

Fiche 08

Compétences numériques de l'État – plan d'action et référentiel des rémunérations

1. ENJEUX ET OBJECTIFS

Les métiers numériques et SIC (NSIC) sont en constante évolution et le marché du travail est porteur sur ce secteur. Il est de plus en plus complexe de recruter et de fidéliser les bons profils. La population travaillant dans ce domaine au sein de l'État, évaluée à 18 000 agents, est très hétérogène du point de vue des compétences, des profils, des statuts et des niveaux de rémunération. Pour opérer sa transformation numérique, l'Etat a besoin de compter sur des professionnels aguerris dans ce secteur où les compétences évoluent rapidement. Le pari est multiple :

- Promouvoir les métiers NSIC au sein de l'Etat et vis-à-vis du marché du travail ;
- Savoir recruter des profils clés insuffisamment présents au sein de l'Etat
- Fidéliser les acteurs, favoriser leur mobilité ;
- Faire monter en compétences les agents de l'Etat sur des technologies ou savoir-faire clés.

2. TRAVAUX EN COURS

Les travaux pilotés par la DINSIC et la DGAFP ont permis d'aboutir à la *circulaire du Premier ministre du 21 mars 2017, relative à la gestion des ressources humaines dans les métiers du numérique et des systèmes d'information et de communication*. Cette circulaire définit les contours d'une gestion RH optimisée de la filière métier NSIC au sein de l'Etat. En mai 2018, un an après sa publication, la majorité des ministères est en capacité de l'appliquer, notamment en ce qui concerne le primo recrutement en CDI pour fidéliser les compétences rares.

Désormais, la DINSIC et la DGAFP pilotent sa mise en œuvre via le comité directeur de la filière NSIC (CODIR). Cette instance est constituée des sous directeurs et directeurs RH et SI. Elle reporte au CSIC et s'articule avec les autres instances existantes, comme le CSIC-Tech ou la gestion du corps des ISIC.

En mai 2017, les premiers travaux commandés par le CODIR ont porté sur la construction d'un plan d'actions pour pourvoir les postes relevant des métiers Numériques et SIC et la mise en place d'un référentiel des rémunérations par métier et par ministère. Ce plan d'action a été validé par le cabinet MACP. Avec l'accord de la DGAFP, le document de présentation, qu'il a été validé par le cabinet MACP est adjoint à cette fiche.

1. Plan d'action pour pourvoir les métiers NSIC

Sa stabilisation sera notamment fonction des conclusions du CITP concernant le chantier RH (avec des impacts sur certaines mesures du plan d'action concernant notamment la place du contrat, la valorisation des expertises et résultats, l'accompagnement d'agents publics vers les nouveaux métiers ...). Afin d'augmenter l'impact des ressources qui seront consacrées à ce plan d'action, il est proposé de travailler en parallèle sur les domaines d'actions suivants et d'en prioriser les actions comme suit :

Mieux attirer et recruter les bons profils dans le vivier spécifique de la filière :

- Priorité 1 : Expérimenter des actions de promotions sociales et d'évolution des compétences des agents publics (formation diplômante sur l'aptitude, mentorat, co-développement ...)
- Priorité 2 : Faciliter le sourcing externe (chasse de tête, utilisation du bigdata, modalités de concours ...) pour alimenter les concours, le recrutement sous contrat,

l'apprentissage, les stages. Travailler la marque employeur et les relations avec les écoles, Former les managers recruteurs

- Priorité 3 : Favoriser les pratiques de management participatives, facilitant l'innovation, pour s'adapter aux caractéristiques de ces populations, dans la perspective d'une meilleure qualité de service
- Priorité 4 : Outiller la GPEEC de la filière, cartographier les effectifs par métier et compétence et anticiper les besoins.

Développer la mobilité et les parcours professionnels, dans une logique de management des compétences :

- Priorité 1 : Animer un réseau interministériel des conseillers mobilité carrière ministériels pour la filière NSIC et professionnaliser des conseillers mobilité carrière sur les métiers NSIC
- Priorité 2 : Faciliter la mise en réseau des agents NSIC et la valorisation des experts et diffuser une culture ouverte et numérique
- Priorité 3 : Fluidifier et accélérer les mobilités via des évolutions réglementaires et de gestion et l'organisation régulière de forums
- Priorité 4 : Mettre en place des dispositifs d'accompagnement et de certification des compétences numériques (pour les agents NSIC, les agents de l'Etat, les cadres dirigeants...)

Favoriser le développement du recours au contrat pour les métiers NSIC :

- Priorité 1 : Faciliter le recours au contrat et le déroulé de carrière des contractuels de « haut niveau »
- Priorité 2 : Mettre en place un "référentiel des rémunérations" des métiers NSIC et accompagner les DRH, DSI et CBCM à son utilisation. Etablir une politique de rémunération proche de celle du privé pour les contractuels de « haut niveau » sur des compétences ou métiers rares

Des groupes de travail seront mis en place avec l'ensemble des ministères pour opérationnaliser ces actions à l'automne 2018. L'attention des membres du CISC est appelée sur **la nécessité de mandater les personnes qui seront en capacité de se positionner et de s'engager** pour les ministères sur les différentes mesures du plan.

2. Zoom sur le référentiel des rémunérations

La DINSIC et la DGAFP travaillent depuis mai 2017 à l'élaboration d'un référentiel des rémunérations par métiers NSIC, au sein de l'administration et dans le privé.

La collecte des données, indispensable pour le constituer, a été initiée en mai 2017 et s'avère complexe pour les ministères puisqu'à ce jour seuls 6 d'entre eux ont contribué. Les premiers résultats ont été présentés en CODIR de la filière en mai 2018 au cours duquel il a été convenu que la DGAFP, la DB et la DINSIC allaient construire ensemble une présentation des données collectées pour **restitution d'ici fin 2018 uniquement aux administrations ayant fourni leurs données.**

Il a par ailleurs été convenu d'étendre l'étude à **l'ensemble des métiers NSIC** et non plus aux seuls métiers identifiés comme « en tension ». L'objectif est de collecter les données manquantes, sur l'ensemble des métiers NSIC fin 2018 et **de produire un référentiel complet, sur l'ensemble des métiers en avril 2019.**

Cet outil interministériel permettra notamment de faire évoluer les modalités de recrutement des agents contractuels : les offres de rémunérations se situant à l'intérieur d'une « bande passante » interministérielle pour le métier considéré feront l'objet de contrôle à posteriori. Cette démarche est parallèle à la démarche de simplification des visas ministériels actuellement pilotée par la DB.

PROPOSITION SOUMISE A L'AVIS DU CSIC :

Les membres du CSIC approuvent la priorisation des domaines d'actions proposée.