

FAQ en application de la circulaire du 3 janvier 2024 sur la politique de rémunération interministérielle des métiers de la filière numérique

Une politique de rémunération interministérielle des agents contractuels de la filière numérique a été initiée en 2019 avec la création d'un [référentiel de rémunération](#). Une nouvelle version de ce référentiel, issue des travaux conjoints conduits par la direction interministérielle du numérique (DINUM), la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et la direction du budget (DB), a fait l'objet d'une [circulaire parue le 3 janvier 2024](#).

Cette FAQ en précise les modalités d'application et sera mise à jour régulièrement en prenant en compte les questions qui se posent dans le cadre de la mise en œuvre de la circulaire.

1. Comment a été construit le nouveau référentiel de rémunération ?

Le nouveau référentiel est construit autour de valeurs de référence qui correspondent, pour chaque métier, à la médiane de la rémunération francilienne. À ces valeurs de référence actualisées ont été ajoutées des valeurs hautes et basses de + 10 % et -15 % pour créer des fourchettes.

Ces valeurs de référence ont été mises à jour à l'été 2023 pour remplacer les valeurs des deux précédents référentiels de 2019 et 2021 (eux même construits avec un seuil requérant un visa CBCM fixé à la médiane).

2. Que signifient les notions de fourchettes de rémunération ?

Le mode opératoire de la circulaire précise que 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. Les expériences pertinentes pour le poste à pourvoir sont prises en compte pour déterminer la durée de l'expérience professionnelle retenue.

Pour rappel, cette rémunération peut comprendre une part variable représentant entre 0 % et 20 % de la part fixe en fonction du niveau de responsabilité et d'autonomie de l'agent.

Le nouveau référentiel de rémunération permet de proposer des rémunérations compétitives tenant compte de la réalité du marché du travail.

La fourchette basse n'est pas un plancher, que ce soit pour les revalorisations ou les recrutements. Il est recommandé de respecter ce référentiel mais il est possible, au regard de la réalité salariale constatée sur le marché de l'emploi, de proposer pour chaque métier considéré une rémunération inférieure à la fourchette basse indiquée pour la tranche d'ancienneté du métier.

À titre d'illustration, le lieu de recrutement peut conduire à une adaptation du référentiel. En effet, lors de l'élaboration de la grille de rémunération, les salaires proposés en Île-de-France ainsi que ceux proposés en région ont été étudiés. Il a été constaté que ces derniers ne subissent pas tous le même niveau de tension. Les métiers du numérique étant en forte tension dans plusieurs régions de France, une faible différence a été constatée entre le niveau de salaire moyen en Île-de-France et celui des régions en tension. Il est possible de proposer des niveaux de rémunération inférieurs dans les zones géographiques sans tension, sans contredire l'esprit de la circulaire. Pour identifier ces régions, il est conseillé de se référer à la carte interactive proposée par L'Observatoire National de l'Emploi et la Formation au Numérique https://www.grandeecolenumerique.fr/gen_scan.

La fourchette haute n'est pas un plafond. Elle peut être dépassée, le visa du CBCM (ou du CBR en administration déconcentrée) étant alors obligatoire. Les rémunérations en-dessous de la fourchette haute ne nécessitent pas l'avis du CBCM/CBR.

3. Comment appliquer le référentiel aux revalorisations des agents en poste ?

Comme précisé dans la circulaire, il est important d'avancer dès à présent sur la question des revalorisations pour créer une politique salariale cohérente à tous les niveaux.

Ainsi, le référentiel a vocation à s'appliquer de manière progressive à l'occasion des revalorisations prévues à l'échéance du contrat (CDD) et à l'occasion des revalorisations périodiques prévues pour les CDI (au moins tous les trois ans). Des situations particulières, faisant l'objet d'une analyse *ad hoc*, peuvent néanmoins conduire de façon exceptionnelle à des revalorisations intermédiaires.

4. Comment rattacher la grille des rémunérations au référentiel des métiers ?

Les métiers du numérique évoluent très rapidement. Des changements d'intitulés et des ajouts de métiers ont été introduits dans la circulaire par rapport aux métiers déjà présents dans le Référentiel des Métiers de la Fonction Publique (RMFP) de 2023.

La création des trois nouvelles « fiches » métiers RMFP mentionnées dans la circulaire est en cours, en partenariat avec la DGAFP. Il s'agit des métiers suivants : Ingénieur DevOps ; Ingénieur Solutions Cloud ; Responsable de programme.

Par ailleurs, 6 intitulés de postes figurant dans la circulaire n'apparaissent pas sous les mêmes appellations dans le RMFP. Ces intitulés de poste sont par conséquent modifiés mais le contenu des fiches associées reste globalement le même.

- Analyste de données = Data Analyst (FPNUM034)
- Directeur(trice) de données = Data Manager (FPNUM035)
- Intégrateur(trice) de logiciel = Intégrateur(trice) (FPNUM007)
- Designer UX = Designer (FPNUM004)
- Concepteur(trice) = Data Designer (FPNUM003)
- Product Owner = Chef de produit (FPNUM032)

Concernant les métiers spécifiques à chaque employeur, un même métier peut exister sous différentes appellations en fonction des employeurs. Il existe également des métiers spécifiques à chaque employeur. Le cas échéant, il est conseillé dans un premier temps de créer des tableaux de correspondance au RMFP propres à chaque employeur.

Concernant les métiers de la statistique publique, tant pour les agents en poste que pour les nouveaux recrutements, il s'agit d'appliquer le référentiel sur le métier adapté de la même manière que pour les autres métiers du numérique, dès lors que le poste occupé correspond à l'un des métiers fléchés comme relevant de la filière numérique dans le référentiel (notamment data scientist ; data ingénieur ou data analyst).

Le répertoire du référentiel des métiers (format Excel) est disponible sur data.gouv. Pour y accéder, cliquez sur le lien suivant :

<https://www.data.gouv.fr/fr/datasets/repertoire-du-referentiel-des-metiers-de-fonction-publique-rmfp/>

Le répertoire avec les fiches métiers détaillées (format PDF) est accessible en téléchargement en cliquant sur le lien suivant :

<https://choisirleservicepublic.gouv.fr/espace-recruteurs/conseils-recruteurs/le-referentiel-des-metiers-de-la-fonction-publique/>

Pour toute question : attractivite.dinum@modernisation.gouv.fr