

COMPTE RENDU

FNTE
la
cgt

www.fn-te.cgt.fr

GT « politique de gestion des ICT » du 20/06/2022

Le lundi 20 juin 2022 s'est tenue une réunion du Groupe de Travail « politique de gestion des ICT » (GT ICT), sous la présidence de la Sous-Directrice de la Gestion Statutaire et réglementation de la DGA/DRH Stéphanie Marguet.

En introduction Mme Marguet nous fait part de sa satisfaction de voir à nouveau le GT ICT réuni, la CGT aussi! d'autant plus qu'il y a urgence et du travail pour le GT avec la déclinaison de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie qui doit entrer en application le 1^{er} janvier 2024 et qui va impacter fortement le quasi-statut des ICT.

Après lecture de la déclaration liminaire de la CGT (seule organisation syndicale à en avoir fait une), les travaux ont débuté avec le sujet resté en suspens lors du dernier GT ICT du 27 février 2020 : l'évolution du barème de notation des ICT. L'administration a fait un rappel de ce qui avait été proposé lors de ce GT, les organisations syndicales devront donner leur avis d'ici la fin de l'année pour une mise en application en 2023.

Il faut préciser que cette évolution est proposée par harmonisation avec ce qui a été fait pour les Officiers des Corps de l'Armement suite à la remontée de nombreux recours en notation de ces derniers.

La problématique concerne la valeur numérique associée au niveau de valeur « C », la moyenne des valeurs numériques associées aux niveaux de valeur étant l'un des critères (seuil) pour les changements de position (pour les IC-ICT) ou de coefficient (pour les T-ICT).

Aujourd'hui :

A+=12; A=10; B=8; **C=4**; D=2;E=1 ,

seuils pour les changements de position pour les IC-ICT : 6 (IIIA); 7 (IIIB);

8 (IIIBSup); 9 (IIIC) et de coefficient pour les T-ICT : 6 (335), 7 (365), 8 (395).



263, rue de paris Case 541 93515 Montreuil Cedex
T : 01 55 82 89 00 Fax : 01 55 82 89 01 M : trav-etat@cgt.fr



GT « politique de gestion des ICT » du 20/06/2022

proposition de l'administration :

A+=12; A=10; B=8; **C=6**; D=2;E=1 , seuils pour les changements de position pour les IC-ICT : 7 (IIIA); 7,5 (IIIB); 8 (IIISup); 9 (IIIC) et de coefficient pour les T-ICT : 6 (335), 7 (365), 8 (395).

De plus, il est proposé de passer de 75% d'ICT notés « A+, A ou B » à 80%, ce qui ferait moins d'agents notés C mais en contrepartie, le pourcentage d'Augmentations Personnalisées Standard (APS) pouvant être attribué à des agents notés C passerait de 10 à 5% (afin de ne pas toucher à la « gaussienne » de répartition des Augmentations Personnalisées).

Pour la CGT, ce système n'est pas satisfaisant, certes il y aura moins d'ICT notés « C » mais lorsqu'ils le seront, ils auront plus de malchance d'avoir une Augmentation Personnalisée Réduite (APR) voire pas d'augmentation du tout, ce sera une double punition pour des agents pourtant qualifiés de « bon », cherchez l'erreur !

La CGT rappelle que même si à la note « C » on associe en effet le vocable « bon », psychologiquement un « C » reste une mauvaise note, et de nombreux ICT font un recours en notation à ce sujet.

La CGT a demandé s'il était vraiment opportun de traiter ce sujet maintenant, sachant qu'avec l'application de la nouvelle convention nationale de la métallurgie en 2024, le système de seuil n'aura plus lieu d'être puisque les positions et coefficients n'existeront plus ...

Au sujet de la valeur de l' APS 2022, toujours rien à l'horizon!

Nous avons ensuite abordé le sujet de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie, et il était temps car 2024 c'est demain.

L'administration a rappelé que le quasi-statut ICT pour ce qui est de l'embauche, de l'avancement et des salaires repose sur la convention collective nationale de la métallurgie pour les IC-ICT et sur la convention collective régionale de la métallurgie de la région parisienne pour les T-ICT.

Après une présentation des grands changements que cela allait impliquer, les organisations syndicales ont pu faire part de leur analyse de cette nouvelle convention.

Le grand changement avec cette nouvelle convention collective réside dans le fait que la classification sera attachée au poste tenu et non plus à la personne, les ICT ne seront donc plus classés selon des positions et des coefficients, ce sont leurs postes qui le seront.



263, rue de paris Case 541 93515 Montreuil Cedex
T : 01 55 82 89 00 Fax : 01 55 82 89 01 M : trav-etat@cgt.fr



GT « politique de gestion des ICT » du 20/06/2022

A chaque poste sera attribué un code composé d'une lettre (groupe d'emplois, de A à I) et d'un chiffre (classe d'emplois, de 1 à 18), ces lettres et chiffres découlant d'une cotation du poste selon 6 critères classant avec dix degrés d'exigence (valant de 1 à 10), ce qui dans la nouvelle convention collective aboutit à 55 cotations possibles (valeur 6 à 60).

A la DGA, la cotation de poste existe déjà (*voir son utilisation dans la déclaration liminaire jointe à ce compte-rendu*) mais seulement pour certains postes, il va donc falloir s'attaquer à la cotation de tous les postes, environ 10500 rien qu'à la DGA, sans oublier le SiAé qui emploie lui aussi des ICT. La fiche de poste va être l'élément déterminant pour la cotation, il va donc falloir être très vigilant sur sa rédaction.

L'administration réfléchit à une table de correspondance entre la cotation actuelle et la nouvelle. Par contre va se poser le problème du positionnement des diplômes et certifications, de l'expérience acquise, etc. dans la classification des postes.

Pour l'équivalence entre position ou coefficient et cotation, il serait envisagé de coter les postes de F11 à I18 pour les IC-ICT et de C6 à E10 pour les T-ICT. Les cotations associées aux positions des IC-ICT seraient les suivantes : Position II cotée entre F11 et H15, position IIIA cotée H15, IIIB H16, IIIBSup H17 et IIIC I18. Pour les T-ICT le détail par coefficient n'a pas été communiqué.

La CGT a fait remarquer qu'il va falloir être vigilant sur la cotation des postes afin qu'il n'y ait pas de divergence entre les différentes entités de la DGA ou du SiAé comme cela a pu l'être par le passé.

L'administration a pris note et a rappelé que la cotation partait du local et remontait jusqu'au COMEX DGA pour harmonisation.

Concernant les salaires, les ICT actuellement, sont rémunérés en fonction de leur positionnement, de leurs diplômes et qualifications. En 2024, c'est l'emploi qui déterminera le salaire. Des salaires minima hiérarchiques sont envisagés pour chaque emploi coté (comme ce qui est fait aujourd'hui pour les positions) mais vu les montants annoncés, la CGT fait part de son inquiétude quant aux difficultés de recrutement et de fidélisation des ICT qui ne vont pas aller en s'améliorant. L'administration en est consciente mais tant que les budgets seront ce qu'ils sont, la situation ne pourra s'améliorer.



263, rue de paris Case 541 93515 Montreuil Cedex
T : 01 55 82 89 00 Fax : 01 55 82 89 01 M : trav-etat@cgt.fr



GT « politique de gestion des ICT » du 20/06/2022

D'autres points ont été soulevés : quid des postes de niveau 1 occupés par des niveaux II, réécriture des arrêtés de 1988 faisant référence aux conventions collectives, obtenir une dérogation pour l'entrée en application de la convention, etc.

Une organisation syndicale (pourtant proche des ICT) a proposé de supprimer les références aux conventions collectives de la métallurgie, de conserver le système des positions et coefficients et pour les salaires d'appliquer le pourcentage d'augmentation des salaires minima garantis négocié tous les ans par l'UIMM et les syndicats de la métallurgie. L'idée pouvait sembler séduisante mais ce qui fait la spécificité du quasi-statut ICT, c'est justement d'être adossé à une convention collective. Si cette proposition aboutissait, ce serait la fin du quasi-statut ICT et les ICT deviendraient des contractuels comme les autres, avec tous les désagréments qui vont avec.

Cette première réunion au sujet de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie avait pour but de mettre sur la table les hypothèses de travail et de s'assurer que les organisations syndicales avaient bien la même lecture que l'administration de cette nouvelle convention. Il en ressort que le travail de cotation va être colossal, la CGT espère qu'un renfort humain sera fourni aux différents services des ressources humaines pour accomplir cette transition. Les prochaines réunions du GT ICT devraient se tenir mi-septembre et en novembre, afin de dégager les grandes orientations pour que la construction budgétaire associée à cette transformation puisse être engagée pour le début 2023.

En questions diverses, la CGT a demandé si la prime d'ancienneté des T-ICT du SiAé était bien prise en compte pour le calcul de la pension de retraite (à la DGA, cette prime est incluse dans le salaire) ?

La réponse nous a été apportée ce mardi, la prime d'ancienneté est bien prise en compte dans l'assiette de calcul des cotisations retraite.

La CGT a demandé que les informations concernant les ICT (textes juridiques, contrat type, etc.) soient mises à jour sur le site intranet de la DGA/DRH, car beaucoup sont obsolètes et peuvent induire en erreur les ICT.

L'administration s'engage à le mettre à jour dès que le memento ICT sera consolidé.

délégation CGT : Katty Larbouillat (ICT IIIB), Vincent Renaut (ICD)



263, rue de paris Case 541 93515 Montreuil Cedex
T : 01 55 82 89 00 Fax : 01 55 82 89 01 M : trav-etat@cgt.fr



DÉCLARATION LIMINAIRE

www.fnte.cgt.fr



GT « politique de gestion des ICT »

Lundi 20 juin 2022

Le 27 février 2020, le Groupe de Travail concernant les personnels ICT (T-ICT et IC-ICT) se réunissait sur le thème principal de l'évolution du barème de notation des ICT. Des propositions avaient été faites par l'administration mais du fait de la pandémie, les travaux sont restés en suspens. C'est donc une grande satisfaction pour la CGT de voir aujourd'hui ce groupe de travail à nouveau réuni, et ce d'autant plus qu'un sujet préoccupant pour l'avenir du « quasi-statut » ICT va y être abordé : « la déclinaison de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie » qui doit entrer en application le 1^{er} janvier 2024.

En préambule, la CGT rappelle qu'elle n'est pas signataire de cette nouvelle convention collective qui est une régression sociale.

En 2008 la DGA a lancé la démarche de cotation des postes, il s'agissait d'attribuer à chaque poste une lettre, déterminée à partir d'un certain nombre de critères (compétence, initiative créatrice, etc.). Cette cotation allait de la lettre E à F pour les personnels de niveaux II et de G à R pour les personnels de niveau I. Aujourd'hui seule subsiste la cotation à partir de la lettre K, cotation qui fait partie des critères pour l'accès des IC- ICT aux positions IIIBSup et IIIC.

Si cette question de cotation est ici abordée, c'est qu'il va falloir recommencer ce travail pour tous les emplois et avec de nouveaux critères, c'est la nouvelle convention collective de la métallurgie qui l'impose.

A partir de 2024, la classification sera attachée au poste tenu et non plus à la personne, les ICT ne seront donc plus classés selon des positions et des coefficients, ce sont leurs postes qui le seront!

Le salaire sera également impacté! aujourd'hui il dépend en grande partie de la qualification du salarié (détention d'un diplôme, expérience, etc.), demain il



263, rue de paris Case 541 93515 Montreuil Cedex
T : 01 55 82 89 00 Fax : 01 55 82 89 01 M : trav-etat@cgt.fr

GT « politique de gestion des ICT »

dépendra uniquement de la cotation du poste occupé. Pour la CGT, la non prise en compte de la qualification est inadmissible.

Il y avait déjà de grandes difficultés pour recruter et conserver les ICT, avec un tel système, cela ne risque pas de s'arranger. D'autant plus que les salaires minima hiérarchiques envisagés à partir de 2024 pour ces emplois cotés ne sont pas très attractifs.

La CGT sera vigilante quant à la déclinaison de cette nouvelle convention collective au sein de la DGA et du SiAé et notamment sur les points suivants :

- La prise en compte des salaires actuels pour la classification des emplois
- La mise en œuvre de la classification des emplois par grandes entités (DGA DT, DO, SiAé, etc.)
- La mise en place d'une compensatrice pour pallier la baisse de la prime d'ancienneté des actuels T-ICT
- La garantie du maintien des salaires des ICT présents fin 2023

Merci de votre attention

