

*Le Premier Ministre*

N°5920/SG

Paris, le 21 mars 2017

à

Mesdames et Messieurs les ministres,

Mesdames et Messieurs les secrétaires d'Etat

**Objet : circulaire relative à la gestion des ressources humaines dans les métiers du numérique et des systèmes d'information et de communication**

Le numérique révolutionne la société dans tous les domaines (bancaire, média, santé, transports, éducation, engagement citoyen...). L'Etat, lui aussi, doit s'adapter et accélérer la transformation de son système d'information et de son modèle d'action. Pour réussir cette transformation, il faut pouvoir compter sur des professionnels aguerris dans un secteur où les compétences évoluent rapidement et sont rares.

Pour assurer la qualité du service public, la maîtrise budgétaire et garantir sa souveraineté, l'Etat a le devoir de se mettre en capacité de répondre à ces défis et de s'assurer qu'il dispose à très court terme des compétences nécessaires pour répondre aux exigences de la transformation numérique de l'action publique .

**La direction interministérielle du numérique et du système d'information et de communication de l'Etat (DINSIC) et la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) ont été chargées de mettre en place un plan d'actions permettant d'attirer, de recruter et de fidéliser ces compétences rares.** Les travaux engagés avec les directions des ressources humaines et les directions des systèmes d'information des ministères ainsi qu'avec la direction du budget ont permis d'identifier trois objectifs prioritaires : **l'amélioration de l'attractivité de la filière des métiers du numérique et des systèmes d'information et de communication (NSIC), la fluidification des parcours professionnels des agents et l'harmonisation des pratiques de gestion.**

La mise en œuvre de ce plan d'action nécessite une implication de l'ensemble des ministères. Je vous invite par conséquent à mobiliser vos services très rapidement sur cette question.

1. La gouvernance des fonctions NSIC

**Un réseau des services ministériels de ressources humaines (RH) et des systèmes d'information et de communication (SIC), piloté par la DINSIC et la DGAFP est mis en place. Il assurera le suivi des chantiers communs à tous les ministères, diffusera les bonnes pratiques et conduira les réflexions sur la gestion de la filière.**

Cette **gouvernance interministérielle** s'articulera avec les formes de coordination et les instances de gouvernance existantes, tel le comité des systèmes d'information et de communication présidé par le DINSIC, ou les réseaux des administrateurs ministériels des données.

Le corps des ingénieurs des systèmes d'information et de communication (ISIC) du ministère de l'intérieur<sup>1</sup> a en particulier été ouvert à l'interministérialité en mai 2015. Il s'agit d'un levier majeur pour la gouvernance de la filière SIC et ce corps a vocation à devenir le principal vivier interministériel de ressources en matière de numérique et de systèmes d'information et de communication. **L'animation par le ministère de l'intérieur, d'un réseau spécifique des services RH employant des ISIC viendra faciliter les échanges de pratiques et l'optimisation des différents dispositifs.**

## 2. La valorisation de l'ensemble des outils RH

Si les fonctions NSIC sont présentes dans l'ensemble des ministères, la taille critique des équipes justifie souvent une gestion à un échelon interministériel qui nécessite un outillage de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEEC) interministériel. **Les directions des ressources humaines des ministères devront, sous le pilotage de la DINSIC et de la DGAFP, alimenter une cartographie interministérielle par métiers et compétences en ciblant en priorité les métiers les plus en tension.** Sur cette base, des prévisions d'évolution d'effectifs permettront d'engager des actions concrètes pour se doter de toutes les compétences nécessaires à la transformation numérique de l'action publique et pour créer une véritable gestion des parcours professionnels permettant de fidéliser les agents.

Par-delà ces outils transversaux, il faut avant tout favoriser le recrutement et la mobilité au sein de cette filière aux profils compétents recherchés et parfois atypiques. **Toute la palette d'outils de recrutement et de fidélisation qu'offre l'état du droit doit par conséquent être mobilisée :**

- Les concours externes, internes, 3<sup>ème</sup> voie et dispositif de recrutement réservé aux agents contractuels en application de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, en particulier via le corps des ISIC géré par le ministère de l'intérieur doivent être largement utilisés. Des plans de communication ambitieux doivent rendre ces voies d'accès plus lisibles et mieux connues vis-à-vis du marché du travail et au sein de l'Etat.
- **Pour les métiers à compétences rares de même qu'en l'absence de corps de fonctionnaires, le recrutement en CDI sans obligatoirement attendre une période de 6 ans doit être privilégié lorsque qu'il s'avère un levier majeur de motivation et que l'employabilité à long terme du candidat a été démontrée par l'employeur<sup>2</sup>.** Ainsi, une CDIisation en cours de CDD, ou un primo recrutement en CDI pourront être utilisés. Il en sera de même pour le recours à la CDIisation, au terme des 6 ans de contrat des agents, en évitant de pratiquer des durées de contrats de type 3 ans + 2 ans + 1 an.
- **La mobilité au sein de la filière doit être renforcée en facilitant le recrutement en CDI d'agents publics déjà en CDI ou les congés mobilités des contractuels.** L'article 6 ter de la loi 11 janvier 1984 permet en effet à tout employeur qui le souhaite de recruter directement en CDI un agent bénéficiant déjà d'un engagement à durée indéterminée au sein de la même fonction publique, dès lors qu'il s'agit d'exercer des fonctions de même catégorie hiérarchique.

<sup>1</sup> Décret n° 2015-576 du 27 mai 2015 portant statut particulier du corps des ingénieurs des systèmes d'information et de communication

<sup>2</sup> l'article 45 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a généralisé le dispositif de recrutement en CDI mis en place à titre expérimental par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, et permet ainsi de recruter d'emblée en CDI, sur le fondement de l'article 4 1° de la loi du 11 janvier 1984, en l'absence de corps de fonctionnaires. Les compétences rares non détenues par les agents titulaires de la fonction publique peuvent entrer dans cette définition.

- Enfin, les conditions de classement des contractuels nommés dans un corps de fonctionnaire après réussite à un concours réservé ouvert au titre de la loi du 12 mars 2012 précitée doivent être clairement indiquées aux agents éligibles. En catégorie A, le classement au premier grade reste le principe<sup>3</sup> et les agents nommés dans un corps de catégorie A sont classés dans un échelon permettant de prendre en compte une partie de leur ancienneté. **S'agissant de leur rémunération (traitement et primes), il est possible de maintenir la rémunération perçue avant la nomination en qualité de fonctionnaire et je vous demande de vous en assurer, dans le respect de l'équilibre général du corps<sup>4</sup>.** Si ce n'est pas le cas, l'agent doit en être clairement informé.

J'appelle votre attention sur la nécessité d'éviter toute politique de concurrence entre ministères. Si la concurrence vis-à-vis du secteur privé est une réalité dans le recrutement et la fidélisation des agents de la filière NSIC, la concurrence au sein de l'Etat est une pratique contraire à l'intérêt général. Afin de remédier à ce phénomène, **la DINSIC et la DGAFP mettront en place, avec les ministères, un référentiel des rémunérations par métier NSIC des agents titulaires et contractuels.**

Cela ne fait pas obstacle à la conduite par chaque employeur d'une politique indemnitaire permettant de valoriser les métiers numériques et SIC pour fidéliser les compétences rares :

- Pour les fonctionnaires, il conviendra d'utiliser pleinement le régime RIFSEEP qui permet de valoriser l'expertise et la prise de responsabilité afin de valoriser les parcours NSIC ; La circulaire de gestion du RIFSEEP des ISIC, publiée en octobre 2016 a été réalisée en concertation avec les ministères employeurs. Elle a vocation à être appliquée dans l'ensemble des ministères.
- Pour les contractuels, comme cela est précisé dans le guide méthodologique afférent, la réévaluation de la rémunération répond à des conditions d'évolution de responsabilité, de compétences, des résultats de l'entretien professionnel<sup>5</sup>, et n'est pas restreinte à une échéance particulière. Il conviendra en particulier d'utiliser cette souplesse pour fidéliser les compétences rares et les métiers les plus en tension.

Enfin, le numérique apparaît aujourd'hui comme l'une des priorités interministérielles de formation, tant pour les personnels de la filière pour maintenir un niveau de compétence élevé tout au long de la vie professionnelle, que pour l'acculturation de l'ensemble de l'administration, des cadres et cadres dirigeants aux enjeux du numérique.

<sup>3</sup> : Le III de l'article 28 de la loi du 12 mars 2012 précise en effet que « *Les conditions de nomination et de classement dans leur corps des agents déclarés aptes sont celles prévues pour les agents contractuels lauréats des concours internes par le statut particulier du corps* ».

<sup>4</sup> : Le décret n° 2006-1827 du 23 décembre 2006 et l'arrêté du 29 juin 2007 (NOR : BCFF0756763A) prévoient ainsi que le traitement maintenu, à titre personnel, est celui qui correspond à l'indice majoré le plus proche de celui qui permet à l'intéressé d'obtenir un traitement mensuel brut égal à 70 % de sa rémunération mensuelle antérieure. La base servant au calcul des 70% comprend la rémunération totale dont bénéficiait l'agent non titulaire (rémunération contractuelle qui pouvait pour partie comprendre un montant équivalent à celui des indemnités perçues par les fonctionnaires occupant des fonctions identiques). Le traitement brut ainsi calculé est complété du régime indemnitaire perçu en tant que fonctionnaire correspondant au cadre défini au niveau ministériel. La nouvelle rémunération ainsi définie devrait permettre, sauf exception (cas où la mise en œuvre de la règle des 70 % conduit à dépasser l'indice du dernier échelon du grade de recrutement et où le régime indemnitaire ne couvrirait pas la différence) de couvrir le montant antérieur de la rémunération.

<sup>5</sup> L'article 1-3 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat prévoit que « la rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-4 ou de l'évolution des fonctions ».

La mise en place du compte personnel de formation favorisera également les projets d'évolution professionnelle de ces agents et elle permettra également à des agents issus d'autres filières professionnelles et motivées par le numérique ou les SIC de développer un projet d'évolution professionnelle en ce sens.

**Les ministères devront par conséquent, sous le pilotage de la DINSIC et de la DGAFP, engager une réflexion sur la professionnalisation et la mutualisation des actions de formations NSIC courant 2017.**



Bernard CAZENEUVE