



## COMPTE RENDU UNSA DEFENSE

### GT ICT n°3

## Mise en œuvre de la nouvelle convention nationale collective de la métallurgie

Paris, le 3 février 2023

**Vos représentants UNSA Défense :** Julien LOUCHE et Cédric CARUANA

Lors de la première réunion du GT ICT-TCT du 20 juin 2022 nous étions restés sur notre faim devant le manque d'éléments communiqués par l'administration.

Près de 5 mois plus tard, ce lundi 28 novembre était très attendu pour découvrir la position de l'administration sur la mise en application de la nouvelle convention de la métallurgie. Force est de constater que, là encore, nous étions restés en attente de propositions concrètes sur la base desquelles des discussions et négociations pourraient être entamées... L'UNSA Défense a formulé ses propositions, elles ont été communiquées à tous les ICT-TCT le 15/09/2022.

Néanmoins un point important, demeuré en suspens jusque-là, nous a été confirmé : le quasi-statut des ICT-TCT continuera bien à faire référence à la convention de la métallurgie si bien que le GT doit statuer sur les modalités d'application de celle-ci.

A ce titre, 4 ateliers ont été définis comme axes prioritaires de réflexion (axes de travail déjà identifiés par l'UNSA Défense depuis mi-septembre...) à savoir :

- 1) Cotation des postes sous le prisme de la nouvelle convention : cet axe associe, via la DRH, l'ensemble des directions et métiers au groupe de réflexion.
- 2) Parcours professionnels et mobilités : la notion de position pour les ICT et de coefficient pour les TCT disparaît dans la nouvelle convention. Il ne resterait alors que la notion de cotation du poste. Pour l'UNSA Défense, cela entraîne un manque de visibilité criant concernant l'évolution à moyen et long terme des agents, tant sur le plan de l'activité que sur le plan salarial. De plus, la disparition de la notion de grade dans notre quasi-statut paraît également rétrograde à l'UNSA Défense dans un ministère où nous côtoyons des fonctionnaires et militaires qui y attachent une importance toute particulière.
- 3) Politique salariale : les positions disparaissant, les notions de mises en trajectoire et de coups de pouce pour atteindre le plancher de la position supérieure perdent tout sens. Quelles seront donc les leviers et modalités d'évolution salariale des agents ? Avec quelle cohérence, quelle transparence et quelle équité ?





- 4) Diplômes et primes : sujet peu abordé au cours du GT de lundi, ce volet est néanmoins important puisqu'il vise à mettre à jour la liste des diplômes requis pour être embauché ICT-TCT ainsi que la liste des primes accessibles au quasi-statut. Sur ce point, l'UNSA Défense sera également attentive à la prise en compte de la notion d'ingénieur maison pour reconnaître (y compris d'un point de vue salarial) les agents TCT qui assument des postes de niveau 1. Dès lors, il faudra les promouvoir en ICT au choix, en interne, sans nécessairement passer par une VAE.

Les pilotes du GT ainsi que la DRH ont insisté sur le fait que l'objectif de ce GT était bien l'application et la bascule vers la nouvelle convention. Les priorités sont donc réglementaires et se limitent à la transposition des postes vers le nouveau système de cotation ainsi que la modification des textes réglementaires associés (arrêté et décret).

Le vendredi 3 février, nous nous réunissons à nouveau pour ce GT afin de découvrir enfin les premières propositions de l'administration et notamment le projet de cotation des postes dans le cadre l'application de la nouvelle CCNM.

Le tableau suivant présente l'état actuel des travaux de l'administration concernant la cotation des postes sous le prisme de la nouvelle CCNM :

Emplois-types DGA	classification CCNM de l'emploi type	nb estimé de personnes
DGA + DA	I18	2 (0.04%)
COMEX et adjoints	I18	20 (0.4%)
DUM + <b>Directeurs de centre (?)</b>	I17	24 (0.4%)
Resp Pôle + adjoint DUM + <b>Directeurs de centre (?)</b>	H16	20 (0.4%)
<b>ATHN (?)</b> + Aut Sign Marchés + DSM + DP complexe + SDT + SDA	H15	100 (2%)
(Chef bureau - département - division)/AC + DP + <b>ATHN (?)</b> + ETHN + Resp Métier + METHN + manager d'OA Complexe +	G14	340 (7%)
Adjoint G14 + (Chef bureau - département - division)/SD + ETR + ATC + MET + animateur ACH + animateur EPX + acheteur HN + EPX HN + expert juridique HN + manager d'OA + archi soutien	G13	1300 (26%)
STMMEHN + DEHN + ET + AT + EETC + acheteur confirmé + enquêteur de prix habilité + ingénieur SLI + MQP expert + animateur MQP + architecte de soutien confirmé + estimateur de cout confirmé + expert d'assurance qualité + <b>Manag Opérations d'assur qualité (?)</b>	F12	3200 (64%)
STMMEC + CEEA + CEAC + DE + EET + acheteur + MQP + MQP confirmé + Archi soutien + estimateur cout + <b>expert d'assurance qualité + expert référent prod + administrateur réseaux et systèmes + architecte S2NA + ET S2NA + manager d'affaire S2NA</b>	F11	
STMME + CEEA + opérateur d'essai + OPEC + conducteur d'essai + <b>acheteur</b> + SGP + SMQ + <b>expert d'assurance qualité</b> +	C6 à E10	215





Ainsi 97% des effectifs cadres sont classés dans les 4 niveaux de cotation les plus faibles sur 8 (de F11 à G14) et la répartition au sein des classements « techniciens » n'est pas détaillée (de C6 à E10).

Pour rappel, vous trouverez ci-dessous les salaires planchers de 2022 dans la CCNM actuelle :

Ancienne Convention		Brut annuel
I	à moins de 22 ans	23592 €
	à 23 ans et au-delà	26376 €
	Après 1 an et > 23 ans	29148 €
	Après 2 ans et > 23 ans	31932 €
	Après 3 ans et > 23 ans	34704 €
II	moins de 3 ans	34704 €
	Après 3 ans	37488 €
	Après 6 ans	39564 €
	Après 9 ans	41652 €
	Après 12 ans	43380 €
	Après 15 ans	45108 €
	Après 18 ans	46848 €
IIIA		46848 €
IIIB		62460 €
IIIBSup		69396 €
IIIC		83292 €





Et ceux de la nouvelle convention qui, conformément à l'Article 139, indique que les montants des salaires minima hiérarchiques des barèmes uniques ci-dessous sont majorés de 15 % ou 30 % pour les salariés soumis à une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année.

Groupe d'emplois	Classe d'emploi	SMH	SMH +15%	SMH +30%
A	1	19 420 €	22 333 €	25 246 €
	2	19 700 €	22 655 €	25 610 €
B	3	20 300 €	23 345 €	26 390 €
	4	21 200 €	24 380 €	27 560 €
C	5	22 300 €	25 645 €	28 990 €
	6	23 500 €	27 025 €	30 550 €
D	7	24 400 €	28 060 €	31 720 €
	8	26 400 €	30 360 €	34 320 €
E	9	28 400 €	32 660 €	36 920 €
	10	31 400 €	36 110 €	40 820 €
F	11	32 500 €	37 375 €	42 250 €
	12	34 300 €	39 445 €	44 590 €
G	13	37 400 €	43 010 €	48 620 €
	14	41 000 €	47 150 €	53 300 €
H	15	44 000 €	50 600 €	57 200 €
	16	49 000 €	56 350 €	63 700 €
I	17	56 000 €	64 400 €	72 800 €
	18	64 500 €	74 175 €	83 850 €

Comme l'UNSA Défense l'évoquait dans la déclaration liminaire lue en préambule du GT du 3 février, et diffusée à l'ensemble des ICT et TCT le jour même, cette proposition est pour l'UNSA Défense très nettement insuffisante et amène inévitablement de nombreux agents à voir leur salaire minimum garanti diminué notablement.

L'UNSA Défense déplore également que l'objectif de la transposition à la nouvelle CCNM doive se faire à coût nul et demande à ce qu'une enveloppe budgétaire spécifique cohérente des enjeux soit débloquée pour 2024.

L'UNSA Défense considère de plus que le périmètre des travaux est trop limitant et que la réflexion doit s'inscrire dans un cadre bien plus vaste intégrant des éléments connexes, tels que la reconnaissance de la fonction technique via le projet DGA « impulsion » ainsi que la nécessité absolue de re-baser l'ensemble des rémunérations des agents ICT-TCT avec des budgets associés enfin respectueux. Les agents ne doivent pas être laissés pour compte de cette mise aux normes, mais doivent au contraire bénéficier d'un cadre pérenne leur donnant des perspectives professionnelles et salariales attractives.





Pour l'UNSA Défense il est indispensable :

- Immédiatement d'avoir la garantie de disposer d'une enveloppe budgétaire 2023 dimensionnée pour revaloriser convenablement les techniciens et ingénieurs contractuels. Nous déplorons de n'avoir aucune information précise à ce jour sur ce sujet, ceci cristallise les tensions des personnels déçus, défiants et en colère ! Réactions légitimes en regard du manque de considération salariale subi ces dernières années de la part du ministère des armées et par conséquent de la DGA.
- De conduire trois chantiers en même temps car ils sont indissociables : la transposition de la convention de la métallurgie, la politique salariale avec les budgets pluriannuels associés à sa mise en œuvre et les parcours professionnels valorisés. La réussite de la bascule vers cette nouvelle convention dépendra de la prise en compte à sa juste mesure de l'ensemble de ces éléments. Cela pourra notamment passer par une mise à jour des lignes directrices de gestion des ICT-TCT. L'UNSA Défense revendique une mise à niveau annuelle équitable de tous les salaires, actée par l'attribution d'une AG égale à l'augmentation annuelle des salaires minimums hiérarchiques (alias SMH, anciennement planchers). La rémunération de tous les agents pourra ainsi évoluer de façon cohérente en adéquation avec l'augmentation annuelle des SMH et avec l'assurance de ne jamais être rattrapée par ceci.

Pour conclure, les propositions majeures de l'UNSA sont donc les suivantes :

- 1) Une AG égale à l'augmentation annuelle des SMH
- 2) Le maintien des notions de positions et coefficients afin de garder une correspondance de grade avec les autres statuts du ministère
- 3) La prise en compte de la position actuelle de l'agent lors des travaux de cotation du poste afin de mettre en cohérence l'expertise définie par celle-ci (tel que stipulé dans l'arrêté) avec le niveau de responsabilité du poste occupé.
- 4) Une requalification des postes d'expertise de la fonction technique à la même hauteur que celles des fonctions managériales en termes de cotation avec des parcours valorisants et identifiables.
- 5) Un budget alloué aux ICT-TCT évoluant en fonction des effectifs avec une AP standard à 3 chiffres définie dans un budget pluriannuel (3 années minimum)

Le prochain GT se déroulera sur l'ensemble de la journée du 9 mars avec d'ici là des travaux à mener rapidement concernant les deux autres axes primordiaux de ce changement de convention : les parcours professionnels et la valorisation salariale de la montée en compétence. L'UNSA Défense ne manquera pas de vous communiquer ses propositions sur ces sujets rapidement.

