Déclaration liminaire

Présentation du Bilan de gestion 2026 des TCT - ICT

du 26 novembre 2026

Madame la Directrice,
Mesdames, Messieurs,

Nous vous remercions pour l'organisation de cette **réunion consacrée au** bilan de gestion 2026 des personnels TCT – ICT chère à **FO Défense** qui s'attache à défendre des modèles de corps pour tous les personnels techniques et rappelle le travail de fond mené auprès de la DRH-MD concernant la filière technique des fonctionnaires. **FO** a la même rigueur d'analyse concernant le quasi-statut des ICT TCT.

Pour **FO Défense**, il faut trouver un juste équilibre salarial qui tienne compte de l'augmentation du coût de la vie et de la valorisation des montées en compétences et des parcours professionnels.

La reconnaissance des parcours professionnels, des responsabilités et de l'expertise doit devenir une priorité.

FO Défense s'inquiète de la concentration des ICT dans les quatre classifications les plus basses de la convention collective nationale de la métallurgie, alors que celle-ci en comprend huit. Près de 90 % des ICT seraient concernés.

Cette situation interroge sur les perspectives de carrière réellement offertes aux ingénieurs et cadres de la DGA. **FO Défense** revendique davantage de postes à responsabilité et une véritable politique de progression professionnelle.

Pour les TCT, **FO Défense** demande une politique ambitieuse de montées en compétences permettant d'augmenter, significativement, les passages vers le régime ICT.

- **Politique salariale depuis la mise en place de la nouvelle CCNM**

Depuis 2024, l'inflation est d'environ 4,5 % et le salaire médian de la population a augmenté seulement de 3 % pour les ICT et de 2,9 % pour les TCT (les taux sont critiques pour les classifications d'emplois les plus faibles). **FO Défense** est attachée à rééquilibrer une justesse sociale parmi les TCT et ICT.

Comment expliquer que l'administration peine à fidéliser des personnels qu'elle vient parfois tout juste de recruter et de former ? Ces départs doivent conduire l'administration à s'interroger sur les conditions de rémunération, les perspectives d'évolution et la reconnaissance des compétences.







Fédération Syndicaliste FO de la Défense, des Industries de l'Armement et des secteurs assimilés
46 rue des Petites Écuries • 75010 Paris • Tél. 01 42 46 00 05 • www.fodefense.com

En croisant les données avec celles de 2024, comment se fait-il que les propositions salariales au recrutement soient plus faibles en 2026 qu'en 2024. **FO Défense** demande également les données par sexe.

FO Défense dénonce que les augmentations salariales des femmes sur les postes jusqu'à F12 (TCT et ICT) soient plus faibles que pour les hommes ?
Nous demandons à la DRH de contrôler ces aberrations désuètes.

- **Mobilité**

Concernant les mobilités, un tiers ne sont pas valorisées, pouvez-vous expliquer cette non prise en compte ? Est-ce l'absence de crédit ?
L'analyse du budget pose la question sur la cohérence avec les autres leviers. Pourquoi constate-t-on qu'en cas de mobilité valorisée, l'agent ne bénéficie pas de levier 2 l'année suivante alors que celui qui n'a pas eu de mobilité valorisée obtient généralement un levier 2 l'année suivante ?
Les critères d'attribution des leviers restent insuffisamment transparents et reposent sur des appréciations souvent subjectives. La mobilité géographique doit également faire l'objet d'une reconnaissance spécifique, sous la forme d'un abondement forfaitaire du levier 1, indépendant de la classification d'emploi.

FO Défense demande davantage de garanties, et la possibilité, pour les agents, d'exercer un recours en CPS contre les décisions du comité RH relatives à l'attribution du levier 1 lors des mobilités.

Enfin, pour **FO Défense**, l'attractivité ne se décrète pas : elle passe par une politique salariale ambitieuse, des parcours professionnels motivants et de véritables perspectives de carrière. **FO** dénonce une politique salariale par métier. Il n'y a pas que les métiers en tension qui nécessitent des revalorisations salariales.

Une augmentation significative de l'enveloppe budgétaire sur les trois leviers devient plus que nécessaire !

FO Défense défend l'équité de traitement entre les personnels du SIAé et de la DGA, quels que soient les directions et les lieux d'affectation.

Quelle ambition notre ministère entend-il réellement porter pour ses personnels ICT et TCT, et quels moyens est-il prêt à y consacrer ?

Paris, le 27 novembre 2026





