



**MINISTÈRE
CHARGÉ
DES TRANSPORTS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



direction
générale
de l'Aviation
civile

Secrétariat Général

Paris, le 4 décembre 2024

*Sous-Direction des Compétences
et des Ressources Humaines
Bureau de la gestion intégrée des ressources humaines*

Nos réf. : **24 - 558** SG/SDCRH/GIRH
Affaire suivie par : Nadine KLEIN
Nadine.Klein@aviation-civile.gouv.fr
Tél. : 01 58 09 36 93

**OBJET : REFERENTIEL DE REMUNERATION ET MODE OPERATOIRE FACILITANT LE RECRUTEMENT
DES AGENTS CONTRACTUELS DE L'ETAT SUR CERTAINS METIERS NUMERIQUES**

PJ :

**ANNEXE 1 : CIRCULAIRE 6434/SG DU 3 JANVIER 2024 RELATIVE A LA POLITIQUE SALARIALE
INTERMINISTERIELLE DES METIERS DE LA FILIERE NUMERIQUE**

ANNEXE 2 : CALCUL DE LA REMUNERATION

ANNEXE 3 : CONTRAT TYPE

La circulaire 6434/SG du 3 janvier 2024 relative à la politique salariale interministérielle des métiers de la filière numérique a mis à jour le référentiel servant de cadre pour fixer la rémunération de l'agent contractuel lors du recrutement, de la revalorisation de sa rémunération en cours de contrat ou encore de son renouvellement. Elle a pour but de rendre attractif et simplifier les recrutements, limiter le turnover, harmoniser les rémunérations entre ministères, tout en veillant à l'équilibre de rémunération avec les agents fonctionnaires dans ces métiers.

Elle apporte un nouveau cadre de gestion relatif à la structuration de la rémunération, composée désormais d'une part indiciaire mensuelle, d'une part indemnitaire mensuelle et d'une part variable annuelle sur objectifs.

Elle doit s'appliquer aux contrats établis à compter du 1^{er} janvier 2024 mais également aux agents précédemment recrutés.

La présente note a pour objet de préciser le cadre de gestion des agents contractuels de la DGAC exerçant dans la filière numérique au regard du nouveau référentiel interministériel.

Elle précise les modalités de recrutement de ces agents au sein de la DGAC, le calcul de la rémunération ainsi que les modalités de revalorisation.

1. Les évolutions du référentiel de rémunération des métiers du numérique.

Le référentiel identifie 55 métiers de la filière numérique.

Chaque métier dispose de quatre seuils de rémunération en fonction de l'expérience de l'agent (1° : inférieure à 5 ans ; 2° : entre 5 et 10 ans ; 3° : entre 10 et 20 ans ; 4° : supérieure à 20 ans).

Chaque seuil comporte des limites définies par une fourchette basse et une fourchette haute. Ces limites s'appliquent aux recrutements, aux renouvellements et aux revalorisations.

Lorsque la rémunération proposée en fonction de l'expérience du candidat 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 est conduit sans visa préalable. Dans ce cas de figure, une information annuelle a posteriori, reprenant tous les contrats conclus sans visa, est transmise par le Secrétariat général au contrôleur budgétaire.

Le recours au CDI pour les primo affectations afin de maintenir l'attractivité au sein de la filière numérique et de répondre à l'enjeu de fidélisation des agents et de souveraineté numérique demeure possible.

Le référentiel s'applique à tous les recrutements effectués à compter du 1^{er} janvier 2024.

Concernant les agents recrutés avant le 1^{er} janvier 2022, c'est-à-dire hors référentiel numérique, un travail portant sur l'identification de leurs fonctions en lien avec le référentiel effectué par la direction du numérique (DNUM) pour l'ensemble des agents concernés et l'analyse de leur expérience professionnelle sur les fonctions qu'ils détiennent sera mené en lien avec les services RH concernés (DNUM, DTI, SIR, BEA,...) sur la base d'éléments justificatifs individuels (contrat de travail, attestation, bulletins de paye).

Les contrats en stock seront basculés en 2025 avec une date d'effet au 1^{er} janvier 2025.

Les agents recrutés avant le 1^{er} janvier 2022 et dont le contrat a été renouvelé en 2024 ont fait l'objet, lors de ce renouvellement, d'un reclassement dans le référentiel numérique après analyse de leur situation.

2. Emplois et offres d'emploi

Les contrats doivent impérativement faire figurer le métier du référentiel de la fonction publique (RMFP).

Ainsi, en toute cohérence, l'offre d'emploi corrélée avec l'avis de vacance de poste comportera précisément l'intitulé de ce métier en respectant la nomenclature de l'annexe 1

3. Procédure de recrutement.

L'accès aux emplois permanents de la fonction publique (CDD trois ans, CDI) susceptibles d'être occupés par des agents contractuels est organisé selon une procédure de recrutement dont les modalités sont fixées par le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019.

Cette procédure de recrutement, détaillée dans la note SG/SDCRH/GCRH du 10 mars 2023, s'applique également aux recrutements effectués dans les métiers de la filière numérique. Elle vise à assurer la transparence du processus de recrutement et l'égalité de traitement des candidats.

L'expérience professionnelle reprise est celle effectuée dans **des postes similaires et de même niveau de responsabilité à celui pour lequel l'agent est recruté.**

C'est pourquoi, l'intégralité de l'expérience professionnelle du candidat ne saurait être automatiquement prise en compte pour déterminer la rémunération.

Ainsi, l'expérience du candidat devra être justifiée au moment de l'élaboration du contrat par toutes les pièces que le candidat pourra fournir (certificats de travail, contrats antérieurs, convention collective...), le curriculum vitae ne constituant pas à lui seul un élément permettant de s'assurer de l'expérience professionnelle du candidat. Des éléments identiques seront demandés aux agents déjà recrutés et qui devront être « reclassés » dans le référentiel.

Il est rappelé que, même si les prétentions salariales du candidat peuvent être recueillies, il appartient au bureau de la gestion intégrée des ressources humaines du secrétariat général (SG/SDCRH/GIRH) d'établir la proposition financière, sur la base de l'ensemble des éléments permettant cette proposition (CV, contrat, 3 dernière fiche de paye, ...). Seule la transmission de cette proposition peut servir de base de négociation avec le candidat. Aucun engagement antérieur ne peut être pris vis-à-vis du candidat sur la rémunération qui lui sera servie à l'embauche.

4. La rémunération.

La rémunération correspond à l'ensemble des éléments prévus au contrat, y compris l'indemnité de résidence.

En revanche, les éléments annexes listés ci-après ne sont pas pris en compte : 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.

La structuration de la rémunération des agents recrutés sur la base du référentiel numérique est composée :

- d'une part indicée ;
- d'une part fixe non indicée ;
- d'une part variable.

Cette nouvelle structuration s'applique également aux contrats établis avant le 1^{er} janvier 2024, qu'ils aient été basés sur le précédent référentiel du numérique ou non. Cette nouvelle structuration prendra effet pour les agents concernés au moment de la signature de l'avenant les plaçant dans le nouveau référentiel.

Il convient ici de rappeler que contrairement aux agents fonctionnaires, les agents contractuels cotisent selon les mêmes taux (notamment pour leur retraite) sur la totalité des éléments de leur rémunération. La décomposition proposée entre part indicée, part fixe non indicée et part variable n'a donc pas d'incidence sur les cotisations. Par ailleurs les éventuelles revalorisations du point d'indice de la fonction publique sont appliquées uniquement sur la part indiciaire de la rémunération.

a) Les parts fixes de la rémunération

La part indicée n'est pas établie sur la base d'une grille indiciaire d'un corps de fonctionnaires mais en rapport avec la rémunération fixée par le référentiel numérique.

La part non indicée est déterminée une fois déduites : la part variable, la part indiciaire et l'indemnité de résidence, en fonction du montant brute annuelle déterminée selon le référentiel.

b) La part variable

La part variable peut représenter en application de la circulaire de 0 à 20% de la rémunération totale en fonction du niveau de responsabilité et d'autonomie de l'agent. Elle est versée annuellement, en fonction des résultats professionnels de l'agent et de sa manière de servir. L'introduction de cette part variable implique de déterminer au préalable, les objectifs à atteindre.

Cette part variable est fixée à la DGAC à 5% de la rémunération totale pour tous les nouveaux contrats conclus sur la base de ce référentiel. Ce pourcentage pourra être augmenté pour les postes très exposés et à fortes responsabilités. Cette augmentation du pourcentage ne pourra signifier nécessairement une augmentation du niveau de la rémunération proposée à l'agent.

Il est à noter que, pour les agents déjà en poste, la part variable n'entraînera pas une diminution de la part fixe et de la rémunération servie à l'agent et représentera de ce fait 0%.

La part variable est proratisée la première année de recrutement en fonction de la date de début du contrat.

A l'issue de la campagne d'entretien professionnel, les services RH de proximité seront saisis dans le cadre d'une campagne spécifique mise en œuvre par le bureau de la gestion intégrée des ressources humaines (SG/SDCRH/GIRH).

Les services indiqueront, dans la décision d'attribution de la part variable, les objectifs fixés dans le compte-rendu d'évaluation professionnel (CREP), s'ils ont été atteints et le montant de la part variable qui doit être attribuée (maximal, partiel ou nul). La décision devra être motivée.

Aucune part variable ne sera servie en l'absence de CREP.

c) Majoration Outre-mer

Pour les agents affectés en outre-mer, les coefficients de majorations en vigueur, s'ajouteront, uniquement sur la part indiciaire et dans la limite fixée par le référentiel. Ainsi, un agent de la filière numérique, en poste en outre-mer, ne pourra pas percevoir une rémunération supérieure à la fourchette haute, majoration comprise, sauf accord du contrôleur budgétaire (cf paragraphe 1).

Le détail de calcul de la rémunération est annexé à la présente note.

5. Plan de revalorisation triennale

Conformément à l'article 1-3 du décret 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'un réexamen au moins tous les trois ans.

Ce réexamen figurera, après avis du service, dans le plan de revalorisation triennal, afin d'assurer un suivi global et cohérent des revalorisations des agents contractuels de la DGAC.

Néanmoins, la revalorisation des agents du numérique sera transmise au contrôleur budgétaire, uniquement pour information. Seules les revalorisations dont le montant s'inscrit hors du référentiel, seront soumises à son visa.

Les revalorisations liées à un changement de fonctions dans le cadre d'une campagne de mobilité sont traitées hors plan de revalorisation. Elles font l'objet d'un avenant ou d'un nouveau contrat en cas de changement conséquent des missions du contrat initial.

visa contrôle budgétaire n°2024-0962

Maître	Date :
CANDONI	2024.12.09
maite.candon	11:13:18
i.dgac	+01'00'

La sous directrice des compétences
et des ressources humaines

Françoise BUREAUD

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 perçue¹.

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 référentiel².

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

¹ 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.

² 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€

Annexe 2 : Calcul de la rémunération

La rémunération annoncée au futur recruté se compose de 3 parties :

- une part fixe indicée (60% de la rémunération brute annuelle) ;
- une part fixe non indicée (35% de la rémunération brute annuelle) ;
- une part variable annuelle (5% de la rémunération brute annuelle)

La part variable est proratisée en fonction de la date de recrutement de l'agent (ex : si l'agent prend son poste le 1^{er} juillet, la première année, la part variable sera divisée par deux par rapport à une année complète).

Une fois la rémunération brute annuelle déterminée, chaque élément de la rémunération sera calculée grâce au tableau joint en annexe :

1	2	
IM	762	
IR	3%	
Point	59,0734	
	ANNUEL	M
Brut	75 000 €	6
Part indiciaire	45 000,00 €	3

ANNEXE 3

CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE XXXX

Entre les soussignés,
Le ministre de la transition écologique et de la cohésion des territoires,
Représenté par la Secrétaire Générale de la Direction Générale de l'Aviation Civile
d'une part,

Et

[M. / Mme] [Nom] [Prénom]

Né[e] le [...], à : [...]

Demeurant : [...]

Pays de nationalité : [...]

d'autre part

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État ;

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature ;

Vu le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat ;

Vu le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique ;

Vu la Circulaire n°6434/SG du 03/01/2024 relative à la politique salariale interministérielle de la filière du numérique ;

Article 1	:	<p>objet et durée du contrat</p> <p>Ce contrat est conclu pour une durée indéterminée/déterminée de [...], qui débute le [...] et prend fin le [...].</p> <p>[M. / Mme] [Nom] [Prénom] est engagé[e] à temps complet en qualité d'agent[e] contractuel[le] de [...] (catégorie hiérarchique), au titre de l'article L. 332-2-b du code général de la fonction publique susvisé.</p> <p>L'intéressé[e] est soumis[e] à l'ensemble des dispositions du décret du 17 janvier 1986 susvisé.</p> <p>Pendant la durée de ce contrat, [M. / Mme] [Nom] [Prénom] s'engage à respecter les instructions et directives qui pourront lui être données par son (sa) supérieur(e) hiérarchique, ou la personne qu'il (elle) délègue à cet effet, et à se conformer aux règles régissant le fonctionnement interne de l'administration.</p>
Article 2	:	<p>missions et affectation</p> <p>[M. / Mme] [Nom] [Prénom] assure les fonctions de : [...] (emploi XXXX de la filière du numérique). La description des fonctions exercées fait l'objet d'une fiche annexée au présent contrat. L'intéressé[e] déclare avoir pris connaissance de son contenu.</p> <p>L'intéressé[e] est affecté[e] au sein de : [affectation administrative] - [affectation opérationnelle]. Il/elle exerce ses fonctions à VILLE (DPT).</p> <p>Il/elle exerce ses fonctions sous l'autorité hiérarchique du Chef de pôle DNUM/ACF/ADM.</p>
Article 3	:	<p>période d'essai</p> <p>Le présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de [... jours / ...semaines / ... mois].</p> <p>Cette période est éventuellement renouvelable une fois, pour une même durée, par voie d'accord écrit. Durant cette période, la rupture du contrat s'effectue, par l'une ou l'autre des parties, sans préavis ni indemnité. Cette rupture est notifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.</p> <p>OU</p> <p>Le présent contrat n'est pas soumis à une période d'essai.</p>
Article 4	:	<p>conditions d'emploi et temps de travail</p> <p>[M. / Mme] [Nom] [Prénom] devra effectuer une durée annuelle de travail égale à 1607 heures.</p> <p>L'intéressé[e] pourrait être amené[e], dans le cadre de ses activités professionnelles et pour le bon déroulement du service, à effectuer des déplacements de durées et de fréquences variables sur le territoire</p>

		<p>métropolitain, en Outre-mer ou à l'étranger. Tout déplacement fera l'objet d'un ordre de mission qui en fixera le lieu, la durée et l'objet.</p> <p>Le remboursement des frais supportés à cette occasion sera effectué, conformément aux dispositions du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat.</p>
Article 5	:	<p>rémunération</p> <p>La rémunération brute mensuelle fixe de [M. / Mme] [Nom] [Prénom] se compose d'une part indiciaire fixée par référence à un indice de la fonction publique et d'une part indemnitaire. Elle est versée au prorata du temps de travail de l'intéressé[e]</p> <p>La part indiciaire est indexée sur l'évolution de la valeur du point fonction publique et suit les évolutions de la correspondance indice brut / indice majoré, à la date d'entrée en vigueur du contrat.</p> <p>La rémunération pourra être complétée d'une part variable versée annuellement, lors d'une campagne, en fonction de la réalisation des objectifs fixés lors de l'entretien annuel d'évaluation. Son montant est proratisé en fonction de la date du début du contrat.</p> <p>La rémunération fait l'objet d'un réexamen au minimum tous les trois ans, sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels.</p>
a)		<p>Montant de la rémunération fixe mensuelle</p> <p>La part indiciaire est calculée sur la base de l'indice brut : 401 (indice majoré 376).</p> <p>La part indemnitaire se compose d'une indemnité forfaitaire d'un montant de XXXX euros bruts (XXXX EUR).</p> <p>Soit un montant fixe mensuel de XXXX euros bruts (XXXX EUR).</p>
b)		<p>Part variable</p> <p>La part variable, maximale, annuelle, est d'un montant de XXXX euros bruts (XXXX EUR).</p>
c)		<p>Rémunération accessoire</p> <p>L'intéressé[e] qui en remplit les conditions peut bénéficier de l'indemnité de résidence, du remboursement de ses frais de transport, du supplément familial de traitement et de tout autre élément de rémunération prévu par un texte réglementaire applicable aux agents contractuels de la fonction publique de l'État.</p>

Article 6	:	<p>renouvellement du contrat (LE CAS ECHEANT)</p> <p>A l'issue de la période prévue à l'article 1er, le présent contrat peut éventuellement faire l'objet d'un renouvellement sous réserve des dispositions législatives qui lui sont applicables.</p> <p>L'administration notifie à l'intéressé[e], par courrier, son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard le (à saisir), conformément à l'article 45 du décret du 17 janvier 1986.</p> <p>[M. / Mme] [Nom] [Prénom] dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître le cas échéant, son acceptation. En cas d'absence de réponse dans ce délai, [le (la)] co- contractant[e] est présumé[e] renoncer à son emploi.</p> <p>Ce renouvellement fait l'objet d'un avenant au présent contrat.</p>
Article 7	:	<p>congés annuels</p> <p>M. / Mme] [Nom] [Prénom] bénéficie, en fonction de la durée de service effectuée, d'un congé annuel, dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles des congés annuels des fonctionnaires prévues par le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat.</p> <p>Ces congés sont pris après accord du supérieur hiérarchique, compte tenu des nécessités du service.</p> <p>A l'échéance normale ou anticipée du contrat, et à l'exception du licenciement intervenant à titre de sanction disciplinaire, l'intéressé[e] qui n'a pu bénéficier de ses droits à congés annuels du fait de l'administration ou pour raison de santé percevra une indemnité compensatrice égale au 1/10ème de sa rémunération brute totale perçue depuis le 1^{er} janvier de l'année en cours. Cette indemnité est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus non pris.</p>
Article 8	:	<p>droits et obligations</p> <p>Dans l'exercice de ses fonctions, l'intéressé[e] est soumis[e] aux droits et obligations prévus par le code général de la fonction publique et à ceux prévus par le décret du 17 janvier 1986 susvisé. En cas de manquement à ces obligations, [M. / Mme] [Nom] [Prénom] s'expose aux sanctions disciplinaires prévues par ce même décret.</p> <p>[M. / Mme] [Nom] [Prénom] s'engage à respecter la réglementation relative au cumul d'activités et à n'exercer aucune activité dans une autre Administration, Institution, Collectivité, ou Société, sans information et le cas échéant, l'autorisation du Directeur (de la Directrice) de : (...).</p>

	<p>[M. / Mme] [Nom] [Prénom] s'engage également à respecter les règles relatives au départ des agents publics vers le secteur privé, fixées notamment à l'article L. 124-4 du code général de la fonction publique susvisé.</p> <p>[M. / Mme] [Nom] [Prénom] doit déclarer [s'il (si elle)] est lié[e] à un autre employeur.</p> <p>L'intéressé[e] s'engage à faire connaître sans délai tout changement de situation [le (la)] concernant.</p> <p>Il/elle s'interdit toute sortie, remise à des tiers ou utilisation autres que celles autorisées par l'administration, de ces documents ou de leurs copies. Ceux-ci devront être restitués intégralement à la fin du contrat de travail, notamment en cas de rupture du contrat quelle qu'en soit la cause.</p> <p>Tant pendant l'exécution du contrat qu'après son expiration ou sa rupture, l'intéressé[e] s'engage à respecter une discrétion professionnelle, pour tout ce qui concerne les faits et informations générales ou particulières dont elle aura eu connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. Il/elle s'interdit notamment toute utilisation et toute communication écrite ou verbale de ces informations, autres que celles autorisées par l'administration.</p>
Article 9	: congé maladie Tout arrêt de travail pour cause de maladie doit être signalé par l'intéressé[e] à l'administration et être transmis à l'employeur dans les 48 heures
Article 10	: régime sécurité sociale et retraite Pour ce qui concerne la couverture sociale, [M. / Mme] [Nom] [Prénom] est soumis[e] au régime général de la sécurité sociale. Pour ce qui concerne la retraite complémentaire, [il (elle)] est affilié[e] au régime de retraite complémentaire des agents contractuels de l'Etat, géré par l'IRCANTEC.
Article 11	: rupture de contrat par licenciement [M. / Mme] [Nom] [Prénom] ne peut être licencié[e] qu'après respect du préavis mentionné à l'article 46 du décret du 17 janvier 1986 susvisé et, le cas échéant, avis de la commission consultative paritaire compétente. L'attribution du préavis tel que déterminé ci-dessus est toutefois conditionnée par l'application des dispositions de la réglementation en vigueur au moment de la rupture du contrat. Il en est de même pour l'attribution de l'indemnité de licenciement. Le licenciement est notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article 12	:	<p>rupture de contrat par démission</p> <p>Le présent contrat peut être rompu à l'initiative de l'intéressé[e] conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, notamment du décret du 17 janvier 1986 susvisé.</p> <p>[M. / Mme] [Nom] [Prénom] devra, le cas échéant, informer l'autorité administrative de son intention de démissionner par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en respectant le préavis fixé à l'article 48 du décret du 17 janvier 1986.</p>
Article 13	:	<p>fin de contrat</p> <p>L'administration délivre à [M. / Mme] [Nom] [Prénom], à la fin du contrat, un certificat administratif attestant, conformément à l'article 44-1 du décret du 17 janvier 1986, la durée des services publics effectifs accomplis, la description des fonctions exercées, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées, le cas échéant les périodes de congés non assimilés à des périodes de travail effectif.</p>
Article 14	:	<p>voies et délais de recours</p> <p>Tout litige survenant dans l'exécution de ce contrat pourra être contesté devant la juridiction administrative territorialement compétente.</p> <p>La juridiction administrative compétente peut être saisie par l'application informatique "Télérecours citoyens" accessible par le site internet www.telerecours.fr.</p>

Visa du contrôleur budgétaire
(LE CAS ECHEANT)

Fait à Paris, le

Pour le ministre et par délégation,

L'intéressé[e]
(Date et signature précédée
de la mention "lu et approuvé")