



Commission Paritaire Spécifique

18/07/2024

Paris,

DECLARATION LIMINAIRE UNSA DEFENSE

Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs,

L'**UNSA Défense** souhaite aborder un sujet important dans cette déclaration liminaire sortant du cadre de l'ordre du jour de la commission d'aujourd'hui. Néanmoins la CPS étant l'instance représentative des ICT-TCT du MinArm, il paraît primordial à l'**UNSA Défense** de mettre sur la table de nombreux points qui mettent à mal le dialogue social autour et sur ce statut.

En effet, en dépit des mots du Délégué Général de l'Armement dans sa lettre de mission aux pilotes désignés du GT de l'an dernier (à savoir une opportunité de réellement valoriser les compétences et l'expertise des agents contractuels du MinArm), la transposition de la NCCNM s'est faite dans la douleur et se déroule aujourd'hui encore dans un manque de transparence et de bienveillance flagrant.

Le nombre d'agents nous remontant des dossiers de recours sur cotation ayant essuyé un refus sans justification laisse l'**UNSA Défense** sans voix de par les incohérences évidentes constatées dans cet exercice de cotation de postes, certes difficile et sans précédent, mais également de par l'absence totale de dialogue et d'écoute avec ces mêmes agents.

Il est inconcevable d'entendre à de multiples reprises que, par exemple, un poste a été coté F12 car occupé par un agent jeune et un autre G13 car occupé par un agent plus expérimenté alors même que le contenu des fiches de postes est identique. Surtout lorsqu'un recours est fait et qu'un refus officiel sans justification est prononcé tandis que l'explication officieuse donnée à l'agent va à l'encontre même du principe de la NCCNM.

Il est inconcevable que nombre de TCT pouvant être promus ICT au 01/01/2024, via le dispositif qui se voulait être une des grandes avancées de la NCCNM, se voient proposer un salaire au rabais de cadre de seconde zone avec une proposition salariale de 600, 700 voire 1000 euros en dessous des salaires pratiqués pour ce qu'il faut bien appeler un « vrai » ICT... Quid du principe sur l'égalité de traitement salarial : à travail égal, salaire égal ? Peut-être que l'**UNSA Défense** devrait à cet égard mettre en avant ne serait-ce que les personnels féminins dans cette situation de discrimination potentiellement sexiste pour faire bouger les choses ?





Il est inconcevable que malgré les multiples alertes que l'**UNSA Défense** avait communiquées au GT sur le fait que des agents TCT seraient les « ni ni » (alias les oubliés), vis-à-vis des 2 dispositifs de promotion social (6 ans cadre ou 10 ans non cadre) et que malgré ce qui avait été assuré aux OS, à savoir un traitement au cas par cas des dossiers avec bienveillance, des agents TCT sur des postes de cadre depuis 5 ans et 6 mois (et parfois même directement embauchés sur ces postes...) se voient exclus du dispositif de promotion sociale automatique du 01/01/2024 et qu'aucun accompagnement ne leur soit proposé hormis une simple réponse : « Monsieur Dupont, vous allez rire mais à 6 mois près, vous auriez eu un contrat ICT mais là il faudra attendre 6 ans pour être proposable »... L'**UNSA Défense** rappelle d'ailleurs ici que la détention d'un diplôme tel que défini dans l'arrêté idoine exempte tout TCT de ces contraintes de durée et qu'elle sera également vigilante sur toute distorsion de poste non accompagnée par une promotion sociale à une échéance « raisonnable ».

Il est enfin inconcevable que les règles du jeu ne soient pas les mêmes pour tout le monde et qu'on entende que certains puissent cumuler les leviers 1 et 2 mais pas d'autres.

Il est donc au final surréaliste pour l'**UNSA Défense** qu'un chantier d'une telle ampleur, avec des objectifs de fidélisation et d'attractivité clairement affichés par Monsieur le Délégué ainsi qu'un droit pour les contractuels à une véritable carrière professionnelle au sein de notre Ministère, ne se retrouve au final n'être qu'une cacophonie sans nom provoquant l'incompréhension tant des managers, que des RH de proximité et des agents eux-mêmes où l'unique résultat concret est l'impression diffuse au sein des ICT et TCT d'être maltraités et non pris en compte à leur juste valeur.

Pour preuve, l'action en cours de modification des dénominations des adresses emails des ICT-TCT faisant clairement apparaître la cotation du poste qu'ils occupent au mépris des recommandations et conclusions du GT. Cette modification étant par ailleurs totalement stigmatisante et discriminatoire puisque l'ensemble des postes de la DGA et du SIAé doit avoir été côté (peu importe le statut de l'agent qui l'occupe). Et donc à quand une dénomination de mail de l'ensemble des OCAs, fonctionnaires, agents administratifs et à statut ouvrier avec la mention de la cotation de leur poste pour l'ensemble de la DGA et du SIAé ?

Ainsi l'unique message perçu par les ICT - TCT n'est plus qu'un simple «au revoir fidélisation et attractivité...».

Pour l'ensemble de ces faits, l'**UNSA Défense** réitère sa demande d'ajout au mandat de la CPS l'examen des recours sur cotation tant pour ceux déjà faits pour la cotation initiale du 01/01/2024 que pour ceux en lien avec des mobilités et des propositions de cotation des futurs postes des agents.

L'**UNSA Défense** demande qu'à ce titre une première CPS d'examen de recours en cotation soit planifiée dans les plus brefs délais.

L'**UNSA Défense** demande également à ce que l'offre salariale faite aux TCT dans le cadre d'une promotion sociale vers un statut cadre soit cohérente avec les salaires pratiqués chez les ICT en poste ou recrutés à des fonctions similaires.





Enfin pour conclure à propos de ce nouveau statut, l'**UNSA Défense** demande à l'administration, des travaux urgents de définition et proposition d'indicateurs de suivi des différents leviers de rémunération attribués aux ICT - TCT à soumettre aux représentants élus en CPS afin de préparer la CPS de Bilan de cette première année ainsi que la planification de la date de celle-ci.

En complément, l'**UNSA Défense** demande également que les éléments censés être communiqués aux OS lors de ces CPS de Bilan soient fournis pour les années 2021, 2022 et 2023.

Nous vous remercions de votre attention.

