



COMPTE RENDU

Comité Technique de Réseau (CTR) extraordinaire de la Direction Générale de l'Armement – DGA

Réunion du 20 mai 2021 relative à la création des Lignes Directrices de Gestion (LDG) pour les ICT et les TCT – Présentation des LDG ICT/TCT

Suite à la réunion du CTR du 4 mai 2021 lors de laquelle l'ensemble des élus avaient voté contre le projet de LDG pour les ICT TCT, le CTR DGA s'est de nouveau réuni le 20 mai 2021 pour statuer définitivement sur ce texte. Comme prévu dans la réglementation du CTR le texte des LDG a été représenté au vote des élus ; cependant il l'a été sans modification. Le texte a été une nouvelle fois rejeté par les élus à l'unanimité. Néanmoins l'avis du CTR DGA est réputé pris sur ce texte, qui une fois signé par le délégué général, sera mis en application. **L'UNSA Défense déplore qu'aucune modification du texte ne soit intervenue entre les deux examens du projet de LDG et notamment que l'augmentation générale qui pourra être attribuée reste fixée en cohérence avec l'augmentation du point d'indice des fonctionnaires. Les LDG ainsi établies seront possiblement modifiables dans les mois ou années à venir, nous continuerons à porter nos revendications sur ces dispositions.**

Présentation synthétique des LDG ICT/TCT :

Les LDG sont applicables à l'ensemble des ICT et TCT en activité à la DGA et au SIAé. La DGA précise que le recours au recrutement des ICT et TCT est une voie importante pour répondre aux besoins en compétences techniques diversifiées au meilleur niveau. Le recrutement s'inscrit dans le cadre du Plan Stratégique des Ressources Humaines (PSRH) en adéquation avec le besoin en compétence dans le respect des diplômes et d'expérience professionnelle. La formation est organisée de manière à faciliter la réussite de l'agent dans ses différents postes tout au long de son parcours professionnel.

Parcours professionnels : La politique de parcours professionnels a pour objectif de guider l'évolution professionnelle des agents de manière à ce qu'ils acquièrent, au fil des emplois, les compétences requises pour les activités à conduire.

La politique des parcours professionnels de la DGA et du SIAé repose sur trois principes essentiels :

- une construction conjointe du parcours entre l'agent et l'institution, prenant en compte les aspirations de l'un et les besoins de l'autre ;
- la transparence sur les perspectives et les choix qui s'offrent à chaque agent ;
- l'équité de traitement.

La politique de parcours professionnels retient trois dimensions différentes à prendre en considération pour former une carrière :

- la dimension géographique (Province, Paris, Etranger) avec des postes en régions, à l'échelon central ou à l'international ;
- celle de la nature des activités qui peut relever du domaine de la conduite des opérations d'armement, de la préparation de l'avenir et de la stratégie ou de domaines fonctionnels ;
- celle enfin du type de responsabilités qui peuvent être de management ou d'expertise.

Un point de situation plus approfondi est effectué à trois jalons clés de la carrière (32 ans ou embauche + 4 ans, 37 ans ou embauche + 9 ans, entre 42 et 50 ans). Ce point de situation se nourrit, à la DGA, d'une évaluation externe de l'agent destinée à lui permettre de cerner ses aptitudes et mesurer ses perspectives d'évolution professionnelle.

Changements de coefficients, de positions et promotion des ICT/TCT : Pour les TCT, les changements de coefficient des techniciens ingénieurs et cadres dans les positions où existent plusieurs coefficients (positions I et II) s'effectuent à l'ancienneté de manière automatique jusqu'au coefficient 305 ou au choix à partir du coefficient 335 en tenant compte des mérites. Pour les ICT, seul le passage d'ICT I à ICT II est automatique à plus de 28 ans et 3 ans d'ancienneté à la DGA, les autres changements de position sont réalisés au choix sur la base des évolutions de carrière caractérisée par des prises de responsabilités plus élevées ou l'atteinte de niveaux d'expertises supérieurs. La promotion des TCT en ICT est possible dès lors que l'agent remplit les trois conditions ci-après :

- Détenir un diplôme relevant de la classification ICT ;
- Exercer des fonctions de niveau 1 ;
- Disposer du soutien de sa hiérarchie.

Des démarches de VAE peuvent être soutenues par la DGA ou le SIAé pour les agents souhaitant acquérir un diplôme correspondant à la classification ICT. Afin d'affiner leur projet de parcours professionnel les agents peuvent bénéficier d'un entretien carrière avec la DRH.

Politique de revalorisation de la rémunération : Les ICT et TCT sont rémunérés par référence aux conventions collectives de la métallurgie — convention nationale pour les ICT, convention régionale parisienne pour les TCT. Ainsi, la rémunération des ingénieurs et cadres technico-commerciaux ne peut être inférieure aux appointements minima annuels garantis par la convention collective et correspondant aux coefficients, déterminés pour chaque position, dans la convention collective nationale du 13 mars 1972 modifiée, prise comme référence. De même, la rémunération des techniciens ne peut être inférieure, pour chaque coefficient, aux taux effectifs garantis dont le barème est fixé par accord entre le groupe des industries métallurgiques de la région parisienne et les organisations syndicales signataires. La progression de la rémunération tient compte du besoin de fidéliser et de promouvoir les compétences techniques. Elle s'inscrit dans la limite des crédits budgétaires programmés annuellement. Au-delà d'une augmentation générale (AG), définie en cohérence avec l'augmentation de la valeur du point d'indice de la Fonction publique et, pour les personnels concernés, de la revalorisation et des revalorisations automatiques par rapport aux salaires « plancher », définie dans la convention collective de la métallurgie, elle se décline en trois niveaux :

- une augmentation personnalisée (AP). Les AP sont établies au regard des appréciations des résultats obtenus au cours de l'année n-1, telles qu'elles ressortent notamment des entretiens de management par objectifs individuels et des entretiens individuels annuels. De façon plus générale, elles prennent également en considération la manière de servir et le niveau de rémunération de l'agent ;
- une augmentation ponctuelle (coup de pouce) ou pluriannuelle (mécanisme de mise en trajectoire) pour accompagner les ICT les plus prometteurs afin de les faire évoluer dans leur position statutaire en cohérence avec leurs compétences ou leurs responsabilités ;
- une revalorisation exceptionnelle visant à mettre en adéquation, le cas échéant, la rémunération avec l'évolution du niveau de responsabilité détenu afin de garantir un équilibre d'ensemble et prenant en compte la mobilité tant sur le plan fonctionnel que sur le plan géographique ou permettant de rééquilibrer une situation individuelle.

Mobilité : La mobilité qu'elle soit fonctionnelle ou géographique s'inscrit pleinement dans la politique des parcours professionnels décrite ci-avant et est encouragée. Les outils d'information nécessaires à cette mobilité sont mis à disposition des ICT et TCT par les employeurs. L'agent devant en priorité acquérir de l'expérience sur son emploi d'origine, la mobilité doit répondre à un besoin accepté par la DGA ou le SIAé. Elle est généralement refusée dans les premières années suivant le recrutement, normalement dédiées à un approfondissement des compétences dans le métier d'accueil. Au-delà de ces premières années, l'employeur examine les desiderata de mobilité au regard de la situation personnelle de l'agent et des postes disponibles en privilégiant ceux qui s'inscrivent dans le cadre d'un parcours professionnel cohérent.

Règles générales : La priorité étant de maintenir les compétences au plus haut niveau quel que soit le métier et de les conserver, il n'est pas accordé de départs avec indemnité pour départ volontaire (IDV) ou de ruptures conventionnelles, hormis dans des circonstances très particulières analysées au cas par cas. De la même façon, il n'est pas accordé de congés pour convenances personnelles hormis pour les cas listés ci-dessus ou dans des circonstances très particulières analysées au cas par cas.

Pour toutes questions n'hésitez pas à contacter vos élus CTR

Patrick ROUVIER (patrick-christian.rouvier@intradef.gouv.fr), Stéphane SIMON (stephane.simon@unsa-defense.org), Eric MAURICE (eric.maurice@intradef.gouv.fr) et Stéphanie PIVOTEAU (stephanie.pivoteau@intradef.gouv.fr)