

LE BILAN DE GESTION 2025 ICT/TCT ENFIN DANS UN NUAGE ?

Le 03/12/25, la réunion de bilan de gestion des ICT/ TCT (DGA & SIAé) réclamé par la CFDT s'est tenue à Balard sous la présidence de la DRH/DGA.

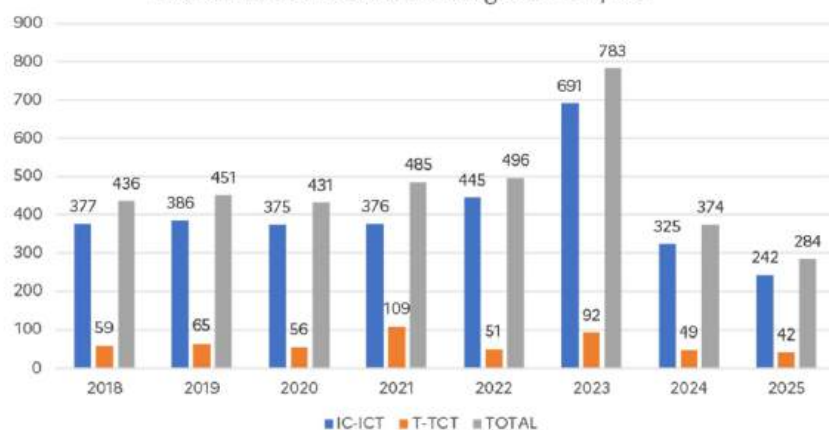
Bilan des recrutements et des démissions 2025 :

- 284 recrutements
- 208 sorties

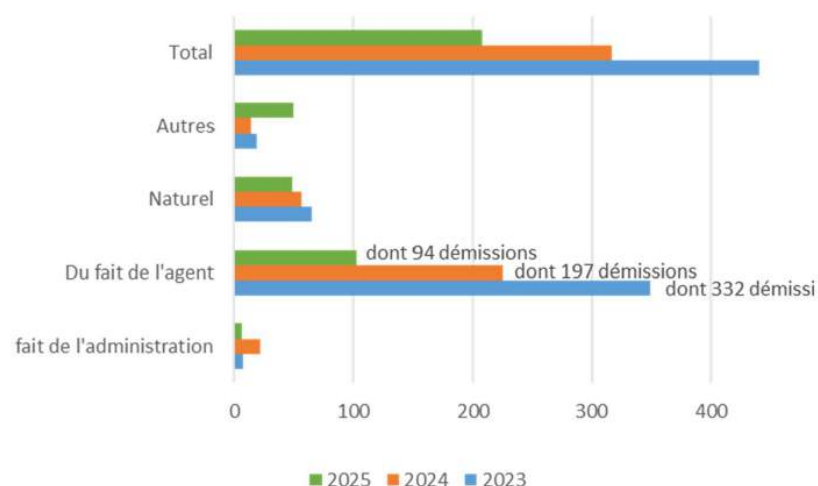
**LA CFDT EST SATISFAITE DE VOIR
QUE LE NOMBRE DE
RECRUTEMENTS EST SUPÉRIEUR
AU NOMBRE DE SORTIES.**

**INGÉNIEURS
CADRES
TECHNICO-
COMMERCIAUX (ICT)
ET
TECHNICIENS (TCT)**

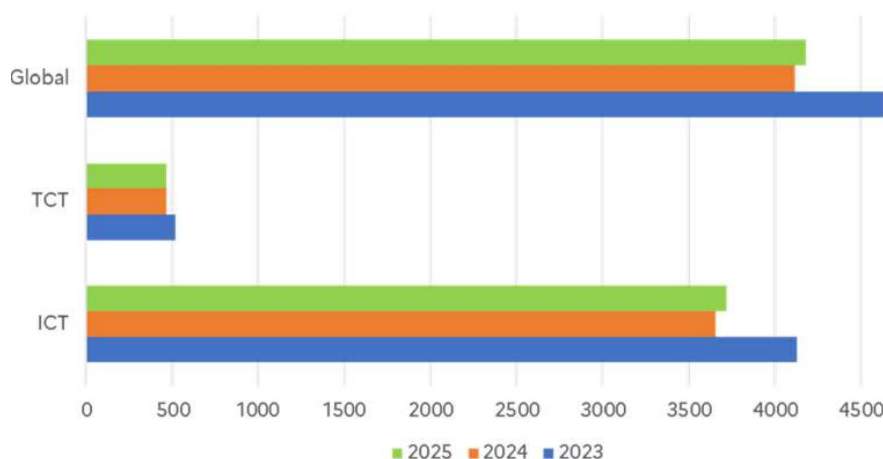
Évolution des recrutements global ICT/TCT



Evolution des départs de 2023 à 2025 à la DGA



Evolution des effectifs entre 2023 et 2025



L

La baisse drastique des effectifs des ICT en 2024 est due au changement de statut des ICT cyber en ASC.

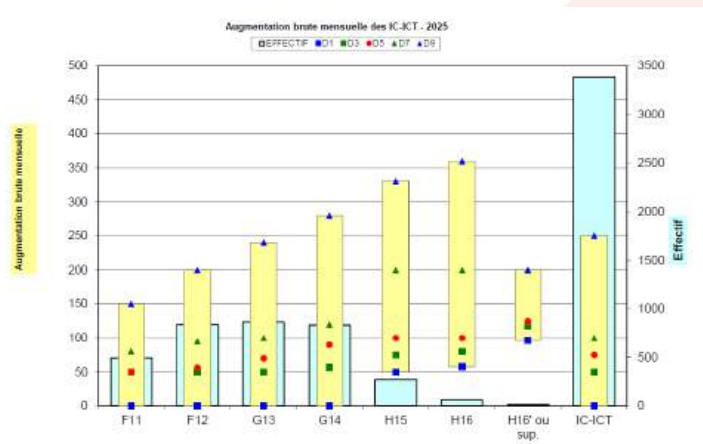
La **CFDT** est satisfaite d'observer une augmentation des effectifs mais reste très inquiète pour 2026 et sur les démissions qui persistent sur les jeunes embauchés.

**INGÉNIEURS
CADRES
TECHNICO-
COMMERCIAUX (ICT)
ET
TECHNICIENS (TCT)**

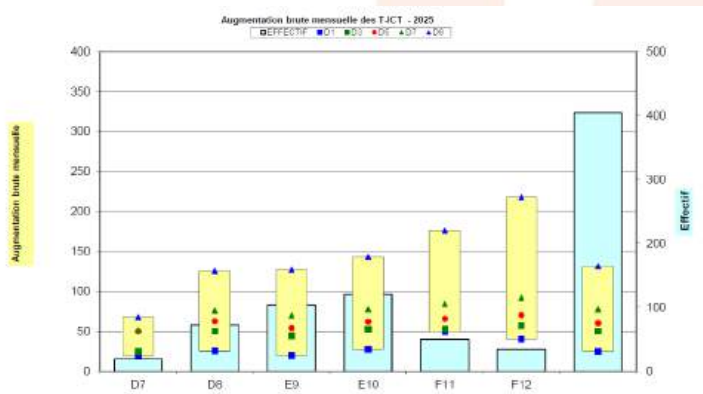
Application des leviers :

Levier 1 « Parcours professionnel » : 1,46 M€ - À fin octobre, 366 ICT et 30 TCT ont bénéficié d'une mobilité valorisée au titre de 2025 : 277 mobilités ascendantes 89 horizontales 30 descendantes - Prise en charge rétroactive de 53 mobilités de 2024 et report de 19 mobilités au 1^{er} janvier 2026 12 contrats de requalification TCT vers ICT : 7 promotions au choix 5 suite à diplomation	Levier 2 « Fidélisation des compétences et des savoir-faire » : 4,89 M€ 3 561 ICT et 429 TCT éligibles - Levier attribué à 75 % des ICT et 77 % des TCT - Montant médian versé de 77 € aux ICT et de 35 € aux TCT 154 revalorisations exceptionnelles de 200 € : 105 pour compétences critiques 49 pour réduction de l'écart salarial 5 revalorisations plancher rétroactives 2024 (hors mobilité) et 1 revalorisation plancher suite mobilité 2025	Levier 3 « Engagement et performance » : 2,26 M€ 4 176 ICT et 429 TCT éligibles - Levier attribué à 92% des ICT et 86% des TCT - Montant médian annuel versé de 300 € aux ICT et de 100 € aux TCT
---	---	---

Si la DRH se félicite d'avoir conservé une enveloppe identique à 2024, la **CFDT n'est pas dupe**. Le levier 3 étant une prime et non pas une augmentation salariale, l'enveloppe budgétaire a bien diminué. L'exemple le plus concret est le montant médian du levier 2 qui était de 112 euros en 2024 et de 77 euros en 2025.



L'augmentation comprend le levier 1 et 2.



L'augmentation comprend le levier 1, 2 et 3

La **CFDT** était inquiète de la répartition de l'enveloppe selon les classes d'emploi et note que cette répartition est en général équitable. Elle note cependant que 10% des ICT F11 à G14 ne bénéficient d'aucune augmentation de salaire en 2025 et que les Déciles 3 et 5 pour les F11 et F12 sont à la même hauteur. Cela signifie que de nombreux agents ont bénéficié de l'augmentation minimum en cas d'application du levier 2. Ces classes d'emplois étant principalement pourvus par les jeunes embauchés, il faudra veiller à ne pas les maintenir à des augmentations minimum si l'on souhaite les conserver.

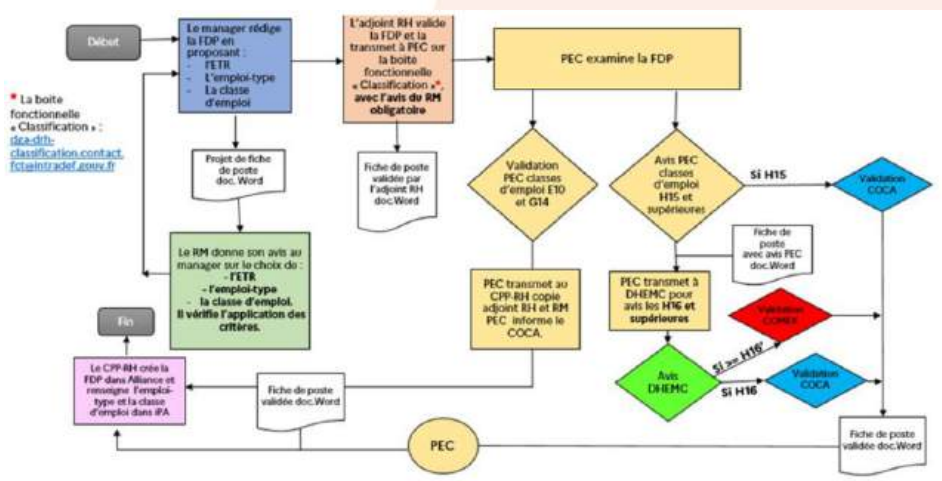
Calendrier prévisionnel des travaux 2025.

- *Pré-requis (mi-février) : note de gestion ICT 2026, cadrage financier*
- ✓ **Début mars** : Lancement de la campagne levier 2 et levier 3 ;
- ✓ **Fin avril** : Retour des contributions des directions ;
- ✓ **27 mai** : tenue de la commission d'harmonisation ;
- ✓ Prise en compte des leviers 1 validés par la commission éligibilité entre janvier et mai ;
- *Pré-requis : feu vert budgétaire*
- ✓ **Fin juin** : diffusion des lettres individuelles et des avenants pour signature (L2 et L3)
 - TCT : augmentations levier 1, leviers 2 et levier 3
 - ICT : augmentations levier 1 et leviers 2, prime levier 3
- ✓ **1^{er} juillet** : transmission des premiers avenants signés au CMG d'Arcueil pour une mise en paie à partir de septembre 2026 ;
- ✓ **Mi-septembre et mi-novembre** : diffusion des avenants prenant en compte les leviers 1 validés par la commission éligibilité entre juillet et octobre. Ces leviers 1 seront mis en paie selon le calendrier de paie du CMG.

Ce calendrier permet de mesurer l'importance d'aller voir sa hiérarchie bien avant les EIA, car à ce moment-là, le coup est déjà parti.

La **CFDT** a encore une fois alerté la DRH sur la méthode de gestion comptable des enveloppes des leviers 1 et 2 soi-disant fongibles mais qui ne le sont plus dès que l'exercice du levier 2 est acté.

Il est très important que les managers soient informés des fonctionnements des leviers, notamment le levier 1. Pour cela, la DRH nous a transmis un diagramme.



**INGÉNIEURS
CADRES
TECHNICO-
COMMERCIAUX (ICT)
ET
TECHNICIENS (TCT)**

La **CFDT** a demandé d'intégrer des délais liés à chaque étape afin de ne pas réitérer des problèmes tel que les 19 mobilités reportées à 2026. Pour aider les managers à créer des Fdp, ils peuvent s'appuyer sur le référentiel AUDACE.

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	100	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				

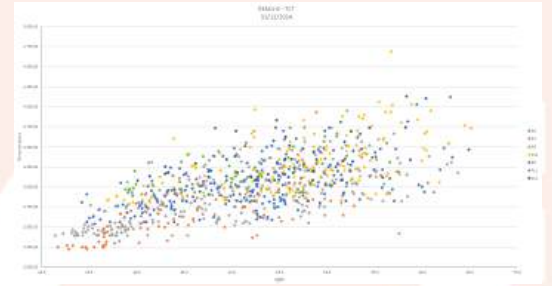
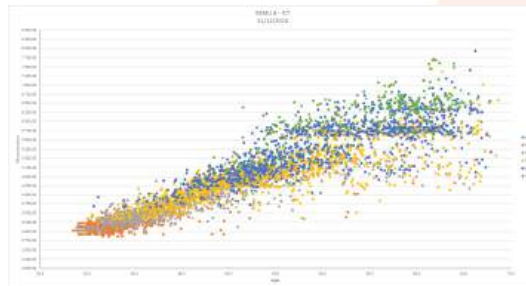


COMMISSION PARITAIRE SPÉCIFIQUE ICT-TCT

Une revalorisation sur les « levier 1 descendants » est prévue pour 2026. La **CFDT** félicite cette décision qui met en valeur des mobilités professionnelles descendantes.

En fin de séance, l'administration nous a enfin fourni les nuages de point que la **CFDT** réclamait depuis des mois.

Si l'administration se félicite de voir réduire l'écart qui avait été créé entre les anciens ICT 3A et les ICT 3B, la CFDT est plus nuancée car cet écart s'est réduit par la mise en place des salaires planchers les plus bas de la nouvelle convention de la métallurgie.



**INGÉNIEURS
CADRES
TECHNICO-
COMMERCIAUX (ICT)
ET
TECHNICIENS (TCT)**

En conclusion, la **CFDT** se félicite des efforts réalisés en 2025, notamment l'augmentation du nombre de recrutements par rapport aux démissions (284 recrutements contre 208 sorties).

Cependant, la CFDT reste vigilante sur plusieurs points :

- La baisse des montants des leviers, notamment le levier 2 qui est passé de 112€ en 2024 à 77€ en 2025
- La situation des jeunes embauchés qui bénéficient souvent d'aucune augmentation ou de l'augmentation minimum
- La forte proportion d'absence d'augmentation (10%) notamment pour les positions F11 à G14 : on en viendrait presque à regretter l'ancienne convention collective qui limitait cette proportion à 5%
- Les problèmes de gestion comptable des enveloppes des leviers.

La **CFDT** demande :

- Une véritable augmentation salariale plutôt que des primes (levier 3)
- Une meilleure information des managers sur le fonctionnement des leviers
- Des délais clairs pour éviter les reports de mobilité
- Le maintien des efforts pour réduire les écarts salariaux de manière durable.

La CFDT salue enfin la mise à disposition des nuages de points 2024, outil précieux pour l'analyse des situations individuelles, et attend les éléments de 2025.

Paris, le 12 décembre 2025