



IN'FO FLASH
Groupe de Travail
« Politique de Gestion des ICT/TCT »
du 21 octobre 2015

Le 21 octobre 2015 s'est déroulée la première réunion sur la politique de gestion des personnels contractuels ICT/TCT.

Ce GT (Groupe de Travail) s'inscrit dans un groupement de GT déjà lancés ou à démarrer :

- GT énergie (parcours technique)
- GT formation
- GT parcours professionnel

Une cohérence d'ensemble doit être assurée pour éviter que des sujets soient traités à plusieurs reprises et différemment dans ces GT complémentaires.

Les objectifs suivants ont été rappelés :

- Accompagner la mobilité/ l'évolution de carrière et le parcours professionnel des ICT
- Trouver une autre gestion des ICT (quelles évolutions possibles ?)
- Formaliser les règles de gestion déjà appliquées aux ICT mais non officialisées.

Maintien des compétences :

FO/DGA a rappelé la difficulté liée aux départs à la retraite de personnels à haute technicité, qui ne sont pas remplacés ou dont le remplaçant est désigné après le départ en retraite (pas de biseau = pas de transfert de savoir et donc de compétences critiques !) Rappelons que le corps des ICT a été créé précisément pour disposer d'une population techniquement pérenne car moins mobile que les autres corps. Il faut de ce fait que cette technicité soit valorisée et maintenue.

Sur ce point, il semble qu'il y ait un décalage entre le message transmis par la DRH et le ressenti sur le terrain. La DRH semble attendre des ICT, la même mobilité que les autres corps, sans se préoccuper à la fois de la pérennité de la compétence détenue et également des conditions familiales des agents.

Par ailleurs, attention à ne pas pénaliser un personnel sur sa notation sur le seul motif de sa mutation vers un autre service/établissement. Valoriser la mobilité est une chose, pénaliser la non-mobilité en est une autre !

Statistiques :

44% des départs des ICT en 2014 sont dus à des démissions (plus de démissions que de départs en retraite, ce qui devrait interpeller l'administration !!!). Il est temps que ce corps devienne attractif et pérenne pour éviter une fuite des connaissances vers l'extérieur et pour que les missions des ICT –TCT soient valorisées à la hauteur de ce qu'elles amènent au rayonnement la DGA.

ICT III B Sup VS ICT IIIC :

Juste une mise au point qui nous a un peu surpris pendant la réunion...

Il semblerait que la position de l'administration soit orientée selon les critères suivants :

- les ICT IIIB passent IIIB Sup, s'ils justifient d'un fort degré de technicité (ce qui est pour FO/DGA l'objectif ultime d'un ICT), alors qu'ils passent IIIC s'ils ont eu une carrière à forte mobilité.... Il apparaîtrait même que la position IIIB Sup ait été créée ultérieurement. Quand on sait qu'entre un IIIB Sup et un IIIC il y a 1000€ de différence en fin de carrière, nous sommes surpris de voir que seules les personnes ayant eu une carrière mobile (alors que ce n'est pas la logique ICT) peuvent prétendre à la position maximale.

Ce type d'informations contribue une fois encore à décourager les ICT qui sont positionnés sur une carrière à forte technicité.

Evolution de salaire ICT :

Lorsque la question de l'évolution de salaire des ICT a été évoquée, une solution peu conventionnelle a été proposée par l'IGA Chenuil, chargé de la sous-direction mobilité et recrutement : passer le concours IA (Ingénieur de l'Armement), solution qu'il avait en son temps, lui-même, choisie. Le message passé est très négatif, même si l'on sait que cette suggestion n'a probablement pas été faite sérieusement. En participant à ce groupe de travail, nous attendons des propositions plus construites et réalistes que celle-ci.

Focus sur les TCT :

Certains TCT en CDI depuis plusieurs années décident de passer un diplôme Bac+5 pour évoluer dans leur carrière. Aujourd'hui, ces personnes-là doivent démissionner pour être embauchés en tant qu'ICT ! et ils démarrent alors en CDD pendant 6 ans avec période d'essai!

Ce traitement doit être amélioré. La reconnaissance de leur diplôme et de leur ancienneté doit trouver une autre réponse que celle-ci par la mise en place de passerelles facilitatrices et officielles à la fois pour changer de statut.

Les axes de réflexion du GT vont s'articuler, pour la suite des débats, autour de plusieurs questions :

- Quelle évolution des textes de référence pour la gestion des contrats ?
- Comment rendre attractifs l'avancement et le parcours professionnel pour la population qui souhaite se diriger vers le management ou continuer de s'exercer dans le domaine technique?
- Comment la mobilité doit-elle être récompensée et ne plus être un frein à l'avancement ? **Attention ce point est à double tranchant et risque de créer plus d'inconvénients que d'avantages...**
- Réaliser un système de rémunération compétitif avec le privé ou avec des statuts équivalents.
- Comment maintenir des compétences globales pour une population du Mindéf en déflation ?
- Quelle passerelle pour les TCT souhaitant devenir ICT ?

Prochaines réunions :

Les dates proposées se feront sur une journée complète : les 5 et 26 novembre et le 16 décembre, où plusieurs gros sujets ressortant de cette première réunion, seront à traiter dans l'ordre suivant :

- **1) Rémunérations (évolutions, salaires d'embauche, etc.)**
- **2) Parité homme-femme**
- **3) Types de contrats (CDD de 6 ans, CDI, etc.)**
- **4) Formation des ICT**
- **5) Parcours professionnels, mobilité et gestion des TCT (1 réunion complète sera consacrée sur cet ensemble de points)**

Conclusions :

Un GT peu clair où les objectifs sont difficiles en termes de délais (copie à rendre pour fin 2015) et de coût (pas de budget pour les solutions qui seraient proposées) !!! Dans ces conditions comment produire des résultats significatifs pour améliorer la politique de gestion des ICT ?

Cette première réunion du GT a principalement consisté en une énumération des problématiques ICT déjà connues de tous. C'est vraiment dommage !!!

FO/DGA espère que les prochaines rencontres seront plus productives et mieux encadrées sur les thèmes choisis. Nous attendons aussi de la part de l'administration des propositions concrètes, claires et surtout bien étayées.

Nous terminerons sur la finalité du sous-projet « Pilotage des compétences » du grand projet DGA 2019 où nous nous posons la question sur les thématiques « Logique de carrière et Projet passerelle DGA » :

Doivent-elles être rattachées aux thèmes de ce GT ???

Vos représentants FO/DGA : Nathalie LANGLOIS-ABDEDDAIM – Florent XAVIER