



MEMENTO des ingénieurs, cadres technico-commerciaux et techniciens de la direction générale de l'armement

GENERALITES

Il existe plusieurs catégories d' « ICT » - Textes de référence :

« ICT » en Compte de Commerce SIAé		« ICT » en Zone Budgétaire DGA		« PNPC »			
IC-ICT	T-ICT	IC-ICT	T-ICT	IC-ICT	T-ICT	PNPC N1	PNPC N2
Décret n°88-541 du 4 mai 1988 relatif à certains agents sur contrat des services à caractère industriel ou commercial du ministère de la défense.		Loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État (article 4) Décret 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l' article 7 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984		Décret n° 97-598 du 29 mai 1997 fixant le régime applicable au personnel navigant professionnel contractuel de la délégation générale pour l'armement.			
Arrêté du 4 mai 1988 fixant les modalités de recrutement, le régime de rémunération et de déroulement de carrière des agents régis par le décret n° 88-541 du 4 mai 1988 relatif à certains agents sur contrat des services à caractère industriel ou commercial du ministère de la défense.		Arrêté interministériel du 4 mai 1988 relatif aux modalités de recrutement et de rémunération des agents sur contrat du ministère de la défense, dans les services de la délégation générale pour l'armement qui n'ont pas un caractère industriel ou commercial.		Arrêté interministériel du 29 mai 1997 fixant les modalités de recrutement, le régime de rémunération et de déroulement de carrière des agents régis par le décret n° 97-598 du 29 mai 1997 fixant le régime applicable au personnel navigant professionnel contractuel de la délégation générale pour l'armement.			

MISSIONS et PERIMETRE d'AFFECTATION

Les « ICT » exercent leurs fonctions principalement dans les établissements de la DGA, du SIAé mais aussi dans d'autres services du ministère des armées.

Ils sont appelés à devenir des experts dans les domaines scientifiques et techniques.

Ils exercent également des rôles d'agents commerciaux, administratifs ou de gestion ?

Selon la position dans laquelle ils se trouvent, ils peuvent être amenés à exercer un rôle d'encadrement.

RECRUTEMENT :

Les agents IC-ICT sont recrutés en vertu des dispositions de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, compte-tenu de leur expérience professionnelle et du poste à pourvoir.

Les agents T-ICT sont recrutés en vertu des dispositions de la convention collective régionale de la métallurgie du 16 juillet 1954 modifiée, compte-tenu de leur expérience professionnelle et du poste à pourvoir. Ils sont classés au coefficient de départ de l'un des deux groupes qui existent : groupe I (techniciens débutants), groupe II (techniciens confirmés s'ils justifient d'une expérience professionnelle d'au moins 6 ans)

Ils sont classés dans des coefficients de cette convention collective, correspondants à leur expérience professionnelle d'une part ; à la position qu'ils occupent d'autre part.

Récemment, en 2017, un nouveau contrat type de recrutement a été mis en place en vue de diminuer la précarité de leur statut. Désormais, les agents recrutés peuvent bénéficier d'un contrat direct à durée indéterminée avec une période d'essai de 4 mois renouvelable. Cette transformation importante a été permise grâce à la loi sur la déontologie du 20 avril 2016.

A noter cependant que ce nouveau contrat a été assorti d'une nouvelle clause, une clause de mobilité qui n'existait pas pour les ICT précédemment. Cette clause n'est pas forcément un avantage pour l'agent qui, à défaut d'être mobile, pourrait voir sa carrière affaiblie.

DEROULEMENT DE CARRIERE :

Les agents IC-ICT sont classés dans les positions : I, II, IIIA, IIIB, IIIBSup et IIIC.

Les agents T-ICT sont classés selon des coefficients en deux groupes.

Les changements de position se font au choix et prennent effet au 1er janvier de l'année considérée, sauf pour le passage en II.

Les changements de coefficient se font au choix et prennent effet au 1er janvier de l'année considérée, sauf pour le groupe 1 qui restent automatiques.

Les critères d'accès à une position supérieure dépendent d'une ancienneté minimale, de la notation, d'une rémunération minimale et du type de poste occupé.

Les critères d'accès à un coefficient supérieur dépendent d'une ancienneté minimale et de la notation.

Pour les IC-ICT :

- La position II est accessible dès 3 ans d'ancienneté à la DGA et si l'agent est âgé d'au moins 28 ans ;



2

Libres ensemble
LA MARQUE AUTONOME



Tout le monde
a droit à l'UNSA

Personnels
Civils
des Armées

- Les positions IIIA à IIIC sont accessibles en fonction de l'ancienneté (y compris l'ancienneté prise en compte dans une fonction d'Ingénieur ou de cadre à la DGA ou hors DGA) et de la fonction exercée :

POSITION	ANCIENNETE	AGE	COEFFICIENT	CONDITIONS	FONCTION EXERCEE
Position I	/	<22 ans	60 et 68	/	
	/	≥23 ans	76		
	Après 1 ans		84		
	Après 2 ans		92		
	Après 3 ans		100		
Passage en position II	3 ans	≥28 ans	108	Automatique	
	6 ans		114		
	9 ans		120		
	12 ans		125		
	15 ans		130		
	18 ans		135		
Passage en position IIIA	8 ans	/	135	NV ≥ 6	ICT occupant des fonctions dans lesquelles il met en œuvre des connaissances sanctionnées par un diplôme, des connaissances fondamentales ainsi qu'une expérience dans sa spécialité. Sa place dans la hiérarchie le situe au-dessus des agents de maîtrise et des ingénieurs et cadres placés éventuellement sous son autorité. La gestion des responsabilités qui lui incombent dans les domaines scientifique, technique et/ou commercial exigent une large autonomie de jugement et d'initiative.
Passage en position IIIB	12 ans	/	180	NV ≥ 7	ICT exerçant des fonctions dans lesquelles il met en œuvre des connaissances théoriques et une expérience étendue dépassant le cadre de la spécialisation ou conduisant à une haute spécialisation. Sa place dans la hiérarchie lui donne le commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres à positions inférieures, dont il oriente et contrôle les activités. Ou encore, la gestion de ses responsabilités exige une très large autonomie de jugement et d'initiative.
Passage en position IIIBS	/		200	NV ≥ 8 et cotation poste ≥ K	Ingénieur ou cadre spécialisé de haut niveau aux responsabilités scientifiques, techniques ou commerciales importantes et possédant une longue expérience. Sa compétence devra être corroborée par des réalisations remarquables et une notoriété reconnue en dehors de son propre service.
Passage en position IIIC	/	/	240	NV ≥ 9 et cotation poste ≥ L	Ingénieur hautement qualifié ayant des fonctions de direction exigent la plus grande autonomie de jugement et d'initiative ; commandant un ou plusieurs ingénieurs ou cadres de positions inférieures.

Pour être proposé par sa direction, plusieurs critères sont pris en compte par la hiérarchie quant au poste occupé :

1. Le potentiel de l'agent qui peut maintenant être connu par celui-ci, ce qui n'était pas le cas auparavant ;
2. La cotation de son poste ;
3. La moyenne des niveaux de valeur sur les 4 dernières années ;
4. Le parcours professionnel organisé avec la DRH, la mobilité fonctionnelle et/ou géographique ;

5. La progression de la manière de servir via l'historique des niveaux de valeur et des augmentations personnalisées.

Pour les T-ICT :

Les techniciens peuvent changer de groupe au cours de leur carrière.

Pour les coefficients du **groupe I**, les changements sont automatiques.

Pour le **groupe II**, les changements de coefficient se font au choix avec une ancienneté minimale, une moyenne de niveaux de valeur minimale sur les 4 dernières années et être proposé par votre direction.

GRUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETE	CONDITIONS
I	255	/	/
I	270	3 ans en 255	Automatique
I	285	2 ans en 270	Automatique
Passage en groupe II à 6 ans d'expérience professionnelle			
II	305	1 an en 285 ou 6 ans au total	Automatique
II	335	3 ans en 305	NV ≥ 6
II	365	6 ans en 335	NV ≥ 7
II	395	10 ans en 365	NV ≥ 8

REGIME INDEMNITAIRE

La rémunération des Ingénieurs ICT présente un caractère exclusif de toute prime ou indemnité, à l'exception de certaines indemnités liées au lieu d'affectation ou à des fonctions spécifiques (*cf l'arrêté du 23.04.2001*)

REMUNERATION

Pour les IC-ICT :

La rémunération des ingénieurs ne se fait pas par référence à un indice.

Elle ne peut être inférieure aux appointements minimaux annuels garantis pour



Tout le monde
a droit à l'UNSA

**Personnels
Civils
des Armées**

chaque coefficient, fixés en référence aux accords obtenus entre l'union des industries métallurgiques et mécaniques et les organisations syndicales signataires.

Ces appointements minimaux sont relevés lors de chaque modification de ces accords (en principe annuellement).

Depuis 2017, une seule grille de salaire pour les ingénieurs :

APPOINTEMENTS MINIMAUX ANNUELS DES INGÉNIEURS ET CADRES IC-ICT en 2018

POSITION	Brut annuel	Brut mensuel
Position I : moins de 22 ans	21 978 €	1 831 €
Position I : à 23 ans et au-delà	24 563 €	2 047 €
Position I : >23 ans - ancienneté 1 an	27 149 €	2 262 €
Position I : >23 ans - ancienneté 2 ans	29 735 €	2 478 €
Position I : >23 ans - ancienneté 3 ans	32 320 €	2 693 €
Position II : ancienneté moins de 3 ans	32 320 €	2 693 €
Position II : ancienneté 3 ans	34 906 €	2 909 €
Position II : ancienneté 6 ans	36 845 €	3 070 €
Position II : ancienneté 9 ans	38 784 €	3 232 €
Position II : ancienneté 12 ans	40 400 €	3 367 €
Position II : ancienneté 15 ans	42 016 €	3 501 €
Position II : ancienneté 18 ans	43 632 €	3 636 €
Position IIIA	43 632 €	3 636 €
Position IIIB	58 177 €	4 848 €
Position IIIB sup	64 640 €	5 387 €
Position IIIC	77 569 €	6 464 €

Pour les T-ICT :

La rémunération des techniciens ne fait pas par référence à un indice.

Elle ne peut être inférieure pour chaque coefficient aux taux effectifs garantis dont le barème est fixé par accords entre le groupe des industries métallurgiques de la région parisienne et les organisations syndicales signataires.

**Personnels
Civils
des Armées**

**Tout le monde
a droit à l'UNSA**

Libres ensemble
LA MARQUE AUTONOME

Les T-ICT reçoivent une prime d'ancienneté, déterminée par pourcentage du SMH (Salaire Minimum Hiérarchique) à raison de 1% par an dans la limite de 15% du SMH afférent au coefficient de l'intéressé. Elle est servie à partir de 3 ans d'ancienneté et n'évolue plus au-delà de 15 ans. Elle dépend du coefficient repère.

Les taux effectifs garantis sont relevés lors de chaque modification de ces accords (en principe annuellement)

APPOINTEMENTS MINIMAUX ANNUELS DES TECHNICIENS T-ICT 2017			
GROUPES	COEFFICIENT	BRUT	BRUT
		ANNUUEL	MENSUEL
I	255	21632	1 803
I	270	22910	1 910
I	285	24189	2 016
II	305	25709	2 143
II	335	28227	2 353
II	365	30580	2 549
II	395	33125	2 761

	GROUPE I			GROUPE II			
	255	270	285	305	335	365	395
SMH	1 272,65	1 347,51	1 422,37	1 522,18	1 671,91	1 821,63	1 971,35
3 ans	38,18	40,43	42,67	45,67	50,16	54,65	59,14
4 ans	50,91	53,90	56,89	60,89	66,88	72,87	78,85
5 ans	63,63	67,38	71,12	76,11	83,60	91,08	98,57
6 ans	76,36	80,85	85,34	91,33	100,31	109,30	118,28
7 ans	89,09	94,33	99,57	106,55	117,03	127,51	137,99
8 ans	101,81	107,80	113,79	121,77	133,75	145,73	157,71
9 ans	114,54	121,28	128,01	137,00	150,47	163,95	177,42
10 ans	127,26	134,75	142,24	152,22	167,19	182,16	197,14
11 ans	139,99	148,23	156,46	167,44	183,91	200,38	216,85
12 ans	152,72	161,70	170,68	182,66	200,63	218,60	236,56
13 ans	165,44	175,18	184,91	197,88	217,35	236,81	256,28
14 ans	178,17	188,65	199,13	213,11	234,07	255,03	275,99
15 ans	190,90	202,13	213,36	228,33	250,79	273,24	295,70

Barème des primes d'ancienneté 2017 (inchangé depuis 2014) :



AUGMENTATIONS ET REVALORISATIONS

Augmentations générales (AG)

Les augmentations générales ne sont pas régulières. Elles sont généralement calquées sur l'augmentation du point d'indice des fonctionnaires. De ce fait, la dernière en date fut en 2016-2017.

Augmentations personnalisées (AP)

La rémunération peut faire l'objet d'augmentations personnalisées. Celles-ci reflètent le « mérite » (atteinte des objectifs, comportement, services rendus) de l'agent au cours de l'année évaluée. Il est néanmoins tenu compte de la rémunération qu'il a déjà acquise en fonction de son ancienneté. Cette AP est issue d'une enveloppe budgétaire allouée à la DGA annuellement. Elle peut varier d'une année sur l'autre.

Pour les jeunes embauchés, leur ancienneté détermine l'AP maximale à laquelle ils peuvent prétendre.

L'autorité organique propose l'AP au plus tard le 31 mars 2017.

Il existe 5 catégories d'AP :

AP Exceptionnelle (APE) : 5% (3*APS)

AP Bonifiée (APB) : 20% (2*APS)

AP Standard (APS) : 60% (1*APS)

AP Réduite (APR) : 10% (0,5*APS)

Pas d'AP (PAP) : 5% (0*APS).

Il est convenu que l'attribution des AP ne doit pas créer de discriminations vis-à-vis des personnels.

Revalorisations

Les revalorisations sont prévues :

Si l'agent perçoit une rémunération inférieure au plancher de sa position ou de son coefficient. Elle est, dans ce cas, automatique.

Pour les agents méritants dont la rémunération au 31 décembre de l'année est insuffisante (n'atteint pas le salaire plancher de la position ou coefficient supérieur) pour envisager un passage à la position ou au coefficient supérieur. Leur inscription dans la liste des propositions de leur direction peut leur permettre d'obtenir une revalorisation directe au plancher de la position ou du coefficient supérieur qu'ils doivent atteindre, ou une « mise en trajectoire », leur assurant une augmentation de rémunération spécifique visant à les rapprocher de ce même plancher.

Les revalorisations peuvent également être demandées dans le cadre de recours.





Tout le monde
a droit à l'UNSA

Personnels
Civils
des Armées

Version du 8.11.2018

L'UNSA-Défense est porteuse d'une conception du syndicalisme différente, respectueuse de l'avis de tous et de chacun, respectueuse de l'autonomie de décision de ses structures territoriales. L'UNSA-Défense est une organisation moderne, en phase avec les aspirations des agents. L'UNSA-Défense développe une pratique du dialogue social et de la négociation qui s'appuie sur une analyse des situations, sans dogme ni esprit partisan. L'UNSA n'est ni adepte du refus systématique de principe, ni dans une démarche d'acceptation par habitude.

L'expérience professionnelle de nos délégués a forgé leur connaissance des situations éminemment diverses et variées d'un ministère pas comme les autres. Que ce soit dans les domaines sociaux, industriels, RH, de santé et sécurité, d'avancement, de défense des droits individuels et ceux du collectif de travail, de discrimination, de statuts, de service public, tous nos délégués sont aguerris à une pratique syndicale UNSA exigeante, réformiste, combattive mais utile, efficace et enthousiaste, car s'appuyant sur le réel, le vécu des agents dans leur quotidien.

Votre secrétaire national est à votre disposition :
syndicat-uns-contractuel.secretaire-national.fct@intradef.gouv.fr

L'UNSA Défense
plus présente encore,
c'est possible.

À vous de le décider !

Je vote UNSA !



Le 6
décembre
2018

Je fais voter
UNSA !

UNSA Défense
78 et 80 rue Vaneau
75007 PARIS

- Tel : 01 42 22 37 02
- federation@uns-defense.org
- portail-uns.intradef.gouv.fr
- www.unsa-defense.org
- www.facebook.com/UNSADefense
- @UnsaDefense
- UNSA Defense diffusion

