

## I- GÉNÉRALITÉS

D'une manière générale, l'avancement pour un contractuel n'est pas un droit. Pour le régime ICT, il revêt un caractère «automatique» en début de carrière pour les T-ICT en groupe 1 (coefficient 255 à 305) et les IC-ICT en position 1 où l'ancienneté sera la condition de changement. Ensuite, l'avancement est le résultat entre la conjonction de critères minima et de propositions au choix de la hiérarchie dont la manière de servir et les résultats individuels ont un impact fort.

### Le niveau de valeur (NV)

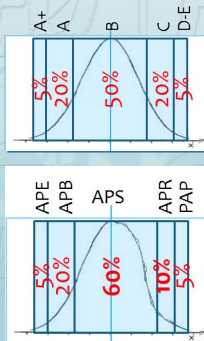
Le (NV) est un critère structurant puisqu'il s'apprécie en moyenne glissante sur quatre ans.

Pour la campagne d'avancement de l'année n, la moyenne s'effectue sur les NV des années n - 1 à n - 4. Dans certaines situations d'avancement, le NV de l'année n est également pris en compte au titre d'une tendance pour départager les candidats. Le poids de chaque NV est donné dans le tableau ci-contre.

NV	Poids
A+	12
A	10
B	8
C	4
D	2
E	1

### La gaussienne de répartition

La notation est une appréciation individuelle de la manière de servir et des résultats mais chacun fait partie d'une population. Sur l'ensemble de la population IC-ICT d'une part et T-ICT d'autre part gérée par la DGA (ie : agents en poste à la DGA, hors DGA [HDSE] et au SIAE), l'ensemble des résultats individuels se répartissent suivant la gaussienne ci-contre.



Glossaire :

AP	Augmentations personnalisées	APE	Augmentation personnalisée exceptionnelle
		APB	Augmentation personnalisée bonifiée
		APS	Augmentation personnalisée standard
		APR	Augmentation personnalisée réduite
		PAP	Pas d'augmentation personnalisée
ICT		Ingénieur, cadre technico-commercial, technicien (nom générique du régime)	
IC-ICT		Ingénieur, cadre technico-commercial (N1, agent de catégorie A)	
T-ICT		Technicien (N2, agent de catégorie B)	
iEIA EIA @EIA		« Informatisation de l'entretien individuel annuel »	
CPS		Commission paritaire spécifique	

**Vous avez des questions, merci de les transmettre à vos représentants qui siègent pour le reste de la mandature en nom propre :**

#### Collège n° 1

- **Patrice ORTOLA**  
patrice.ortola@intradef.gouv.fr  
04 42 48 30 75
- **Chantal DEVILLERS**  
chantal.devillers@intradef.gouv.fr  
06 08 60 10 42

#### Collège n° 2

- **Loïc FLIPO**  
loic.flipo@intradef.gouv.fr  
04 42 48 34 61

#### Documents de référence :

- Compte-rendu de CPS (dernière CPS avancement - campagne 2017 : 16/05/2017, dernière CPS Bilan de gestion : 25/10/2017)
- Salaires minimums garantis suivant les barèmes de la convention collective de la métallurgie à laquelle est adossée votre contrat
- Décret et règlement intérieur de la CPS-ICT

**Vos élus disposent de ces documents, contactez-les.**

**LA FORCE  
DE L'INDÉPENDANCE**



MINISTÈRE DE LA DÉFENSE



**Pour vous, pour tous**

# Mémento à l'usage d'un IC-ICT ou T-ICT Règles d'avancement

**Édition 2** (Gestion 2018)

**Vos défenseurs écoutés  
sont FO Défense**

Contact : Patrice ORTOLA, délégué pour la DGA





Une question, un doute ?  
Contactez vos représentants FO Défense.

Qui est votre meilleur porte-parole ?

La meilleure défense c'est de s'impliquer

## II- LES INGÉNIEURS ET CADRES (IC-ICT)

IIIC	IIIBsup	IIIB	IIIA	II	Cible
Ingénieur ou cadre spécialisé de haut niveau ; cette classification résulte de l'importance particulière des responsabilités scientifiques, techniques, ou commerciales confiées à l'intéressé en raison d'une longue expérience et de sa compétence : cette compétence devra être corroborée par des réalisations antérieures remarquables et une notoriété reconnue en dehors de son propre service. Il doit aussi occuper un poste qui a fait l'objet d'une cotation au moins de niveau L.	Ingénieur ou cadre spécialisé de haut niveau ; cette classification résulte de l'importance particulière des responsabilités scientifiques, techniques, ou commerciales confiées à l'intéressé en raison d'une longue expérience et de sa compétence : cette compétence devra être corroborée par des réalisations antérieures remarquables et une notoriété reconnue en dehors de son propre service. Il doit aussi occuper un poste qui a fait l'objet d'une cotation au moins de niveau K.	Ingénieur ou cadre technico-commercial exerçant des fonctions dans lesquelles il met en œuvre des connaissances théoriques et une expérience étendue dépassant le cadre de la spécialisation ou conduisant à une haute spécialisation. Sa place dans la hiérarchie lui donne le commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres des positions précédentes dont il oriente et contrôle les activités, ou bien, comporte dans les domaines scientifique, technique, commercial, administratif ou de gestion des responsabilités exigeant une très large autonomie de jugement et d'initiative.	Ingénieur ou cadre technico-commercial exerçant des fonctions dans lesquelles il met en œuvre non seulement des connaissances équivalentes à celles sanctionnées par un diplôme, mais aussi des connaissances fondamentales et une expérience étendue dans une spécialité. Ses activités sont généralement définies par son supérieur hiérarchique direct. Sa place dans la hiérarchie le situe au-dessus des agents de maîtrise et des ingénieurs et cadres placés éventuellement sous son autorité ou bien comporte dans les domaines scientifique, technique, administratif, commercial ou de gestion des responsabilités exigeant une large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre de ses attributions.	Ingénieur ou cadre appelé à occuper un poste de commandement pour aider le titulaire dans les domaines scientifiques, techniques, commerciaux ou de gestion. Ses responsabilités sont limitées au cadre des missions ou des directives reçues de son supérieur hiérarchique."	Fonction
<b>Au choix</b> La direction doit fournir une fiche justificative accompagnée d'un organigramme montrant clairement la position de l'IC-ICT. <b>Ancienneté : 4 ans</b> d'ancienneté dans la position IIIC et une ancienneté totale dans des fonctions d'ingénieur de <b>16 ans</b> (acquise à la DGA et/ou hors DGA).	<b>Au choix</b> La direction doit fournir une fiche justificative accompagnée d'un organigramme montrant clairement la position de l'IC-ICT. <b>Ancienneté : 4 ans</b> d'ancienneté dans la position IIIB et une ancienneté totale dans des fonctions d'ingénieur de <b>16 ans</b> (acquise à la DGA et/ou hors DGA).	<b>Choix</b> <b>Ancienneté : 4 ans</b> d'ancienneté dans la position IIIB et une ancienneté totale dans des fonctions d'ingénieur de <b>12 ans</b> (acquise à la DGA et/ou hors DGA)	<b>Choix</b> <b>Ancienneté : 4 ans</b> d'ancienneté dans la position IIIA et une ancienneté totale dans des fonctions d'ingénieur d'au moins <b>8 ans</b> (acquise à la DGA et/ou hors DGA).	<b>Ancienneté :</b> • Etre âgé d'au moins 28 ans • Avoir <b>3 ans</b> d'ancienneté dans la position I o Si les 3 ans d'ancienneté sont acquis à la DGA, le changement sera « automatique » à la date anniversaire du contrat ; o Si une partie de l'ancienneté est acquise hors DGA, le changement sera « au choix » au 1er janvier 2017.	Condition
Moyenne sur quatre années des niveaux de valeurs <b>≥ 9</b> Tendance année n	Moyenne sur quatre années des niveaux de valeurs <b>≥ 8</b> Tendance année n	Moyenne sur quatre années des niveaux de valeurs <b>≥ 7</b> Tendance année n	Moyenne sur quatre années des niveaux de valeurs <b>≥ 6</b> Tendance année n	sans objet	Niveau de valeur (NV)
Historique des AP Tendance année n	Historique des AP Tendance année n	Historique des AP Tendance année n	Historique des AP Tendance année n	sans objet	Niveau de Augmentation (AP)
Potential <b>≥ L</b>	Potential <b>≥ K</b>	sans objet	sans objet	sans objet	Potential
Revalorisation automatique si le salaire à la date du changement est inférieur au minima garanti de la position IIIC	Revalorisation automatique si le salaire à la date du changement est inférieur au minima garanti de la position IIIBsup	Revalorisation automatique si le salaire à la date du changement est inférieur au minima garanti de la position IIIB	Revalorisation automatique si le salaire à la date du changement est inférieur au minima garanti de la position IIIA	Revalorisation automatique si le salaire à la date du changement est inférieur au minima garanti de la position II	Revalorisation salariale
Depuis plusieurs années, tous les IC-ICT proposés au passage en IIIC étaient des IIIBsup : l'accès direct de la position IIIB à la position IIIC est purement théorique et le passage par la position IIIBsup est de facto un passage obligé/nécessaire	Le passage en position IIIBsup ne prédispose pas à un passage ultérieur en position IIIC, sauf changement important dans la nature des fonctions exercées	Le vivier d'IC-ICT proposés est très important par rapport aux promus effectifs, le dépassement des critères et le suivi de sa trajectoire salariale est impératif			Commentaire

## III- LES TECHNICIENS (T-ICT)

395	365	335	305	285	270	Cible
Groupe 2 : technicien confirmé correspondant au groupe V de la convention régionale du 16 juillet 1954 modifiée	Groupe 2 : technicien confirmé correspondant au groupe V de la convention régionale du 16 juillet 1954 modifiée	Groupe 2 : technicien confirmé correspondant au groupe V de la convention régionale du 16 juillet 1954 modifiée	Groupe 1 : technicien débutant correspondant au groupe IV de la convention régionale du 16 juillet 1954 modifiée	Groupe 1 : technicien débutant correspondant au groupe IV de la convention régionale du 16 juillet 1954 modifiée	Groupe 1 : technicien débutant correspondant au groupe IV de la convention régionale du 16 juillet 1954 modifiée	Fonction
<b>Au choix</b> <b>Ancienneté : 10 ans</b> d'ancienneté dans le coefficient 365	<b>Au choix</b> <b>Ancienneté : 6 ans</b> d'ancienneté dans le coefficient 365	<b>Au choix</b> <b>Ancienneté : 3 ans</b> d'ancienneté dans le coefficient 305	<b>Ancienneté : 6 ans</b> d'activité professionnelle en qualité de technicien et 1 an d'ancienneté dans le coefficient 285. • Si les 6 ans d'activité professionnelle sont acquis à la DGA, le changement sera « automatique » à la date anniversaire du contrat ; • Si une partie de l'activité professionnelle est acquise hors DGA, le changement sera « au choix » à la date anniversaire du contrat, sous réserve de fourniture de justificatif(s).	<b>Ancienneté : 5 ans</b> d'activité professionnelle en qualité de technicien et 2 ans d'ancienneté dans le coefficient 270. • Si les 5 ans d'activité professionnelle sont acquis à la DGA, le changement sera « automatique » à la date anniversaire du contrat ; • Si une partie de l'activité professionnelle est acquise hors DGA, le changement sera « au choix » à la date anniversaire du contrat, sous réserve de fourniture de justificatif(s).	<b>Ancienneté : 3 ans</b> d'activité professionnelle en qualité de technicien et 3 ans d'ancienneté dans le coefficient 255. • Si les 3 ans d'activité professionnelle sont acquis à la DGA, le changement sera « automatique » à la date anniversaire du contrat ; • Si une partie de l'activité professionnelle est acquise hors DGA, le changement sera « au choix » à la date anniversaire du contrat, sous réserve de fourniture de justificatif(s).	Condition
Moyenne sur quatre années des niveaux de valeurs <b>≥ 8</b>	Moyenne sur quatre années des niveaux de valeurs <b>≥ 7</b>	Moyenne sur quatre années des niveaux de valeurs <b>≥ 6</b>	sans objet	sans objet	sans objet	Niveau de valeur (NV)
sans objet	sans objet	sans objet	sans objet	sans objet	sans objet	Niveau de Augmentation (AP)
sans objet	sans objet	sans objet	sans objet	sans objet	sans objet	Potential
Revalorisation automatique si le salaire à la date du changement est inférieur au minima garanti du coefficient 395	Revalorisation automatique si le salaire à la date du changement est inférieur au minima garanti du coefficient 365	Revalorisation automatique si le salaire à la date du changement est inférieur au minima garanti du coefficient 335	Revalorisation automatique si le salaire à la date du changement est inférieur au minima garanti du coefficient 305	Revalorisation automatique si le salaire à la date du changement est inférieur au minima garanti du coefficient 285	Revalorisation automatique si le salaire à la date du changement est inférieur au minima garanti du coefficient 270	Revalorisation salariale

Votre meilleur porte-parole c'est vous !

Vous informer,  
vous défendre,  
vous représenter

