ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2026

DÉFENDRE • AGIR • OBTENIR • PRÉSERVER

VOTRE VOIX COMPTE

VOTRE VOTE AGIT

Pour une représentation utile, responsable et proche des personnels

Notre feuille de route pour les ICT-TCT

DES RÉSULTATS, DES COMBATS À POURSUIVRE

Vous avez élu des représentants CFTC en 2022. Votre confiance a permis de vous défendre et **d'obtenir** des avancées concrètes.

Nous poursuivons nos actions pour :

🛡 DÉFENDRE

- Les recours des agents par une analyse sérieuse et faire en sorte que les appréciations littérales soient cohérentes avec les résultats obtenus.

  > Entre 2022 et 2026, 75 % des recours défendus par la CFTC Défense pour les agents ICT et **TCT ont abouti. Certains ont permis la révision de l'appréciation littérale, conformément à la demande de l'agent.**

- **L'attribution d'u**ne enveloppe financière pour les agents ICT et TCT en adéquation avec la masse salariale et les exigences élevées de la LPM.

- **L'environnement de travail des agents ICT** et TCT.

- Le soutien nécessaire en cas de situations de RPS ou de situations conflictuelles.

  > La CFTC Défense a également accompagné des agents ICT confrontés à des risques **psychosociaux, notamment un agent victime d'épuisement professionnel, pendant** son arrêt et lors de sa reprise.

- **L'expertise scientifique, technique et industrielle et veiller à ce que l'IA ne demeure qu'un** outil à leur disposition.

⚙ AGIR

- **Pour proposer des critères de valorisation de l'ancienneté dans chaque poste au sein des classes d'emplois.**

  > Nous proposons de nous inspirer des pratiques de certains industriels de la métallurgie, qui prévoient des rémunérations minimales tenant compte de **l'ancienneté dans chaque classe d'emploi** (par exemple pour chaque classe **d'emploi subdivision en planchers salariaux minimum en fonction de la durée d'occupation du poste dans la classe d'emploi considérée).**

- Pour faire en sorte que les réunions LDG « Lignes Directrices de Gestion » entre le Syndicat **et la Direction soient placées suffisamment tôt dans l'année pour pouvoir encore bénéficier d'une enveloppe au titre du levier 2 permettant de revaloriser les agen**ts ayant un très bon **dossier mais potentiellement oubliés par l'administration.**

- **Pour s'assurer de la déclinaison et d'une application satisfaisante pour les agents du** MINARM de la directive européenne sur la transparence des rémunérations (entrée en vigueur en juin 2026).

  La CFTC Défense poursuivra ses démarches pour obtenir cette transparence et permettre à chaque agent de mieux situer sa rémunération et de suivre son parcours.

- Pour demander le cumul des leviers afin de mieux accompagner les parcours professionnels.

  La CFTC Défense constate que certains employeurs refusent le cumul des leviers, au **motif qu'un agent en a déjà obtenu un. Nous demandons que chaque levier puisse** être attribué à partir du moment où les conditions sont réunies.

- Pour développer la formation de haut niveau.

OBTENIR

- Une rémunération cohérente avec les responsabilités exercées, intégrant des critères de revalorisation définis bien en amont des entretiens de notation.

  Les critères doivent notamment prendre en compte la criticité des compétences, **l'écart entre la rémunération et les fonctions exercées, ainsi que les qualités et résultats de l'agent. Ils doivent être définis assez tôt pour être pris en compte avant l'épuisement de l'enveloppe du levier 2.**

- **La communication du salaire moyen par métiers et classes d'emplois**.

  Ces données sont notamment utiles pour étayer une demande de revalorisation.

- **Une attribution systématique du levier 1 lors d'un changement de classe d'emploi d'un TCT** ou ICT (y **compris lorsque le poste évolue au sein de la même entité, sans imposer à l'agent** une mobilité géographique).

  La CFTC Défense a constaté que des demandes de levier 1, présentées par des **responsables pour reconnaître l'évolution des compétences et des missions d'agents, avaient été refusées malgré la mise à jour de leur fiche de poste.**

- Le p**aiement des leviers au plus tôt dans l'année**.

  Levier 1 : paiement dès la prise effective du poste.
  Leviers 2 et 3 : paiement au cours de l'année d'attribution.
  Tout retard de paiement peut pénaliser l'agent sur le plan fiscal et réduire ses droits à la retraite.

- Une reconnaissance renforcée de l'innovation.

PRÉSERVER

- **Les compétences nécessaires à l'excellence scientifique et technique et veiller à ce que l'IA** demeure un outil très utile au profit des agents sans se substituer à eux.

  La CFTC Défense suit l'évolution de l'intégration de intelligence artificielle au sein **du ministère et veille à ce qu'elle soit utilisée au bénéfice des agents en les informant** de ses évolutions et de ses usages.

- Les compétences technologiques critiques, les savoir-faire, et les métiers indispensables à la souveraineté nationale et à nos forces armées.

  > Nous demandons que les métiers historiques — expertise des plateformes et des systèmes de combat notamment — soient revalorisés au même titre que les métiers du numérique.
  > Le ministère doit reconnaître et valoriser toutes les compétences afin de rester performant.

- Le pouvoir d'achat des agents avec une garantie de son maintien par rapport à l'inflation.

  > Nous demandons le rétablissement d'une augmentation générale pour les ICT et TCT afin de préserver leur pouvoir d'achat face à l'inflation.

Les capacités technologiques du ministère reposent sur l'excellence de ses experts, ingénieurs et techniciens. La CFTC Défense s'engage à défendre leurs compétences, à faire reconnaître leur expertise et à porter leurs revendications.

