



Annexe 2

politique RH DGA ICT/TCT

Nouvelle Convention Collective Nationale Métallurgie

Analyse CFTC Défense du GT ICT CCNM 12/07/2023

Analyse CFTC défense de la proposition de l'Administration

Les données d'entrées sont :

- Barème unique des salaires minima hiérarchique à partir de l'année 2024 (Annexe 6 de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie du 07 février 2022)
 - Proposition de répartition des emplois-types DGA selon la grille de cotation de la CCNM (Administration)
 - Répartition salariale des personnels au 01/01/2022 [avec AP] : population connue de 3940 personnels
- ⇒ projection au 01/01/2024 pour comparatif avec le barème de la CCNM (AP et AG de 2022 et 2023)

L'analyse consiste à :

- Projeter les salariés DGA selon la nouvelle grille de cotation proposée par l'Administration
- Étudier séparément 6 emplois-types : ET - ETR - AT – ATC – CEEA – CEAC, soit 1837 personnels
- Définir les impacts de la proposition de l'Administration
- Formuler une proposition alternative
- Compléter l'analyse avec la compensation de l'inflation, la gestion de la masse salariale

Données d'entrées

Emplois-types DGA	cotation CCNM de l'emploi type
	I18
RP3	I17
RP2 - ATHN3 - METHN4	H16
RP1 - RM3 - ATHN2 - METHN3 - ETHN3 - MET4	H15
RM2 - ATHN1 - METHN2 - ETHN2 - ATC3 - MET3 - ETR3 - AT3 - ET3	G14
RM1 - METHN1 - ETHN1 - ATC2 - MET 2 - ETR2 - AT2 - ET2 - DEHN2 - EETC2	G13
ATC1 - MET1 - ETR1 - AT1 - ET1 - DEHN1 - STMMMEHN - EETC1 - CEAC2 - DE2 - STMMMEC2 - EET2 - CEEA2	F12
CEAC1 - DE1 - STMMMEC1 - EET1 - CEEA1	F11
STMMME2 - CE2	E10
STMMME1 - CE1	E9
OPEC2	D8
OPEC1 - OPE2	D7
OPE1	C6

Annexe 6. Barème unique des salaires minima hiérarchiques à partir de l'année 2024

Sous réserve, pour le groupe d'emplois F, de la condition particulière d'expérience professionnelle de six années dans l'entreprise, telle que définie par le second tableau ci-après, le barème unique des salaires minima hiérarchiques à partir de 2024, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

Le barème unique ci-dessus fixant des salaires minima hiérarchiques pour la durée du travail considérée, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle est soumis le salarié.

Conformément à l'Article 139 de la présente convention, 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	
A	1	19 420 €
	2	19 700 €
B	3	20 300 €
	4	21 200 €
C	5	22 300 €
	6	23 500 €
D	7	24 400 €
	8	26 400 €
E	9	28 400 €
	10	31 400 €
F	11	32 500 €
	12	34 300 €
G	13	37 400 €
	14	41 000 €
H	15	44 000 €
	16	49 000 €
I	17	56 000 €
	18	64 500 €

Méthode d'analyse : guide d'emploi (1/2)

Exemple d'application : emploi-type **CEAC**

Population CEAC au 01.01.22

- répartition niveau selon grille actuelle
- cotations du poste connue
- classes d'ancienneté à la DGA
- classes d'âge effectifs

I	48	Cotation	0-5 ans	331	<= 30 ans	108
II	213		6-10ans	162	31-40ans	237
IIIA	224		11-20 ans	9	41-50 ans	133
IIIB	17		21-30 ans	0	51-60 ans	19
IIIBS	0		> 30 ans	0	> 60 ans	5
IIIC	0		moyenne ancienneté	4,2	moyenne âge	37
Total	502		Total	0		

distribution salariale population CEAC 01.01.2022

Situation actuelle CEAC

Salaire 01.01.22 avec AP		Part de la population CEAC en % dont le salaire au 01.01.2022 est supérieur ou égale au plancher IIIA	
Min	2800		
25 %	3360		
50 % Médiane	3850	Part eff. > plancher 01.01.22	
75 %	4277	IIIA	3900 50% eff.
Max	5527	IIIB	5200 3%
Moyenne	3843	IIIBS	5800 0%

distribution salariale population CEAC Projection 01.01.2024

Situation future CEAC

Salaire projection 01.01.24		Part de la population CEAC en % dont le salaire au 01.01.2024 est supérieur ou égale au plancher F12	
Min	3075		
25 %	3660		
50 % Médiane	4207	Part eff. > plancher CCNM 01.01.24	
75 %	4618	F11 CEAC1	2708 100% eff.
Max	5924	F12 CECA2	2858 100% eff.
Moyenne	4165		

Méthode d'analyse : guide d'emploi (2/2)

Exemple d'application : emploi-type **CEAC**



I	48
II	213
IIIA	224
IIIB	17
IIIBS	0
IIIC	0
Total	502

Cotation	
Total	0

0-5 ans	331
6-10ans	162
11-20 ans	9
21-30 ans	0
> 30 ans	0
moyenne ancienneté	4,2

<= 30 ans	108
31-40ans	237
41-50 ans	133
51-60 ans	19
> 60 ans	5
moyenne âge	37

Salaire CEAC 01.01.22 avec AP	
Min	2800
25 %	3360
50 % Médiane	3850
75 %	4277
Max	5527
Moyenne	3843

Part eff. > plancher 01.01.22			
IIIA	3900	50% eff.	
IIIB	5200	3%	
IIIBS	5800	0 %	

Part eff. > plancher CCNM 01.01.24			
F11 CEAC1	2708	100% eff.	
F12 CECA2	2858	100% eff.	

Salaire CEAC projection 01.01.24	
Min	3075
25 %	3660
50 % Médiane	4207
75 %	4618
Max	5924
Moyenne	4165

Proposition de réaménagement des planchers **CEAC selon une répartition de principe sur l'effectif**

Proposition			
F11	25% eff.	3660	+35%
F12	75%	4618	+61%



I	1
II	2
IIIA	70
IIIB	100
IIIBS	32
IIIC	0
Total	205

Cotation	
K	158
L	2
Total	160

0-5 ans	27
6-10ans	39
11-20 ans	72
21-30 ans	38
> 30 ans	29
moyenne ancienneté DGA	16

<= 30 ans	1
31-40ans	22
41-50 ans	74
51-60 ans	86
> 60 ans	22
moyenne âge	50

Salaire 01.01.22 avec AP	
Min	3060
25 %	4577
50 % Médiane	5239
75 %	5394
Max	6415
Moyenne	5076

Part eff. > plancher 01.01.22		
IIIA	3900	98% eff.
IIIB	5200	64%
IIIBS	5800	15%

Part eff. > plancher CCNM 01.01.24		
F12 ETR1	2858	100% eff.
G13 ETR2	3116	100%
G14 ETR3	3416	99%

Salaire projection 01.01.24	
Min	3347
25 %	4931
50 % Médiane	5622
75 %	5785
Max	6852
Moyenne	5453

Proposition réaménagement des planchers			
F12	15 % eff.	4676	+63%
G13	50 %	5622	+80%
G14	85 %	6210	+80%



I	5
II	30
IIIA	228
IIIB	86
IIIBS	1
IIIC	0
Total	350

Cotation	
K	11
Total	11

0-5 ans	134
6-10ans	62
11-20 ans	102
21-30 ans	37
> 30 ans	24
moyenne ancienneté	10

<= 30 ans	4
31-40ans	126
41-50 ans	121
51-60 ans	81
> 60 ans	18
moyenne âge	45

Salaire 01.01.22 avec AP	
Min	2900
25 %	3970
50 % Médiane	4432
75 %	4984
Max	6431
Moyenne	4476

Part eff. > plancher 01.01.22		
IIIA	3900	90% eff.
IIIB	5200	25%
IIIBS	5800	1%

Part eff. > plancher CCNM 01.01.24		
F12 ET1	2858	100% eff.
G13 ET2	3116	100%
G14 ET3	3416	99%

Salaire projection 01.01.24	
Min	3180
25 %	4297
50 % Médiane	4780
75 %	5356
Max	6868
Moyenne	4826

Proposition réaménagement des planchers			
F12	15 % eff.	4264	+49%
G13	50 %	4780	+53%
G14	85 %	5622	+64%



I	2
II	6
IIIA	61
IIIB	76
IIIBS	29
IIIC	0
Total	174

Cotation	
K	154
L	2
Total	156

0-5 ans	38
6-10ans	25
11-20 ans	55
21-30 ans	32
> 30 ans	24
moyenne ancienneté	16

<= 30 ans	3
31-40ans	32
41-50 ans	48
51-60 ans	74
> 60 ans	17
moyenne âge	49

Salaire 01.01.22 avec AP	
Min	3033
25 %	4342
50 % Médiane	5239
75 %	5538
Max	6683
Moyenne	4997

Part eff. > plancher 01.01.22		
IIIA	3900	96% eff.
IIIB	5200	60%
IIIBS	5800	16%

Part eff. > plancher CCNM 01.01.24		
F12 ET1	2858	100% eff.
G13 ET2	3116	100%
G14 ET3	3416	98%

Salaire projection 01.01.24	
Min	3318
25 %	4686
50 % Médiane	5622
75 %	5935
Max	7131
Moyenne	5370

Proposition réaménagement des planchers			
F12	15 % eff.	4387	+49%
G13	50 %	5622	+80%
G14	85 %	6227	+82%



I	12
II	52
IIIA	155
IIIB	59
IIIBS	1
IIIC	0
Total	279

Cotation	
K	26
L	1
Total	27

0-5 ans	156
6-10ans	49
11-20 ans	50
21-30 ans	13
> 30 ans	10
moyenne ancienneté	7

<= 30 ans	23
31-40ans	115
41-50 ans	87
51-60 ans	48
> 60 ans	6
moyenne âge	42

Salaire 01.01.22 avec AP	
Min	2800
25 %	3938
50 % Médiane	4303
75 %	4783
Max	5898
Moyenne	4325

Part eff. > plancher 01.01.22		
IIIA	3900	78% eff.
IIIB	5200	22%
IIIBS	5800	1%

Part eff. > plancher CCNM 01.01.24		
F12 ET1	2858	100% eff.
G13 ET2	3116	99%
G14 ET3	3416	96%

Salaire projection 01.01.24	
Min	3075
25 %	4264
50 % Médiane	4646
75 %	5146
Max	6311
Moyenne	4669

Proposition réaménagement des planchers			
F12	15 % eff.	3875	+35%
G13	50 %	4646	+49%
G14	85 %	5622	+64%



I	182
II	119
IIIA	25
IIIB	1
IIIBS	0
IIIC	0
Total	327

Cotation	
Total	0

0-5 ans	318
6-10ans	7
11-20 ans	2
21-30 ans	0
> 30 ans	0
moyenne ancienneté	2

<= 30 ans	240
31-40ans	72
41-50 ans	14
51-60 ans	1
> 60 ans	0
moyenne âge	29 ans

Salaire 01.01.22 avec AP	
Min	2800
25 %	2933
50 % Médiane	3033
75 %	3327
Max	5206
Moyenne	3187

Part eff. > plancher 01.01.22		
IIIA	3900	8% eff.
IIIB	5200	1%
IIIBS	5800	0 %

Part eff. > plancher CCNM 01.01.24		
F11 CEEA1	2708	100% eff.
F12 CEEA2	2858	100% eff

Salaire projection 01.01.24	
Min	3075
25 %	3214
50 % Médiane	3318
75 %	3626
Max	5588
Moyenne	3480

Proposition réaménagement des planchers			
F11	25% eff.	3214	+18%
F12	75%	3626	+26%

I	48
II	213
IIIA	224
IIIB	17
IIIBS	0
IIIC	0
Total	502

Cotation	
Total	0

0-5 ans	331
6-10ans	162
11-20 ans	9
21-30 ans	0
> 30 ans	0
moyenne ancienneté	4,2

<= 30 ans	108
31-40ans	237
41-50 ans	133
51-60 ans	19
> 60 ans	5
moyenne âge	37

Salaire 01.01.22 avec AP	
Min	2800
25 %	3360
50 % Médiane	3850
75 %	4277
Max	5527
Moyenne	3843

Part eff. > plancher 01.01.22		
IIIA	3900	50% eff.
IIIB	5200	3%
IIIBS	5800	0 %

Part eff. > plancher CCNM 01.01.24		
F11 CEAC1	2708	100% eff.
F12 CECA2	2858	100% eff

Salaire projection 01.01.24	
Min	3075
25 %	3660
50 % Médiane	4207
75 %	4618
Max	5924
Moyenne	4165

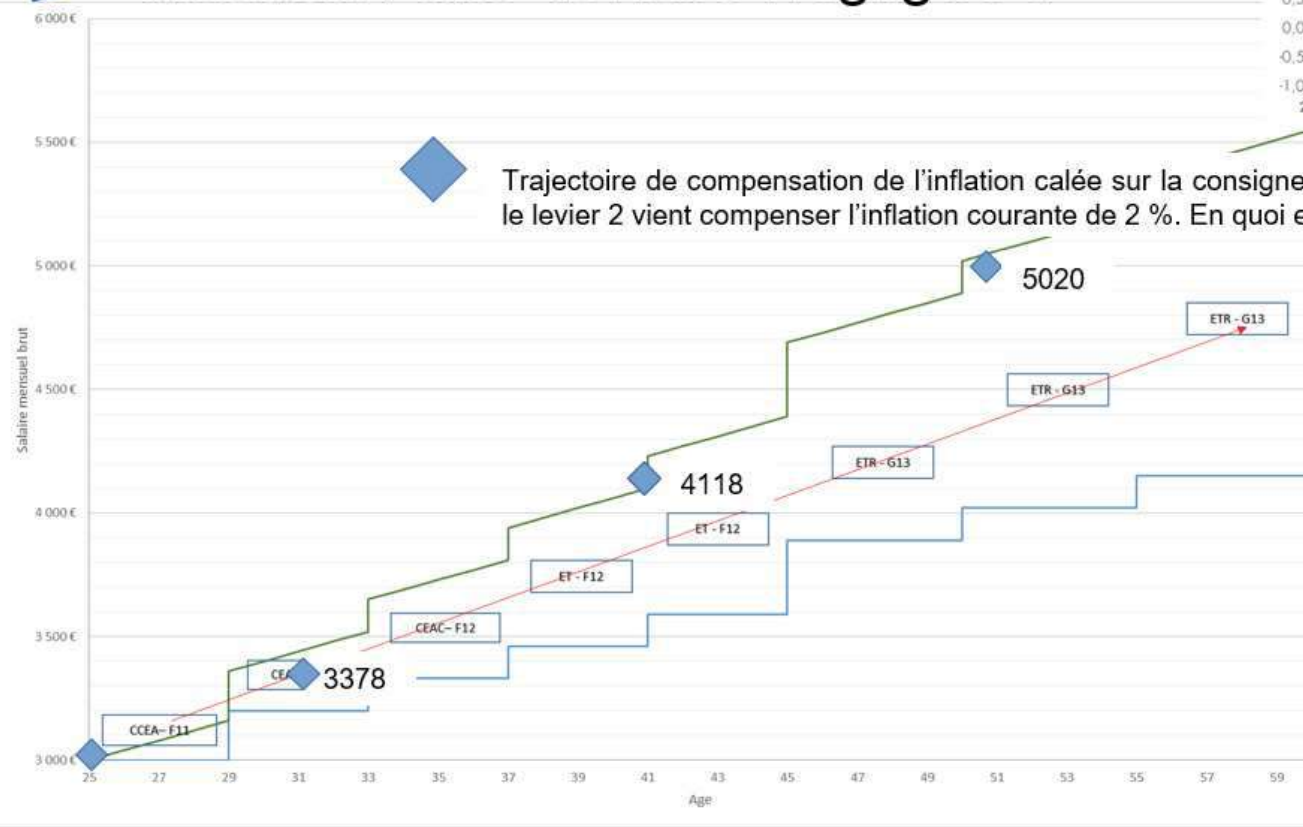
Proposition réaménagement des planchers			
F11	25% eff.	3660	+35%
F12	75%	4618	+61%



Inflation : une donnée négligée ?

ÉVOLUTION DE L'INFLATION AU SEIN DE LA ZONE EURO

TAUX ANNUALISÉ, EN %



Trajectoire de compensation de l'inflation calée sur la consigne de la BCE (2 % annuel) : l'évolution avec le levier 2 vient compenser l'inflation courante de 2 %. En quoi est-ce une progression de carrière ?

Evolution du salaire avec le levier 1 sans lever de fidélisation
avec levier 2

Levier 1+Levier 2 à 40€
Levier 1 (sans levier2)



Gestion de la masse salariale

Point de fonctionnement connu :

- répartition salariale des personnels au 01/01/2022 [avec AP]
- population : 3940 personnes
- total de 16 853 426,81 € mensuel, soit une valeur moyenne de 4277,52 € par agent / agente

Questions :

- Quel sont les consignes de gestion de la masse salariale ?
- La masse salariale évolue-t-elle avec l'inflation ?
- La masse salariale est-elle constante rapportée au nombre d'agents (hors inflation)?
- Que devient la masse salariale dégagée par les départs vs les arrivées à effectif constant ?

Principales conclusions (1/2)



- Les grilles sont inadaptées en l'état car avec la ventilation des classes d'emploi proposée par l'administration et pour les 6 catégories considérées, 100 % des effectifs sont systématiquement au dessus des planchers : il est nécessaire de pouvoir intégrer la distribution actuelle en adaptant la grille de l'annexe 6. globalement, avec une ventilation plafonnée par la classe G14 , on est sur un réajustement entre 50 % et 80 %.
- Il est également nécessaire de reconsidérer la répartition de la grille CCNM sur la structure métier de la DGA : le choix par exemple de F12 comme point de ralliement de AT1, ETR1, ATC1, ET1, CEAC2 et CEEA2 montre les limites de l'exercice – alors que les populations et les niveaux de rémunération sont « disjoints » ; de manière identique, l'alignement AT – ET avec ATC – ETR n'est pas plus discernable ;
 - il paraît plus judicieux de réduire la gestion AT(C) et ET(R) quitte à la rendre plus fluide et visible avec également CEAC et CEEA par exemple : Si l'on gardait « le plafonnement à G14 » proposé par l'administration, il faudrait augmenter de manière significative les planchers (montants bruts en euro) des classes d'emploi de la manière suivante:
 - **E10 : 2800 ; F11 : 3500 ; F12 : 4200 ; G13 : 4900 ; G14 : 5600 ;**
 - E10 : CEEA1,
 - F11 : CEEA2, CEAC1
 - F12 : CEAC2, AT1, ET1
 - G13 : ETR1, ATC1, AT2, ET2
 - G14 : ETR2, ATC2



Principales conclusions (2/2)

- Le parcours relatif aux montants **levier 1 + levier 2**, permet au mieux de compenser l'inflation au sens de la consigne de la BCE, soit 2 % annuel (taux plus bas que l'inflation 2023 et la prévision 2024) :
 - **le levier 1** (sans le levier 2 fidélisation) **ne garantit pas le minimum, c'est à dire le maintien du pouvoir d'achat** ; en quoi est-ce un parcours valorisant pour les agents ?
 - **Le levier 2 seul ne garantit pas le minimum, c'est à dire le maintien du pouvoir d'achat:**
 - Le levier 3 n'est pas quantifié et n'est qu'une prime « one shot » donc ne vient pas s'ajouter à la rémunération.
- Il est demandé d'accéder à l'historique de la masse salariale rapporté à l'effectif pour comprendre comment sont ventilés les soldes départs – arrivées, ainsi que plus largement l'objectif associé à la masse salariale.