

La nouvelle convention collective : Un projet bien incomplet !

Depuis la première réunion du GT sur la nouvelle convention de la métallurgie, CFTC Défense souhaitait **que ce GT assure pleinement sa mission**, avec notamment :

- L'analyse de la proposition de l'intersyndicale transmise depuis le 09/02/2023 et au Délégué début Mars 2023. (Cf. §2 de l'analyse détaillée en annexe 1) ;
- L'instauration d'un travail commun Administration /Représentants des personnels à partir d'un document unique.

Notons que l'administration ne nous a pas communiqué la moindre analyse comparative avec les autres entreprises liées à l'UIMM (Union des Industries et Métiers de la Métallurgie).

L'administration n'a jamais souhaité légitimer un tel mode de fonctionnement, cantonnant ainsi l'Intersyndicale au rôle de **chambre d'enregistrement de décisions déjà prises en amont**.

Cet état de fait se voit confirmé avec **l'annulation du GT prévu le 12 Septembre 2023**.

Même si le système actuel reste perfectible, CFTC Défense estime que le projet proposé par l'administration (cf. § 3 de l'analyse détaillée en annexe 1), est très incomplet et très pénalisant pour la majeure partie des agents, en comparaison de celui de l'intersyndicale.

Loin de constituer l'opportunité affichée, le projet actuel peu lisible sur les objectifs réellement recherchés risque d'empirer la situation et d'augmenter le nombre de démissions-

La politique salariale « rénovée, lisible, attractive et valorisante » affichée par l'administration avec la mise en œuvre de 3 leviers censés remplacer les mécanismes de mise en trajectoire ou de coups de pouce, **n'est que de la poudre aux yeux** ; comme le montre en effet l'analyse réalisée par la CFTC Défense sur un échantillon représentatif prenant en compte 6 catégories d'agents ICT/TCT (ET, ETR, AT, ATC, CEEA et CEAC). Elle va à rebours d'une progression carrière au long cours.

Ces catégories d'agents, codifiées dans la grille ENERGIE (issue d'un GT DT/DRH), sont détaillées dans la planche n°5 de la présentation PWP en annexe 2 (par exemple la catégorie ETR correspond à expert technique référent, la catégorie AT à architecte technique, ATR à architecte technique référent etc..).

L'analyse CFTC (à partir de la planche 17 de la présentation PWP en annexe 2) montre que :

- « Le maintien d'un mécanisme de rémunération plancher adossé aux nouvelles classes d'emploi n'est en réalité d'aucune utilité du fait que pour les 6 catégories considérées, **100 % des effectifs sont systématiquement au-dessus des planchers de leur classe d'emploi** ;

- Quelle que soit la combinaison entre les différents leviers (fidélisation et/ou changement d'emploi), la simulation présentée sur la présentation PWP en annexe 2 montre que pour l'exemple d'un parcours dans la fonction technique, dans le meilleur des cas, un agent peut tout juste compenser une inflation annuelle de 2% (taux pourtant bien plus bas que le taux national réel en 2023 et que la prévision pour 2024);

- Avec le levier de « valorisation d'un parcours professionnel par changement d'emploi » (dit levier 1) proposé par l'administration, le net écart de montant selon la classe d'emploi pour le passage vers un emploi de la classe supérieure défavorise encore davantage les agents des classes d'emploi les plus basses (par exemple 200 euros mensuels bruts pour un agent passant de F11 à F12, comparé à un montant entre 400 et 500 euros pour un agent passant de H15 à H16) ;

De plus, ce levier 1 incite les agents à des changements d'emploi fréquents, mais ne garantit pas à lui seul le minimum, c'est à dire le maintien du pouvoir d'achat (cf. courbe du PWP en annexe 2); en quoi est-ce un parcours valorisant pour les agents ?;

- Le levier « fidélisation » (dit levier 2) ne garantit pas à lui seul le minimum, c'est à dire le maintien du pouvoir d'achat (cf. courbe du PWP 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 ;

- Le levier relatif aux performances annuelles de l'agent (dit levier 3) est une prime « one shot » non comptabilisée dans le salaire et qui ne comptera donc pas pour sa retraite ; Les ICT ne perçoivent déjà qu'une pension de retraite de 50% du salaire sur leurs 25 meilleures années (et non pas comme les fonctionnaires de 70% du salaire sur leurs 6 derniers mois !!) ;

Ce projet inachevé risque de plus de produire des effets contraires aux souhaits du délégué pour la réforme de la DGA, avec une perte de compétences techniques, et du niveau d'excellence apportés par des cadres expérimentés dans leur domaine d'expertise.

Avec son projet en l'état, l'administration donne l'impression de profiter de la nouvelle convention collective pour supprimer les quelques petits avantages que pouvait avoir le statut d'ICT. Il s'agit de sous-payer et sous considérer les ICT, tout en les mettant dans des cases réductrices qui ne représentent pas la réalité.

Le risque pour la DRH est le nombre accru de démissions (qui s'amplifient dans le domaine cyber par exemple).

En conclusion, CFTC Défense considère ce projet inachevé et inacceptable en l'état, mais reste ouverte à toute amélioration du parcours professionnel des agents ICT/TCT qui ne doivent pas demeurer la variable d'ajustement budgétaire de la politique salariale du MINARM, avec :

- la possibilité des agents ICT/TCT d'accéder à l'ensemble des classes d'emploi ;
- des planchers qui **tiennent compte de la répartition salariale réelle**;
- des leviers de rémunération **réellement attractifs pour l'ensemble des agents de la DGA**, en veillant à la synergie jeunes/anciens et à ne pas décourager des experts et architectes techniques de haut niveau dans leur domaine, vivier qui constitue tout de même la valeur ajoutée de la DGA, et la raison d'être du statut ICT/TCT.
- des performances annuelles dont le montant doit être intégré dans le salaire, et compter pour la pension de retraite ;
- un mécanisme de rémunération plancher adossé aux nouvelles classes d'emploi avec une revalorisation améliorée par rapport à l'ancien système (l'intersyndicale avait proposé une Augmentation Globale pour l'ensemble des ICT/TCT, pour éviter que les planchers n'augmentent plus rapidement que la moyenne des salaires des ICT ;
- la valorisation des séniors par la possibilité de transmettre leurs connaissances aux nouveaux embauchés, à travers un tutorat via un levier financier spécifique ; ce qui aurait le double avantage de motiver les plus jeunes et d'éviter de « placardiser » les ICT en fin de carrière ;
- la reconnaissance des IDV et IRC pour les ICT comme pour les autres agents ;
- Plusieurs solutions (pour définir les classes d'emploi et les planchers notamment en complément des éléments de l'intersyndicale) sont proposées par CFTC Défense (cf. fin de présentation PWP - annexe 2).

Pour toute demande de compléments d'informations, n'hésitez pas à contacter vos référents CFTC Défense:

- CFTC Paris : Christian Montfort - CFTC Arcueil : Françoise Anglade
- CFTC Toulon : Fabrice Pélestor et Marc Chauvet.
- CFTC Bruz : Brittia Guiriec