Compte-rendu détaillé de la réunion multilatérale de bilan de gestion des ICT/TCT

du jeudi 20 février 2025

La réunion multilatérale portant sur le bilan de gestion 2024 des ICT/TCT n'a pas apporté l'ensemble des réponses attendues par la CFTC Défense. La DRH de la DGA a présenté des données chiffrées nombreuses mais difficilement exploitables du fait de la variabilité des critères pris en compte d'une part et de données manquantes d'autre part.

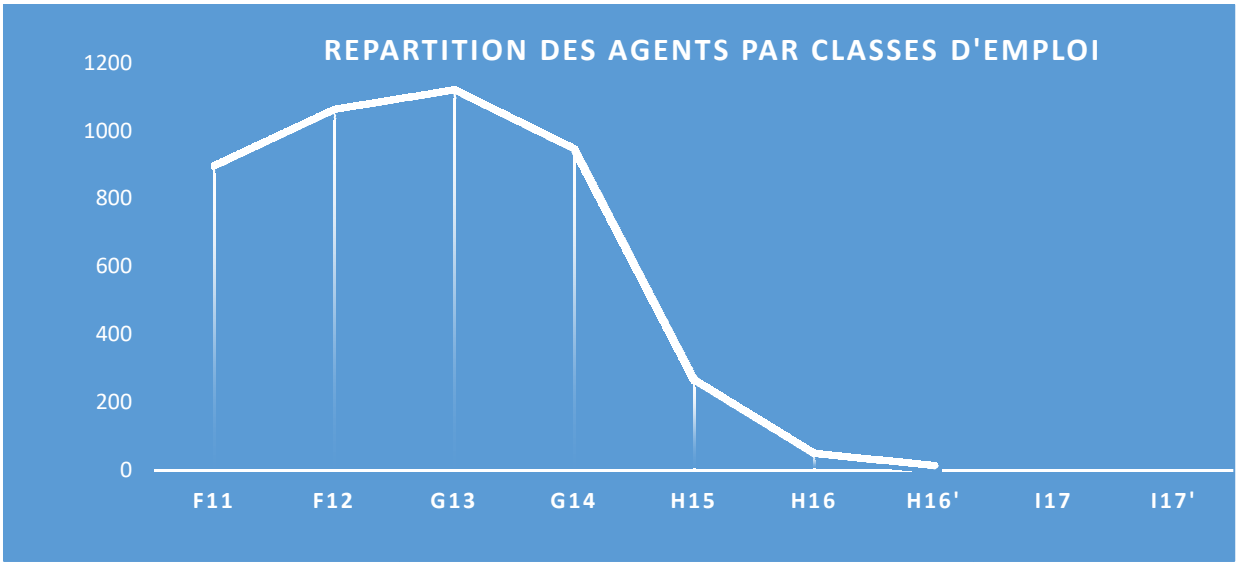
La *DGA/DRH n'apporte pas suffisamment de transparence s'agissant des salaires individuels des agents alors même que la CFTC Défense a rappelé en séance que la France était en train de transposer au plan national, d'ici au 7 juin 2026, la directive européenne sur la transparence des salaires.*

ORDRE DU JOUR DE LA REUNION : BILAN DE GESTION DES ICT/TCT POUR 2024

- Bilan des effectifs
- Bilan des rémunérations
- Bilans des recrutements, démissions et départs
- Bilans des augmentations salariales – Les leviers.
- Perspectives 2025
- Conclusions

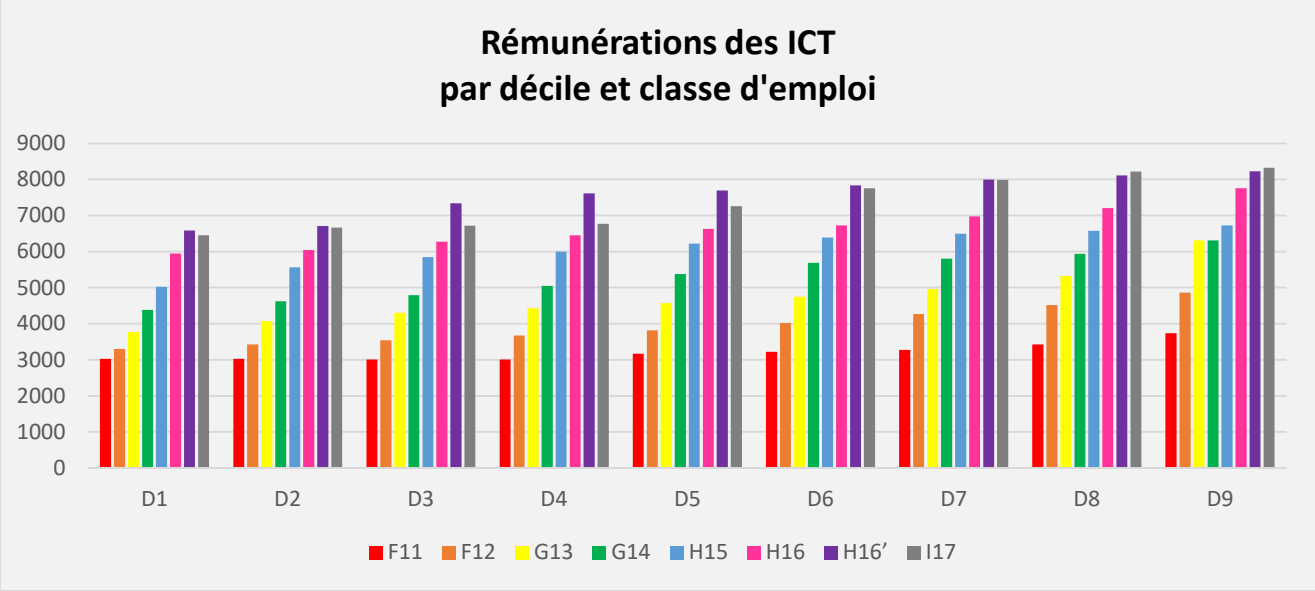
BILAN DES EFFECTIFS

La diminution constatée des effectifs en 2024 a essentiellement pour raison le départ de plus de 600 ICT « numériques » vers le statut « agent sur contrat » (ASC Cyber).



BILAN DES REMUNERATIONS

En 2024, les salaires bruts moyens au recrutement ont connu une hausse de 5 % pour les ICT (3 776€) et de 7 % pour les TCT (2 803€).



Salaires des ICT H/F par décile (aucune donnée fournie pour les femmes ICT H16' ce qui biaise les données globales) :

ICT	F11	F12	G13	G14	H15	H16	H16'	I17	I17'	Moyenne
D1	3025	3325	3807	4408	5141	5861	7254			3165
	3025	3254	3701	4299	4879	5954				3225
D2	3025	3430	4120	4500	5707	6064	7605			3468
	3070	3386	3927	4685	5301	6118				3468
D3	3108	3575	4325	4835	5905	6181	7619			3814
	3125	3497	4193	4876	5744	6438				3743
D4	3125	3725	4450	5128	6026	6429	7675			4245
	3130	3625	4353	5046	5945	6565				4117
D5	3145	3855	4600	557	6238	6571	7753			4500
	3220	3744	4489	5388	6116	6645				4393
D6	3205	4055	4773	5710	6402	6772	6449			4762
	3271	3868	4634	5734	6360	6673				4671
D7	3270	4325	4972	5825	6514	6965	7978			5129
	3336	4157	4882	5870	6449	6991				4993
D8	3411	4579	5489	5950	6607	7201	8052			5704
	3475	4354	5193	6273	6524	7454				5666
D9	3691	4886	5741	6318	6728	7693	8135			6032
	3824	4755	5734	6684	6684	7733				6015
Effectif	554	747	847	783	200	34	7			3177
	172	315	321	256	90	22				1183
Message DRH : A moins de 5 agents, les chiffres sont effacés pour des raisons de confidentialité										

Il semble que les femmes soient mieux rémunérées au stade F11, c'est à dire en début de carrière ; mais dès la classe F12, les hommes rattrapent les femmes et l'écart se creuse au fur et à mesure de l'avancement de leur carrière (idem pour les TCT).

Salaires des TCT H/F par décile :

TCT	C6	D7	D8	E9	E10	F11	F12	G13	G14	Moyenne
D1		2267	2470	2727	2891	2933	3083	3356		2908
		2307	2419	2645	2861	2983	3111	3584		2680
D2		2421	2573	2813	2942	2933	3133	3378		2958
		2353	2536	2788	2947	3006	3127	3590		2896
D3		2500	2675	2884	3057	2968	3175	3401		3008
		2512	2685	2826	3046	3033	3137	3596		3001
D4		2586	2776	2950	3142	3012	3305	3444		3077
		2550	2817	2882	3077	3053	3169	3608		3037
D5		2699	2869	3010	3215	3068	3343	3497		3134
		2587	2879	2979	3123	3107	3180	3624		3107
D6		2765	2970	3081	3262	3183	3371	3550		3199
		2654	2931	3025	3222	3125	3197	3640		3131
D7		2867	3095	3200	3422	3299	3487	3610		3329
		2740	3067	3109	3301	3139	3247	3656		3231
D8		2928	3229	3283	3510	3379	3611	3684		3400
		2830	3192	3195	3495	3189	3306	3671		3380
D9		3042	3348	3472	3746	3547	3738	3759		3557
		3044	3350	3306	3649	3314	3370	3686		3653
Effectif		67	227	175	135	52	37	4		699
		24	59	54	38	11	8	4		200
Message DRH : A moins de 5 agents, les chiffres sont effacés pour des raisons de confidentialité										

Fin 2024, la DGA compterait 899 TCT. L'on constate à nouveau que les femmes sont moins rémunérées que les hommes (excepté en tout début de carrière).

Chacun pourra se situer en fonction de sa rémunération et vérifier son écart de salaire potentiel en positif ou négatif.

La CFTC Défense considère que s'il existe un budget 2025, comme il nous l'a été confirmé en réunion, pour réduire les écarts de salaires existants entre H/F chez les ICT/TCT, ce budget devrait servir en priorité les femmes puisque ces écarts sont en leur défaveur. Malheureusement, les prévisions faites par la DRH concernant la remise à niveau de salaires qui s'étaient écartés de la normale ne risque pas de combler le sujet avec seulement 50 remises à niveaux prévues…

Bref, une année de plus au détriment de l'égalité H/F, malgré les consignes et instructions répétées de l'Etat, depuis plusieurs années maintenant, notamment en matière de salaire.

BILAN DES RECRUTEMENTS, DEMISSIONS/DEPARTS.

374 recrutements (325 ICT et 49 TCT), notamment au 1er trimestre 2024 ; 169 démissions et une vingtaine de départs.

BILAN DES AUGMENTATIONS SALARIALES.

Pour les ICT/TCT en zone budgétaire, une enveloppe de 9,2 M€ a été attribuée en 2024.

REPARTITION DES AUGMENTATIONS SALARIALES	Nombre d'agents	Montant brut
Mise au plancher de la classe d'emploi du poste occupé.	176	364,5 k€
Mesures Guérini 2024 (Augmentation générale correspondant à 5 points d'indice)	>5 000 (tous les agents)	1,56 M€
Levier 2 - Volet « Fidélisation » (augmentation individuelle éventuelle dans une fourchette de 50 à 200€ pour les ICT et de 25 à 100€ pour les TCT)	3 409	4,07 M€
Levier 2 – Volet « Revalorisation exceptionnelle » d'un montant unique de 200€ (pour prendre en compte les compétences critiques, les métiers en tension, l'engagement remarquable d'un agent, une rémunération très inférieure au sein d'une population équivalente)	613	1,47 M€
« Prime d'ancienneté » spécifique aux TCT ayant un contrat hors zone budgétaire et PNPC N2 (en compensation de la disparition de la prime d'ancienneté ; pour des agents ayant déjà 1 ou 2 ans d'ancienneté à la date d'entrée dans le nouveau décret ; d'un montant de 19,76€ entre 1 an et 15 ans d'ancienneté à la date anniversaire du contrat)		405 k€ répartis selon : - 246 k€ de soclage pour 295 agents ; - 78,7 k€ à l'entrée dans le décret pour 213 agents ; - 80,8 k€ à la date anniversaire du contrat pour 809 agents
Levier 1- Parcours professionnel/Mobilités intervenues en 2024 selon le barème ci-dessous (cf tableau repère ci-après)	770	1 M€

Les LEVIERS

Levier 1- Parcours professionnel/Mobilités en 2024

757 mobilités ont été valorisées en 2024 dont 145 NUM (19 %), 52 % étaient liées aux classes F11 et F12 et 61 % à des mobilités ascendantes :

- 589 mobilités ascendantes (18,5 %)
- 44 mobilités descendantes dont 13 NUM (29,6 %)
- 124 mobilités latérales/horizontales dont 23 NUM (18,6 %)

Tableau repère en euros bruts :

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		
⇗ I17	350	4200	H16 ⇨ H16	200	2400	⇘ H16	100	1200
⇗ I18	sur mesure		I17 ⇨ I17	200	2400	⇘ I17		
			I18 ⇨ I18	sur mesure				

La grille s'applique de la façon suivante :

- Majoration de 10 % pour des mobilités de l'IDF vers les régions ou inter-régions ;
- Majoration de 20 % pour les mobilités d'une région vers l'IDF.

90 % des agents ont bénéficié d'un levier 1 et/ou 2 pour un montant moyen de 112 € bruts pour les ICT et de 59 € bruts pour les TCT.

857 mobilités ont été demandées dont 757 ont été valorisées.

Sur ces 757 valorisations (534 hommes pour 223 femmes), on compte notamment :

- ✓ 589 mobilités ascendantes, 124 latérales et 44 descendantes ;
- ✓ 145 mobilités dans le domaine du numérique ;
- ✓ 509 mobilités dans la fonction technique et 160 dans la conduite des opérations d'armement ;
- ✓ Des mobilités plus importantes dans les classes F12 (205), F11 (190), G13 (182), et G14 (114) ;

Levier 2- Fidélisation des compétences et des savoir-faire.

2 699 ICT/TCT de la DGA ont bénéficié de ce levier en 2024.
Le montant mensuel moyen par catégorie est de 113 € pour les ICT et de 59 € pour les TCT.

Répartition de ces augmentations par classe :

- Classe D7 : montant mensuel moyen de 40 € pour les TCT
- Classe D8 : montant mensuel moyen de 73 € pour TCT
- Classe E9 : montant mensuel moyen de 59 € pour les TCT
- Classe E10 : montant mensuel moyen de 55 € pour les TCT
- Classe F11 : montant mensuel moyen de 102 € pour les ICT et de 62 € pour les TCT
- Classe F12 : montant mensuel moyen de 100 € pour les ICT et de 62 € pour les TCT
- Classe G13 : montant mensuel moyen de 107 € pour les ICT et 48€ pour les TCT
- Classe G14 : montant mensuel moyen de 122 €
- Classe H15 : montant mensuel moyen de 138 €
- Classe H16 : montant mensuel moyen de 149 €
- Classe I17 : montant mensuel moyen de 15 €

La répartition des montants au sein des 18 % d'agents du numérique à la DGA est identique.

Levier 3- Performance

Ce levier ne s'applique pour la première fois cette année 2025. Résultats en 2026 (cf le chapitre suivant)

PERSPECTIVES 2025

Budgets

Le budget 2025 prévoit 9,26 M€ pour les trois leviers, avec un budget moindre qu'en 2024 pour le levier 1,7 M€ seront attribués aux leviers 1 et 2 ; 2,26 M€ au levier 3.

150 revalorisations exceptionnelles (50 de moins qu'en 2024) seront attribuées en vertu des critères suivants :

- 50 pour des écarts anormaux de salaires (la DRH a déjà établi une liste des agents potentiellement concernés). A noter, la DGA/DRH/D a confirmé le 09 avril sa volonté de compenser les écarts de salaires en défaveur des femmes en demandant aux managers d'utiliser tous les leviers possibles (Cf. 50' Le Mag du 9 avril : le numéro de mars 2025 est en ligne | TOTEM).
- 100 pour des agents dont le poste s'inscrit dans les métiers critiques (notamment la dissuasion et le spatial - une réunion COMEX aura lieu pour définir ces métiers critiques).

Conditions d'attribution :

- Acquisition et développement d'une expertise/d'un savoir-faire/progression dans l'autonomie et la maîtrise du poste ;
- Approfondissement ou spécialisation dans l'exercice d'un métier ; accroissement du positionnement ou du niveau de responsabilités confiées ;
- Entretien, partage et transmission de l'expertise et du savoir-faire.

La DGA/DRH va transmettre un tableau à chaque direction pour que celles-ci informent la DRH des agents à revaloriser avec la justification et le montant proposé.

Le levier 3 sera abondé avec un minimum de 150 € pour les ICT (part variable) et 60 € pour les TCT (part fixe). L'enveloppe sera attribuée par classe d'emploi. Au moins 5 % des agents éligibles obtiendront le montant plafond.

CALENDRIER PREVISIONNEL

- **30 avril** : Retour des contributions des directions ;
- **15 mai au plus tard** : Tenue de la commission d'harmonisation ;
- **30 mai :** Fin de la commission d'harmonisation ;
- **1er au 15 juin :** Prise en compte des leviers 1 validés par la commission éligibilité entre janvier et mai 2025. **Production des avenants pour les leviers 1,2 et 3 pour les TCT ; production des avenants pour les leviers 1 et 2 pour les ICT ; production des lettres individuelles « prime levier 3 » ;**
- **Juin 2025 :** Envoi par les CPP des avenants signés au CMG d'Arcueil pour une mise en paie entre août et octobre 2025 ;
- **Septembre 2025** : Prise en compte des leviers 1 validés par la commission éligibilité levier.

A noter : Les agents devront anticiper leur mobilité en alertant à temps l'administration, notamment si la mobilité devait intervenir en fin d'année. Ils pourront ainsi bénéficier au même moment que les autres de leur avenant.

CONCLUSIONS

La CFTC Défense s'inquiète du manque de moyens financiers, comme de ressources humaines, de la DGA/DRH pour mener à bien ses objectifs.

Le changement demande des compétences de management indispensables au bon fonctionnement de la réforme profonde de la CCNM 2024, or les managers ne sont pas tous bien formés, notamment ceux qui sont hors DGA.

La CFTC Défense recommande aux ICT/TCT d'être très attentifs aux informations que l'on pourrait leur donner. La complexité de cette réforme rendant nécessaire une analyse approfondie de chaque situation.

N'hésitez pas à solliciter nos référents ICT TCT avant toute négociation avec les managers. Vous pouvez compter sur nous pour soutenir votre carrière.

Nos référents ICT-TCT : Françoise Anglade – Christian Montfort.

La CFTC est à votre écoute si vous avez besoin de son soutien : cftcdefense@gmail.com

@federationcftcdefense

@CFTC_Defense

cftc-defense