

Politique interministérielle des métiers du numérique

[Février 2024]

... ou comment une circulaire de l'ex 1^{ère} ministre rajoute de la confusion à la confusion.

Semer la confusion... C'est le moins que puisse en dire l'UNSA à la lecture et à la réaction des agents totalement légitimes à s'interroger, au sujet de cette circulaire signée Elisabeth Borne le 3 janvier 2024, ressemblant à s'y méprendre à une peau de banane glissée sous les pieds de son successeur.

De quoi s'agit-il ? De la mise en place d'une politique salariale interministérielle des métiers de la filière numérique au bénéfice des agents contractuels, s'imposant aux ministères et ne pouvant se voir opposer d'autres référentiels ou doctrines ministériels.

Avant l'explication, l'UNSA soutient cette circulaire au regard des niveaux de rémunération réactualisés et loin des standards du MinArm. L'UNSA y met néanmoins quelques conditions « non opposables non plus » :

- ▶ celle de **l'équité de traitement entre tous les agents concernés,**
- ▶ **celle de l'assurance que l'ensemble des agents dont les fonctions sont largement aussi essentielles, rares sur le marché de l'emploi et structurantes pour les armées seront « embarqués » dans cette politique** de reconnaissance (Cyber, Programmes d'armement, Nucléaire, Systèmes d'Information, Stratégie, Sécurité, Etudes amont, Essais, Recherche, etc...) tout aussi précieux et experts des besoins des armées,
- ▶ **celle enfin qu'il n'y ait pas distinction entre statuts contractuels, fonctionnaires ou ouvriers affectés aux mêmes fonctions...** ce que n'ont de cesse de pourfendre les employeurs quand cela vient des organisations syndicales. Voilà une opportunité offerte de mettre en pratique les déclarations... « Pas de statuts mais des compétences et des fonctions »... Chiche !!!

Pour l'UNSA-Défense, le MinArm est au pied du mur et se doit d'adapter sa politique salariale aux injonctions de cette circulaire, indépendamment du fait qu'il existe 2 grandes populations distinctes de contractuels au ministère des armées, les agents dits 8416 (les plus nombreux) et les agents « endémiques DGA et SIAé », les ICT/TCT DGA.

L'analyse

C'est en référence aux rémunérations pratiquées dans le secteur privé et aux carences publiques dans les métiers du numérique qu'a été élaborée cette circulaire. **Ce qu'elle ne dit pas « en creux », c'est aussi pour l'UNSA, la concurrence que se jouent entre eux les employeurs publics, tous en recherche de ces compétences et métiers rares.** Pour cela, les plafonds actuels de rémunération seront remplacés par des fourchettes, références permettant de situer chaque agent, bien au-delà des pratiques ministérielles dans les armées. **Il est donc totalement légitime que des interrogations surgissent, tout autant que la demande d'équité de traitement entre agents d'employeurs différents, mais aux mêmes fonctions, aux mêmes niveaux de responsabilités.**

La circulaire du 3 janvier rappelle les enjeux d'attractivité et de fidélisation, tout autant que la volonté de « réinternaliser » des compétences, constituant de fait une faille dans les systèmes concernés, à l'heure de la Sécurité avec un grand 'S'.

Eléments non pris en compte dans le calcul de la fourchette de rémunération

- Supplément familial de traitement
- Participation employeur à la Protection Sociale Complémentaire (Santé et Prévoyance)
- Prise en charge des frais d'abonnement liés aux déplacements
- Forfait mobilité durable



UNSA Défense
78 et 80 rue Vaneau
75007 PARIS
01 42 22 37 02

federation@unsa-defense.org
portail-unsa.intradef.gouv.fr
www.unsa-defense.org
@UnsaDefense
www.facebook.com/UNSADefense

Le mode opératoire

Associé à cette circulaire, **un mode opératoire prévoit une inscription dès 2024 au Projet de Loi de Finances pour 2025 en demandant aux ministères de prévoir dès à présent l'enveloppe budgétaire sollicitée pour financer ces progressions de rémunérations des métiers du numérique.**

Par ailleurs, **un référentiel de 55 métiers a été identifié pour l'ensemble de la Fonction Publique.** C'est ainsi que le Répertoire des Métiers de la Fonction Publique (RMFP) est appelé à remplacer le référentiel actuel ne concernant que le versant « Etat » de la fonction publique, le RIME (Répertoire Interministériel des Métiers de l'Etat).

Les termes sont connus des gestionnaires... le flux et le stock... **Il s'agit dans la rédaction de ce mode opératoire de demander aux employeurs à veiller à une équité de traitement entre agents en poste au fur et à mesure du réexamen des contrats, et agents entrants.** Tous les contrats (nouveaux comme renouvelés) devront être rédigés selon les préconisations de cette circulaire.

Quid des agents de la DGA et du SIAé ? Certes le mode opératoire rappelle la situation des agents contractuels régis par un « quasi-statut » en proposant des modifications statutaires et réglementaires afin de disposer d'une homogénéisation de traitement des contractuels de cette filière. Quels seront, demande l'UNSA, les moyens budgétaires dont disposeront les employeurs d'agents ICT et TCT pour assurer cette équité ? L'UNSA n'entend pas que le ministère des armées prenne ces ressources sur les leviers de revalorisation issus de la nouvelle convention collective de la métallurgie et pour lesquels, l'UNSA, entre autre, a bataillé des mois et des mois pour obtenir la mise en place de ces leviers.

Référentiel de rémunérations

Les métiers autant que l'expérience professionnelle ont vocation à entrer dans un référentiel de rémunérations, constitué non plus d'un plafond, mais d'une fourchette de salaire, servie au regard du niveau intrinsèque de l'agent recruté, de son diplôme, de son expertise, du niveau de responsabilité, de la complexité du poste à tenir, de son expérience professionnelle mais aussi de sa rémunération précédemment perçue. Si celle-ci est supérieure au « haut de la fourchette », le visa du contrôleur budgétaire sera obligatoire.

Chaque contrat de travail devra désormais faire référence à l'un des 55 métiers identifiés dans le RMFP sur lequel les agents sont recrutés, mais aussi sur ceux des agents dont le contrat sera renouvelé.

Cette circulaire s'inspire des pratiques du secteur privé et sans surprise, prévoit **l'instauration d'une part variable de rémunération représentant de 0 à 20% du traitement** (voir encadré 1^{ère} page pour éléments exclus) qui sera liée au niveaux d'autonomie et de responsabilité de l'agent. **Pour les agents déjà en poste, cette part variable ne saurait conduire à une réduction de la part fixe,** précise également la circulaire.

Traitement individuel des agents

C'est le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 qui fixe le principe de réévaluation triennale des agents contractuels. **Pour ceux relevant de la filière numérique, objet de cette circulaire, il appartiendra à l'employeur d'apprécier lui-même la pertinence d'une revalorisation annuelle plutôt que triennale.**

Le recours au primo-recrutement en CDI direct est encouragé par cette circulaire au titre de l'attractivité et de la souveraineté numérique de l'Etat. **Elle incite également les employeurs « à la promesse d'embauche »,** et à ne pas attendre la finalisation des contrats de travail pour retenir les candidats.

Enfin, ce texte rappelle la portée « tous versants de la Fonction Publique ». Aussi, **la portabilité des contrats sera facilitée pour permettre les mobilités souhaitées aux agents qui en exprimeront le vœu ou le besoin.**

Quelques exemples de fourchettes de rémunérations (consultez vos délégués UNSA pour la liste complète) et selon l'un des 55 métiers du référentiel :

Expérience < 5 ans ► Fourchette basse : de 32,3 k€ à 66,3 k€ ► Fourchette haute : de 41,8 k€ à 85,8 k€

Expérience < 10 ans ► Fourchette basse : de 36,6 k€ à 89,3 k€ ► Fourchette haute : de 47,3 k€ à 115,5 k€

Expérience > 10 ans ► Fourchette basse : de 46,8 k€ à 102 k€ ► Fourchette haute : de 60,5 k€ à 132 k€

Expérience > 20 ans ► Fourchette basse : de 46,8 k€ à 102 k€ ► Fourchette haute : de 75,9 k€ à 159,5 k€

L'UNSA ne saluera cet effort salarial qu'au regard d'une équité de traitement entre agents de la filière, qu'au regard de la prise en compte des agents aux métiers et compétences rares et précieuses pour le MinArm, qu'au regard d'une égalité de traitement entre les agents de statuts différents mais aux fonctions identiques. Le MinArm doit clarifier rapidement son positionnement. C'est bien la revalorisation de tous les salaires qui doit définir ce que sera la Fonction Publique demain... pour cela, l'UNSA demande 10% de revalorisation du point d'indice pour tous.

