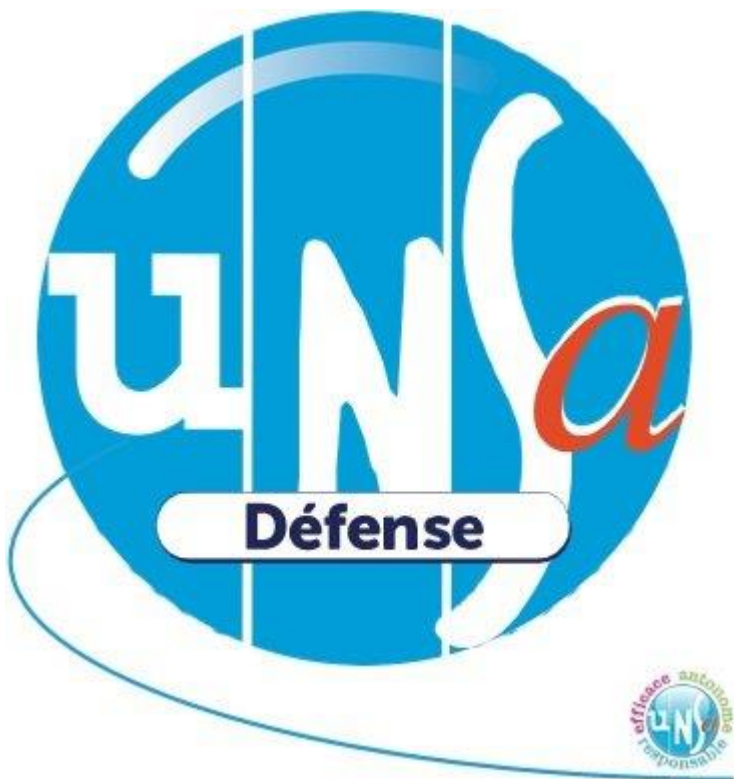


M É M E N T O

ICT/TCT



**INGÉNIEURS, CADRES
TECHNICO-COMMERCIAUX
ET TECHNICIENS
DE LA DGA
ET DU SIAé**

VERSION DU 01 JUILLET 2024

■ ICT-TCT ■



MÉMENTO

Ingénieurs, Cadres Technico-commerciaux et Techniciens de la DGA et du SIAé

RÉFÉRENCES RÉGLEMENTAIRES

Le corps des Ingénieurs, Cadres technico-commerciaux et Techniciens est composé des ingénieurs et cadres (ICT) puis des techniciens (TCT). Les ICT et TCT sont recrutés de par leur expertise dans des domaines techniques bien spécifiques de la Direction Générale de l'Armement (DGA) et du Service Industriel de l'Aéronautique (SIAé). Aussi, dans le cadre de l'activité des essais en vol, certains ICT ou TCT ont un contrat de Personnel Navigant Professionnel Contractuel (PNPC).

Les ICT et TCT sont gérés exclusivement par la DGA en fonction des textes listés dans le tableau ci-dessous.

ICT TCT	Loi 84-16 du 11 Janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'état.	Décret 2023-1301 du 27 Décembre 2023 relatif à certains agents contractuels du ministère de la défense en fonction à la DGA et au SIAé.	Arrêtés du 27 décembre 2023 : relatif au classement des emplois [...] à la DGA et au SIAé. fixant, [...], la liste des titres ou diplômes exigés au recrutement en qualité d'ICT du ministère des armées. relatif aux montants planchers de la part fixe de la rémunération [...] certains agents contractuels du ministère de la défense en fonction à la DGA et au SIAé.
		Décret n°97-598 du 29 mai 1997 fixant le régime applicable au PNPC de la DGA.	Arrêtés à paraître en 2024 : fixant le contingent de promotions de TCT en ICT. Fixant la liste des formations donnant lieu à un lien au service à la DGA. Arrêté du 29 mai 1997, modifié par arrêté du 27 Décembre 2004 , 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 PNPC de la DGA.
PNPC			

Il est à noter que les textes datant du 27 Décembre 2023 font suite à l'évolution de la convention collective nationale de la métallurgie (CCNM). La CCNM de 1972 étant abrogée, les précédents textes de référence des ICT-TCT ne devenaient plus applicables au 1^{er} Janvier 2024.



TOUT LE MONDE A DROIT À L'UNSA

MISSIONS ET PÉRIMÈTRE D'AFFECTATION

Les ICT et TCT exercent leurs fonctions principalement dans les établissements de la DGA et du SIAé mais aussi dans d'autres entités du Ministère des Armées par convention. Pour la plupart, ils sont appelés à devenir des experts de haut niveau ou des managers dans les domaines scientifiques et techniques.

RECRUTEMENT

Les ICT et TCT sont recrutés suivant les dispositions décrites dans le décret 2023-1301 du 27 Décembre 2023, dans les domaines :

- des études, expertises, évaluations et essais relatifs aux matériels et systèmes d'armement,
- de la conception, la conduite et la mise en œuvre des opérations et programmes d'armement nationaux et menés en coopération,
- de la maîtrise d'œuvre industrielle des opérations relatives au maintien en condition opérationnelle des aéronefs, équipements et matériels militaires dont la responsabilité est confiée au SIAé.

Le recrutement ne se fait que par contrat à durée indéterminée assorti d'une période d'essai de 4 mois renouvelable une fois. L'employeur propose une rémunération à l'embauche compte tenu du diplôme détenu, de l'expérience professionnelle et du poste à pourvoir.

Le recrutement en ICT ou TCT est conditionné par une liste de diplômes et titres fixée par arrêté ministériel ou par dérogation si l'agent atteste avoir une expérience de 6 ans minimum sur un poste de niveau équivalent et dans un domaine similaire que le poste à pourvoir.

CLASSEMENT DES EMPLOIS

Depuis le 1^{er} Janvier 2024, les ICT et TCT ne sont plus classés par positions ou coefficients. Ce sont les emplois occupés par les agents qui sont classés suivant la liste des classes d'emploi définie par arrêté ministériel, soit :

Techniciens	C6	D7	D8	E9	E10			
Ingénieurs-cadres	F11	F12	G13	G14	H15	H16	I17	I18

Ces classes d'emploi correspondent à des emplois-types spécifiques à chaque métier et définis par les directions de la DGA et du SIAé. Ce référentiel des emplois-types en fonction des classes d'emploi est disponible sur les sites intranet de la [DGA](#) et du SIAé.

Attention, les postes « ingénieurs-cadres » ne sont pas réservés qu'aux ICT. Un agent sur un contrat TCT peut accéder à un poste classé F11 ou plus.



PARCOURS PROFESSIONNEL

La politique des parcours professionnels a 2 objectifs principaux :

- l'accompagnement des ICT-TCT dans leur développement professionnel par des changements de poste et de la formation,
- permettre à la DGA et au SIAé de profiter, sur le long terme, des compétences nécessaires à l'accomplissement de leurs missions.

Pour ce faire, les ICT-TCT peuvent évoluer successivement sur différents postes afin d'élargir leur périmètre de compétences. Ces mobilités vers un parcours d'expertise technique ou managérial peuvent être géographiques (Paris, province, étranger) dans un des établissements de la DGA et du SIAé mais également vers une autre Direction du Ministère des Armées ou un autre Ministère voire même hors Fonction Publique. Dans le cas d'une mobilité hors DGA et SIAé, la durée privilégiée avant un retour à la DGA ou au SIAé est de 3 ans.

Pour les ICT-TCT, ces parcours professionnels se matérialisent par :

- des changements d'emploi-type → Suivant la fresque des emplois de la DGA et du SIAé.
- des changements de classe d'emploi → Voir le paragraphe « Classement des emplois ».
- des promotions de TCT vers un contrat ICT.

Chacun des 2 premiers points ci-dessus rend éligible à une revalorisation salariale qui est précisée dans le paragraphe « Augmentations et revalorisation ».

La promotion de TCT vers un contrat ICT est conditionnée. L'agent TCT doit :

- occuper un poste classé F11 ou plus.
- être proposé par sa Direction.
 - soit être diplômé avec un titre ou diplôme reconnu pour le poste occupé, et suivant la liste fixée par arrêté ministériel.
 - soit cumuler une ancienneté de 10 ans dans un domaine similaire au poste occupé et dans ce cas uniquement, il devra respecter une période d'essai de 2 ans maximum à la prise de fonction (qui peut être comprise dans les 10 ans), et faire partie d'un contingent annuel fixé par arrêté ministériel.

Si toutes les conditions ci-dessus sont réunies, l'agent TCT se voit proposer un contrat ICT sur lequel sont mentionnées la classe d'emploi du poste occupé ainsi que la proposition de nouveau salaire.

RÉMUNERATION

La rémunération des ICT-TCT n'est pas soumise à l'indice de la fonction publique. A l'instar du privé, elle est composée d'une part fixe et, uniquement pour les agents sur un contrat ICT, d'une part variable. La part fixe ne peut être inférieure aux planchers fixés par arrêté ministériel, et la part variable doit respecter des plafonds également fixés par arrêté ministériel. Les tableaux suivants listent les montants bruts applicables à partir de l'année indiquée en fonction de la classe d'emploi du poste occupé par l'agent.



TOUT LE MONDE A DROIT À L'UNSA

Classes d'emploi	Planchers 2024 mensuels
C6	2 129,17 €
D7	2 200,00 €
D8	2 370,83 €
E9	2 541,67 €
E10	2 808,33 €

Classes d'emploi	Planchers 2024 mensuels	Plafonds 2024 annuels de la part variable
F11	2 908,33 €	1 000 €
F12	3 058,33 €	1 000 €
G13	3 333,33 €	1 500 €
G14	3 658,33 €	1 800 €
H15	3 916,67 €	2 300 €
H16	4 333,33 €	3 000 €
I17	4 941,67 €	4 000 €
I18	5 666,67 €	5 000 €

En complément des planchers ci-dessus, et afin de respecter un des articles de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie, les ingénieurs débutants ont des planchers minorés en fonction de leur expérience professionnelle et jusqu'à un cumul de 6 ans d'expérience.

Classes d'emploi	Planchers 2024 bruts pour les ingénieurs débutants mensuels		
	Moins de 2 ans d'expérience pro	De 2 à 4 ans d'expérience pro	De 4 à 6 ans d'expérience pro
F11	2 350,00 €	2 467,50 €	2 664,92 €
F12	2 475,00 €	2 598,75 €	2 806,67 €

AUGMENTATIONS ET REVALORISATIONS

Les Augmentations Personnalisées (AP) et leur distribution aux ICT-TCT via une courbe de Gauss n'est plus applicable depuis 2024. A la place, l'administration a mis en œuvre une politique salariale par leviers salariaux :

- levier « parcours professionnel »
- levier « fidélisation des compétences et savoir-faire »
- levier « engagement et performance »

LEVIER « PARCOURS PROFESSIONNEL »

Comme indiqué dans le paragraphe « Parcours professionnel », un changement d'emploi-type ou un changement de classe d'emploi ouvre droit à une revalorisation salariale suivant le tableau page suivante.

Ce levier entraîne l'édition d'un avenant au contrat effectif à la prise de fonction sur le nouveau poste. Il est à noter que ce levier peut être majoré dans le cas d'une mobilité géographique :

- majoration de 10% pour une mobilité de l'Ile-de-France vers une autre région, ou entre régions
- majoration de 20% pour une mobilité d'une région vers l'Ile-de-France.

Dans le cas d'une mobilité géographique sans changement d'emploi-type, celle-ci est assimilée à une mobilité horizontale.



Mobilité ascendante		Mobilité horizontale		Mobilité descendante	
	Montant mensuel en € brut		Montant mensuel en € brut		Montant mensuel en € brut
↗ D7	75	C6 → C6	50	↘ C6	50
↗ D8	100	D7 → D7	75	↘ D7	
↗ E9	100	D8 → D8	75	↘ D8	
↗ E10	150	E9 → E9	100	↘ E9	
↗ F11	150	E10 → E 10	100		
↗ F12	200	F11 → F11	100	↘ F11	75
↗ G13	200	F12 → F12	100	↘ F12	
↗ G14	250	G13 → G13	150	↘ G13	
↗ H15	250	G14 → G14	150	↘ G14	
↗ H16	300	H15 → H15	200	↘ H15	100
↗ I17	350	H16 → H16	200	↘ H16	
↗ I18	Sur mesure	I17 → I17	200	↘ I17	
		I18 → I18	Sur mesure		

Ce levier est soumis à validation de la DRH/DGA afin de vérifier que la mobilité rentre bien dans le cadre d'un parcours professionnel (en particulier pour les mobilités descendantes) et qu'elle respecte la durée de 3 ans minimum depuis la dernière mobilité sauf pour un besoin de service exprimé par la Direction d'emploi.

LEVIER « FIDÉLISATION DES COMPÉTENCES ET SAVOIR-FAIRE »

Ce levier est composé de 3 dispositifs distincts mais cumulables et donne lieu à l'édition d'un avenant au contrat.

Le 1^{er} est une revalorisation salariale liée à l'évolution des compétences et savoir-faire entre l'année N-1 et l'année N. Les critères pris en compte pour l'attribution de ce dispositif doivent être les plus objectifs possibles en fonction des éléments suivants :

- acquisition et développement d'une expertise, d'un savoir-faire, d'un champ de compétences, progression dans l'autonomie et la maîtrise du poste.
- approfondissement ou spécialisation dans l'exercice d'un métier, accroissement du positionnement ou du niveau de responsabilités confiées.
- entretien, partage et transmission de l'expertise ou du savoir-faire.

Le montant de ce dispositif est compris dans une fourchette différente entre ICT et TCT qui peut évoluer d'une année sur l'autre en fonction des budgets alloués. En 2024, la fourchette des ICT est comprise entre 50 et 200 €, et celle des TCT entre 25 et 100 €. Ce dispositif est effectif au 1^{er} Janvier de l'année et est exclusif de l'attribution du levier « parcours professionnel ».





Le 2^{ème} dispositif est un équivalent à la prime d'ancienneté au profit uniquement des agents sur un contrat TCT. Son calcul est devenu plus simple car il dépend seulement du point de la convention collective de la métallurgie parisienne et de l'ancienneté de l'agent dès son embauche jusqu'à ses 15 ans d'ancienneté à la DGA et au SIAé.

Le point de la convention collective de la métallurgie parisienne étant à 5,2 € depuis 2023, chaque TCT perçoit une revalorisation salariale de 19,76 € brut mensuel à chaque date anniversaire de son embauche, dès sa 1^{ère} année d'ancienneté et jusqu'à ses 15 ans d'ancienneté. Cet équivalent de la prime d'ancienneté est indiqué dans l'avenant au contrat.

Le 3^{ème} dispositif est la revalorisation exceptionnelle. Il est prévu pour corriger certaines situations individuelles ou pour reconnaître les ICT-TCT détenteurs de compétences critiques et/ou ayant pris en charge de nouvelles activités dans des métiers et services en forte tension RH. Son montant et le nombre de bénéficiaires varient d'une année sur l'autre suivant les budgets disponibles.

LEVIER « ENGAGEMENT ET PERFORMANCE »

Ce levier prend des formes différentes entre les agents sur un contrat ICT et ceux sur un contrat TCT. Pour les ICT, ce levier correspond à la part variable de leur rémunération. Et pour les TCT, c'est une revalorisation salariale.

Le montant de ce levier varie selon l'atteinte des objectifs et l'engagement professionnel de l'agent, tels qu'appréciés dans le cadre de l'entretien annuel. Ce montant est plafonné en fonction de la classe d'emploi du poste de l'agent.

➤ Pour les ICT

Classes d'emploi	F11	F12	G13	G14	H15	H16	I17	I18
Plafonds annuels	1 000 €	1 000 €	1 500 €	1 800 €	2 300 €	3 000 €	4 000 €	5 000 €

Le plafond de ce levier est inscrit sur l'avenant relatif au classement de l'emploi de chaque agent. Et le montant du levier attribué à chaque agent est versé en une seule fois en fin d'année.

➤ Pour les TCT

Classes d'emploi	C6	D7	D8	E9	E10 et plus
Plafonds annuels	500 €				750 €

Le levier est une revalorisation de salaire, il est effectif au 1^{er} Janvier de l'année et le montant attribué à l'agent est à diviser par 12 avant d'être ajouté à la rémunération actuelle de l'agent.

AUTRES DISPOSITIFS DE REVALORISATION SALARIALE

Les ICT-TCT bénéficient d'augmentations générales dans les mêmes conditions que les autres agents contractuels de l'état. Ceci inclut l'augmentation du point d'indice de la fonction publique et les différentes mesures de préservation du pouvoir d'achat.





L'UNSA Défense défend une conception du syndicalisme différente, positive et enthousiaste. Un engagement respectueux de l'avis de tous et de chacun, comme de l'autonomie de décision de ses structures territoriales.

L'UNSA Défense fait de la lutte contre les discriminations, sous toutes leurs formes, une de ses valeurs cardinales.

L'originalité du fonctionnement de l'UNSA en fait une organisation moderne, en phase avec les aspirations et les attentes des agents. Pour cela, vos délégués, élus, responsables, s'appuient sur une analyse des situations, collectives comme individuelles, sans dogme ni esprit partisan. En cela, l'UNSA cherche toujours la meilleure solution, elle n'est ni adepte du refus systématique de principe, ni dans une démarche d'acceptation par habitude.

L'expérience professionnelle et le goût au bien collectif de nos délégués ont forgé leurs connaissances 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, combative mais utile, efficace et enthousiaste, car s'appuyant sur le réel, le vécu des agents dans leur quotidien.**



Votre secrétariat national est à votre disposition :

Julien LOUCHE

Titulaire
04 22 43 33 70
julien.louiche@intradef.gouv.fr

Cédric CARUANA

Suppléant
PNIA 864.632.5031 ou 06 61 26 90 85
cedric.caruana@intradef.gouv.fr

syndicat-uns-contractuel.secretaire-national.fct@intradef.gouv.fr

Votre bureau le plus proche :

UNSA Défense
78 et 80 rue Vaneau
75007 PARIS

 01 42 22 37 02



federation@uns-defense.org



portail-uns.intradef.gouv.fr



www.unsa-defense.org



@UnsaDefense



www.facebook.com/UNSADefense



Unsa defense diffusion