

Compte-rendu détaillé de la réunion multilatérale de bilan provisoire de gestion des ICT/TCT 2025 du mercredi 3 décembre 2025

Depuis le 1^{er} janvier 2024, date de la réforme profonde des Conventions collective régionale et nationale de la métallurgie, les ICT/TCT de la DGA sont rémunérés par une nouvelle grille de salaire reposant sur des « classes d'emploi ». Cette grille, unique, réunit désormais les deux populations, allant de la classe C6 à E10 pour les TCT et de F11 à I18 pour les ICT.

Fonctions types			Classe d'emploi
Filière encadrement	Filière technique	Filière management de projet	
Direction DGA			I18
Direction d'entité DGA HN	Direction technique HN	Direction de programme HN	I17
Direction d'entité DGA	Direction technique	Direction de programme	H16
Encadrement d'entité DGA	Expertise technique HN	Management de projet complexe	H15
Animation métier	Expertise technique confirmée	Management de projet	G14
Encadrement intermédiaire	Expertise technique		G13
	Chargé d'expertise confirmé		F12
	Chargé d'expertise		F11
Technicien encadrant	Technicien expert		E10
Adjoint technicien encadrant	Technicien confirmé		E9
	Technicien spécialiste		D8
	Technicien		D7
	Gestionnaire technique		C6

Les augmentations des ICT et TCT sont représentées par des leviers, au nombre de 3 qui remplacent les anciennes « augmentations personnalisées (AP) » Ces leviers s'appuient sur différents critères : Levier 1 « Parcours professionnel », levier 2 « Fidélisation des compétences et savoir-faire », levier 3 « Engagement et performance ». Ils sont rémunérés différemment par une augmentation fixe ou variable (nouveau).

Les tableaux des rémunérations des ICT et TCT présentés par l'administration affichent des résultats globalement similaires pour les hommes et les femmes de la DGA, ce que la CFTC défense apprécie particulièrement. Cependant des différences apparaissent concernant les augmentations (cf. les tableaux ci-après)

AUGMENTATIONS 2025



Les tableaux suivants rassemblent les résultats provisoires des augmentations des ICT et TCT pour 2025, leviers 1 et 2 (et 1, 2, 3) confondus :



Augmentations 2025 des rémunérations ICT – tableau (L1 et L2)

ICT	F11	F12	G13	G14	H15	H16	H16' ou sup.	IC-ICT
D1	0	0	0	0	50	58	97	0
D2	0	0	50	50	58	75	100	50
D3	50	50	50	57	75	80	118	50
D4	50	50	50	75	90	100	120	55
D5	50	57	70	90	100	100	125	75
D6	70	75	80	100	120	185	170	90
D7	80	95	100	120	200	200	200	100
D8	100	100	120	200	250	300	200	150
D9	150	200	240	280	330	360	200	250
EFFECTIF	494	840	864	834	275	61	14	3382

Les statistiques ne prennent pas en compte les TCT requalifiés en ICT, les agents embauchés en 2025 ni les départs 2025



Augmentations 2025 des rémunérations TCT – tableau (L1, L2, L3 et PAA)

TCT	C6	D7	D8	E9	E10	F11	F12	G13	T-ICT
D1		20	25	20	27	49	40		25
D2		20	50	25	45	52	53		40
D3		25	50	44	52	53	57		50
D4		26	55	50	57	55	66		54
D5		50	63	54	62	66	70		60
D6		50	66	60	72	75	79		68
D7		51	76	70	77	84	92		77
D8		65	90	82	92	122	99		93
D9		68	125	127	143	176	218		131
EFFECTIF	1	19	72	104	120	50	34	4	404

Les statistiques ne prennent pas en compte les TCT requalifiés en ICT, les agents embauchés en 2025 ni les départs 2025.
A moins de 5 agents, certaines colonnes sont effacées pour des raisons de confidentialité.

Les données sont fournies par classes d'emploi et par déciles

Le tableau ci-après présente par classe d'emploi les rémunérations analysées par décile.

ICT	F11	F12	G13	G14	H15	H16	H16' ou sup.	IC-ICT
D1	3 081	3 377	3 872	4 440	5 001	6 014	6 523	3 291
D2	3 115	3 491	4 124	4 691	5 439	6 166	6 809	3 573
D3	3 175	3 597	4 323	4 900	5 918	6 493	6 859	3 882
D4	3 200	3 700	4 477	5 111	6 052	6 704	6 893	4 234
D5	3 225	3 807	4 587	5 374	6 214	6 856	7 317	4 550
D6	3 300	3 980	4 729	5 734	6 436	7 060	7 723	4 823
D7	3 400	4 200	4 942	5 878	6 574	7 274	7 992	5 192
D8	3 520	4 475	5 256	5 998	6 669	7 628	8 358	5 784
D9	3 793	4 867	5 789	6 298	6 822	7 853	8 557	6 159
EFFECTIF	494	840	864	834	275	61	14	3382

Bilan provisoire de la rémunération des ICT

Bilan provisoire de la rémunération des ICT Hommes

Les montants sont en euros brut mensuel

Le tableau ci-après présente par classe d'emploi les rémunérations des ICT hommes analysées par décile.

ICT - H	F11	F12	G13	G14	H15	H16	H16' ou sup.	IC-ICT
D1	3 075	3 391	3 910	4 496	5 092	5 569	6 670	3 277
D2	3 120	3 502	4 159	4 722	5 646	6 139	7 076	3 578
D3	3 175	3 600	4 350	4 944	6 000	6 285	7 559	3 906
D4	3 200	3 700	4 500	5 196	6 082	6 523	7 722	4 272
D5	3 225	3 824	4 600	5 491	6 271	6 824	7 723	4 577
D6	3 295	3 987	4 760	5 783	6 464	7 091	8 096	4 849
D7	3 400	4 210	4 944	5 910	6 594	7 220	8 402	5 260
D8	3 504	4 498	5 281	6 010	6 667	7 535	8 576	5 808
D9	3 769	4 871	5 784	6 324	6 833	7 861	8 881	6 184
EFFECTIF	367	577	607	620	187	40	7	2405

Bilan provisoire de la rémunération des ICT Femmes

Le tableau ci-après présente par classe d'emploi les rémunérations des ICT femmes analysées par décile.

ICT - F	F11	F12	G13	G14	H15	H16	H16' ou sup.	IC-ICT
D1	3 100	3 325	3 756	4 359	4 931	6 116	6 639	3 305
D2	3 115	3 470	3 996	4 623	5 242	6 524	6 799	3 556
D3	3 175	3 563	4 199	4 792	5 637	6 667	6 814	3 829
D4	3 200	3 675	4 437	4 920	5 916	6 790	6 837	4 170
D5	3 275	3 795	4 539	5 105	6 134	6 884	6 863	4 500
D6	3 315	3 947	4 680	5 373	6 301	7 008	6 878	4 767
D7	3 400	4 190	4 898	5 734	6 546	7 377	7 100	5 075
D8	3 525	4 419	5 190	5 919	6 674	7 628	7 740	5 674
D9	3 815	4 831	5 817	6 168	6 798	7 853	8 123	6 120
EFFECTIF	127	263	257	214	88	21	7	977

Bilan provisoire de la rémunération des TCT

Le tableau ci-après présente par classe d'emploi les rémunérations des TCT analysées par décile.

TCT	C6	D7	D8	E9	E10	F11	F12	G13	T-ICT
D1		2 318	2 475	2 663	2 929	3 025	3 184		2 630
D2		2 320	2 502	2 742	3 075	3 045	3 238		2 825
D3		2 336	2 541	2 847	3 189	3 081	3 272		2 904
D4		2 416	2 617	2 899	3 245	3 162	3 355		3 036
D5		2 537	2 637	2 951	3 287	3 197	3 424		3 179
D6		2 686	2 804	3 020	3 359	3 246	3 498		3 260
D7		2 770	2 902	3 110	3 439	3 330	3 567		3 325
D8		2 895	3 204	3 187	3 576	3 403	3 704		3 504
D9		2 967	3 353	3 339	3 849	3 604	3 955		3 682
EFFECTIF	1	19	72	104	120	50	34	4	404*

* A moins de 5 agents, certaines colonnes sont effacées pour des raisons de confidentialité.

Bilan provisoire de la rémunération des TCT Femmes

Le tableau ci-après présente par classe d'emploi les rémunérations des TCT femmes analysées par décile.

TCT - F	C6	D7	D8	E9	E10	F11 ou sup	T-ICT
D1			2 477	2 646	2 898	3 142	2 720
D2			2 484	2 720	3 047	3 179	2 901
D3			2 485	2 755	3 149	3 189	3 009
D4			2 495	2 864	3 211	3 206	3 111
D5			2 619	2 898	3 267	3 220	3 183
D6			2 620	2 956	3 367	3 273	3 226
D7			2 626	3 067	3 422	3 437	3 290
D8			2 755	3 120	3 596	3 506	3 433
D9			2 797	3 220	3 778	3 641	3 510
EFFECTIF	1	1	11	21	29	18	81*

* A moins de 5 agents, certaines colonnes sont effacées pour des raisons de confidentialité.

Bilan provisoire de la rémunération des ICT Hommes

Le tableau ci-après présente par classe d'emploi les rémunérations des TCT hommes analysées par décile.

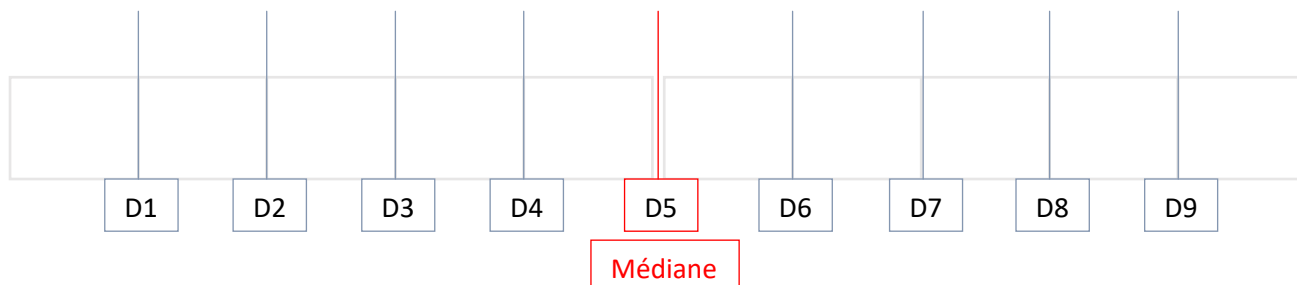
TCT - H	D7	D8	E9	E10	F11	F12 ou sup	T-ICT
D1	2 317	2 475	2 670	3 000	3 027	3 241	2 623
D2	2 320	2 519	2 787	3 082	3 036	3 277	2 769
D3	2 334	2 566	2 867	3 210	3 080	3 363	2 897
D4	2 423	2 624	2 904	3 263	3 126	3 416	3 010
D5	2 544	2 767	2 970	3 288	3 194	3 460	3 168
D6	2 729	2 841	3 025	3 354	3 246	3 558	3 267
D7	2 771	3 110	3 129	3 441	3 351	3 661	3 340
D8	2 895	3 225	3 209	3 575	3 399	3 813	3 516
D9	2 970	3 383	3 355	3 849	3 527	4 017	3 706
EFFECTIF	18	61	83	91	41	29	323

POINT SUR LES DÉCILES

La question nous est souvent posée : « Que représentent les déciles ? »

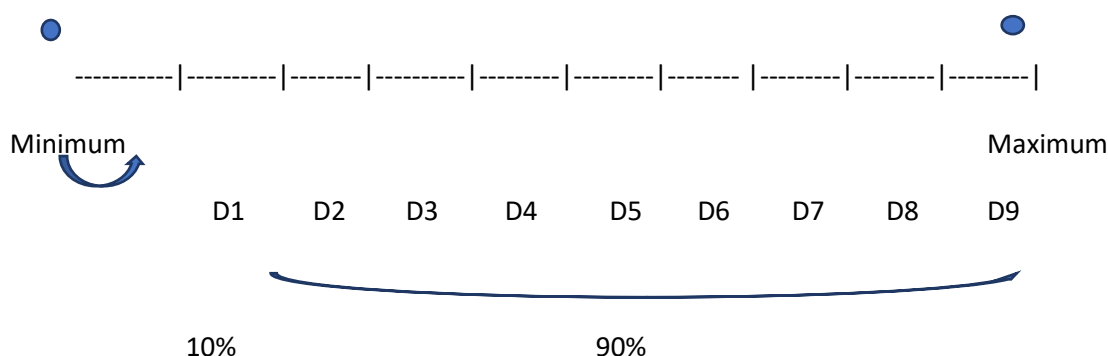
Il suffit de comprendre que l'échelle des déciles préconisée par les Conventions collectives régionale et nationale de la métallurgie (CCNM et CCRM), désormais unifiées, n'est pas lue de la même façon par la DGA.

A l'origine, l'échelle des déciles était une échelle de 9 valeurs divisant un jeu de données en 10 parties égales, de sorte que le jeu de données soit divisé en 10 parties égales représentant chacune 10% de la population :



- D1 : sépare les 10% de la population la moins payée, des 90% de la population la mieux payée
- D2 : le salaire correspondant au décile 2 sépare les 20% de salaires qui sont en dessous, des 80% qui sont au-dessus.
- D3 : le salaire correspondant au décile 3 sépare les 30% de salaires qui sont en dessous, des 70% qui sont au-dessus.
- D4 : le salaire correspondant au décile 3 sépare les 40% de salaires qui sont en dessous, des 60% qui sont au-dessus.
- D5 : Médiane : le salaire correspondant au décile 3 sépare les 50% de salaires qui sont en dessous, des 50% qui sont au-dessus.**
- D6 : le salaire correspondant au décile 3 sépare les 60% de salaires qui sont en dessous, des 40% qui sont au-dessus.
- D7 : le salaire correspondant au décile 3 sépare les 70% de salaires qui sont en dessous, des 30% qui sont au-dessus.
- D8 : le salaire correspondant au décile 3 sépare les 80% de salaires qui sont en dessous, des 20% qui sont au-dessus.
- D9 : le salaire correspondant au décile 3 sépare les 90% de salaires qui sont en dessous, des 10% qui sont au-dessus.

Pour la DGA, les déciles sont des tranches de 10% et l'on voit apparaître un minima :



L'interprétation de l'échelle par la DGA devient celle-ci :

Ex : un agent situé au décile D4 a un salaire situé entre le D4 et le D5, alors qu'en résonnant comme un mathématicien, l'agent devrait être entre le D3 et le D4.

Définition "normale"	<div><div></div><div>D1</div><div></div><div>D2</div><div></div><div>D3</div><div></div><div>D4</div><div></div><div>D5</div><div></div><div>D6</div><div></div><div>D7</div><div></div><div>D8</div><div></div><div>D9</div><div></div><div>Max</div></div>	en bleu : intervalles
	<div>min</div> <div>D1</div> <div>D2</div> <div>D3</div> <div>D4</div> <div>D5</div> <div>D6</div> <div>D7</div> <div>D8</div> <div>D9</div> <div>MAX</div>	en rouge : valeurs
Base ICT-DGA d'OAC	<div><div></div><div>min</div><div></div><div>D1</div><div></div><div>D2</div><div></div><div>D3</div><div></div><div>D4</div><div></div><div>D5</div><div></div><div>D6</div><div></div><div>D7</div><div></div><div>D8</div><div></div><div>D9</div><div></div></div>	

DETAIL DES AUGMENTATIONS

• POINT SUR LE LEVIER 1

Le levier 1 « parcours professionnels » vise à favoriser, par une rémunération fixe, le parcours professionnel de l'agent, en utilisant le critère « mobilité ».

En 2025, le levier « parcours professionnel » a été doté d'une enveloppe budgétaire de 1,46M€ et la DRH prévoit la même enveloppe pour 2026, ce qui est considéré par tous comme insuffisant.

Pour accéder à ce levier, la mobilité doit avoir 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**.

Cette valorisation n'intervient qu'après une durée de 3 ans minimum suivant le recrutement de l'agent ou après 3 ans par rapport à sa dernière mobilité valorisée.

Procédure d'attribution du levier 1 : La proposition vient du supérieur hiérarchique ; elle est validée par l'autorité hiérarchique puis examinée par les directions de la DGA qui arbitrent la répartition des leviers 1, avant d'envoyer ses propositions à une commission nationale qui va est définitivement valider. Cette commission se réunit en mai de chaque année. Elle est présidée par la DRH/SDAF et composée par les sous directions régionales du CPP, la DRH/SDRG, les adjoints RH.

La décision est alors intégrée dans l'application IMUT, avant que les adjoints RH informent les agents de leur attribution ou non du levier 1 ainsi que du montant attribué en fonction du type de mobilité concerné (cf. tableau ci-dessous des montants du levier selon les mobilités ascendantes, horizontales et descendantes)

Ascendante			Horizontale			Descendante		
	Mensuel	Annuel		Mensuel	Annuel		Mensuel	Annuel
↗ D7	75	900	C6 ⇄ C6	50	600	↘ C6	50	600
↗ D8	100	1200	D7 ⇄ D7	75	900	↘ D7		
↗ E9	100	1200	D8 ⇄ D8	75	900	↘ D8		
↗ E10	150	1800	E9 ⇄ E9	100	1200	↘ E9		
↗ F11	150	1800	E10 ⇄ E10	100	1200			
↗ F12	200	2400	F11 ⇄ F11	100	1200	↘ F11	75	900
↗ G13	200	2400	F12 ⇄ F12	100	1200	↘ F12		
↗ G14	250	3000	G13 ⇄ G13	150	1800	↘ G13		
↗ H15	250	3000	G14 ⇄ G14	150	1800	↘ G14		
↗ H16	300	3600	H15 ⇄ H15	200	2400	↘ H15	100	1200
↗ I17	350	4200	H16 ⇄ H16	200	2400	↘ H16		
↗ I18	sur mesure		I17 ⇄ I17	200	2400	↘ I17		
			I18 ⇄ I18	sur mesure				

A SAVOIR :

Si le montant du levier 1 ascendant ne permet pas d'atteindre le plancher salarial de la classe supérieure fixé par arrêté interministériel, l'augmentation relative au levier 1 est complétée d'un montant **au moins égal** à l'écart entre l'augmentation attribuée et **la valeur du plancher de la nouvelle classe d'emploi**.

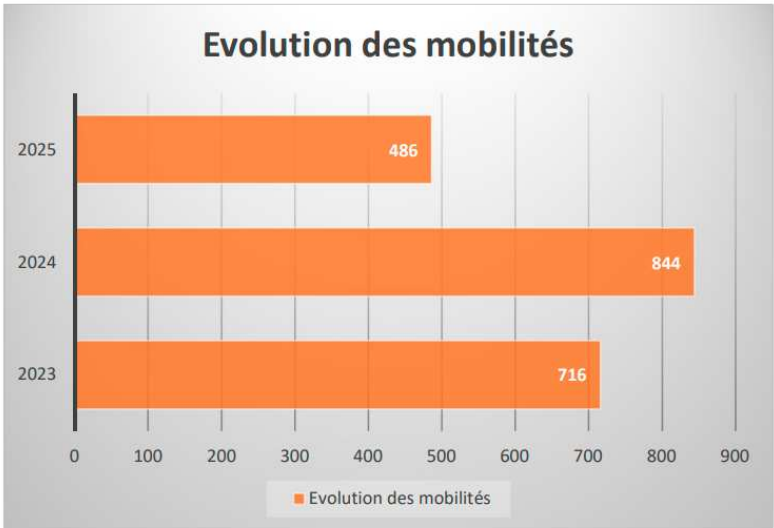
Si la mobilité engendre un changement de résidence en dehors de la région dans laquelle se situe la résidence administrative d'origine, la revalorisation salariale est alors :

- ✓ Valorisée comme une mobilité horizontale si celle-ci est sans changement d'emploi type ;
- ✓ Valorisée par une majoration de 10% de la valeur du levier 1 lorsque la mobilité se réalise de l'IDF vers les autres régions ou entre régions ;
- ✓ Valorisée par une majoration de 30% lorsque la mobilité concerne un mouvement de la province vers la région IDF.

Une condition à remplir : La demande de mobilité doit être réalisée par l’agent sous IMUT. En retour, dès lors que la mobilité est prononcée le 1^{er} du mois, celle-ci est doit intervenir dans les 2 mois qui suivent.

Le levier 1 a été doté d’une enveloppe budgétaire d’un montant d’1,46 M€. A la fin octobre 366 ICT et 80 TCT ont bénéficié d’une mobilité valorisée au titre de 2025, 277 mobilités ascendantes, 89 mobilités horizontales, 30 mobilités descendantes. La plupart des mobilités ont eu lieu au sein de la DGA/DIE.

Le bilan 2025 des mobilités montrent une nette diminution sur 3 ans.



Selon l’arbitrage du COMEX fin juillet 2025, il a été décidé de ne pas revenir sur la validation acquise au titre des **mobilités effectuées au cours du 1^{er} trimestre 2025** ; une cinquantaine de mobilités 2025 ont été prises en charge, une vingtaine a été reportée au 1^{er} janvier 2026 lorsqu’elles s’inscrivaient dans un parcours ascendant au sein de la même filière professionnelle.

Ce sont les hommes qui ont surtout demandé une mobilité et l’ont obtenue.

	NON	%	OUI	%	Total général
Femme	35	20,5%	136	79,5%	171
Homme	55	17,5%	260	82,5%	315
Total général	90	18,5%	396	81,5%	486

La CFTC Défense a remarqué quelques différences dans les données chiffrées présentées par la DRH dans ses réunions mais comme il s’agit de données relevant d’un bilan « provisoire », nous ne les relèveront pas.

En matière budgétaire, la DRH nous a prévenu que l’enveloppe 2026 serait la même qu’en 2025 ce qui ne présage pas d’augmentations sensibles... **Selon ses prévisions, la DRH fait l’hypothèse de 500 mobilités en 2026 et souhaite augmenter le nombre des leviers 2.**

Nous conseillons aux agents qui demandent une mobilité, de le faire de préférence en début d’année afin d’être rémunéré avant la fin de l’année correspondante.

Nous conseillons aux agents de demander à leur hiérarchie sur quels critères ils ont fait suivre leur demande de mobilité afin qu’il n’y ait aucune ambiguïté sur les critères éligibles au levier 1 qui pourraient être confondus avec une montée en compétence du levier 2.

Enfin, les agents qui ont obtenu un levier 1 n'ont pas à être écartés d'un levier 2. Le rappeler à son manager.

• POINT SUR LE LEVIER 2

Le levier 2 « Fidélisation des compétences et savoir-faire » est destiné à maintenir l'excellence technique de la DGA dans ses missions. Il récompense les agents qui favorisent l'acquisition, la diversification, l'entretien et la transmission des compétences en vue de soutenir la DGA face à l'évolution continue et rapide des technologies et des métiers.

En 2025, le levier 2 était doté d'un budget de 4,89 M€

Il est précisé dans les lignes de gestion des ICT et TCT que le dispositif qui permet d'attribuer un levier 2 à un agent de la DGA doit reposer sur « *une analyse **objective** de la progression professionnelle du collaborateur* » et « *apporte de la visibilité dans l'utilisation de ce dispositif tout en évitant un effet de **saupoudrage**...* »]

Pour obtenir le levier 2, il faut, comme pour le levier 1, que la décision chemine de l'employeur vers les divers(es) comités et commissions qui réexaminent et arbitrent en vue d'une décision finale les propositions au cours du mois de mai.

Chacun appréciera le terme « *d'analyse objective* » utilisé par la DGA pour qualifier le dispositif ainsi que celui de « *saupoudrage* », car ce dernier est bel bien effectué lors des passages successifs des décisions des managers de commission en commission au second trimestre.

Il est difficile de produire des décisions « objectives » avec ces multiples remaniements.

Pour obtenir le levier 2, trois possibilités :

a) Une reconnaissance *via* l'évaluation des compétences et du savoir-faire des agents de la DGA par une revalorisation salariale appelée « levier 2/Fourchette » : Cette revalorisation est encadrée par un montant minimum et un montant plafond établi par niveau (ICT ou TCT) et non par classe d'emploi. La DRH souhaite ainsi apporter de la visibilité dans l'utilisation du dispositif et éviter un effet « saupoudrage » :

- ✓ Acquérir et développer une expertise, un savoir-faire et un champ de compétences en vue d'une progression dans l'autonomie et la maîtrise du poste occupé. (La DGA précise que ces critères sont particulièrement adaptés aux agents en début de carrière ayant moins de 10 ans d'ancienneté ou moins de 35 ans ;
- ✓ Approfondir ou se spécialiser dans l'exercice d'un métier ; accroître son positionnement ou le niveau des responsabilités confiées. (La DGA précise que ces qualités ciblent plus particulièrement les agents en 2ème ou 3^{ème} partie de carrière) ;
- ✓ Entretenir, partager et transmettre l'expertise ou le savoir-faire.

Pour la DGA ces qualités professionnelles touchent plus particulièrement les agents occupant des postes d'encadrement technique et/ou managérial.

Le levier 2 est attribué dans la limite d'une enveloppe calculée au 31.12 de l'année N-1 en tenant compte du nombre de personnels ICT et TCT en fonction à cette date.

Sur 3561 ICT et 429 TCT éligibles, le levier 2 a été attribué à 75% des ICT et 77% des TCT pour un montant de 77€ aux ICT et 35€ aux TCT.

A noter : Dans les lignes de gestion des ICT et TCT est attribué aux agents éligibles au levier 2 :

- Un montant minimum par mois de 50€ bruts pour les ICT, de 25 € bruts pour les TCT ;
- Un montant plafond visant à tenir compte du haut niveau d'expertise acquise au regard du métier et du degré de criticité des compétences : 200€/mois pour les ICT et 100€/mois pour les TCT ;
- Des revalorisations pour les ICT et TCT éligibles au montant plancher de la classe d'emploi supérieure, en s'assurant que toutes les classes d'emploi soient équitablement représentées.
En 2025, 5 revalorisations plancher hors mobilité et 1 revalorisation plancher suite à une mobilité ont été attribuées.

b) Une reconnaissance *via* la prime des TCT (Prime d'ancienneté) : Cette prime s'applique dès la 1^{ère} année d'emploi au sein du ministère des armées sur la base d'une grille unique indexée sur la classe d'emploi E10 indépendamment de la classe d'emploi à laquelle est rattaché le poste occupé. Ce dispositif n'est applicable qu'au seul profit des TCT. Il est l'équivalent de l'ex prime d'ancienneté des TCT.

Cette prime est calculée sur la base d'une valeur de point multipliée par un taux et par le nombre d'années d'ancienneté de l'agent. Elle est plafonnée à 15 ans.

c) Une reconnaissance *via* une revalorisation individuelle exceptionnelle : La revalorisation exceptionnelle est accordée pour corriger des situations individuelles (écarts de salaires) ou pour renforcer la reconnaissance des ICT et TCT détenteurs de compétences critiques. Ce dispositif peut parfaitement se cumuler avec le levier 1.

La volumétrie et le montant des revalorisations exceptionnelles sont arrêtés en COMEX DGA au regard des crédits disponibles. Cette attribution doit respecter la consigne de ne pas se substituer à l'attribution du levier 2 mais de le compléter afin de reconnaître les compétences. Le dispositif peut également se cumuler avec un levier 1.

En 2025, 154 revalorisations exceptionnelles de 200 € ont été attribuées.

Le montant de l'enveloppe consacrée à la reconnaissance des compétences et savoir-faire et à la revalorisation exceptionnelle est calculé après l'application de la garantie de rémunération des personnels concernés par l'augmentation des planchers de rémunération.

En 2026 cette volumétrie a été fixée à 150 revalorisations individuelles d'un montant de 200€ bruts et plus si l'enveloppe budgétaire est sous-consommée. Un avenant au contrat formalise la nouvelle rémunération fixe.

La DRH-MD prévoit le même budget en 2026.

• POINT SUR LE LEVIER 3

Le levier 3 reconnaît l'engagement professionnel et la performance individuelle et est valorisé en fonction de l'atteinte des objectifs fixés par le manager à son agent. **La DGA/DRH place ce levier « au centre de la relation managériale ». La revalorisation dépend de la catégorie de l'agent.**

Pour les ICT : Le levier 3 représente un complément de rémunération sous forme de « part variable » avec un plafond annuel par classe d'emploi fixé par l'arrêté interministériel du 27/12/2023 comme ci-dessous :

Classes d'emploi	F11	F12	G13	G14	H15	H16	I17	I18
Plafond annuel (euros bruts)	1000	1000	1500	1800	2300	3000	4000	5000

Les montants plafonds des classes d'emplois H16, I17 et I18 se décomposent en deux niveaux en fonction de la nature des responsabilités exercées :

H16	I17	I18
2700/3000	3500/4000	4500/5000

Pour les TCT : le levier 3 prend la forme d'une rémunération fixe nommée « bonus » avec les plafonds annuels applicables suivants :

Classes d'emploi	D7, D8 et E9	E10 et plus (F11/12...)
Plafond annuel (euros bruts)	500	750

L'enveloppe est calculée en fonction du nombre d'agents éligibles au 31/12 de l'année N.

L'enveloppe budgétaire du levier 3 était de 2,26M€. Concernant les 4176 ICT et les 429 TCT, ce lever a été attribué à 92% des ICT et 86% des TCT pour un montant médian de 300€ aux ICT et 100€ au TCT.

CONCLUSIONS

L'administration ne cesse de répéter qu'elle fait en sorte de « *servir tout le monde équitablement et au mérite* ». Pour la CFTC Défense, l'objectif n'est pas encore atteint, avec des comités d'arbitrage qui peuvent modifier les décisions des managers selon des critères qui par ailleurs ne sont pas tous liés au mérite, mais parfois à la répartition des leviers entre directions et entre ICT et TCT. Cela peut ressembler in fine à du « saupoudrage » qui est au demeurant ce que l'on souhaite éviter.

Les données chiffrées communiquées ne sont pas toujours comparables ce qui ne nous permet pas de pousser suffisamment en avant nos analyses pour en tirer des conclusions plus ciblées.

Les perspectives d'augmentations des budgets qui seraient nécessaires pour 2026 sont inexistantes, ce qui hélas ne permettra pas de retrouver suffisamment d'attractivité dans le secteur de la défense qui est toujours en recherche de compétences et demeure très concurrentiel.



@federationcftcdefense



@CFTC_Defense



cftc-defense