

## HEURES SUPPLÉMENTAIRES

La valeur de l'heure supplémentaire dépend du salaire horaire brut du mois considéré.

SHB = (salaire mensuel brut x 12) / 1820.

	14 premières heures	Au-delà de 14 h
En journée (7 h-22 h)	SHB x 1,25	SHB x 1,27
De nuit (22 h-7 h)	(SHB x 1,25) x 2	(SHB x 1,27) x 2
Dimanche et jours fériés	(SHB x 1,25) x 5/3	(SHB x 1,27) x 5/3

## Avancement

L'accès à une autre classe d'emploi s'effectue en fonction du niveau d'expertise et de responsabilité associé à cette dernière, au vu de la valeur professionnelle, de l'expérience professionnelle et des compétences acquises par l'agent, appréciées notamment, dans le cadre de l'entretien professionnel.

Un technicien qui occupe un poste rattaché à un emploi d'une classe d'emploi C6 à E10 peut, sur proposition de sa hiérarchie et avec l'accord de la DRH, être affecté, en raison de ses compétences, de son expérience et de son potentiel d'évolution, sur un poste rattaché à un emploi d'une classe d'emploi F11 ou supérieure dans le cadre du dispositif de promotion sociale prévu par décret.

## Entretien annuel individuel

Il a lieu au premier semestre suivant la période considérée (1<sup>er</sup> janvier – 31 décembre) et donne lieu à la rédaction d'une fiche individuelle d'évaluation (FIE) et d'un management par objectif individuel (MPOI).

Il permet d'apprécier l'année civile écoulée et d'établir le niveau de valeur de l'agent qui déterminera une éventuelle augmentation de salaire individuelle. Il est conduit par le N+1 qui évalue les aptitudes et la manière de servir de l'année écoulée. Le N+2 sera particulièrement attentif au parcours professionnel au potentiel de l'agent et au niveau de valeur définitif.

**Remarque :** Il convient de veiller, au moment de l'entretien, à la cohérence entre le poste tenu et la position hiérarchique, les résultats obtenus et les appréciations apportées par la hiérarchie.

## LE BON REFLEXE

### Pour la défense de vos intérêts, un délégué syndical à votre écoute

- Le délégué syndical FO vous accompagne pour préparer votre EIA (Entretien Individuel Annuel).
- Il est présent pour toutes vos démarches et demandes : FS, action sociale, télétravail, demandes de mobilité...
- Il vous conseille et vous assiste pour tous les recours à formuler à titre gracieux, ou auprès de la CPS-ICT pour toute mesure d'ordre individuel.

**FO** et vous

### Un syndicat qui revendique

- La pérennisation de la spécificité du recrutement d'ICT-TCT.
- L'augmentation générale des salaires.
- Un séminaire d'information pour tous les ICT-TCT sur leur «statut» et sur l'organisation du MINARM moins de 6 mois après leur arrivée au MINARM.
- Une véritable politique salariale à la hauteur des enjeux pour attirer les compétences, fidéliser ingénieurs et techniciens et valoriser la mobilité.
- Des parcours professionnels motivants incluant des mobilités DGA/SIAé/DMAé, des postes à responsabilités en province, une véritable politique de montée en compétences des TCT pour une augmentation significative de passages de TCT en ICT.
- Un adossement renforcé sur la nouvelle convention collective de la métallurgie.
- La possibilité pour les ICT-TCT ayant été formés en alternance au MINARM de reprendre l'intégralité de l'ancienneté à la signature de leur contrat.
- L'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.



Votre contact **FO** local  
(cachet du syndicat local)

Vos contacts **FO** au niveau national



Courriel du syndicat national :  
sg-snptp@fodefense.fr



Site Fédération FO Défense :  
www.fodefense.com



FO Défense - SNPTP - 2026/03

CONTRACTUELS

**FO**  
DÉFENSE

ICT - TCT

2026

Revendiquer

Informez

Protéger

Agir

Syndicat National des Personnels  
Techniques et Paramédicaux

46 rue des Petites Écuries - 75010 PARIS - tél. 01 42 46 59 76

## Régime d'emploi

Les ingénieurs ou cadres technico-commerciaux ainsi que les techniciens (ICT/TCT) sont des agents contractuels de droit public, recrutés majoritairement au sein de la Direction Générale de l'Armement (DGA) et des Services Industriels de l'Aéronautique (SIAé).

Ils sont recrutés pour :

- réaliser des études, des expertises, des évaluations et des essais relatifs aux matériels et systèmes d'armement ;
- concevoir, conduire et mettre 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 service industriel de l'aéronautique.

## Recrutement

### • Ingénieur ou cadre technico-commercial (niveau I) :

Les titulaires d'un diplôme de niveau 7 ou 8 au sens du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Toutefois, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, un agent disposant d'une expérience professionnelle d'au moins 6 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 peuvent être recrutés en tant qu'ingénieur ou cadre technico-commercial.

### • Technicien (niveau II) :

Les candidats titulaires d'un diplôme de niveau 5 ou 6 au sens du RNCP. Les ICT/TCT sont classés dans l'une des classes d'emploi de la DGA ou du SIAé selon les modalités fixées par la convention collective nationale de la métallurgie (CCNM) du 7 février 2022.

## Salaire

Les salaires sont adossés à ceux de la Convention collective nationale de la métallurgie (CCNM).

### SALAIRES MINIMUMS

La modification de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie engendre au 1<sup>er</sup> janvier 2024 la suppression des positions (I, II, IIIA à IIIC) des ICT. Le salaire minimum des ICT et TCT est désormais défini par la classification du poste occupé. Au titre de l'année 2024, les montants planchers sont définis par l'arrêté du 27 décembre 2023.

Classe d'emploi	Salaire annuel brut minimum au 01/01/2024
F11	34 900 €
F12	36 700 €
G13	40 000 €
G14	43 900 €
H15	47 000 €
H16	52 000 €
H17	59 300 €
H18	68 000 €

Pour les ingénieurs et cadres technico-commerciaux débutants, les barèmes sont les suivants :

Classe d'emploi	F11	F12
Moins de 2 ans d'expérience prof.	28 200 €	29 700 €
2 ans à moins de 4 ans d'expérience professionnelle	29 610 €	31 185 €
de 4 ans à moins de 6 ans d'expérience professionnelle	31 979 €	33 680 €

La prime d'ancienneté est versée sous forme d'augmentation salariale à la date d'anniversaire du contrat, et dans la limite de 15 ans d'ancienneté. Elle est intégrée dans la rémunération fixe du TCT.

### SALAIRES : RÈGLES APPLICABLES AUX ICT/TCT

#### • Les augmentations salariales individuelles

 *Levier 1 : parcours professionnel*

Ce levier vise à favoriser la construction de parcours professionnels diversifiés au bénéfice des personnels TCT et ICT. Les mobilités, impliquant 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 lorsque celles-ci s'inscrivent dans un parcours professionnel établi avec l'employeur.

Sauf dérogation, la valorisation intervient après une durée de trois ans minimum suivant la précédente mobilité valorisée dans le cadre du parcours professionnel. Cette durée peut être réduite quand la mobilité est demandée par l'administration.

	Ascendante		Horizontale		Descendante		Mensuel	Annuel
	Mensuel	Annuel	Mensuel	Annuel	Mensuel	Annuel		
↗ D7	75	900	⇔ C6 ⇔ C6	50	600	↘ C6	50	600
↗ D8	100	1 200	D7 ⇔ D7	75	900	↘ D7		
↗ E9	100	1 200	D8 ⇔ D8	75	900	↘ D8		
↗ E10	150	1 800	E9 ⇔ E9	100	1 200	↘ E9		
↗ F11	150	1 800	E10 ⇔ E10	100	1 200			
↗ F12	200	2 400	F11 ⇔ F11	100	1 200	↘ F11	75	900
↗ G13	200	2 400	F12 ⇔ F12	100	1 200	↘ F12		
↗ G14	250	3 000	G13 ⇔ G13	150	1 800	↘ G13		
↗ H15	250	3 000	G14 ⇔ G14	150	1 800	↘ G14		
↗ H16	300	3 600	H15 ⇔ H15	200	2 400	↘ H15	100	1 200
↗ H17	350	4 200	H16 ⇔ H16	200	2 400	↘ H16		
↗ H18	sur mesure		H17 ⇔ H17	200	2 400	↘ H17		
			H18 ⇔ H18	sur mesure				

 *Levier 2 : compétences et savoir-faire*

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.

Pour les TCT, ce levier comprend 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.

#### Pour 2024 :

**Le montant maximum de ce levier est de 200 € brut/mois pour les ICT, et de 100 € brut/mois pour les TCT.**  
**Le montant minimum de ce levier est de 50 € brut/mois pour les ICT et de 25 € brut/mois pour les TCT.**

 *Levier 3 : engagement et performance*

Les personnels ICT bénéficient d'un dispositif de part variable de rémunération, venant en complément de leur rémunération fixe. Elle est versée une fois par an et ne donne pas lieu à l'élaboration d'un avenant au contrat de travail.

Classe d'emploi	F11	F12	G13	G14	H15	H16	H17	H18
Plafond annuel (€ bruts)	1 000	1 000	1 500	1 800	2 300	3 000	4 000	5 000

Les personnels TCT bénéficient d'un dispositif de « bonus » annuel, venant s'ajouter à leur rémunération fixe. Ce bonus est revu 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 (cf. tableau ci-dessous arrêté dans le cadre de la note de gestion des campagnes managériales).

Classe d'emploi	de D7 à E9	E10 et plus
Plafond annuel (€ bruts)	500	750

**Remarque :** Le montant du levier performance n'est ni automatique ni reconduit annuellement de manière systématique.