

CPS ICT

du 7 décembre 2021

Monsieur le Directeur, Mesdames et Messieurs,

Nous nous réunissons aujourd'hui dans le cadre de la CPS pour dresser le bilan des travaux de gestion 2021 du régime des ICT-TCT.

Nous ne pouvons discuter de ce bilan sans aborder le rapport accablant de la Cour des comptes, et la réponse qui en a été faite. Pour rappel, les recommandations portaient sur :

- la clarification du régime juridique des ICT-TCT et les modalités de gestion,
- le recours à ce « quasi-statut » que pour des fonctions ne pouvant pas être confiées à des fonctionnaires,
- l'examen des facilités de recrutement de contractuels permis par la Loi de transformation de la Fonction publique ne rend pas inutile le recours au quasi-statut.

Dans sa réponse, la DGA évoque les dernières évolutions du régime portant sur l'appauvrissement des compétences de la CPS et l'élaboration de Lignes Directrices de Gestion (LDG) subjectives et sans ambitions.

FO Défense réitère que ces textes présentés en CTR ont, pour une fois, rassemblé la totalité de votes CONTRE et sont bel et bien passés en force, contre l'avis des représentants du personnel quel que soit leur étiquette syndicale.

Concernant l'engagement de la DGA pour consolider juridiquement le quasi-statut, FO Défense rappelle que la DGA devra obtenir des mesures catégorielles à hauteur de ses ambitions pour fidéliser ses agents et limiter les démissions. Le turn-over surcharge les services, retarde et met en péril les missions régaliennes de la DGA et du SIAé et, de fait, augmente les coûts de la LPM (Loi de Programmation Militaire).



D'année en année, depuis le gel du point d'indice et de l'Augmentation Générale (AG), les agents ne sont pas dupes et voient les salaires minimums des positions supérieures s'éloigner. Alors qu'ils sont habitués à la mobilité entre entreprises, ils préfèrent quitter notre administration pour retourner dans le secteur privé. L'administration se doit alors de trouver sur le marché de l'emploi des compétences rares, parfois onéreuses selon le secteur, puis former ces nouveaux arrivants à leurs nouvelles fonctions. Toutes ces étapes de fuite des connaissances et d'expérience, de recherche de candidat, de postes vacants, de formation, ont un coût. Ne vaudrait-il pas mieux éviter des économies sur la masse salariale et rémunérer les agents à hauteur des missions accomplies pour éviter des coûts et délais non maîtrisés, qui mettent en danger nos missions régaliennes ?

A la suite d'une mobilité structurelle ou géographique, nous constatons que certains ICT-TCT ne sont pas valorisés ; serait-il possible de promouvoir cette mutation par l'attribution systématique, à tout le moins, d'une revalorisation exceptionnelle à ces personnels l'année de leur prise de poste ?

Concernant particulièrement les TCT, nous déplorons cette année la quasi disparition des attributions de revalorisations exceptionnelles (3 en 2021 contre 33 en 2020), et que dire de son montant qui a fondu de 25% de sa valeur en 1 an (200€ en 2020 contre 150€ en 2021) ?

D'autre part, à quelle progression sociale peut prétendre cette population qui a augmentée de près de 240% en 6 ans avec un nombre de passages en ICT (7/an) resté étonnamment constant ?

Le maigre taux de passage en 2014 était de 2,1% et il a fondu à moins de 0,9% en 2020. Quand prendrez-vous en considération l'augmentation de la population pour mettre en corrélation le nombre de passages en Niveau 1 ?

Merci de votre attention.

Le 7 décembre 2021

