**DÉFENSE CGC** - ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES MINARM — 3 AU 10 DÉCEMBRE 2026

*Le syndicat de TOUS les personnels civils du MINARM*

*Catégories C ·B. A ·A+ | Fonctionnaires…Contractuels …Ouvriers de l'État*

# Profession de foi — Élections CPS · collège ICT

## 🎯 NOS PRIORITÉS POUR LES ICT

*Acteurs essentiels des programmes, de l'expertise technique et de la souveraineté industrielle, les ICT méritent une reconnaissance à la hauteur de leur rôle.*

### 💶 Pouvoir d'achat

› Enveloppe ICT dédiée en adéquation avec la masse salariale, augmentée et sanctuarisée pour 2027 : la montée en puissance de la LPM doit revenir aux agents

› Paiement effectif de tous les leviers attribués, sans vases communicants entre dispositifs

› Grille DGA plus ambitieuse que les minima conventionnels de la métallurgie : un plancher n'est pas une politique salariale

› Inflation à 2,4 % sur un an en août 2026 : aucune compensation générale pour les contractuels

➜ ***Une enveloppe sanctuarisée, pas une variable d'ajustement budgétaire***

### 📈 Carrières & classification

› Trajectoire salariale lisible : à l'embauche, à 3 ans, à 5 ans, à mi-carrière et lors des changements de classe

› Droit au réexamen annuel de la classification dès montée en responsabilités, expertise nouvelle ou missions supplémentaires

› Plan pluriannuel de rattrapage des ICT durablement sous la médiane de leur classe d'emploi

› Correction des écarts injustifiés entre agents exerçant des fonctions comparables

➜ ***La carrière ne peut se résumer à rester au-dessus d'un plancher***

### 🎯 Leviers : une reconnaissance réellement payée

› Tout levier attribué en année N payé en année N, avec une date de paiement connue et opposable

› Levier 1 (mobilité) : paiement dès la prise effective de poste, information écrite préalable et clause de revoyure à 12 mois

› Levier 2 (fidélisation) : minimum porté à 100 €/mois et plafond à 300 €, avec une part garantie par direction et par classe

› Levier 3 (engagement) : application à 100 % des plafonds réglementaires, et non une enveloppe rabotée par construction, très loin de l'ambition initiale

➜ ***Zéro retard, zéro report : un levier annoncé mais non payé est une dette envers l'agent***

### 🔍 Transparence des décisions

› Fiche individuelle de décision : levier demandé, par qui, sur quel fondement, montant proposé et montant retenu

› Motifs d'un refus ou d'un arbitrage défavorable communiqués par écrit

› Bilan annuel anonymisé : bénéficiaires par classe, direction, sexe, tranche d'âge et montant moyen

➜ ***La reconnaissance ne doit pas dépendre du réseau personnel***

**POUR LA RECONNAISSANCE · POUR LA JUSTICE · POUR DES CARRIÈRES DIGNES**

*Pour un syndicalisme d'avenir - Une autre voie est possible*

*« Le changement ne se décrète pas : il se construit —avec vous. »*

DÉFENSE CGC— Élections 2026 | *Mail : syndicat-cgc.charge-com.fct@intradef.gouv.fr*

**DÉFENSE CGC** - ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES MINARM — 3 AU 10 DÉCEMBRE 2026

*Le syndicat de TOUS les personnels civils du MINARM*

*Catégories C ·B. A ·A+ | Fonctionnaires…Contractuels …Ouvriers de l'État*

## 👥 Conditions d'exercice & compétences critiques

› Prise en compte de la charge et des responsabilités croissantes sous tension capacitaire, avec un renfort RH proportionné
› Reconnaissance explicite des agents qui transmettent leur savoir-faire ou compensent les sous-effectifs
› Plan de fidélisation des compétences critiques et des métiers en tension
› Prise en compte de la complexité réelle des projets et des missions stratégiques portées

➜ ***Fidéliser les compétences, c'est sécuriser les programmes***

## ⚖️ Équité & dialogue social

› Bilan femmes-hommes par classe d'emploi : rémunération, promotions et attribution des leviers
› Actions mises en œuvre pour supprimer les écarts entre les femmes et les hommes
› Vigilance sur les retours de congé maternité, parental, maladie ou disponibilité
› Groupe de travail permanent ICT réuni au moins trois fois par an
› Données anonymisées mais exploitables transmises aux représentants du personnel

➜ ***Des actes, pas des postures : un dialogue social régulier, pas seulement en campagne annuelle***

## 🌱 Jeunes ICT : attractivité et début de carrière

› Réévaluation des barèmes débutants trop bas : 28 430 € en F11 avec moins de 2 ans d'expérience, quand la BITD (Naval Group, Thales, Safran, MBDA…) recrute nettement au-dessus
› Progression des premières années à rendre visible et rapide : embauche, 3 ans, 5 ans, sans attendre une hypothétique campagne favorable
› Alternants et apprentis : priorité au recrutement à l'issue du contrat et reprise effective de l'ancienneté acquise
› Accueil et tutorat des primo-arrivants réellement organisés, et rôle de tuteur reconnu dans les leviers

➜ ***Sans relève, pas de souveraineté : attirer les jeunes ICT et les garder***

## Nos exigences concrètes pour les ICT

| | |
|---|---|
| 1 | **Une enveloppe ICT augmentée et sanctuarisée pour 2027** : la montée en puissance de la LPM doit revenir aux agents |
| 2 | **Tout levier attribué en année N payé en année N**, à une date connue et opposable, sans vases communicants |
| 3 | **Des leviers appliqués sans rabot** : levier 2 de 100 € à 300 €/mois, levier 3 à 100 % des plafonds réglementaires |
| 4 | **Une grille DGA plus ambitieuse que les minima de la métallurgie** et des salaires débutants réévalués face à la BITD |
| 5 | **Un droit au réexamen annuel de la classification** et un rattrapage pluriannuel pour les ICT sous la médiane de leur classe |
| 6 | **La transparence de chaque décision** : fiche individuelle, refus motivés par écrit, bilan annuel anonymisé des leviers |
| 7 | **Un groupe de travail permanent ICT réuni au moins trois fois par an**, avec des données exploitables transmises à vos élus |

## Le rôle de vos élus à la commission paritaire spécifique ICT-TCT (collège ICT)

› Contrôler l'exécution réelle de la note de gestion : leviers attribués, leviers payés, retards constatés
› Vous accompagner et vous défendre : classification, réexamen de poste, recours individuels
› Veiller à l'équité de traitement entre directions, entre classes d'emploi et entre femmes et hommes
› Être présents, joignables et à l'écoute

*Du 3 au 10 décembre 2026, votez Défense CGC à la commission paritaire spécifique ICT-TCT (collège ICT). Une autre voie est possible : le changement ne se décrète pas, il se construit — avec vous.*

**POUR LA RECONNAISSANCE · POUR LA JUSTICE · POUR DES CARRIÈRES DIGNES**

*Pour un syndicalisme d'avenir - Une autre voie est possible*

*« Le changement ne se décrète pas : il se construit —avec vous. »*

DÉFENSE CGC— Élections 2026 | *Mail : syndicat-cgc.charge-com.fct@intradef.gouv.fr*

**DÉFENSE CGC** - ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES MINARM — 3 AU 10 DÉCEMBRE 2026

*Le syndicat de TOUS les personnels civils du MINARM*

*Catégories C ·B. A ·A+ | Fonctionnaires…Contractuels …Ouvriers de l'État*

## CPS · collège ICT — Défense CGC : vos candidates et candidats, à vos côtés !

| | |
|---|---|
| **1. NIFAUT Suzie**<br>ICT NIV 1 • DID | **7. VANWYNGENE Frédéric**<br>ICT NIV 1 • EM |
| **2. ALLIGAND Géraldine**<br>ICT NIV 1 • TT | **8. BERGERON Philippe**<br>ICT NIV 1 • AIA CP |
| **3. REY Jean-Michel**<br>ICT NIV 1 • DRH | **9. HARROUET Patrick**<br>ICT NIV 1 • POCIP |
| **4. BREJARD Mélanie**<br>ICT NIV 1 • TN | **10. FLOCH Éric**<br>ICT NIV 1 • MI |
| **5. CORTES Isabelle**<br>ICT NIV 1 • SERECOM | **11. AUSSILLOU Frédéric**<br>ICT NIV 1 • SPQI |
| **6. COUYAUX Pascal**<br>ICT NIV 1 • MI | **12. MARBOEUF-RIVA Michael**<br>ICT NIV 1 • SPS |




**POUR LA RECONNAISSANCE · POUR LA JUSTICE · POUR DES CARRIÈRES DIGNES**

*Pour un syndicalisme d'avenir - Une autre voie est possible*

*« Le changement ne se décrète pas : il se construit —avec vous. »*