CFTC.DÉFENSE

Déclaration liminaire
CPS ICT/TCT

Balard, le 20 février 2025

Madame la Directrice de la DGA/DRH,

Vous nous réunissez ce 20 février 2025 en CPS pour partager le premier bilan de gestion des ICT/TCT depuis la réforme de la CCNM.

De nombreux documents nous sont parvenus pour nous transmettre des informations ; nous estimons qu'elles auraient pu être condensées pour une meilleure visibilité et un moindre risque de redondance.

Une grande partie de ces informations s'apparente à des indicateurs, certes nécessaires à la DGA/DRH mais ils restent insuffisants pour les besoins des Organisations Syndicales dont les missions, nous le rappelons ici, consistent à soutenir les agents dans leur évolution de carrière. Ce soutien requiert l'analyse d'un ensemble de données d'entrée suffisamment détaillées, données que **Défense CGC et CFTC Défense** réclament depuis plusieurs mois sans réponse satisfaisante de la part de l'administration.

La DGA/DRH fait marche arrière sur ses pratiques, alors même que l'Etat français est en train (d'ici au 7 juin 2026) de transposer les directives de la commission européenne sur la transparence des rémunérations s des salariés.

Pour information, les objectifs de cette directive européenne, sont de :

- ✓ **Renforcer la transparence des rémunérations** pour permettre aux salariés de comparer leurs salaires entre eux, y compris entre Hommes et Femmes ;
- ✓ **Éliminer les discriminations salariales** basées sur le genre en rendant visibles les écarts de rémunération injustifiés.
- ✓ **Donner aux salariés les moyens de faire respecter leur droit à l'égalité** des rémunérations avec les mesures clés suivantes :

- ➢ **Transparence lors du recrutement** :
  Les employeurs doivent fournir aux candidats des informations sur la rémunération initiale ou la fourchette de salaire dès le processus d'embauche. Les recruteurs ne peuvent pas demander l'historique salarial des candidats.

- ➢ **Droit à l'information des salariés** :
  Les salariés peuvent demander des informations sur leur niveau de rémunération et sur les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, pour des postes similaires. Les employeurs ont un délai de 2 mois pour répondre à ces demandes.

- ➢ **Communication des données sur les écarts de rémunération** :
  Les entreprises de 250 salariés ou plus devront communiquer des données sur les écarts de rémunération entre les sexes à partir du 7 juin 2026.

- ➢ **Évaluation conjointe des rémunérations** :
  Si des différences de rémunération injustifiées sont constatées, les employeurs doivent collaborer avec les représentants du personnel pour évaluer et corriger ces écarts.

- **Voies de recours pour les victimes de discrimination** :
  Les salariés peuvent engager des procédures pour faire respecter leurs droits en matière d'égalité salariale et demander réparation en cas de discrimination.

Défense CGC et CFTC Défense ont plusieurs requêtes urgentes à vous transmettre à l'occasion de cette réunion :

1/ Obtenir le fichier complet et actualisé des ICT/TCT de la DGA, diffusé les années précédant la réforme de la CCNM afin de permettre aux OS de mener des études statistiques que la DRH ne propose pas et qui intéresse les agents comme leurs managers ;

2/ Obtenir la complétude des informations chiffrées fournies lors des CPS afin de permettre une analyse intelligente des données et sans laquelle aucune conclusion significative ne saurait être fournie. Les représentants des OS ne sont pas tous des chercheurs et ne savent pas travailler à l'aveugle.

3/ Obtenir, en complément de la note de gestion présentée par la DRH en décembre 2024, les éléments supplémentaires suivants :

- ✓ La décomposition à la fois par direction et par métier des gains mensuels moyens par classe d'emploi en 2024, en distinguant :
  - Les ICT/TCT qui ont basculé ASC en novembre 2024 ;
  - Les ICT/TCT restant ICT/TCT mais dont le métier s'inscrit dans le domaine du numérique ;
  - Les ICT/TCT dont le métier s'inscrit dans d'autres domaines que celui du numérique.
- ✓ La décomposition à la fois par direction et par métier des montants moyens accordés au titre du levier 2 » fidélisation des compétences et savoir-faire », en distinguant :
  - Les ICT/TCT qui ont basculé ASC en novembre 2024 ;
  - Les ICT/TCT restant ICT/TCT mais dont le métier s'inscrit dans le domaine du numérique ;
  - Les ICT/TCT dont le métier s'inscrit dans d'autres domaines que celui du numérique.
- ✓ La décomposition à la fois par direction et par métier des montants moyens accordés au titre du levier 2 » revalorisations », en distinguant :
  - Les ICT/TCT qui ont basculé ASC en novembre 2024 ;
  - Les ICT/TCT restant ICT/TCT mais dont le métier s'inscrit dans le domaine du numérique ;
  - Les ICT/TCT dont le métier s'inscrit dans d'autres domaines que celui du numérique.

Défense CGC et CFTC Défense souhaiteraient également connaître :

* Le nombre d'agents ayant bénéficié à la fois du levier 1 et du levier 2 dit « fourchette » dans la même décomposition suscitée ;

* Le calendrier (ou le budget ??) pour 2025 des revalorisations exceptionnelles (en complément du calendrier prévisionnel des travaux 2025 fourni) ;

Enfin :

Défense CGC et CFTC Défense restent inquiets de la capacité de la DGA/DRH à assurer et à assumer ses nouvelles missions avec un service de gestion des ICT/TCT sous-dimensionné, cause d'un retard significatif des envois des avenants aux ICT/TCT qui courent encore en 2025 à l'aube du mois de mars ?! Cela n'est pas acceptable et nous espérons que cette réunion sera l'occasion de nous informer de la date de fin d'envoi des avenants afin de rassurer les agents concernés.

Défense CGC et CFTC Défense vous remercient de votre attention.