

Annexe 1 : Analyse détaillée

1) Contexte

Dans le cadre du projet sur la Nouvelle Convention de la Métallurgie, un GT composé de membres de l'administration et des Organisations Syndicale s'est réuni depuis le début de l'année 2023.

2) Proposition de l'intersyndicale

L'intersyndicale a transmis sa proposition à l'administration le 09 Février 2023 avec copie au Délégué début Mars 2023. Cette proposition comportait les points suivants pour les ICT/TCT:

- **Classification** reprenant la cotation ENERGIE pour laquelle **les emplois ICT/TCT sont ventilés jusqu'à la catégorie H16** ;
- **Maintien de Salaires Minima Hiérarchiques (ou planchers) pour chaque classe d'emploi, mais avec des montants correspondant à la colonne en vert du tableau ci-dessous (intitulée SMH+30).**
(Le projet de nouvelle convention prévoyait pour chaque classe d'emploi les montants planchers de la première colonne (intitulée SMH) qui sont inférieurs de 30% par rapport à la proposition de l'intersyndicale.)

	SMH	SMH+15	SMH+30
C6	23500	27025	30550
D7	24400	28060	31720
D8	26400	30360	34320
E9	28400	32660	36920
E10	31400	36110	40820
F11	32500	37375	42250
F12	34300	39445	44590
G13	37400	43010	48620
G14	41000	47150	53300
H15	44000	50600	57200
H16	49000	56350	63700
I17	56000	64400	72800
I18	64500	74175	83850

- **Chaque année, mise en place d'une Augmentation Globale** égale à l'augmentation du plancher de sa catégorie d'emploi (pour corriger la dérive de l'ancienne convention liée au fait que les planchers augmentaient plus rapidement que la moyenne des salaires des ICT) ;
- **Augmentations au regard des résultats obtenus** : augmentation remplaçant l'AP du statut actuel avec disposition d'un montant de construction budgétaire et d'un montant de référence pour que les responsables hiérarchiques puissent faire une répartition au sein de leurs équipes sans avoir à respecter une gaussienne.
- **Mobilité au sein d'une même filière** avec :
 - un complément financier bonifié MEC (montée en compétences) de **2000 € bruts annuels** pour le passage d'un niveau d'expertise au niveau supérieur ;
 - un complément financier standard MEC de **1500 € bruts annuels** pour le passage vers un emploi à iso-cotation ou de cotation moindre d'un autre domaine de la filière ;
- **Mobilité avec changement de filière** avec :
 - Un complément financier bonifié MEC de **2000 € bruts annuels** pour le passage vers un emploi mieux coté d'une autre filière ;
 - Un complément financier standard MEC de **1500 € bruts annuels** pour le passage vers un emploi à iso-cotation ou de cotation moindre d'une autre filière ;

Clause de revoyure après 5 ans sans prise de complément MEC :

-Un complément MEC standard de **1500 € bruts annuels**

Passage en expert E, lauréats ou dauphins du prix de l'audace DGA :

-Un complément MEC bonifié majoré de **2500 € bruts annuels** ;

Maintien chaque année d'un budget pour revalorisations exceptionnelles pour des cas particuliers;

Obtention d'un nouveau diplôme de même niveau que le niveau initial de l'agent avec :

-Un complément MEC standard de **1500 € bruts annuels**

Obtention d'un nouveau diplôme de niveau supérieur au niveau initial de l'agent avec :

-Un complément MEC bonifié de **2000 € bruts annuels**

Passage de TCT à ICT avec :

-Un complément MEC bonifié de **2000 € bruts annuels**

Primes spécifiques pour certains métiers en tension

Prime d'ancienneté des TCT avec révision du point qui sert de base de calcul à la prime d'ancienneté.

3) Proposition de l'administration

Depuis la première réunion, CFTC Défense souhaitait que ce GT assure pleinement sa mission de GT, avec notamment une analyse détaillée de la proposition de l'intersyndicale, et un travail commun administration /Représentants des personnels sur un document unique.

L'administration n'a jamais souhaité ce légitime mode de fonctionnement, donnant l'impression que l'Intersyndicale n'était qu'une « chambre d'enregistrement de décisions déjà prises en amont. Le paragraphe 4 montre que l'administration a ignoré la quasi-totalité des éléments de la proposition de l'intersyndicale (pour mémoire : ventilation plus importante des catégories d'ICT sur les classes d'emploi, mise en place d'une Augmentation Globale, clause de revoyure, augmentations au regard des résultats obtenus mais qui doivent être ajoutées au salaire et non des primes, etc..).

L'ensemble de ces écarts est détaillé dans le § 4.

Cette impression d'instrumentalisation des O.S a été confirmée par l'annulation de la prochaine réunion du GT qui devait avoir lieu le 12 Septembre 2023.

Par comparaison avec la proposition intersyndicale décrite ci-dessus, L'administration propose:

- Un tassement des agents dans les quelques classes inférieures au sens propre et figuré ;
- le maintien d'un mécanisme de rémunération plancher adossé aux nouvelles classes d'emploi ;
- un levier n°1 à la main de l'administration de valorisation des parcours professionnels (changement d'emploi).

Par exemples (cf. tableau ci-dessous) :

- un montant complémentaire de 200 euros bruts mensuels serait attribué pour le passage de F11 vers un emploi mieux côté classé F12 ;
- un montant complémentaire de 100 euros bruts mensuels serait attribué pour le passage vers un emploi à iso-cotation F12 ;
- un montant de 350 euros bruts mensuels ou plus serait attribué pour le passage vers un emploi mieux côté de G14 vers H15.

Changement vers un emploi de classe supérieure	Montant supplémentaire en euros bruts mensuels	Changement vers un emploi à iso-cotation	Montant supplémentaire en euros bruts mensuels	Changement vers un emploi de classe inférieure	Montant supplémentaire en euros bruts mensuels
(Verticale)		(horizontale)		()descendante	

C6>D7	100	C6	70	C5 ou moins	
D7>D8	120	D7	70	D6 ou moins	
D8>E9	130	D8	80	D7 ou moins	40
E9>E10	140	E9	80	E8 ou moins	
E10>F11	Sur mesure	E10	100	E9 ou moins	
F11>F12	200	F11	100	F10 ou moins	
F12>G13	300	F12	130	F11 ou moins	
G13>G14	350	G13	130	G12 ou moins	
G14>H15	350 - 450	G14	150	G13 ou moins	50
H15>H16	400 - 500	H15	150	H14 ou moins	
H16>I17	450 - 550	H16	150	H15 ou moins	
I17>I18	sur mesure	I17	150	I16 ou moins	

- Un levier n°2 (ou levier « fidélisation »), à la main de la direction à laquelle appartient l'agent (on suppose qu'il s'agit de sa direction la plus proche, mais l'administration n'a pas précisé), dont le montant serait réparti par agent selon l'enveloppe attribuée et les éléments d'appréciation de l'agent (renforcement de l'expertise, niveau de maîtrise du poste, transmission des savoirs, capacité à évoluer etc..) ;
- Un levier n°3 à la main de chaque direction (sans préciser s'il s'agit de la direction la plus proche de l'agent), appréciant la performance de chaque agent versé sous forme de prime annuelle (donc non prise en compte pour la retraite), issue des entretiens professionnels annuels.

4) Problématiques de la proposition de l'administration et écarts avec la proposition de l'intersyndicale

L'analyse des écarts entre les deux propositions montre dans la proposition de l'administration :

1. Un tassement des agents dans les quelques classes inférieures avec des planchers très bas ;
2. Le maintien d'un mécanisme de rémunération plancher adossé aux nouvelles classes d'emploi, mais avec des planchers très bas par rapport à ceux proposés par l'intersyndicale.

Les ICT/TCT ne doivent pourtant pas demeurer **la variable d'ajustement budgétaire de la politique salariale du MINARM !**

En annexe 2 du document PWP, une analyse salariale réalisée par la CFTC sur un échantillon représentatif (6 catégories considérées) sur les bases actuelles montrent que les grilles sont inadaptées en l'état car pour les 6 catégories considérées, **100 % des effectifs sont systématiquement au-dessus des planchers ;**

Ces deux premiers écarts avec la proposition intersyndicale vont à l'encontre « d'une politique salariale rénovée, lisible, attractive et valorisante ».

3. Le levier 1 (sans le levier 2 fidélisation), incite les agents à des changements d'emploi fréquents, mais ne garantit pas le minimum, c'est à dire le maintien du pouvoir d'achat (cf. PWP courbe en annexe 2); en quoi est-ce un parcours valorisant pour les agents ? Il est de plus davantage adapté au domaine management, achat, qu'au domaine de l'expertise technique...
Le fait d'avoir une nette différence de montant selon la classe d'emploi pour le passage vers un emploi de la classe supérieure (cf tableau ci-dessus) pénalise encore davantage les agents des classes d'emploi inférieures.
4. Le levier n°2 fidélisation (sans le levier 1) ne garantit pas le minimum, c'est à dire le maintien du pouvoir d'achat (cf. PWP courbe en annexe 2); de plus il est difficile d'imaginer que ce levier de fidélisation puisse concerner un grand nombre d'ICT avec une enveloppe raisonnable ; l'administration n'a apporté aucun élément d'estimation plancher/plafond du montant de ce levier n°2, qui risque donc d'être très aléatoire d'une année sur l'autre. Seules deux simulations (cf. PWP en annexe 2) ont été réalisées avec des montants constants (et donc très théoriques) de 40 et 70 €.
5. Les agents bénéficiant à la fois du Le levier 1 (changements d'emploi fréquents) et d'un levier fidélisation à 40 € avec une AP de 40€ suivent tout juste une inflation annuelle de 2%, compensation calée sur la consigne de la BCE (taux pourtant plus faible que le taux national réel en 2023 et que la prévision pour 2024
6. Le levier n°3 relatif aux performances annuelles de l'agent est une prime « one shot » comptabilisée ni dans le salaire et donc ni pour la retraite. Le montant associé étant relatif à une évaluation annuelle devrait pourtant être comptabilisé en complément de salaire et non en prime annuelle.

Les primes proposées par l'intersyndicale concernaient plutôt ponctuellement certains métiers en tension ou la révision des primes d'ancienneté des TCT et aucunement les performances !.

Il est à noter que les fonctionnaires ont des primes qui ne sont pas comptabilisées dans leur retraite, mais en revanche ils perçoivent une retraite correspondant à 70% du salaire sur leurs 6 derniers mois, et non comme pour les ICT 50% de la moyenne des 25 meilleures années !!

7. Outre les précédents écarts entre la proposition de l'administration et celle de l'intersyndicale, les mesures essentielles suivantes proposées par l'intersyndicale et non reprises par l'administration sont les suivantes :
 - **La mise en place d'une Augmentation Globale** égale à l'augmentation du plancher de sa catégorie d'emploi (pour corriger la dérive de l'ancienne convention liée au fait que les planchers augmentaient plus rapidement que la moyenne des ICT) ;
 - **une clause de revoyure** tenant compte de l'expérience de l'agent après 5 ans même sans mobilité vers un autre emploi ; ce qui éviterait l'effet pervers de perte de compétences techniques à la DGA.
 - Ces deux mesures permettraient pourtant à chaque agent de conserver un **pouvoir d'achat digne**, surtout en cette période de forte inflation et de forte augmentation du prix de l'énergie, surtout si les enveloppes des leviers 2 et 3 sont faibles, ou si la hiérarchie a décidé de favoriser certaines catégories de personnels, mieux considérées.