MÉMENTO

ICT/TCT

Défense

efficace autonome responsable

INGÉNIEURS, CADRES TECHNICO-COMMERCIAUX ET TECHNICIENS DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ARMEMENT

ICT

MÉMENTO

Ingénieurs, Cadres Technico-commerciaux et Techniciens de la DGA

RÉFÉRENCES RÉGLEMENTAIRES

Les IC-ICT, ingénieurs cadres et les T-ICT, techniciens sont des experts de haut niveau employés par la Direction Générale de l'Armement. Selon leur affectation, les ICT-TCT sont recrutés en compte de commerce ou en zone budgétaire. Une autre catégorie, «naviguant professionnel Contractuel (PNPC)», est gérée par des textes également adaptés à leur activité (cf tableau ci-dessous).

«ICT» en compte de commerce SIAé		«ICT» en zone budgétaire DGA		Personnel Naviguant Professionnel Contractuel «PNPC»			
IC-ICT	T-ICT	IC-ICT	T-ICT	IC-ICT	T-ICT	PNPC N1	PNPC N2
Décret n°88-541 du 4 mai 1988 relatif à certains agents sur contrat des services à caractère industriel ou commercial du ministère de la Défense.		**Loi 84-16 du 11 janvier 1984** portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État (**article 4**) **Décret 86-83 du 17 janvier 1986** modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de **l'article 7 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984)**		**Décret n°97-598 du 29 mai 1997** fixant le régime applicable au personnel navigant professionnel contractuel de la Délégation Générale pour l'Armement.			
Arrêté du 4 mai 1988 fixant les modalités de recrutement, le régime de rémunération et de déroulement de carrière des agents régis par le décret n°88-541 du 4 mai 1988 relatif à certains agents sur contrat des services à caractère industriel ou commercial du ministère de la Défense.		**Arrêté interministériel du 4 mai 1988** relatif aux modalités de recrutement et de rémunération des agents sur contrat du ministère de la Défense, dans les services de la Délégation Générale pour l'Armement qui n'ont pas un caractère industriel ou commercial.		**Arrêté interministériel du 29 mai 1997** fixant les modalités de recrutement, le régime de rémunération et de déroulement de carrière des agents régis par le **décret n°97-598 du 29 mai 1997** fixant le régime applicable au personnel navigant professionnel contractuel de la Délégation Générale pour l'Armement.			

Modification du décret du 5 octobre 2009 fixant les attributions et l'organisation de la DGA.
Modification de l'arrêté du 20 novembre 2004 relatif à la Commission Paritaire Spécifique (CPS) des ICT.

MISSIONS ET PÉRIMÈTRE D'AFFECTATION

Les « ICT » exercent leurs fonctions principalement dans les établissements de la DGA, du SIAé mais aussi dans d'autres entités du ministère des Armées par convention. Ils sont appelés à devenir des experts de haut niveau dans les domaines scientifiques et techniques. Ils exercent des activités commerciales au SIAé (cf le décret modifié en 2021 du 5 octobre 2009 fixant les attributions et l'organisation de la DGA).

RECRUTEMENT

Les agents IC-ICT sont recrutés en vertu des dispositions de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, compte-tenu de leur diplôme, expérience professionnelle et du poste à pourvoir.
Les agents T-ICT sont recrutés en vertu des dispositions de la convention collective régionale parisienne de la métallurgie du 16 juillet 1954 modifiée et en fonction de leur expérience professionnelle.

Depuis 2018, les ICT ont vu leur contrat d'embauche passer d'un CDD de 3 ans renouvelable une fois à un CDI assorti d'une période d'essai de 4 mois renouvelable. Ce changement souhaité et obtenu grâce aux actions menées par les organisations syndicales a été permis par la loi sur la déontologie du 20 avril 2016.

Cette transformation a néanmoins servi l'administration qui en a profité pour ajouter une clause de mobilité. Désormais les ICT qui souhaitaient rester à leur poste toute leur vie ne le pourront plus à moins de «raboter» leur carrière. Ils devront intégrer cette nouvelle obligation dans un parcours mobilité à l'instar des fonctionnaires s'ils veulent accéder à une vraie carrière.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

- Les IC-ICT sont recrutés à des positions allant de la I à la IIIC (I, II, IIIA, IIIB, IIIBSup et IIIC). Le passage en position II est automatique suivant des critères d'âge et d'ancienneté. Le passage au choix dans la position supérieure est conditionné par des critères d'âge et d'ancienneté mais également selon la fonction exercée (cotation du poste), le mérite (niveaux de valeur et potentiel de l'agent), et le parcours professionnel. Il existe des seuils pour lesquels un ingénieur est, selon l'administration, utilement proposable… Les changements de position prennent effet au 1er janvier de l'année considérée.
- Les T-ICT sont classés par coefficients selon deux groupes : le groupe I (255, 270, 285) rassemblant les agents débutants, le groupe II (305, 335, 365, 395) rassemblant les agents confirmés. Le déroulement de carrière se fait automatiquement pour le groupe I, en fonction de critères d'ancienneté. Quant au groupe II le passage au coefficient supérieur se fait uniquement au choix et selon des critères d'ancienneté et de mérite; il prend effet au 1er janvier de l'année considérée.

TABLEAU D'AVANCEMENT DES IC-ICT PAR POSITION

VERS POSITION	ANCIENNETÉ TOTALE	ANCIENNETÉ POSITION	COTATION DU POSTE	NIVEAU DE VALEUR MOYEN DES 4 DERNIÈRES ANNÉES
II	3 ans et âge ≥ 28 ans	3 ans en I	Aucune	Automatique
IIIA	8 ans	4 ans en II	Aucune	≥ 6
IIIB	12 ans	4 ans en IIIA	Aucune	≥ 7
IIIB sup.	15 ans	4 ans en IIIB	≥ K	≥ 8
IIIC	15 ans	4 ans en IIIB ou IIIB sup.	≥ L	≥ 9

TABLEAU D'AVANCEMENT DES T-ICT PAR COEFFICIENT

GROUPE	VERS COEFFICIENT	ANCIENNETÉ	NIVEAU DE VALEUR MOYEN DES 4 DERNIÈRES ANNÉES
I	270	3 ans en 255	Automatique
I	285	2 ans en 270	Automatique
II	305	1 an en 285	Automatique
II	335	3 ans en 305	≥ 6
II	365	6 ans en 335	≥ 7
II	395	10 ans en 365	≥ 8

NOTA : *« A noter, l'ancienneté à prendre en compte pour les changements de position et de coefficient au choix est l'ancienneté révolue au 1er Janvier de l'année considérée. »*

RÉMUNÉRATION

La rémunération des ingénieurs présente un caractère exclusif de toute prime ou indemnité, à l'exception de certaines indemnités liées au lieu d'affectation ou à des fonctions spécifiques (*cf l'arrêté du 23.04.2001).*
Elle ne peut être inférieure aux appointements minimaux annuels garantis, fixés en référence aux accords obtenus entre l'union des industries métallurgiques et mécaniques et les organisations syndicales signataires.

Ces appointements minimaux sont relevés, en principe annuellement, après accord des parties lors de chaque modification.
Depuis 2017, une seule grille de salaire a été mise en place pour les ingénieurs :

APPOINTEMENTS MINIMAUX ANNUELS 2021 DES INGÉNIEURS ET CADRES IC-ICT

POSITION HIÉRARCHIQUE	ÂGE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	BRUT ANNUEL	BRUT MENSUEL
I	< 23 ans		60 et 68	22 884 €	**1 907 €**
	≥ 23 ans		76	25 584 €	**2 132 €**
		1 an	84	28 272 €	**2 356 €**
		2 ans	92	30 972 €	**2 581 €**
		3 ans	100	33 648 €	**2 804 €**
II	≥ 28 ans	< 3 ans	100	33 648 €	**2 804 €**
		≥ 3 ans	108	36 360 €	**3 030 €**
		≥ 6 ans	114	38 364 €	**3 197 €**
		≥ 9 ans	120	40 392 €	**3 366 €**
		≥ 12 ans	125	42 072 €	**3 506€**
		≥ 15 ans	130	43 752 €	**3 646 €**
		≥ 18 ans	135	45 444 €	**3 787 €**
IIIA			135	45 444 €	**3 787 €**
IIIB			180	60 576 €	**5 048 €**
IIIBS			200	67 320 €	**5 610 €**
IIIC			240	80 796 €	**6 733 €**

La rémunération des techniciens ne peut être inférieure, pour chaque coefficient, aux taux effectifs garantis dont le barème est fixé par accords entre le groupe des industries métallurgiques de la région parisienne et les organisations syndicales signataires. Les T-ICT reçoivent une prime d'ancienneté, déterminée par pourcentage du SMH (Salaire Minimum Hiérarchique) à raison de 1% par an dans la limite de 15% du SMH afférent au coefficient de l'intéressé. Elle est servie à partir de 3 ans d'ancienneté et n'évolue plus au-delà de 15 ans. Les taux effectifs garantis sont relevés lors de chaque modification de ces accords (en principe annuellement).

APPOINTEMENTS MINIMAUX ANNUELS DES TECHNICIENS T-ICT - 2021

GROUPE	COEFFICIENT	BRUT ANNUEL	BRUT MENSUEL
I	**255**	22 848 €	**1 904 €**
I	**270**	24 132 €	**2 011 €**
I	**285**	25 548 €	**2 129 €**
Passage en groupe II à partir de 6 ans d'expérience			
II	**305**	27 084 €	**2 257 €**
II	**335**	29 724 €	**2 477 €**
II	**365**	32 208 €	**2 684 €**
II	**395**	34 884 €	**2 907 €**

BARÈME DES PRIMES D'ANCIENNETÉ

	GROUPE I			GROUPE II			
	255	**270**	**285**	**305**	**335**	**365**	**395**
SMH	1 272,65	1 347,51	1 422,37	1 522,18	1 671,91	1 821,63	**1 971,35**
3 ans	38,18	40,43	42,67	45,67	50,16	54,65	**59,14**
4 ans	50,91	53,90	58,89	60,89	66,88	72,87	**78,85**
5 ans	63,63	67,38	71,12	76,11	93,60	91,08	**98,57**
6 ans	76,36	80,85	85,34	91,33	100,31	109,30	**118,28**
7 ans	89,09	94,33	99,57	106,55	117,03	127,51	**137,99**
8 ans	101,81	107,80	113,79	121,77	133,75	145,73	**157,71**
9 ans	114,54	121,28	128,01	137,00	150,47	163,95	**177,42**
10 ans	127,26	134,75	142,24	152,22	167,19	182,16	**197,14**
11 ans	139,99	148,23	156,46	167,44	183,91	200,38	**216,85**
12 ans	152,72	161,70	170,68	182,66	200,63	218,60	**236,56**
13 ans	165,44	175,18	184,91	197,88	217,35	236,91	**256,28**
14 ans	178,17	188,65	199,13	213,11	234,07	255,03	**275,99**
15 ans	**190,90**	**202,13**	**213,36**	**228,33**	**250,79**	**273,24**	**295,70**

AUGMENTATIONS ET REVALORISATIONS

AUGMENTATIONS GÉNÉRALES (AG)

Les augmentations générales ne sont pas régulières. Elles sont généralement calquées sur l'augmentation du point d'indice des fonctionnaires. La dernière en date fut en 2016-2017.

AUGMENTATIONS PERSONNALISÉES (AP)

La rémunération peut faire l'objet d'augmentations personnalisées. Celles-ci reflètent le « mérite » (atteinte des objectifs, comportement, services rendus) de l'agent au cours de l'année évaluée. Il est néanmoins tenu compte de la rémunération qu'il a déjà acquise en fonction de son ancienneté. Cette AP est issue d'une enveloppe budgétaire allouée à la DGA annuellement. Elle peut varier d'une année sur l'autre.
Pour les jeunes embauchés, leur ancienneté détermine l'AP maximale à laquelle ils peuvent prétendre.

L'autorité hiérarchique propose l'AP au plus tard le 31 mars 2017.

Il existe 5 catégories d'AP :

- AP Exceptionnelle (APE) : 5% (3xAPS)
- AP Bonifiée (APB) : 20% (2xAPS)
- AP Standard (APS) : 60% (1xAPS)
- AP Réduite (APR) : 10% (0,5xAPS)
- Pas d'AP (PAP) : 5% (0xAPS)

Il est convenu que l'attribution des AP ne doit pas créer de discriminations vis-à-vis des personnels.

REVALORISATIONS

En fonction du budget négocié pour l'année en cours, des revalorisations sont prévues :

- « Revalorisation automatique » dès lors que l'agent perçoit une rémunération inférieure au plancher de sa position ou de son coefficient. Elle est, dans ce cas, automatique.
- « Revalorisation au mérite » pour remise à niveau du plancher de la position supérieure afin de lui permettre d'envisager un passage à la position ou au coefficient supérieur. Cette revalorisation, proposée par les directions, peut permettre aux agents d'accéder à la rémunération plancher de la position ou du coefficient supérieur ou de les placer en « trajectoire » pour accélérer ces passages.
- Revalorisation au mérite « exceptionnelle », hors cadre d'un changement de position, par attribution via une demande de l'agent ou de sa hiérarchie à la direction concernée.

Personnels Civils des Armées

L'UNSA Défense est porteuse d'une conception du syndicalisme différente, respectueuse de l'avis de tous et de chacun, respectueuse de l'autonomie de décision de ses structures territoriales.

L'UNSA Défense est une organisation moderne, en phase avec les aspirations des agents. L'UNSA Défense développe une pratique du dialogue social et de la négociation qui s'appuie sur une analyse des situations, sans dogme ni esprit partisan. L'UNSA n'est ni adepte du refus systématique de principe, ni dans une démarche d'acceptation par habitude.

L'expérience professionnelle de nos délégués a forgé leur connaissance des situations éminemment diverses et variées d'un ministère pas comme les autres. **Que ce soit dans les domaines sociaux, industriels, RH, de santé et sécurité, d'avancement, de défense des droits individuels et ceux du collectif de travail, de discrimination, de statuts, de service public, tous nos délégués sont aguerris à une pratique syndicale UNSA exigeante, réformiste, combative mais utile, efficace et enthousiaste, car s'appuyant sur le réel, le vécu des agents dans leur quotidien.**

UNSA, le service public au cœur !

Votre secrétaire national est à votre disposition :

Julien LOUICHE
Titulaire
04 22 43 33 70
julien.louiche@intradef.gouv.fr

Cédric CARUANA
Suppléant
PNIA 864.632.5031 ou 06 61 26 90 85
cedric.caruana@intradef.gouv.fr

syndicat-unsa-contractuel.secretaire-national.fct@intradef.gouv.fr

Votre bureau le plus proche :

UNSA Défense
78 et 80 rue Vaneau
75007 PARIS
01 42 22 37 02

federation@unsa-defense.org
portail-unsa.intradef.gouv.fr
www.unsa-defense.org
@UnsaDefense
www.facebook.com/UNSADefense
Unsa defense diffusion

Édition Janvier 2022 - Ne pas jeter sur la voie publique.