suite au gel du point SMH, d'où un équivalent de primes d'ancienneté qui reste figé.

■ Démissions

Avec un volume global de 80 démissions chez les ICT en 2021 (en augmentation de 15% par rapport à 2020), l'administration n'entend toujours pas la démotivation et le mécontentement de cette population.

■ Mobilité

Question **FO** : quels sont les outils mis en place pour valoriser les mobilités des ICT et TCT à l'instar du ticket mobilité pour les fonctionnaires ?

Réponse DGA : la prise de risque de la mobilité est reconnue en interne dans le cadre du changement de position et coefficient, d'un coup de pouce ou d'une revalorisation salariale.

■ Paiement des AP

Le DRH DGA rappelle que la signature de l'avenant par l'agent est une pièce nécessaire à sa mise en paie. Il demeure complexe d'avancer la mise en paiement.

FO DEFENSE regrette la lenteur de la mise en paiement des AP, nombre d'entre eux se feront sur l'année suivante. **FO** dénonce le retard pris au niveau du SIAé pour adresser aux agents l'avenant à leur contrat.

FO Déploire le manque de moyen déployé pour les ICT et TCT. Les enveloppes budgétaires n'augmentent pas proportionnellement à l'augmentation des effectifs.

L'Augmentation Générale gelée depuis 10 ans et le peu de budget alloué à cette population se traduira irrémédiablement par des mises en trajectoires, des avancements et un pouvoir d'achat en déclin pour les ICT et TCT.

Les ICT ont de plus en plus de difficultés à accéder à la position IIIA et IIIB.

Comme demandé dans sa lettre du 24 novembre 2021, FO DEFENSE s'oppose aux restrictions sur les mesures catégorielles avec des risques inhérents sur les politiques telles que la cyberdéfense, ou le numérique. La contrainte budgétaire à court terme a des incidences sur la politique de fidélisation à moyen terme.

Dans un autre domaine, et sans vouloir opposer les populations civiles et militaires qui connaissent des contraintes différentes, la nouvelle politique de rémunération des militaires a montré que des positions d'arbitrage sont toujours à rechercher. Il convient pour les ICT et TCT de trouver cette même synergie.

FO DEFENSE demande l'ouverture d'un chantier pour palier à cette situation qui s'éternise au détriment de cette population et pour consolider le régime au vu des actuelles refontes de la convention collective de la métallurgie parisienne.

Prochain rendez-vous :

La CPS « recours » se réunira **le 17 février prochain** et examinera 6 demandes de recours.

Le 10 février 2021



CPS ICT

du 7 décembre 2021

Monsieur le Directeur,
Mesdames et Messieurs,

Nous nous réunissons aujourd'hui dans le cadre de la CPS, pour dresser le bilan des travaux de gestion 2021 du régime des ICT-TCT.

Nous ne pouvons discuter de ce bilan sans aborder le rapport accablant de la cour des comptes, et la réponse qui en a été faite. Pour rappel, les recommandations portaient sur :

- la clarification du régime juridique des ICT-TCT et les modalités de gestion,
- le recours à ce « quasi-statut » que pour des fonctions ne pouvant pas être confiées à des fonctionnaires,
- l'examen des facilités de recrutement de contractuels permis par la loi de la transformation de la fonction publique ne rend pas inutile le recours au « quasi-statut ».

Dans sa réponse, la DGA évoque les dernières évolutions du régime portant sur l'appauvrissement des compétences de la CPS et l'élaboration de Lignes Directrices de Gestion (LDG) subjectives et sans ambitions.

FO DEFENSE réitère que ces textes présentés en CTR ont, pour une fois, rassemblé la totalité de votes CONTRE, et sont bel et bien passés en force contre l'avis des représentants du personnel quelle que soit leur étiquette syndicale.

Concernant l'engagement de la DGA pour consolider juridiquement le quasi-statut, **FO DEFENSE** rappelle que la DGA devra obtenir des mesures catégorielles à hauteur de ses ambitions pour fidéliser ses agents et limiter les démissions. Le turnover surcharge les services, retarde et met en péril les missions régaliennes de la DGA et du SIAé et, de fait, augmente les coûts de la LPM (Loi de Programmation Militaire).

D'année en année, depuis le gel du point d'indice et de l'Augmentation Générale, les agents ne sont pas dupes et voient les salaires minimums des positions supérieures s'éloigner. Alors qu'ils sont habitués à la mobilité entre entreprises, ils préfèrent quitter notre administration pour retourner dans le secteur privé.



L'administration se doit alors de trouver sur le marché de l'emploi des compétences rares, parfois onéreuses selon le secteur, puis former ces nouveaux arrivants à leurs nouvelles fonctions.

Toutes ces étapes de fuite des connaissances et d'expérience, de recherche de candidats, de postes vacants, de formation, ont un coût. Ne vaudrait-il pas mieux éviter des économies sur la masse salariale et rémunérer les agents à hauteur des missions accomplies, pour éviter des coûts et délais non maîtrisés qui mettent en danger nos missions régaliennes ?

A la suite d'une mobilité structurelle ou géographique, nous constatons que certains ICT-TCT ne sont pas valorisés ; serait-il possible de promouvoir cette mutation par l'attribution systématique, à tout le moins, d'une revalorisation exceptionnelle à ces personnels l'année de leur prise de poste ?

Concernant particulièrement les TCT, nous déplorons cette année la quasi disparition des attributions de revalorisations exceptionnelles (3 en 2021 contre 33 en 2020), et que dire de son montant qui a fondu de 25% de sa valeur en 1 an (200€ en 2020 contre 150€ en 2021) ?

D'autre part, à quelle progression sociale peut prétendre cette population qui a augmenté de près de 240% en 6 ans, avec un nombre de passages en ICT (7/an) resté étonnamment constant ?

Le maigre taux de passage en 2014 était de 2,1% et il a fondu à moins de 0,9% en 2020. Quand prendrez-vous en considération l'augmentation de la population pour mettre en corrélation le nombre de passages en Niveau 1 ?

Merci de votre attention.

Le 7 décembre 2021

