



**MINISTÈRE
DES ARMÉES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Certifié conforme à l'original produit

BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES



Édition Chronologique n° 29 du 5 avril 2024

TEXTE RÉGLEMENTAIRE PERMANENT

Texte 1

DIRECTIVE N° 09820/ARM/DGA/DRH

portant lignes directrices de gestion pour les ingénieurs cadres technico-commerciaux et techniciens.

Du 28 mars 2024

DIRECTIVE N° 09820/ARM/DGA/DRH portant lignes directrices de gestion pour les ingénieurs cadres technico-commerciaux et techniciens.

Du 28 mars 2024

NOR A R M A 2 4 0 0 6 8 0 X

Référence(s) :

- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État (JO n° 16 du 19 janvier 1986) ;
- Décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 (JO n° 303 du 30 décembre 2007, texte n° 158) ;
- Décret n° 2009-1180 du 5 octobre 2009 modifié fixant les attributions et l'organisation de la direction générale de l'armement (JO n° 231 du 6 octobre 2009, texte n° 21) ;
- Décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale (JO n° 229 du 30 septembre 2017, texte n° 29) ;
- Décret n° 2023-1301 du 27 décembre 2023 relatif à certains agents contractuels du ministère de la défense en fonction à la direction générale de l'armement et au service industriel de l'aéronautique (JO n° 301 du 29 décembre 2023, texte n° 38) ;
- Arrêté du 4 décembre 2019 modifié relatif à l'engagement à servir des agents contractuels et personnels à statut ouvrier du service industriel de l'aéronautique (JO n° 288 du 12 décembre 2019, texte n° 21) ;
- Arrêté du 27 décembre 2023 fixant, en application de l'article 3 du décret n° 2023-1301 du 27 décembre 2023 relatif à certains agents contractuels du ministère de la défense en fonction à la direction générale de l'armement et au service industriel de l'aéronautique, la liste des titres ou diplômes exigés au recrutement en qualité d'ingénieurs ou cadres technico-commerciaux et de techniciens du ministère des armées (JO n° 301 du 29 décembre 2023, texte n° 45) ;
- Arrêté du 27 décembre 2023 relatif aux montants planchers de la part fixe de la rémunération prévus à l'article 7 du décret n° 2023-1301 du 27 décembre 2023 relatif à certains agents contractuels du ministère de la défense en fonction à la direction générale de l'armement et au service industriel de l'aéronautique (JO n° 301 du 29 décembre 2023, texte n° 46) ;
- Arrêté du 27 décembre 2023 relatif au classement des emplois prévus à l'article 4 du décret n° 2023-1301 du 27 décembre 2023 relatif à certains agents contractuels du ministère de la défense en fonction à la direction générale de l'armement et au service industriel de l'aéronautique (JO n° 301 du 29 décembre 2023, texte n° 47) ;
- Avis du comité social d'administration de réseau de la direction générale de l'armement en date du 13 mars 2024 ;
- Avis du comité social d'administration spécial du service industriel de l'aéronautique en date du 15 mars 2024.

Référence de publication :

SOMMAIRE

Préambule.

1. STRATÉGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DE LA RESSOURCE EN INGÉNIEURS, CADRES, TECHNICO-COMMERCIAUX ET TECHNICIENS.

1.1. Enjeux et objectifs de la politique ressources humaines conduite pour les personnels ingénieurs, cadres technico-commerciaux et techniciens.

1.2. Recrutement.

1.3. Principes relatifs à la formation des personnels ingénieurs, cadres technico-commerciaux et techniciens.

2. LIGNES DIRECTRICES DE GESTION EN MATIÈRE DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS.

2.1. Parcours professionnels.

2.2. Changement d'emploi type, de classe d'emploi et promotion des personnels ingénieurs, cadres technico-commerciaux et techniciens.

2.2.1. Changements d'emploi type.

2.2.2. Changements de classe d'emploi.

2.2.3. Promotion des techniciens en ingénieurs, cadres technico-commerciaux.

2.2.3.1. Promotion liée à la détention du niveau de diplôme requis pour l'accès au statut d'ingénieurs, cadres technico-commerciaux.

2.2.3.2. Promotion liée à la détention d'une expérience professionnelle au sein du ministère des armées.

2.3. Politique d'évolution de la rémunération.

2.3.1. Modalités de composition, de fixation et d'évolution de la rémunération.

2.3.2. Application des leviers de politique salariale.

2.3.3. Revalorisations exceptionnelles.

3. LIGNES DIRECTRICES DE GESTION EN MATIÈRE DE MOBILITÉ.

3.1. Cadre général de la mobilité au sein du ministère des armées.

3.2. Mobilités hors du ministère des armées.

3.3. Dispositifs d'indemnité pour départ volontaire ou de rupture conventionnelle.

3.4. Déontologie.

4. RÔLE DE LA COMMISSION PARITAIRE SPÉCIFIQUE DES INGÉNIEURS, CADRES TECHNICO-COMMERCIAUX ET TECHNICIENS DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ARMEMENT.

4.1. Modalités de saisine de la commission paritaire spécifique des ingénieurs, cadres technico-commerciaux et techniciens de la direction générale de l'armement.

4.2. Procédure de recours applicable aux éléments liés à la rémunération.

5. SITUATION DES PERSONNELS DÉLÉGUÉS SYNDICAUX À TEMPS COMPLET.

6. DISPOSITIONS DIVERSES.

Préambule

Les présentes lignes directrices de gestion s'appliquent aux agents contractuels exerçant les fonctions d'ingénieurs, cadres technico-commerciaux (ICT) et techniciens (TCT) au sein du ministère des armées.

Elles s'inscrivent dans le prolongement des normes fixées par la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD) pour les personnels civils du ministère dans les deux documents-cadres relatifs aux lignes directrices de gestion pour la mobilité du personnel civil de la défense et aux lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels pour ces agents.

Elles régissent le recrutement et la gestion des personnels contractuels recrutés en qualité d'ICT/TCT par la direction générale de l'armement (DGA) et le service industriel de l'aéronautique (SIAé) en application du décret n° 2023-1301 du 27 décembre 2023 ^(A) relatif à certains agents contractuels du ministère de la défense en fonction à la direction générale de l'armement et au service industriel de l'aéronautique et de ses arrêtés d'application ^(B).

Les dispositions générales prévues pour les agents contractuels de l'État par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 ^(C) sont applicables à ces agents contractuels sous réserve des dispositions prévues par le décret du 27 décembre 2023 ^(A) précité.

1. STRATÉGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DE LA RESSOURCE EN INGÉNIEURS, CADRES, TECHNICO-COMMERCIAUX ET TECHNICIENS.

1.1. Enjeux et objectifs de la politique ressources humaines conduite pour les personnels ingénieurs, cadres technico-commerciaux et techniciens.

La DGA, gestionnaire des personnels ICT/TCT conformément au décret n°2009-1180 en date du 5 octobre 2009 ^(D) et principal employeur de cette population, est chargée des missions suivantes :

- équiper et soutenir les armées de façon souveraine en assurant la maîtrise d'œuvre étatique du système de défense ;
- fournir une capacité d'anticipation stratégique, technologique et industrielle pour concourir à la défense et à la sécurité nationale ;
- promouvoir une approche pragmatique de la coopération et soutenir les exportations ;
- orienter et soutenir la base industrielle de défense dans une logique de souveraineté ;
- maintenir le fondement de la dissuasion nucléaire et développer la capacité cyber du ministère au profit de la sécurité nationale.

Le SIAé, second employeur de cette population, est chargé des missions de maîtrise d'œuvre industrielle des opérations relatives au maintien en condition opérationnelle des aéronefs, équipements et matériels aéronautiques militaires.

La DGA et le SIAé s'appuient pour conduire ces missions sur un ensemble de compétences techniques dont le développement et l'entretien constituent un enjeu primordial. Il s'agit d'une part, de disposer à tout moment des ressources requises et, d'autre part, d'adapter les compétences détenues aux évolutions de l'environnement technique et technologique.

À cet effet, la DGA et le SIAé mettent en œuvre une gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences adaptées aux besoins relevant des missions qui leur sont confiées et un processus de recrutement réactif et ouvert à des profils variés, fondé sur la recherche des meilleures compétences.

Dans ce cadre, le recours au personnel ICT/TCT constitue une voie importante de recrutement. Les voies de recrutement dans les corps et catégories civils et militaires de l'armement sont également pleinement utilisées pour répondre aux besoins en compétences techniques diversifiées au meilleur niveau.

Maintenir des compétences au plus haut niveau et proposer des parcours professionnels diversifiés sont les deux priorités de la DGA et du SIAé pour attirer et fidéliser ces agents.

1.2. Recrutement.

La DGA et le SIAé ont besoin de maîtriser à moyen et long termes les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Le plan stratégique des ressources humaines (PSRH) de la DGA et le plan stratégique des ressources humaines du SIAé traduisent cette ambition. Ces plans définissent la contribution en matière de ressources humaines aux évolutions et orientations stratégiques de ces employeurs en décrivant par métier le modèle de fonctionnement de celle-ci à un horizon glissant de 5 ou 6 ans. Ces orientations RH, basées sur des emplois et des compétences au-delà du statut des personnels, sont actualisés chaque année. Les besoins en recrutement annuels sont élaborés par métier et par niveau sur ces bases.

La déclinaison des besoins en recrutement par catégorie de personnels est définie en étroite coopération avec la DRH-MD afin de s'inscrire dans les objectifs ministériels globaux.

Le recrutement de personnel ICT/TCT est ouvert pour les domaines d'activité listés à l'article 1^{er}. du décret du 27 décembre 2023 ^(A) précité et rappelés ci-après :

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

Ce recrutement s'effectue dans le respect des conditions de diplôme ou d'expérience professionnelle, figurant dans le décret n° 2023-1301 ^(A) et l'arrêté du 27 décembre 2023 ^(E), fixant la liste des titres ou diplômes exigés au recrutement en qualité d'ingénieurs ou cadres technico-commerciaux et de techniciens du ministère des armées.

En particulier, les candidats doivent justifier :

- soit d'un des titres ou diplômes délivrés mentionné dans l'arrêté du 27 décembre précité ^(E) ;
- soit d'une expérience professionnelle reconnue d'au moins six ans, acquise hors de l'administration, dans des fonctions d'un niveau équivalent à celui de l'emploi à pourvoir et dans la même spécialité professionnelle, dans des emplois de cadre pour les candidats à un emploi relevant d'une classe d'emploi ouverte aux ICT et de techniciens pour les candidats à un emploi relevant d'une classe d'emploi ouverte aux techniciens. Cette expérience sera appréciée sur la base du curriculum vitae (CV) et de tout document permettant d'attester de l'effectivité de l'expérience professionnelle en l'absence de titre ou diplôme (contrat de travail notamment, etc.).

Les personnels ICT et TCT sont recrutés par voie de contrat à durée indéterminée. Le recrutement est sélectif, fondé sur la démonstration des compétences détenues, pour disposer de collaborateurs du meilleur niveau. Il est réalisé à tous niveaux de compétences, en fonction des besoins exprimés : il porte aussi bien sur de jeunes ingénieurs et techniciens sortant d'école que sur des ingénieurs, des cadres et des techniciens confirmés.

Les personnels ICT et TCT sont recrutés sur un emploi classé dans l'une des treize classes d'emploi de la DGA ou du SIAé, réparties en sept groupes d'emplois, définies par référence au système de classification des emplois de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et mentionnées dans l'arrêté du 27 décembre 2023 ^(F) relatif au classement des emplois.

Le niveau de compétence acquis, en particulier dans leur parcours professionnel antérieur, est pris en compte pour fixer le niveau de rémunération des personnels ICT/TCT. En effet, il s'agit de rester attractif sur le marché de l'emploi face à la forte compétition, notamment avec le secteur industriel privé.

1.3. Principes relatifs à la formation des personnels ingénieurs, cadres technico-commerciaux et techniciens.

L'accès à la formation est organisé de manière à faciliter la réussite de l'agent dans son poste, à accroître ses compétences et à faciliter la construction d'un parcours professionnel en accord avec ses appétences et les besoins des employeurs de la DGA et du SIAé. Il en va ainsi des formations métier, qui concourent à l'acquisition, au maintien et au développement des compétences nécessaires dans le domaine, comme des formations transverses qui concourent notamment au développement des compétences managériales.

Le suivi de certaines formations peut être impératif, par exemple pour l'accès ou la progression dans un métier.

Les formations longues ou coûteuses, qui représentent un investissement significatif de la part de l'administration dans le développement des compétences de l'agent, font l'objet, préalablement à la réalisation de la formation, de la mise en place d'une clause de lien au service en application soit de l'article 3. du décret du 26 décembre 2007 ^(G) modifié relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État pour les formations inscrites au plan de formation, soit de l'article 8. du décret n° 2023-1301 du 27 décembre 2023 ^(A) lorsqu'il s'agit de formations non inscrites au plan de formation. Dans les deux cas ces formations sont définies par arrêté du ministre des armées.

Tel est le cas notamment de la formation à l'école du personnel navigant d'essais et réception d'aéronefs (EPNER) et des formations longues du domaine de la cyberdéfense.

S'agissant du SIAé, les formations inscrites au plan de formation relevant d'un engagement de servir sont listées dans l'arrêté du 4 décembre 2019 ^(H) relatif à l'engagement à servir des agents contractuels [...] du service industriel de l'aéronautique.

Enfin, la sélection à la formation Master à la Sorbonne ou à l'IHEDN s'intègre nécessairement dans un parcours professionnel partagé entre les deux parties que sont l'agent et l'employeur avec, le cas échéant, les conditions d'évolution de missions, de changement d'emploi ou d'augmentation de rémunération associées.

2. LIGNES DIRECTRICES DE GESTION EN MATIÈRE DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS.

2.1. Parcours professionnels.

La politique de parcours professionnel s'inscrit dans la durée. Elle vise pour la DGA et le SIAé à disposer, sur le long terme, de l'ensemble des compétences requises pour l'accomplissement de leurs missions tout en accompagnant les personnels dans leur développement professionnel. Cet objectif passe notamment par le développement continu des compétences et de l'employabilité des personnels ICT/TCT au travers de parcours professionnels choisis, riches et diversifiés, construits sur des étapes charnières clairement identifiées.

Le parcours professionnel se compose d'expériences successives dans différents postes et/ou domaines, destinées à élargir le périmètre des compétences de l'agent afin de garantir son employabilité dans la durée et de favoriser son évolution professionnelle.

La politique des parcours professionnels s'appuie sur le référentiel de classification des emplois de la DGA et du SIAé, établi à partir des critères fixés par la convention collective nationale de la métallurgie et commun à tous les statuts de personnels. Elle repose sur trois principes essentiels :

- une construction conjointe du parcours entre l'agent et l'institution, prenant en compte les aspirations de l'un et les besoins de l'autre ;
- la transparence sur les perspectives et les choix qui s'offrent à chaque agent ;
- l'équité de traitement.

Elle retient trois dimensions différentes à prendre en considération pour former une carrière :

- la dimension géographique (Province, Paris, Étranger) avec des postes en régions, à l'échelon central ou à l'international ;
- celle de la nature des activités qui peut relever de la conduite des opérations d'armement, de la préparation de l'avenir, de la stratégie, de l'encadrement, du maintien en condition opérationnelle aéronautique ou de domaines techniques et fonctionnels ;
- celle enfin du type de responsabilités qui peuvent être de management, hiérarchique ou fonctionnel, ou d'expertise.

Les parcours individuels se construisent en combinant ces trois dimensions. Le guide des parcours et le recueil des parcours type sont consultables sur le site Intranet de la DGA. Ils fournissent aux agents un ensemble de repères à même de faciliter la construction de leur cheminement.

Ils expriment les besoins de l'institution, détaillent les formations préconisées en amont, ou pendant le poste et donnent ainsi un éclairage aux agents sur leurs perspectives d'évolutions, sous la forme de repères indicatifs qui peuvent s'étendre sur tout ou partie d'une carrière.

À ce titre, l'approfondissement des connaissances et la capacité de les mettre en œuvre, dans un domaine technique ou fonctionnel jusqu'à en devenir un expert, font l'objet de parcours spécifiques reconnus dans le cadre de la classification des emplois, dans les limites des besoins de la DGA et du SIAé.

De la même façon, le développement de l'aptitude au management des équipes et des projets fait l'objet de parcours à dominante d'encadrement.

Des passerelles entre les types de parcours sont identifiées comme autant de voies possibles de construction d'un cheminement individuel et de diversification des compétences dont la DGA et le SIAé ont besoin.

Ces parcours professionnels valorisent les mobilités au sein des autres entités du ministère des armées (dans les services de soutien, mais aussi au sein des différentes entités relevant du Secrétariat général pour l'administration et de l'État-major des armées où l'expertise technique des personnels ICT/TCT est recherchée).

Cette dimension ministérielle favorise l'ancrage des compétences techniques des personnels ICT/TCT dans leur environnement d'action et contribue au bon fonctionnement des missions du ministère des armées.

Les cheminements entre les parcours concourent à organiser l'accès à des postes de direction au sein de la DGA, du SIAé et plus largement du ministère des armées.

Le parcours à la DGA et au SIAé s'engage par la valorisation, sur une durée de 3 à 6 ans pouvant être modulée, des compétences détenues dans le métier d'origine et selon des expériences propres à chaque agent. À l'issue, il est possible à l'agent d'envisager soit d'approfondir ses compétences dans son métier d'origine, soit de développer ses compétences managériales et transverses ou bien encore d'élargir ses compétences dans des métiers connexes.

La réalisation d'une mobilité à l'intérieur de la DGA et du SIAé sur une durée de l'ordre de 3 ans, le cas échéant renouvelable, s'inscrit dans une

La réalisation d'une mobilité à l'extérieur de la DGA et du SIAé, sur une durée de forure de 3 ans, le cas échéant renouvelable, s'inscrit dans une logique d'ouverture et de construction de compétences avant un retour au sein de la DGA ou du SIAé.

La construction d'un parcours s'articule en conséquence autour d'une consolidation progressive des compétences et de rendez-vous menés conjointement entre la DGA (ou le SIAé pour les personnels ICT/TCT qui y sont affectés) et les agents.

L'accompagnement des parcours professionnels s'exerce dès l'accueil de l'agent puis, au fil du temps, au travers de son information, de son évaluation et de son orientation :

- la prise de poste des agents nouvellement recrutés fait l'objet d'un suivi particulier afin de faciliter leur intégration ;
- l'évaluation annuelle, prévue par la réglementation, a vocation à accompagner l'agent dans sa progression, avec des objectifs adaptés au niveau des performances requises par le poste. Elle s'appuie, à la DGA, sur des outils dématérialisés de manière à faciliter son exploitation aux différents niveaux de responsabilités concernés par le parcours de l'agent.

En outre, un réseau de conseillers carrières, au niveau central et au niveau local, est mis à disposition des agents. Ces conseillers carrière sont chargés de donner à l'agent tout au long de son parcours une vision complète de son potentiel et des possibilités qui s'offrent à lui. À tout moment les agents sont encouragés à échanger avec leur conseiller carrière sur les perspectives qui s'ouvrent à eux.

Un point de situation approfondi est effectué pour les personnels ICT, dans le cadre d'un entretien dit de carrière, à quatre jalons clés de la carrière (32 ans ou embauche + 4 ans, 37 ans ou embauche + 9 ans, 42 et 50 ans). Cet entretien se nourrit d'une évaluation externe de l'agent destinée à lui permettre d'évaluer ses aptitudes et mesurer ses perspectives d'évolution professionnelle.

Dans tous les cas, après cet éclairage sur les perspectives qui s'offrent à lui, l'agent conserve son autonomie de décision dans le champ qui lui est offert.

2.2. Changement d'emploi type, de classe d'emploi et promotion des personnels ingénieurs, cadres technico-commerciaux et techniciens.

2.2.1. Changements d'emploi type.

Les changements d'emploi type s'effectuent dans le cadre de la mobilité vers un nouvel emploi, associé à un emploi type différent, relevant de la même classe d'emploi ou d'une autre classe d'emploi. Les emplois types sont définis dans les classifications des emplois de la DGA et du SIAé.

La mobilité vers un nouvel emploi type au sein de la même classe d'emploi s'accompagne d'une revalorisation salariale dans les conditions définies ci-après (point 2.3.2).

2.2.2. Changements de classe d'emploi.

Les changements de classe d'emploi s'effectuent dans le cadre de la mobilité vers un nouvel emploi relevant d'une classe d'emploi supérieure ou inférieure. Les classes d'emplois sont définies dans la classification des emplois de la DGA et du SIAé telle que présentée dans l'arrêté du 27 décembre 2023 ^(F) relatif au classement des emplois.

La mobilité vers un nouvel emploi type relevant d'une classe d'emploi supérieure ou inférieure s'accompagne d'une revalorisation salariale dans les conditions définies ci-après (point 2.3.2.).

2.2.3. Promotion des techniciens en ingénieurs, cadres technico-commerciaux.

Les personnels TCT peuvent accéder à la qualité d'ingénieur ou de cadre technico-commercial dans les conditions définies ci-dessous.

2.2.3.1. Promotion liée à la détention du niveau de diplôme requis pour l'accès au statut d'ingénieur, cadres technico-commercial.

Dans une logique de reconnaissance des compétences, le passage en ICT des personnels TCT accédant au niveau de diplôme requis pour l'exercice des responsabilités relevant de la classification en ICT est envisagé dès lors que :

- l'agent exerce déjà des fonctions relevant d'une classe d'emploi ouverte aux personnels ICT ;
- et que sa promotion est soutenue par sa hiérarchie.

La même logique de reconnaissance des compétences et de promotion sociale des agents conduit la DGA et le SIAé à soutenir les démarches individuelles de validation des acquis de l'expérience (VAE) entreprises par les personnels TCT qui souhaitent acquérir les diplômes correspondant à la classification en ICT. Les autres conditions rappelées auparavant (diplôme, fonction occupée) devront être réunies dans la durée pour finaliser le passage en ICT. Ces démarches s'inscrivent dans un parcours professionnel partagé entre les parties (agent et employeur) et construit avec la DRH.

2.2.3.2. Promotion liée à la détention d'une expérience professionnelle au sein du ministère des armées.

Dans une logique de valorisation des compétences et de l'expérience professionnelle acquise dans la fonction publique, un nouveau dispositif de promotion sociale est mis en œuvre.

Il s'adresse aux techniciens amenés à évoluer, sur proposition de leur hiérarchie et en accord avec l'agent, vers un poste relevant d'une classe d'emploi ouverte aux personnels ICT dans le but de leur permettre d'accéder à une seconde carrière sur des emplois de cadre.

Pour être promu cadres et bénéficier d'un nouveau contrat de travail les techniciens doivent pouvoir justifier, au sein de l'administration, d'une expérience professionnelle d'au moins dix ans dans la même spécialité professionnelle.

L'expérience professionnelle peut être acquise sur des emplois du niveau de responsabilités d'une classe d'emploi ouverte aux personnels ICT ou d'un niveau inférieur. Elle s'inscrit dans les domaines d'activités mentionnés dans l'article 1^{er} du décret du 27 décembre ^(A) précité, ou dans le cadre d'emplois concourant à ces mêmes activités au sein du ministère des armées.

Ce champ permet de valoriser, pour les personnels TCT, les parcours d'expertise et de management au sein de la DGA et du SIAé, mais aussi les parcours croisés au sein des entités ministérielles telles que notamment les structures de soutien, la direction interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information de la défense (DIRISI), la direction centrale du service d'infrastructure de la défense (DCSID) et la direction générale de la sécurité extérieure (DGSE).

Les techniciens entrant dans ce dispositif se voient proposer, sans changer de statut, un emploi relevant d'une classe d'emploi ouverte aux personnels ICT. Pendant une période transitoire d'une durée maximale de deux ans, les techniciens concernés exercent les fonctions correspondantes à cet emploi, ce qui leur permet d'élargir leur champ de compétences en vue de la réalisation d'un nouveau parcours professionnel au sein de la classification des emplois ouverts aux personnels ICT et permet à leur hiérarchie de vérifier leur aptitude à exercer des responsabilités de niveau supérieur. L'ancienneté acquise sur cet emploi est prise en compte dans le décompte de l'ancienneté minimale requise pour la promotion au statut de cadre technico-commercial.

Pour pouvoir prétendre à ce dispositif, les techniciens doivent être proposés par leur autorité hiérarchique.

Les dossiers sont examinés par une commission présidée par la DRH et associant des représentants des directions métiers de la DGA et du SIAé. Les techniciens ayant reçu l'approbation de cette commission se verront proposer un nouveau contrat de travail, dans la limite d'un contingent annuel fixé par arrêté du ministre des armées.

Les techniciens déjà affectés sur un emploi relevant d'une classe d'emploi ouverte aux personnels ICT à la date de publication des présentes lignes directrices de gestion ne sont pas concernés par la durée de deux ans précitée. Leur situation est examinée par la commission précitée, sur demande de leur autorité hiérarchique, lorsqu'ils remplissent les conditions d'ancienneté requises.

2.3. Politique d'évolution de la rémunération.

La politique de rémunération poursuit un triple objectif :

- renforcer l'attractivité des emplois au sein de la DGA et du SIAé via leur compétitivité sur le marché du travail ;
- contribuer au développement et à l'entretien d'un haut niveau d'expertise et d'ingénierie au sein de la DGA et du SIAé au regard de l'évolution de leurs missions et de leur positionnement stratégique, à l'interface du monde industriel et des forces armées ;
- concourir à la fidélisation des collaborateurs et à leur motivation individuelle et collective au travail, en reconnaissant l'engagement professionnel et les performances obtenues, l'accroissement des compétences, les parcours professionnels et la prise de responsabilités associée.

2.3.1. Modalités de composition, de fixation et d'évolution de la rémunération.

À la différence des autres agents du ministère, la rémunération des personnels ICT/TCT ne fait pas référence au point d'indice de la fonction publique. Elle est fixée en euros bruts mensuels. Elle se compose d'une rémunération fixe qui peut être complétée, pour les personnels ICT, d'une part de rémunération variable.

La rémunération fixe est déterminée en prenant en compte les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience. Elle ne peut être inférieure à la rémunération plancher de la classe d'emploi dont relève l'emploi occupé.

Ces montants planchers sont fixés par arrêté du ministre des armées et des ministres de la fonction publique et du budget pour l'année civile, en prenant en compte les planchers définis en application de la convention collective nationale de la métallurgie. Le ministère des armées s'attache dans ce cadre à ce que les personnels ICT/TCT de la DGA et du SIAé bénéficient des mêmes garanties minimales de rémunération fixe que celles prévues par la convention collective nationale de la métallurgie.

En cas de relèvement de ces montants planchers, les personnels dont la rémunération fixe est inférieure au nouveau montant plancher de la classe d'emploi de rattachement de leur emploi bénéficient d'une revalorisation de leur rémunération au moins au niveau du plancher de leur classe d'emploi.

La part variable, est attribuée en fonction de l'atteinte des objectifs et de l'engagement professionnel, tels qu'évalués dans le cadre de l'entretien professionnel annuel.

En outre, les personnels ICT et TCT peuvent bénéficier des primes et indemnités allouées aux agents contractuels de l'État ou aux agents de l'État, en application des décrets régissant l'attribution de ces primes et indemnités, à l'exception des primes et indemnités indicées. Ils bénéficient

en application des décrets régissant l'attribution des primes et indemnités, à l'exception des primes et indemnités indexées. Ils bénéficient également, le cas échéant, des primes et indemnités prévues par des décrets propres aux personnels ICT/TCT.

Lors du recrutement, le niveau du diplôme obtenu ainsi que le niveau de compétence et d'expérience acquis sont pris en compte dans la fixation de la rémunération fixe proposée à l'agent. Le niveau des rémunérations au sein des directions et des établissements pour chaque groupe ou classe d'emploi est également pris en considération.

La progression de la rémunération tient compte du besoin d'accompagner les personnels dans leur trajectoire d'évolution professionnelle, dans un contexte d'allongement des carrières.

Les personnels ICT/TCT bénéficient d'augmentations générales dans les mêmes conditions que les autres agents contractuels de l'État. En particulier, ils bénéficient de la revalorisation de leur rémunération fixe en cas d'augmentation de la valeur du point d'indice de la fonction publique et des éventuels autres mécanismes de préservation du pouvoir d'achat applicables aux agents contractuels de l'État.

D'autre part, ces personnels bénéficient d'augmentations individuelles dans les conditions ci-après définies.

2.3.2. Application des leviers de politique salariale.

La politique salariale est construite autour de 3 leviers visant à valoriser :

- les parcours professionnels ;
- les compétences et les savoir-faire ;
- l'engagement et la performance.

a. Levier " parcours professionnels".

Ce levier vise à favoriser la construction de parcours professionnels diversifiés au sein de la DGA et du SIAé, ainsi qu'au sein du ministère des armées. Les mobilités ayant pour effet un changement d'emploi type, dans le cadre d'un changement de classe d'emploi ou au sein d'une même classe d'emploi, sont valorisées financièrement dans les conditions définies ci-après, en s'appuyant sur les classifications des emplois de la DGA et du SIAé :

- sont valorisées les mobilités ascendantes, horizontales et descendantes lorsque celles-ci s'inscrivent dans le cadre d'un parcours professionnel défini avec leur employeur ;
- la revalorisation salariale est établie sur la base d'un barème prédéfini, distinguant les mobilités ascendantes, horizontales et descendantes ;
- le montant de la valorisation financière est fonction de la classe d'emploi de rattachement du nouvel emploi type ; ce montant peut être majoré, pour tenir compte, à l'occasion du changement d'emploi type de situations particulières, par exemple des situations de mobilité géographique (changement de région) ;
- il n'y a pas de nombre maximal de revalorisations possibles au titre de ces changements d'emploi types, au cours d'une carrière ; toutefois, une durée minimale de 3 ans est à respecter entre deux changements d'emploi type (selon la politique métier et sauf dérogations liées à des nécessités de services) pour l'obtention d'une nouvelle valorisation financière.

L'augmentation salariale liée au changement d'emploi type est prévue par voie d'avenant au contrat de travail. En cas de changement de classe d'emploi, le montant de la nouvelle rémunération fixe ne peut être inférieure au montant plancher de rémunération de la classe d'emploi associée. L'augmentation salariale prend effet à la date d'affectation sur le nouvel emploi.

b. Levier " fidélisation des compétences et savoir-faire".

Ce levier est destiné à maintenir l'excellence technique de la DGA et du SIAé dans l'exercice de leurs missions respectives.

Il vise à favoriser l'acquisition, la diversification, l'entretien et la transmission des compétences tout au long de la vie professionnelle, et permet de faire évoluer le socle de compétences techniques de la DGA et du SIAé en fonction de l'évolution rapide des technologies et des métiers tout en préservant les compétences stratégiques dans la durée.

Les critères pris en compte pour l'obtention de ce levier sont les 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 (cible principale : agents en première partie de carrière / moins de 10 ans d'ancienneté ou moins de 35 ans) ;
- approfondissement ou spécialisation dans l'exercice d'un métier, accroissement du positionnement ou du niveau des responsabilités confiées (cible principale : agents en deuxième ou troisième partie de carrière) ;
- entretien, partage et transmission de l'expertise ou du savoir-faire (cible principale : agents occupant des postes d'encadrement technique et/ou managérial).

Ce levier repose sur l'attribution d'un montant minimum d'augmentation individuelle, pour les personnels qui en bénéficient, et la modulation de ce montant, dans la limite d'un montant plafond en fonction des niveaux d'expertise acquise et de criticité des métiers exercés.

Les montants minimum et maximum sont fixés chaque année par la direction des ressources humaines, dans la limite de l'enveloppe budgétaire accordée.

L'attribution d'une augmentation individuelle dans le cadre de ce levier prend effet au 1er janvier de l'année considérée.

Sont concernés les personnels dont l'évolution professionnelle, au regard des évaluations professionnelles de l'année N-1 et de l'année N, se caractérise, à emploi type constant, par un champ ou un niveau de compétence accru, un élargissement des responsabilités exercées et un renforcement du niveau de maîtrise du poste au regard des attendus du métier ou de la filière professionnelle. Les compétences critiques et les métiers en forte tension sont prioritaires.

Les propositions d'augmentations individuelles, exprimées par les supérieurs hiérarchiques au terme des campagnes d'évaluation professionnelle, sont examinées dans un cadre collégial au niveau pertinent, au sein de chaque direction d'emploi. Un processus d'harmonisation est mis en place en inter-directionnel pour assurer l'efficacité et l'équité du dispositif.

En outre, ce levier comprend, pour les personnels TCT, le versement d'un mécanisme analogue à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective nationale de la métallurgie, et visant à valoriser le parcours d'apprentissage des personnels sur les quinze premières années d'expérience professionnelle au sein du ministère des armées en qualité de TCT.

Un personnel ICT/TCT qui n'aurait pas bénéficié d'une revalorisation salariale au titre des leviers « parcours professionnel » et « fidélisation des compétences et savoir-faire » pendant trois années consécutives fera l'objet d'une analyse individuelle de sa situation.

c. Levier " engagement et performance ".

Ce levier prend des formes différenciées entre les personnels ICT et les personnels TCT.

Les personnels ICT bénéficient d'un dispositif de part variable de rémunération, venant en complément de leur rémunération fixe.

Le montant de la part variable est modulé chaque année en fonction de l'atteinte des objectifs fixés et de l'engagement professionnel, tels qu'appréciés dans le cadre de l'entretien professionnel annuel, dans la limite du montant plafond de part variable mentionné dans le contrat de travail.

Le montant plafond de part variable mentionné dans le contrat de travail ne peut être supérieur au montant plafond de part variable de la classe d'emploi de rattachement de l'emploi occupé défini par arrêté interministériel.

Cette part variable est versée en une seule fois et ne donne pas lieu à l'élaboration d'un avenant au contrat de travail.

Les personnels TCT bénéficient d'un dispositif de « bonus » annuel, venant s'ajouter à leur rémunération fixe.

Le montant de ce « bonus » est modulé chaque année en fonction de l'atteinte des objectifs fixés et de l'engagement professionnel, tels qu'appréciés dans le cadre de l'entretien professionnel annuel, dans la limite d'un montant plafond (arrêté dans le cadre de la note de gestion des campagnes managériales).

Ce bonus est versé une seule fois, et est pris en compte par voie d'avenant au contrat de travail.

Dans les deux cas, le montant du levier performance n'est ni automatique ni reconduit annuellement de manière systématique. Il est subordonné à un examen annuel par le supérieur hiérarchique direct de l'agent, lors de l'entretien annuel d'évaluation, de son niveau de performance et d'engagement professionnel au regard des objectifs fixés et des attendus du poste de travail.

2.3.3. Revalorisations exceptionnelles.

Une partie des crédits disponibles est consacrée chaque année au financement de mesures de revalorisations exceptionnelles. Ces mesures visent notamment à corriger des situations individuelles. Les critères d'attribution de ces revalorisations exceptionnelles sont fixés dans la note de gestion annuelles des leviers mentionnés ci-dessus (point 2.3.2.).

3. LIGNES DIRECTRICES DE GESTION EN MATIÈRE DE MOBILITÉ.

La mobilité qu'elle soit fonctionnelle ou géographique s'inscrit pleinement dans la politique des parcours professionnels décrite ci-avant. Elle est encouragée, accompagnée et valorisée. Les outils d'information nécessaires à cette mobilité sont mis à disposition des personnels ICT et TCT par les employeurs sur les sites intranet de la DGA et du SIAé.

3.1. Cadre général de la mobilité au sein du ministère des armées.

Chaque agent peut demander une mobilité ou être encouragé à s'inscrire dans cette démarche, soit au cours de son entretien d'évaluation annuel, soit dans le cadre d'un dialogue avec les conseillers carrières de la DRH de la DGA, soit dans le cadre du dialogue avec ses responsables hiérarchiques ou l'entité RH de proximité.

Dans le cadre de la construction d'une expertise technique reconnue à la DGA et au SIAé, l'agent doit en priorité acquérir de l'expérience sur l'emploi pour lequel il est recruté. Les premières années suivant le recrutement sont ainsi dédiées à un approfondissement des compétences dans le métier d'accueil (cf. point 2.1). Au-delà de ces premières années, l'employeur examine les souhaits de mobilité au regard de la situation

personnelle de l'agent et des postes disponibles en privilégiant ceux qui s'inscrivent dans le cadre d'un parcours professionnel cohérent.

Les mobilités hors DGA et hors SIAé, notamment au sein d'autres entités du ministère des armées (structures de soutien, DIRISI, DCSID, SGA, forces armées, DGSE, etc.), sont pleinement intégrées dans les types de parcours pour une durée de l'ordre de 3 ans, le cas échéant renouvelable. Une convention cadre avec les autres employeurs du ministère des armées est conclue pour en asseoir la mise en œuvre. Ces mobilités donnent lieu à un avenant au contrat de travail pour les personnels concernés.

L'agent en mobilité continue à être géré par la DGA.

La mobilité vers un emploi hors DGA et hors SIAé est valorisée dans le cadre du levier « parcours professionnels » susmentionné, au départ de l'agent et lors de sa réintégration. Les montants sont identiques à ceux mis en œuvre pour les changements de types d'emplois au sein de la DGA et du SIAé.

3.2. Mobilités hors du ministère des armées.

Ces mobilités s'effectuent dans le cadre d'une mise à disposition ou d'un congé de mobilité, selon les modalités prévues par le titre VIII. bis du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 ^(C) précité.

Les agents en mobilité au sein d'une organisation internationale et pour lesquels le salaire doit continuer à être versé par le ministère des armées sont mis à disposition de l'organisation internationale concernée selon les modalités prévues par le décret du 17 janvier 1986 ^(C) précité. L'agent bénéficie d'une revalorisation salariale lors de sa réintégration au moins égale à celle résultant de l'application du levier « parcours professionnels » ci-dessus mentionné.

Les agents en mobilité dans une organisation internationale qui assure la rémunération de l'agent sont placés sur leur demande en congé sans rémunération pour convenances personnelles dans les conditions prévues par le décret du 17 janvier 1986 ^(C) précité. Un contrat de droit privé est alors conclu entre l'agent et l'organisme international. Lors du retour au ministère des armées, l'agent bénéficie d'une revalorisation salariale au moins égale à celle résultant de l'application du levier « parcours professionnels » ci-dessus mentionné.

3.3. Dispositifs d'indemnité pour départ volontaire ou de rupture conventionnelle.

Les personnels ICT/TCT bénéficient de ces dispositifs dans les mêmes conditions que les autres agents contractuels publics du ministère des armées. Un examen au cas par cas des demandes est effectué par la DRH de la DGA et la SDRH du SIAé, en tenant compte de l'avis de l'autorité hiérarchique.

3.4. Déontologie.

Les personnels ICT/TCT sont soumis aux dispositions du code général de la fonction publique (CGFP) relatives à la déontologie ainsi que celles de l'article L4122-13 du code de la défense ⁽¹⁾.

Ces dispositions sont mentionnées dans le contrat. Elles s'appliquent lors du recrutement, en matière de cumuls d'activités, et lors de la cessation temporaire ou définitive des fonctions.

4. RÔLE DE LA COMMISSION PARITAIRE SPÉCIFIQUE DES INGÉNIEURS, CADRES TECHNO-COMMERCIAUX ET TECHNICIENS DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ARMEMENT.

La composition, l'organisation, le fonctionnement et les attributions de la commission paritaire spécifique des ingénieurs, cadres technico-commerciaux et techniciens de la direction générale de l'armement (CPS-ICT) sont régies par l'arrêté du 20 novembre 2014 relatif à la commission paritaire spécifique des ingénieurs, cadres technico-commerciaux et techniciens de la direction générale de l'armement (BOC n° 60 du 28 novembre 2014) modifié par l'arrêté du 21 mai 2021.

Cette commission est commune aux personnels de la DGA et du SIAé.

Sans préjudice de la compétence de la commission pour les litiges d'ordre individuel dont elle est saisie par les agents, en application de la réglementation en vigueur, celle-ci examine chaque année les éléments de bilan relatifs au recrutement et à la gestion des personnels ICT/TCT.

En particulier, elle est destinataire d'une photographie au 31 décembre de l'année du niveau de classification des emplois occupés par les personnels ICT et TCT et du nombre de mouvements opérés au cours de l'année en application de la classification, ainsi que des éléments de synthèse résultant de l'application des leviers de rémunération ci-dessus mentionnés.

4.1. Modalités de saisine de la commission paritaire spécifique des ingénieurs, cadres technico-commerciaux et techniciens de la direction générale de l'armement.

La saisine de la CPS-ICT est réalisée par écrit au président de la commission en recommandé avec accusé de réception. Elle doit être introduite dans le délai prévu pour déposer un recours contentieux, soit dans les 2 mois suivant la décision contestée.

4.2. Procédure de recours applicable aux éléments liés à la rémunération.

Les nouvelles attributions de la CPS-ICT découlant de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 modifiée de transformation de la fonction publique (1) (JO n° 182 du 7 août 2019, texte n° 1) excluent les recours relatifs aux éléments liés à la rémunération. Tout recours doit ainsi être exercé en utilisant les voies de recours existantes.

Dans l'éventualité d'un recours administratif, il est rappelé que le recours n'est recevable que contre une décision faisant grief. En conséquence, afin d'asseoir la matérialité de la décision faisant grief, l'avenant portant revalorisation en application des leviers de politique salariale précédemment cités doit impérativement être signé par l'agent déposant le recours ainsi que le récépissé pour être pris en considération.

Le recours sera formulé par écrit en recommandé avec accusé de réception. Dans tous les cas, le recours gracieux et le recours hiérarchique devront être introduits dans le délai prévu pour faire un recours contentieux, soit dans le délai de 2 mois après la notification contestée.

5. SITUATION DES PERSONNELS DÉLÉGUÉS SYNDICAUX À TEMPS COMPLET.

L'ingénieur, cadre ou technicien occupant la fonction de délégué syndical à temps complet (DSTC), c'est-à-dire disposant d'une décharge d'activité d'au moins 70 %, bénéficie des lignes directrices de gestion ci-dessus définies dans les mêmes conditions que les autres ingénieurs, cadres ou techniciens dans le respect du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017 ⁽¹⁾ relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale.

La classe d'emploi pris en compte pour la détermination du plancher de rémunération applicable à la rémunération fixe, et pour l'application des nouveaux leviers de rémunération, est celle correspondant à la classe « moyenne » des personnels ICT et des personnels TCT, soit respectivement la classe d'emploi majoritaire pour les personnels ICT et pour les personnels TCT, sauf si le rattachement à la classe d'emploi correspondant au dernier emploi occupé à la DGA ou au SIAé, avant l'exercice de la fonction de DSTC, leur est plus favorable.

La rémunération fixe de ces personnels évolue à la moyenne des montants versés au titre des augmentations individuelles de la classe d'emploi de rattachement (leviers 1 et 2).

S'agissant du levier performance, les personnels bénéficient du montant de référence correspondant à la classe d'emploi de rattachement. Pour les personnels ICT, ce montant est attribué sous la forme d'une part variable de rémunération ; pour les personnels TCT, ce montant s'intègre dans leur rémunération fixe.

6. DISPOSITIONS DIVERSES.

La présente directive est publiée au *Bulletin officiel des armées*.

Le délégué général pour l'armement,

Emmanuel CHIVA.

Notes

(A) JO n° 301 du 29 décembre 2023, texte n° 38.

(B) JO n° 301 du 29 décembre 2023, textes n° 45, 46 et 47.

(C) JO du 19 janvier 1986.

(D) JO n° 231 du 6 octobre 2009, texte n° 21.

(E) JO n° 301 du 29 décembre 2023, texte n° 45.

(F) JO n° 301 du 29 décembre 2023, texte n° 47.

(G) JO n° 303 du 30 décembre 2007, texte n° 158.

(H) JO n° 288 du 12 décembre 2019, texte n° 21.

(I) JO n° 229 du 30 décembre 2017, texte n° 29.

(1) « Les articles L. 4122-11 et L. 4122-12 s'appliquent aux agents civils de l'État et de ses établissements publics participant au développement de savoir-faire nécessaires à la préparation et à la conduite des opérations militaires, dans des conditions définies par décret en Conseil d'État. »