

A l'attention de Mesdames et Messieurs les ministres

**Objet :** Politique salariale interministérielle des métiers de la filière numérique

**Pièce jointe :** Référentiel de rémunération et mode opératoire

Une politique salariale interministérielle des agents contractuels de la filière numérique a été initiée en 2019 avec la création d'un référentiel de rémunération.

Basé sur l'analyse des rémunérations dans le secteur privé, ce référentiel a pour objectif de faciliter les recrutements, limiter le turnover, harmoniser les rémunérations entre les ministères, tout en veillant à l'équilibre de rémunération avec les agents fonctionnaires exerçant dans ces métiers.

Cette mise à jour du référentiel, issue des travaux conjoints de la direction générale de l'administration et de la fonction publique, de la direction interministérielle du numérique et de la direction du budget, après consultations des parties prenantes concernées, se caractérise par les évolutions suivantes :

- La liste des métiers du référentiel a été mise à jour en lien avec le répertoire des métiers communs aux trois versants de la fonction publique ;
- Les niveaux de rémunération ont été réactualisés afin de correspondre au mieux à la réalité des métiers du numérique dans le secteur privé ;
- Les plafonds de rémunération sont remplacés par des fourchettes. Ces fourchettes doivent être considérées comme des références permettant de situer chaque agent, selon son profil, dans une tranche de rémunération ;
- Afin de permettre une homogénéisation des pratiques en matière de recrutement et de fidélisation des contractuels par les ministères, le référentiel est accompagné de mesures détaillant ses modalités de mise en œuvre.

**Alors que les compétences numériques deviennent une ressource à la fois cruciale et encore trop rare pour garantir la réussite des chantiers de transformation de l'Etat, le référentiel doit être considéré comme un levier pour attirer et fidéliser cette ressource.** Il doit permettre de renforcer les compétences numériques internes et de mener à bien des actions de ré-internalisation de compétences numériques, en cohérence avec les objectifs de la circulaire n°6391 du 7 février 2023 relative au pilotage et à l'encadrement des prestations intellectuelles informatiques.

Un bilan de la mise en œuvre du référentiel sera réalisé d'ici la fin de l'année 2024 afin d'opérer d'éventuels ajustements.

**Sans attendre, je vous demande de mobiliser les moyens nécessaires pour mettre en adéquation les rémunérations des agents en poste avec le référentiel ci-joint,** et je vous invite à formuler vos besoins afin de consolider cette démarche dans le cadre de la procédure du PLF 2025 qui s'engage début 2024.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique, la direction interministérielle du numérique et la direction du budget sont chargées de la bonne mise en œuvre des présentes dispositions dont elles me rendront compte.

  
Elisabeth BORNE

## Référentiel de rémunération et mode opératoire facilitant le recrutement des agents contractuels de l'Etat sur certains métiers du numérique

### 1. Périmètre d'application

Le présent référentiel sert de cadre pour fixer la rémunération de l'agent contractuel en toute circonstance, que ce soit **au moment de son recrutement, de la revalorisation de sa rémunération en cours de contrat ou encore de son renouvellement.**

Compte tenu de ce principe, il sera demandé aux ministères, à partir du PLF 2025, de présenter, dès la phase de budgétisation, l'enveloppe de revalorisation éventuellement sollicitée pour financer la progression des rémunérations des contractuels des métiers du numérique. Les contrôleurs budgétaires devront être étroitement associés afin de s'assurer du respect de l'enveloppe en gestion.

Par ailleurs, il est demandé aux ministères de veiller, pour les contrats en flux ainsi que pour ceux qui portent sur le stock, au fur et à mesure de leur réexamen, à ce que ces contrats soient rédigés au regard de la note de gestion interministérielle sur les contractuels (structuration de rémunération comme suit : part indicée, part fixe non indicée et part variable).

Le référentiel cadre la politique salariale de **55 métiers de la filière numérique**, dont quelques nouveaux métiers qui seront repris au niveau du Répertoire des métiers de la fonction publique (RMFP) lors de sa prochaine actualisation. Le RMFP remplace le répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME) pour la fonction publique de l'État et décrit l'ensemble des métiers des deux autres versants de la fonction publique.

Le détail des fiches métiers se trouve à cette adresse : [Le référentiel des métiers de la fonction publique | Choisir le service public](#)

**La nouvelle grille s'impose aux ministères pour la filière numérique de l'Etat, et il ne peut lui être opposé d'autres référentiels ou doctrines ministériels.** Les règles de revalorisation de ces autres référentiels ne sont pas non plus opposables.

**S'agissant des organismes publics de l'Etat, ceux-ci sont invités à adapter leur cadre de gestion à celui du présent référentiel interministériel.** Les organismes dont les contractuels sont régis par un quasi statut de niveau règlementaire pourront proposer des modifications de leurs textes, afin de permettre une homogénéisation des niveaux de rémunération des contractuels de la filière. Les tutelles ministérielles veilleront à ce que ce sujet soit bien inscrit à l'ordre du jour des instances de gouvernance des organismes dont ils exercent la tutelle.

### 2. Utilisation

**Pour chaque métier et durée d'expérience professionnelle, le référentiel indique une fourchette au sein de laquelle la rémunération des agents a vocation à s'inscrire.** Cette rémunération correspond à l'ensemble des éléments prévus au contrat à l'exception des éléments annexes listés ci-après. En particulier, la rémunération s'entend part variable incluse et y compris l'indemnité de résidence.

Il est recommandé de prévoir une part variable représentant entre 0% et 20% du fixe en fonction du niveau de responsabilité et d'autonomie de l'agent. La part variable est liée aux résultats professionnels de l'agent et à sa manière de servir. Aussi, l'introduction d'une part variable au sein du contrat et la détermination de son montant impliquent d'une part, de déterminer au préalable des objectifs à

atteindre pour l'agent et d'autre part, d'apprécier la réalisation de ces objectifs lors de l'entretien professionnel annuel.

Les éléments annexes de rémunération non pris en compte sont le supplément familial de traitement, le financement de la protection sociale complémentaire (santé et prévoyance), la prise en charge des abonnements correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail et le forfait mobilité durable.

D'une manière générale, au sein de chaque fourchette, la rémunération servie au contractuel doit tenir compte du niveau intrinsèque de l'agent recruté (apprécié au cours des entretiens de recrutement), de l'expertise et des compétences détenues, du niveau de responsabilité et de complexité rattaché au poste à pourvoir, de la durée et de la qualité de son expérience professionnelle (sur le métier en tension et sur les expériences qui participent à justifier le recrutement de l'agent sur le poste concerné), du niveau de diplôme ou des qualifications attestées par la pratique professionnelle et la rémunération précédemment perçue<sup>1</sup>.

Seules les expériences pertinentes pour le poste à pourvoir sont prises en compte pour déterminer la durée de l'expérience professionnelle retenue dans le cadre du référentiel. Sont par exemple considérées comme des expériences pertinentes, les expériences métiers directement en lien avec les projets portés par le poste en question ou les compétences antérieurement acquises et qui seront mises en œuvre sur le poste. Ainsi, pour un poste de chef de projet à pourvoir, l'expérience antérieure d'un candidat en pilotage de projet mais aussi plus largement en matière de participation à des projets numériques, sera prise en compte pour apprécier son expérience professionnelle au sein du référentiel.

**Lorsque la rémunération est supérieure au haut de chaque fourchette, le visa du contrôleur budgétaire est obligatoire. En dessous du haut de la fourchette, le recrutement, la revalorisation ou le renouvellement d'un agent contractuel est conduit sans visa préalable.**

Les contrôleurs budgétaires doivent être étroitement associés à la mise en œuvre du référentiel afin d'en rendre l'application la plus fluide possible ; aussi, les contrats doivent impérativement faire figurer le métier du RMFP sur lequel l'agent est recruté, pour garantir la bonne mise en œuvre de ces règles de contrôle.

Dès lors que le référentiel est utilisé pour modifier la rémunération d'un agent, il est obligatoire d'utiliser le code élément paye ou code Nouvelle Nomenclature des Emplois correspondant au métier et au niveau d'expérience du référentiel<sup>2</sup>.

### **3. Règles relatives au traitement individuel des agents**

Conformément à l'article 1-3 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat, **la rémunération des agents contractuels fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans.**

La revalorisation des agents contractuels du numérique de l'Etat doit s'inscrire dans ce cadre réglementaire de réexamen triennal. Il appartient à l'employeur d'apprécier, pour chaque agent contractuel concerné, si une revalorisation annuelle ou biennale apparaît plus pertinente. Comme

---

<sup>1</sup> En prenant en considération de façon adéquate les rémunérations précédentes des auto-entrepreneurs, en s'appuyant le cas échéant sur les consignes qui seront partagées courant 2024 par la DGAFP, la DINUM et la DB sur ce sujet.

<sup>2</sup> 4 codes corps correspondant chacun à un niveau d'expérience et 54 grades pour désigner le métier, soit 216 codes NNE.

indiqué supra, la revalorisation au titre du référentiel interministériel exclut l'application de tout autre pratique ministérielle de revalorisation triennale.

**Le référentiel ne prévoit pas de plafonnement des règles de revalorisation de la rémunération des agents en poste.** Si la revalorisation conduit à dépasser le haut de la fourchette de rémunération, un visa du CBCM sera cependant nécessaire. Comme indiqué supra, à partir de 2025, le montant global des revalorisations s'inscrira dans l'enveloppe de revalorisation arrêtée en phase de budgétisation.

S'agissant de l'année de recrutement des agents, la part variable prévue au contrat sera ajustée *prorata temporis*. Il est possible de garantir un montant minimal lorsque la durée d'exécution du contrat est insuffisante pour juger de manière pertinente les résultats de l'agent. Pour les agents déjà en poste, l'instauration d'une part variable ne doit pas conduire à une réduction de la part fixe.

#### 4. Autres mesures en faveur de l'attractivité de la filière numérique de l'Etat

- **Recours au CDI sur primo-emploi et CDI-sation ad hoc**

La circulaire du 2 mai 2019 sur le plan d'action pour la filière numérique et des systèmes d'information et de communication prévoyait de faciliter le recrutement direct en CDI. **Le recours au CDI pour les primo affectation doit être renforcé pour maintenir l'attractivité de la filière numérique et répondre à l'enjeu de fidélisation des agents et de souveraineté numérique.** Il doit être envisagé dès lors que l'on adresse un besoin pérenne de l'administration.

Les agents ont vocation à dérouler des carrières riches et variées au sein de différents organismes publics. **La portabilité des contrats à durée indéterminée sera donc privilégiée et facilitée autant que possible pour encourager les mobilités.**

- **Délais de recrutement**

Afin d'optimiser le processus de recrutement, les ministères doivent, en interne, définir et mettre en place l'ensemble des conditions permettant aux employeurs de s'engager au plus vite auprès du candidat qu'ils souhaitent retenir sur le poste sans attendre la finalisation du contrat. **Les ministères sont notamment incités à définir les conditions dans lesquelles des promesses d'embauche pourront être formulées aux candidats.**

## ANNEXE du référentiel de rémunération

Lecture du tableau :

- Pour le recrutement d'un data analyst disposant d'une expérience dans le domaine du numérique de 6 ans, sa rémunération doit être comprise entre 54 400 euros bruts et 70 400 euros bruts annuels. Pour le recrutement d'un data analyst qui dispose cette fois d'une expérience dans le domaine du numérique de 15 ans, sa rémunération doit se situer entre 61 200 euros bruts et 79 200 euros bruts annuels.
- Dans le cadre de la revalorisation d'un agent contractuel, recruté sur un contrat de *scrum master* avec 25 ans d'expérience dans le domaine du numérique, sa rémunération, revalorisation comprise, doit se situer entre 69 700 euros bruts annuels et 103 400 euros bruts annuels.

### Evolutions de la liste des métiers entre les référentiels 2021 et 2023

	RÉFÉRENTIEL 2021	RÉFÉRENTIEL 2023
Modifications dans les intitulés	Analyste de données	Data analyst
	Directeur( trice) de données	Data manager
	Intégrateur ( trice) de logiciel	Intégrateur ( trice)
	Designer UX	Designer
	Concepteur( trice)	Data designer
	Product owner	Chef de produit
Suppressions de métiers du référentiel	Acheteur IT Gestionnaire des actifs logiciels Responsable du pilotage des marchés IT Webmestre	
Nouveaux métiers		Ingénieur Devops Ingénieur solutions cloud Responsable de programme

Poste	Rémunération brute telle que définie dans la circulaire							
	Si Exp < 5 ans		Si Exp < 10 ans		Si Exp > 10 ans		Si Exp > 20 ans	
	fourchette basse	fourchette haute	fourchette basse	fourchette haute	fourchette basse	fourchette haute	fourchette basse	fourchette haute
Technicien(ne) support utilisateurs	32,3k€	41,8k€	36,6k€	47,3k€	46,8k€	60,5k€	46,8k€	75,9k€
Superviseur(euse) d'exploitation	34,0k€	44,0k€	39,1k€	50,6k€	45,9k€	59,4k€	45,9k€	70,4k€
Technicien(ne) d'exploitation et maintenance 1er niveau	33,2k€	42,9k€	39,1k€	50,6k€	44,2k€	57,2k€	44,2k€	66,0k€
Technicien(ne) poste de travail et maintenance	34,0k€	44,0k€	39,1k€	50,6k€	45,1k€	58,3k€	45,1k€	74,8k€
Chargé(e) de référencement	32,3k€	41,8k€	37,4k€	48,4k€	41,7k€	53,9k€	41,7k€	69,3k€
Paramétreur(euse) logiciel	40,0k€	51,7k€	46,8k€	60,5k€	51,9k€	67,1k€	51,9k€	80,3k€
Assistant(e) fonctionnel	39,1k€	50,6k€	43,4k€	56,1k€	45,9k€	59,4k€	45,9k€	71,5k€
Administrateur(trice) d'outils, de systèmes, de réseaux et/ou de télécoms	41,7k€	53,9k€	52,7k€	68,2k€	57,8k€	74,8k€	57,8k€	82,5k€
Intégrateur(trice) d'exploitation	34,9k€	45,1k€	45,1k€	58,3k€	51,9k€	67,1k€	51,9k€	82,5k€
Technicien(ne) réseaux, télécoms et/ou Multimédias et maintenance	39,1k€	50,6k€	46,8k€	60,5k€	50,2k€	64,9k€	50,2k€	69,3k€
Analyste en détection d'intrusions	40,0k€	51,7k€	45,9k€	59,4k€	50,2k€	64,9k€	50,2k€	78,1k€
Analyste en traitement d'incidents informatiques	39,1k€	50,6k€	44,2k€	57,2k€	49,3k€	63,8k€	49,3k€	70,4k€
Data analyst	45,1k€	58,3k€	54,4k€	70,4k€	61,2k€	79,2k€	61,2k€	95,7k€
Data engineer	41,7k€	53,9k€	51,0k€	66,0k€	70,6k€	91,3k€	70,6k€	107,8k€
Data designer	42,5k€	55,0k€	51,0k€	66,0k€	60,4k€	78,1k€	60,4k€	95,7k€
Développeur(euse)	44,2k€	57,2k€	52,7k€	68,2k€	62,9k€	81,4k€	62,9k€	94,6k€
Gestionnaire des systèmes applicatifs	46,8k€	60,5k€	51,0k€	66,0k€	62,9k€	81,4k€	62,9k€	95,7k€
Intégrateur(trice)	45,1k€	58,3k€	56,1k€	72,6k€	61,2k€	79,2k€	61,2k€	83,6k€
Testeur	35,7k€	46,2k€	53,6k€	69,3k€	57,0k€	73,7k€	57,0k€	92,4k€
Administrateur(trice) de bases de données	45,1k€	58,3k€	50,2k€	64,9k€	54,4k€	70,4k€	54,4k€	75,9k€
Ingénieur Solutions Cloud	45,1k€	58,3k€	53,6k€	69,3k€	58,7k€	75,9k€	58,7k€	84,7k€
Data Steward	44,2k€	57,2k€	46,8k€	60,5k€	50,2k€	64,9k€	50,2k€	82,5k€
Designer	45,9k€	59,4k€	55,3k€	71,5k€	63,8k€	82,5k€	63,8k€	102,3k€
Chef(fe) de projet maîtrise d'ouvrage SI	41,7k€	53,9k€	50,2k€	64,9k€	55,3k€	71,5k€	55,3k€	89,1k€
Chef(fe) de projet maîtrise d'œuvre SI	47,6k€	61,6k€	57,8k€	74,8k€	67,2k€	86,9k€	67,2k€	102,3k€
Chef de produit	51,0k€	66,0k€	58,7k€	75,9k€	73,1k€	94,6k€	73,1k€	126,5k€
Scrum master	47,6k€	61,6k€	56,1k€	72,6k€	69,7k€	90,2k€	69,7k€	103,4k€
Intrapreneuse/Intrapreneur de Startups d'État	50,2k€	64,9k€	54,4k€	70,4k€	62,9k€	81,4k€	62,9k€	129,8k€
Expert(e) outils, systèmes d'exploitation, réseaux et télécoms	52,7k€	68,2k€	57,8k€	74,8k€	68,0k€	88,0k€	68,0k€	97,9k€
Responsable réseaux et télécoms	52,7k€	68,2k€	58,7k€	75,9k€	71,4k€	92,4k€	71,4k€	111,1k€
Auditeur(trice) en sécurité des systèmes d'information	54,4k€	70,4k€	58,7k€	75,9k€	63,8k€	82,5k€	63,8k€	97,9k€
Pilote en traitement d'incidents informatiques	51,0k€	66,0k€	57,8k€	74,8k€	68,9k€	89,1k€	68,9k€	96,8k€
Chargé(e) de relation sur l'offre de services SI	48,5k€	62,7k€	56,1k€	72,6k€	61,2k€	79,2k€	61,2k€	94,6k€
Conseiller(e) en systèmes d'information	44,2k€	57,2k€	50,2k€	64,9k€	62,1k€	80,3k€	62,1k€	96,8k€
Responsable d'applications	50,2k€	64,9k€	56,1k€	72,6k€	61,2k€	79,2k€	61,2k€	94,6k€
Expert méthode et outils / qualité / sécurité	51,0k€	66,0k€	53,6k€	69,3k€	70,6k€	91,3k€	70,6k€	113,3k€
Ingénieur DevOps	46,8k€	60,5k€	52,7k€	68,2k€	61,2k€	79,2k€	61,2k€	89,1k€
Data Scientist	51,0k€	66,0k€	66,3k€	85,8k€	86,7k€	112,2k€	86,7k€	126,5k€
Architecte technique	58,7k€	75,9k€	59,5k€	77,0k€	73,1k€	94,6k€	73,1k€	112,2k€
Responsable du système d'information « métier »	51,9k€	67,1k€	62,9k€	81,4k€	68,9k€	89,1k€	68,9k€	95,7k€
Responsable de programme	47,6k€	61,6k€	61,2k€	79,2k€	68,0k€	88,0k€	68,0k€	108,9k€
Responsable d'études SI	70,6k€	91,3k€	75,7k€	97,9k€	93,5k€	121,0k€	93,5k€	154,0k€
Coach Agile	62,9k€	81,4k€	78,2k€	101,2k€	85,9k€	111,1k€	85,9k€	122,1k€
Urbaniste des systèmes d'information	58,7k€	75,9k€	69,7k€	90,2k€	89,3k€	115,5k€	89,3k€	121,0k€
Pilote en détection d'intrusion	63,8k€	82,5k€	73,1k€	94,6k€	84,2k€	108,9k€	84,2k€	130,9k€
Responsable Sécurité des Systèmes d'Information - RSSI	55,3k€	71,5k€	75,7k€	97,9k€	97,8k€	126,5k€	97,8k€	156,2k€
Responsable Green IT	66,3k€	85,8k€	83,3k€	107,8k€	96,1k€	124,3k€	96,1k€	156,2k€
Data manager			93,5k€	121,0k€	110,5k€	143,0k€	110,5k€	154,0k€
Tech lead			55,3k€	71,5k€	67,2k€	86,9k€	67,2k€	89,1k€
Responsable d'exploitation			68,0k€	88,0k€	80,8k€	104,5k€	80,8k€	113,3k€
Délégué(e) à la protection des données			83,3k€	107,8k€	90,1k€	116,6k€	90,1k€	148,5k€
Responsable d'entité			76,5k€	99,0k€	86,7k€	112,2k€	86,7k€	135,3k€
Chief Digital Officer			85,0k€	110,0k€	94,4k€	122,1k€	94,4k€	173,8k€
Directeur(trice) des systèmes d'information			92,7k€	119,9k€	124,1k€	160,6k€	124,1k€	177,1k€
Directeur(trice) de projets SI			89,3k€	115,5k€	102,0k€	132,0k€	102,0k€	159,5k€