

Paris, le 15 décembre 2021

La directrice générale de l'administration
et de la fonction publique

Le directeur interministériel du numérique

La directrice du budget

A l'attention de

Mesdames et Messieurs les secrétaires généraux,
Mesdames et Messieurs les directrices et directeurs des
ressources humaines,
Mesdames et Messieurs les directrices et directeurs des
systèmes d'information,
Mesdames et Messieurs les directrices et directeurs des
affaires financières

Copie

Mesdames et Messieurs les contrôleurs budgétaires et
comptables ministériels

Objet : Référentiel de rémunération des 56 métiers de la filière numérique et des systèmes d'information et de communication

P. jointe : - Référentiel de rémunération et mode opératoire

Le référentiel interministériel de rémunération des agents contractuels portant sur 15 métiers en tension de la filière numérique a été déployé en 2019, à titre expérimental, dans le cadre du plan d'action sur l'attractivité de la filière.

Le bilan réalisé au terme de sa première année de mise en œuvre a souligné l'intérêt de ce dispositif, qui facilite la négociation salariale, harmonise les niveaux de rémunération proposés par les administrations de l'Etat et raccourcit les délais de recrutement. Aussi le CODIR de la filière NSIC du 10 novembre 2020 a-t-il validé la pérennisation du référentiel et son extension à l'ensemble des métiers de la filière numérique.

Cette nouvelle version du référentiel a été élaborée conjointement par la DINUM, la DGAFP et la DB en lien avec les acteurs RH et SI de la filière numérique. Elle apporte plusieurs évolutions :

- les 56 métiers de la filière numérique identifiés en lien avec l'actualisation de cette liste au sein du nouveau répertoire des métiers des trois fonctions publiques (RMFP) sont désormais tous adossés à des seuils de salaires en-dessous desquels la procédure de contrôle peut être allégée ;
- le référentiel est applicable non seulement aux primo-recrutements, mais également au moment des renouvellements de contrats.

Le référentiel s'utilise de la façon suivante : lors du recrutement (ou de la revalorisation à l'occasion du renouvellement du contrat) d'un agent contractuel, dès lors que la rémunération proposée est inférieure au seuil indiqué dans la grille du référentiel pour le métier et l'expérience concernés, la procédure peut être conduite sans nécessiter le visa préalable du CBCM.

La détermination des seuils 1, 2 et 3 du référentiel s'appuie respectivement sur le premier quartile, la médiane et le troisième quartile des données de rémunération constatées dans le secteur privé. Néanmoins, ces seuils de rémunération ne doivent pas être interprétés comme les salaires minimums, moyens ou maximums pouvant être proposés aux candidats au recrutement. En effet, le référentiel tient également compte du contexte et des conditions de recrutement propres à la technicité requise pour ces métiers.

Il vise une meilleure **prise en compte de l'expertise et des compétences détenues par les candidats, sans considération de leur niveau de diplôme** : certains candidats non-diplômés disposent en effet de compétences élevées acquises sur des postes à fort enjeux ; le recrutement de ces candidats non-diplômés sur un contrat de catégorie C ne peut donc être systématique.

De manière générale, pour tous les candidats, **il convient d'identifier le niveau adapté de rémunération au regard des différents seuils que propose le référentiel, du niveau de complexité du poste, des compétences détenues par le candidat et de son expérience.**

Une annexe décrivant les missions et principales activités des 56 métiers concernés est en cours d'élaboration dans le cadre des travaux sur le RMFP et vous sera communiquée prochainement.

Ce référentiel interministériel se substitue aux référentiels ministériels sur le champ de ces 56 métiers. Nous vous demandons donc de l'appliquer dès à présent et de mettre en conformité vos cadres de gestion, en veillant à associer votre CBCM.

Dès lors qu'il s'inscrit dans les conditions définies par ce référentiel interministériel, décliné dans un document ministériel visé par le CBCM, le recrutement ou le renouvellement d'un contractuel pourra alors être conduit sans nécessiter le visa préalable du CBCM. Dans l'intervalle, les CBCM ont été sensibilisés au sujet afin que les analyses éventuelles de visa soient effectuées à la lumière de ce nouveau référentiel.

Nous vous demandons de nous signaler toute difficulté de mise en œuvre identifiée afin que nous puissions les examiner rapidement et conjointement et y remédier.

Un premier bilan de la mise en œuvre de ce nouveau référentiel sera réalisé en juin prochain. A l'issue d'une année de mise en œuvre, un retour d'expérience sera organisé afin de mesurer les impacts du nouveau référentiel et de réaliser d'éventuels ajustements avant sa reconduction. Au cours de cette première année, vous veillerez à transmettre aux CBCM, pour information, les contrats conclus sur ces 56 métiers.

La directrice générale de
l'administration et de la
fonction publique



Nathalie COLIN

La directrice du budget



Mélanie JODER

Le directeur interministériel du
numérique



Nadi BOU HANNA

Référentiel de rémunération et mode opératoire facilitant le recrutement des agents contractuels dans l'Etat sur les 56 métiers NSIC

1. Contexte et objectif

Afin d'opérer sa transformation numérique, l'Etat doit pouvoir s'appuyer sur des profils aguerris dans un secteur où les compétences évoluent rapidement et sont rares. Or, il est de plus en plus complexe de recruter les bons profils dans les métiers du numérique et des systèmes d'information et communication (NSIC). Il est fondamental de renforcer l'attractivité des rémunérations des métiers NSIC et de réduire le différentiel avec le secteur privé.

Ce référentiel de rémunération élargi aux 56 métiers NSIC, identifiés en lien avec l'actualisation de cette liste au sein du nouveau répertoire des métiers des trois fonctions publiques (RMFP), cible le **recrutement des contractuels et le renouvellement des contrats au sein de la fonction publique d'Etat**.

Il s'agit d'une approche qualitative « sur mesure » qui vise, d'une part, à recruter des profils du numérique intéressants au prix du marché, et, d'autre part, à responsabiliser les recruteurs dans cette facilitation. Elle permettra de fluidifier les recrutements et renouvellements des contrats sur l'ensemble des métiers de la filière en **supprimant les demandes de visa préalable aux contrôleurs budgétaires et comptables ministériels (CBCM) au-dessous de certains seuils**.

Il est rappelé l'importance de la **mise en application de ce référentiel élargi par les directions des ressources humaines et les services budgétaires**.

Il est rappelé que les primo-CDIisation donnent lieu à une évaluation de la capacité de l'agent à exercer les missions qui lui sont confiées, à l'issue de la période d'essai.

Le référentiel sera applicable à compter de la publication de la présente note.

Un premier bilan de la mise en œuvre de ce nouveau référentiel sera réalisé en juin prochain. Durant la première année de mise en œuvre, les gestionnaires transmettront pour information les contrats pris en application de ce référentiel aux CBCM. A l'issue de cette première année, un retour d'expérience sera organisé afin d'en observer les impacts.

2. Lecture et fonctionnement

Le tableau ci-après représente les valeurs maximales de rémunération permettant de dispenser le recruteur d'un visa du CBCM **en fonction de seuils déterminés selon l'expérience du candidat, les compétences qu'il détient et le niveau de responsabilité associé à l'emploi proposé**. Au-dessus de chaque seuil, le visa du CBCM est nécessaire. A titre d'exemple, pour un même métier et toutes choses égales par ailleurs, la rémunération d'un agent avec un certain niveau d'ancienneté retenu sur un poste sans encadrement pourra être inférieure à celle d'un agent moins expérimenté mais retenu sur un poste impliquant de fortes responsabilités managériales. De même, certains candidats non-diplômés disposent de compétences élevées acquises sur des postes à fort enjeux, c'est le cas de certains spécialistes du numérique formés à l'école 42 ou à la Grande Ecole du Numérique. Il appartient aux services RH de ne pas systématiser le recrutement de candidats non-diplômés sur la base d'un contrat de catégorie C.

Ces montants sont construits à partir d'une étude sur les rémunérations totales servies dans le secteur privé (somme du salaire fixe, du bonus, des commissions, des primes exceptionnelles, de l'intéressement et de la participation). Pour leur mise en œuvre dans l'Etat, ces seuils s'entendent part variable incluse.

En-deçà de chaque seuil, et bien que le visa du CBCM ne soit pas un prérequis, le CBCM reste disponible pour conseiller le service gestionnaire.

Comme indiqué ci-dessous, les valeurs présentées dans le tableau ci-après correspondent à différents seuils, permettant de dispenser le recruteur d'un visa du CBCM, et non à des salaires minimums, moyens ou maximums. Ainsi, lorsque la rémunération à l'embauche s'inscrit en dessous de cette valeur, il reviendra au recruteur d'établir le montant de la rémunération au regard notamment des éléments qualitatifs suivants : le niveau intrinsèque de l'agent recruté (apprécié au cours des entretiens de recrutement), l'expertise et les compétences détenues, le niveau de responsabilité (encadrement) et de complexité rattaché au poste à pourvoir, la durée et la qualité de l'expérience professionnelle (sur le métier en tension et sur les expériences qui participent à justifier le recrutement de l'agent sur le poste concerné), l'importance des projets menés et les résultats atteints, le niveau de diplôme ou les qualifications attestées par la pratique professionnelle et la rémunération précédemment perçue.

Tableau des seuils de rémunérations brutes annuelles en euros au-dessous desquelles le visa du CBCM n'est pas nécessaire

	Seuil 1 Si Exp < 5 ans	Seuil 2 Si Exp < 10 ans	Seuil 3 Si Exp > 10 ans
<p>La détermination du seuil de rémunération à attribuer au candidat par le recruteur ne doit pas se faire sur le seul critère de l'ancienneté, mentionné ici à titre indicatif.</p> <p>Ainsi, il revient au recruteur d'établir le montant de la rémunération au regard notamment des éléments qualitatifs suivants : le niveau intrinsèque de l'agent recruté (apprécié au cours des entretiens de recrutement), l'expertise et les compétences détenues, le niveau de responsabilité (encadrement) et de complexité rattaché au poste à pourvoir, la durée et la qualité de l'expérience professionnelle (sur le métier en tension et sur les expériences qui participent à justifier le recrutement de l'agent sur le poste concerné), l'importance des projets menés et les résultats atteints, le niveau de diplôme ou les qualifications attestées par la pratique professionnelle et la rémunération précédemment perçue.</p>			
Analyste de données	47 000	54 000	65 000
Data engineer	45 000	55 000	70 000
Data Scientist	50 000	60 000	80 000
Data Steward	45 000	51 000	54 000
Directeur(trice) des données	N/A	90 000	102 000
Concepteur(trice)	45 000	55 000	63 000
Développeur(euse)	45 000	55 000	63 000
Gestionnaire des systèmes applicatifs	45 000	54 000	63 000
Intégrateur(trice) logiciel	49 000	56 000	62 000
Paramétreur(euse) logiciel	39 000	49 000	54 000
Responsable d'études SI	75 000	83 000	91 000
Testeur	40 000	50 000	58 000
Designer UX	49 000	56 000	65 000
Tech lead	N/A	58 000	75 000
Chef(fe) de projet maîtrise d'ouvrage SI	46 000	56 000	62 000
Chef(fe) de projet maîtrise d'œuvre SI	51 000	62 000	69 000
Coach Agile	68 000	78 000	91 000
Directeur(trice) de projets SI	N/A	80 000	100 000
Product Owner	54 000	63 000	72 000
Scrum master	47 000	62 000	72 000
Intrapreneuse/Intrapreneur de Startups d'État	51 000	59 000	69 000
Architecte technique	57 000	65 000	80 000
Urbaniste des systèmes d'information	60 000	71 000	83 000
Administrateur(trice) d'outils, de systèmes, de réseaux et/ou de télécoms	45 000	51 000	61 000
Administrateur(trice) de bases de données	47 000	52 000	58 000
Expert(e) outils, systèmes d'exploitation, réseaux et télécoms	54 000	59 000	65 000
Intégrateur(trice) d'exploitation	38 000	47 000	55 000

	Seuil 1 Si Exp < 5 ans	Seuil 2 Si Exp < 10 ans	Seuil 3 Si Exp > 10 ans
Responsable d'exploitation	N/A	69 000	78 000
Responsable réseaux et télécoms	54 000	61 000	73 000
Superviseur(euse) d'exploitation	35 000	40 000	46 000
Technicien(ne) d'exploitation et maintenance 1er niveau	32 000	39 000	43 000
Technicien(ne) poste de travail et maintenance	34 000	38 000	43 000
Technicien(ne) réseaux, télécoms et/ou Multimédias et maintenance	38 000	44 000	53 000
Acheteur(se) IT	51 000	56 000	72 000
Gestionnaire des actifs logiciels	48 000	56 000	65 000
Responsable du pilotage de marchés IT	48 000	56 000	65 000
Analyste en détection d'intrusions	42 000	48 000	53 000
Analyste en traitement d'incidents informatiques	42 000	48 000	53 000
Auditeur(trice) en sécurité des systèmes d'information	55 000	61 000	69 000
Pilote en détection d'intrusion	69 000	74 000	82 000
Pilote en traitement d'incidents informatiques	56 000	62 000	68 000
Responsable Sécurité des Systèmes d'Information - RSSI	57 000	75 000	96 000
Chargé(e) de référencement	37 000	40 000	44 000
Webmestre	35 000	47 000	51 000
Assistant(e) fonctionnel	39 000	43 000	48 000
Chargé(e) de relation sur l'offre de services SI	49 000	61 000	66 000
Conseiller(e) en systèmes d'information	48 000	55 000	70 000
Responsable d'applications	53 000	59 000	64 000
Responsable du système d'information « métier »	54 000	64 000	77 000
Technicien(ne) support utilisateurs	32 000	37 000	48 000
Chief Digital Officer	N/A	80 000	90 000
Délégué(e) à la protection des données	N/A	80 000	90 000
Directeur(trice) des systèmes d'information	N/A	89 000	98 000
Expert méthode et outils / qualité / sécurité	54 000	58 000	73 000
Responsable d'entité	N/A	81 000	92 000
Responsable Green IT	68 000	78 000	91 000