



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Le Ministre d'Etat

Paris, le 20 DEC. 2017

Note

à

destinataires in fine

NOR : INTA 1732614J

Objet : Instruction relative aux modalités d'exercice de la fonction ressources humaines ministérielle au ministère de l'intérieur.

Références :

- Décret n°2014-834 du 24 juillet 2014 relatif aux secrétaires généraux des ministères ;
- Décret n°2016-1804 du 22 décembre 2016 relatif à la direction générale de l'administration et de la fonction publique et à la politique de ressources humaines dans la fonction publique ;
- Décret n°2017-667 du 27 avril 2017 modifiant le décret n°2013-728 du 12 août 2013 portant organisation de l'administration centrale du ministère de l'intérieur et du ministère des outre-mer ;
- Arrêté du 27 avril 2017 modifiant l'arrêté du 12 août 2013 portant organisation interne du secrétariat général du ministère de l'intérieur ;
- Instruction du 5 août 2015 relative aux modalités de saisine du guichet unique au ministère de l'intérieur.

Le ministère de l'intérieur est pleinement engagé dans la réforme des ressources humaines qui constitue l'un des axes définis dans la feuille de route ministérielle, avec une volonté de positionner les compétences humaines au cœur de la stratégie du ministère.

Afin de rénover les politiques de recrutement et de formation, de moderniser les principes de gestion des ressources humaines et de repenser les parcours individuels, le ministère de l'intérieur renforce la cohérence de sa politique des ressources humaines.

Depuis février 2016, une mission de gouvernance ministérielle des ressources humaines a été créée dans le cadre de la montée en puissance de la fonction ressources humaines ministérielle. Le décret du 22 décembre 2016 relatif à la DGAFP et à la politique des ressources humaines dans la fonction publique est venu conforter, renforcer et préciser la fonction ressources humaines ministérielle.

La présente instruction vient définir le sens que je souhaite donner à cette gouvernance des ressources humaines au sein du ministère.

Le ministère de l'intérieur s'appuie sur des périmètres culturellement différents avec des directions où l'identité « *métier* » est prégnante. Le ministère a toujours su s'enrichir de ces différences, indispensables pour répondre à l'ensemble du spectre missionnel qui lui incombe. C'est dans le respect de ces spécificités reconnues, où la différence est une force et non un obstacle, que ce sont construites les valeurs du ministère : l'unité, la proximité, la permanence, le sens de l'Etat et la résilience.

Dès lors, la gouvernance des ressources humaines constitue un enjeu majeur pour permettre à l'ensemble des métiers du ministère d'évoluer ensemble, en cohérence, et de permettre l'indispensable transformation de nos ressources humaines pour répondre aux attentes des Français et aux mutations de la société.

La gouvernance des ressources humaines se doit d'être exemplaire, car la matière est sensible et repose sur un rapport de confiance entre l'administration et les agents. Cette gouvernance s'exerce dans la collégialité, avec des échanges fondés sur l'écoute et le respect mutuel. Elle se fait en lien avec les responsables ressources humaines des directions et des services du ministère et sans préjudice des dispositions liées au statut des personnels militaires de la gendarmerie nationale.

Enfin, cette gouvernance a un objectif : l'efficacité, recherchant toujours à satisfaire l'intérêt général, en inscrivant son action dans la transparence.

I. Organisation de la fonction de responsable ministériel des ressources humaines.

La fonction de responsable ministériel des ressources humaines est attribuée au secrétaire général du ministère de l'intérieur en application du décret du 27 avril 2017 : « *Il est le responsable ministériel des ressources humaines au sens du décret n° 2016-1804 du 22 décembre 2016 relatif à la direction générale de l'administration et de la fonction publique et à la politique de ressources humaines dans la fonction publique* ».

La mise en œuvre efficace de cette compétence repose sur une répartition des rôles et des missions de chacun comme suit.

1.1) Le secrétaire général est le responsable ministériel des ressources humaines

Les attributions du secrétaire général dans le domaine des ressources humaines sont clairement définies, tant au niveau interministériel qu'au plan ministériel, notamment en ce qui concerne la politique des ressources humaines :

au niveau interministériel : le décret n° 87-389 du 15 juin 1987, modifié, relatif à l'organisation des services d'administration centrale précise à son article 3-7 que : « *Le*

secrétaire général promeut la modernisation de la politique de gestion des ressources humaines et veille à la qualité du dialogue social au sein du ministère. Il est responsable, pour le ministère, de la politique interministérielle d'identification, de diversification et de formation des futurs cadres dirigeants ».

au niveau ministériel : le décret n° 2013-728 du 12 août 2013, modifié, portant organisation de l'administration centrale du ministère de l'intérieur et du ministère des outre-mer donne au secrétaire général du ministère l'ensemble des attributions visées par l'article 7 du décret du 22 décembre 2016. A ce titre, le secrétaire général est le garant de la cohérence et de l'unité de la politique des ressources humaines du ministère d'intérieur et des établissements publics rattachés.

Conformément au décret, le secrétaire général, responsable ministériel des ressources humaines :

- Coordonne l'activité des responsables des ressources humaines des directions et services du ministère ; veille à la déconcentration de la gestion des ressources humaines ; exerce pour l'ensemble des services du ministère les fonctions de conseil et d'expertise en matière de gestion des ressources humaines ; anime le réseau des responsables des ressources humaines des établissements publics dont son ministre assure la tutelle, le cas échéant, en lien avec les responsables des ressources humaines des directions et services du ministère ;
- Définit et met en œuvre la stratégie ministérielle de ressources humaines et s'assure de la prise en compte des priorités retenues dans cette stratégie ministérielle par les établissements publics dont son ministre assure la tutelle ;
- Contribue à la conduite du dialogue social au sein du ministère et en assure la coordination en veillant à son articulation avec le dialogue social interministériel et s'assure de la mise en œuvre des droits et moyens syndicaux ;
- Définit la politique ministérielle en matière de santé et sécurité au travail, de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail et en contrôle la mise en œuvre ; il veille à sa prise en compte par l'ensemble des directions, services et établissements publics du ministère et développe des actions en faveur du renforcement de la qualité de vie au travail ;
- Coordonne la politique de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences en veillant à une adéquation entre les besoins des services et les compétences et aspirations des agents ;
- En lien avec le responsable de la fonction financière ministérielle institué à l'article 69 du décret du 7 novembre 2012 susvisé et sous réserve des compétences attribuées à d'autres responsables, conduit les travaux de prévision et de suivi de la masse salariale et des emplois du ministère, participe à l'allocation des emplois entre les différents programmes ou budgets opérationnels de programmes et définit et coordonne la mise en œuvre de la politique ministérielle de rémunération des personnels ;
- Élabore, en lien avec la direction générale de l'administration et de la fonction publique et, le cas échéant, avec les responsables des ressources humaines des directions et services du ministère, les textes statutaires, indiciaires et indemnitaires des personnels soumis à des règles propres du ministère, ainsi que, le cas échéant, de ceux des établissements publics dont son ministre assure la tutelle ;
- Assure la gouvernance et la maîtrise d'ouvrage des systèmes d'information de gestion des ressources humaines, en liaison avec le responsable ministériel chargé des

- systèmes d'information et en cohérence avec les systèmes d'information interministériels de gestion des ressources humaines ;
- Assure la gestion de la carrière des agents pour lesquels il a reçu compétence et promeut les actions visant à leur accompagnement personnalisé en matière de parcours professionnels ;
 - Élabore et coordonne la politique de recrutement et de formation initiale et continue des agents, sous réserve des compétences attribuées à d'autres responsables ; il élabore et met en œuvre le plan annuel ministériel de formation dans le respect des orientations définies par le schéma directeur prévu à l'article 34 du décret du 15 octobre 2007 susvisé ;
 - Met en œuvre les actions nécessaires au recrutement, à la formation, à l'évaluation des cadres ;
 - Coordonne les actions garantissant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; il prévient toute forme de discrimination, promeut la diversité en matière de recrutement et de gestion des ressources humaines, notamment les actions donnant toute leur place aux travailleurs en situation de handicap ;
 - Conduit la politique ministérielle d'action sociale et de protection sociale complémentaire.

A ce titre, le responsable ministériel des ressources humaines est le correspondant du ministère à l'extérieur, tant pour les réunions inter-services (RIS) que les réunions interministérielles (RIM) organisées par les services du Premier ministre. Il en est de même en ce qui concerne les relations avec la DGAFP, DRH de l'État.

Le responsable ministériel des ressources humaines peut désigner une ou plusieurs directions pour participer à ces réunions, voire le représenter en fonction des sujets évoqués. A défaut, il organise une ou plusieurs réunions préparatoires et transmet aux directions l'ensemble des documents de travail afférents.

La condition militaire, qui s'exerce sous le contrôle du conseil supérieur de la fonction militaire placé auprès du ministre des armées, appelle une attention toute particulière.

Le responsable ministériel des ressources humaines veille à ce que des échanges préalables interviennent avant que ne soit prise une décision concernant la condition militaire, que ce soit de la part du ministère des armées ou de la part du ministère de l'intérieur. Il peut être invité à s'exprimer devant le conseil de la fonction militaire de la gendarmerie.

1.2) La direction des ressources humaines assure pour le compte du secrétaire général les fonctions de responsable ministériel des ressources humaines

Le décret n° 2013-728 du 12 août 2013 portant organisation de l'administration centrale du ministère de l'intérieur et du ministère des outre-mer précise, à son article 14, que la direction des ressources humaines a également pour mission d'assurer, pour le secrétaire général, les fonctions de responsable ministériel des ressources humaines définies par le décret n° 2016-1804 du 22 décembre 2016 précité.

Cet appui s'exerce notamment à travers la mission de gouvernance ministérielle des ressources humaines, en lien avec les responsables ressources humaines des directions et des services

1.3) La mission de gouvernance ministérielle des ressources humaines (MGM-RH)

Conformément à l'article 13 de l'arrêté du 27 avril 2017 modifiant l'arrêté du 12 août 2013 portant organisation interne du secrétariat général du ministère de l'intérieur, l'adjoint du directeur des ressources humaines, chef de service, est chargé d'assurer le pilotage de la mission de gouvernance ministérielle des ressources humaines (MGM-RH).

Le chef de service chargé de la MGM-RH est assisté dans ses fonctions par deux adjoints : un fonctionnaire du corps de conception et de direction de la police nationale et un officier supérieur de la gendarmerie nationale.

La mission de gouvernance ministérielle des ressources humaines est constituée de 4 entités :

- la mission de modernisation du système d'information des ressources humaines ministériel, en charge de la construction du SIRH Dialogue 2 et de la réorganisation de la chaîne de traitement de la gestion administrative et de la paie des agents du ministère ;
- la mission de pilotage de la fonction ressources humaines ministérielle en charge de la conception de la stratégie pluriannuelle, des études quantitatives sur les effectifs et en lien avec les directions et services du ministère, de l'élaboration du référentiel des emplois-types, ainsi que du bilan social ministériel. De la même manière, elle assure le suivi de l'accompagnement RH des réformes et des politiques transversales ;
- la mission de pilotage des emplois et de la politique des rémunérations, recueille, de la part des responsables de programme, les éléments de budgétisation des mesures catégorielles pour tous les programmes du ministère et assure le pilotage et le suivi des emplois et du titre 2 du programme 216 - conduite et pilotage des politiques de l'intérieur ;
- le pôle des textes statutaires, indiciaires et indemnitaires, en charge notamment du pilotage de la fonction du guichet unique ministériel et de la veille réglementaire, vient en appui des bureaux RH des différents périmètres.

II. Fonctionnement de la mission de gouvernance ministérielle (MGM-RH)

La MGM-RH est le service où les directions métiers se rencontrent, échangent et partagent en tout ce qui concerne les ressources humaines et où se forge une culture ressources humaines, juridique et statutaire ministérielle commune. Elle organise les relations de travail avec les interlocuteurs extérieurs, notamment avec la DGAFP et la DB.

2.1) Le fonctionnement des instances assurées par la MGM-RH

La fonction de ressources humaines ministérielle s'appuie sur deux comités, d'une part le comité stratégique (COSTRAT) et, d'autre part, le comité de pilotage (COPIL).

Le **COSTRAT** se réunit sous la présidence du secrétaire général. Il comprend comme membres de droit le chef du service de l'inspection générale de l'administration, les directeurs

généraux et les directeurs des ressources humaines du ministère de l'intérieur ou leurs représentants. Le comité définit la stratégie ministérielle des ressources humaines, prépare et suit la mise en œuvre de la convention d'engagements ministérielle des ressources humaines et arrête le plan de formation ministériel annuel.

La MGM-RH assure le secrétariat permanent du COSTRAT RH en assurant la préparation du comité mais aussi le suivi des mesures prises.

Le **COFIL**, présidé par le chef de service chargé de la mission de gouvernance ministérielle des ressources humaines. Il comprend les sous-directeurs des personnels désignés par leur direction respective, le secrétaire général de l'inspection générale de l'administration et, en tant que besoin, les directeurs, sous-directeurs et responsables de la formation. Le comité de pilotage ministériel des ressources humaines assure le suivi des mesures arrêtées en comité stratégique et principalement la bonne exécution de la convention d'engagements. Il propose les actions de formation qui relèvent du plan ministériel annuel et veille à leur mise en œuvre.

En dehors des COFIL, sur des sujets ponctuels ou techniques ayant trait à la politique des ressources humaines, la MGM-RH organise des réunions avec les différents périmètres, et veille à apporter, si besoin, son analyse technique.

Les périmètres police et gendarmerie nationales sont également représentés au sein du pôle statutaire, indiciaire et indemnitaire, ce pôle est l'interlocuteur privilégié entre les directions « métiers » et le guichet unique, à ce titre il fait l'objet d'un point d'attention particulier.

Dès lors, le débat préalable à toute décision entre les directions est organisé au sein du ministère à travers les structures évoquées au paragraphe précédent, mais la position ministérielle ne peut qu'être unique et du ressort du seul responsable ministériel des ressources humaines.

2.2) Le guichet unique ministériel

Créé en 2015 au sein du ministère de l'intérieur, le guichet unique ministériel (GUMI) est devenu un outil indispensable pour garantir la cohérence et l'unicité de la politique des ressources humaines.

L'instruction du 5 août 2015 relative aux modalités de saisine du guichet unique au ministère de l'intérieur est confirmée et complétée par les éléments suivants :

- le pôle statutaire, indiciaire et indemnitaire de la MGM-RH assure le pilotage du GUMI, c'est à dire, le suivi des saisines par les directions ;
- les projets de textes présentés à l'avis du ministre sont systématiquement assortis de l'avis du GUMI
- il veille au respect des délais imposés pour l'expertise tant en interne (15 jours maximum) qu'en externe (4 mois maximum) et procède aux relances nécessaires à l'avancée de l'instruction des projets de textes ;
- le bureau des affaires générales, des expertises et des statuts de la DRH-MI (BAGES) gère la boîte aux lettres fonctionnelle dédiée (guichet-unique-mi@interieur.gouv.fr) et rédige les avis du GUMI ;
- le pôle statutaire, indiciaire et indemnitaire de la MGM-RH apporte son appui aux bureaux statutaires des directions « métier » dans le suivi des projets, que ce soit tant

- dans la phase préparatoire à l'avis du guichet unique, qu'à l'issue, notamment dans les phases interministérielles (RIS et RIM), et ce jusqu'à la publication des textes ; Il organise les réunions préparatoires avec la DGAFP et la DB ;
- l'élaboration des projets de textes demeure à la charge des bureaux statutaires des directions « *métier* » avec l'appui du BAGES.

III. Les missions de la fonction ressources humaines ministérielle

En conformité avec les instructions interministérielles élaborées par la DGAFP, la fonction ressources humaines ministérielle assure la cohérence de la politique de RH pour l'ensemble des personnels du ministère, sans préjudice des dispositions relatives aux statuts des différents corps qui le compose. Elle recouvre l'ensemble des fonctions de RH qui, de par leur nature ou leur impact, relève d'une dimension ministérielle, chaque périmètre conservant la gestion propre de ses personnels.

3.1) Les objectifs en matière de ressources humaines ministérielles

Les objectifs en matière de ressources humaines ministérielles se déclinent en matière de gestion des ressources humaines, de formation et d'action sociale.

La gestion des ressources humaines et de politiques transversales se réalise notamment à travers :

- la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) ministérielle, transversale aux périmètres de gestion et organisée autour de filières métier comme véritable enjeu ministériel pour consolider les logiques de parcours et s'inscrire dans une démarche de constitution de viviers à tous les niveaux afin de repérer les talents de demain et les profils cibles ;
- la mise en œuvre d'un plan managérial ministériel, réalisé grâce à l'amélioration et à la modernisation des outils de la gestion prévisionnelle des compétences, qui vise à assurer un accompagnement qualitatif de l'encadrement supérieur, notamment du corps préfectoral, par l'accompagnement des premières affectations et par les évaluations aux moments clés de la carrière ;
- la gestion de la filière administrative unifiée et des filières technique et SIC des personnels civils ;
- l'animation et la valorisation des travaux et pratiques des trois périmètres en matière de modernisation de la politique de gestion RH ;
- la gestion des pensions de retraites des agents civils du ministère ;
- le dialogue social ministériel.

La formation s'incarne à travers l'élaboration et le suivi du plan ministériel de formation qui fait l'objet de directives particulières à élaborer en concertation avec les directions métiers, mais également à travers des dispositifs de formation continue pour l'ensemble des périmètres à l'initiative de la MGM RH ou des directions métiers (SIRH, lutte contre les discriminations, management, hauts fonctionnaires...).

L'action sociale, se traduit quant à elle à travers :

- la coordination de la politique sociale du ministère ;
- la coordination de la politique de santé sécurité au travail ;
- la coordination du réseau des inspecteurs santé et sécurité au travail, de la médecine de prévention et du service social ;

- le pilotage des opérateurs de l'action sociale du ministère bénéficiant de subventions ministérielles.

Le comité stratégique des ressources humaines peut déterminer en outre **des objectifs propres à la MGM-RH** comme :

- la poursuite de la mise en œuvre du protocole d'accord du 7 mai 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la conduite du processus de labellisation « diversité » et du suivi du protocole d'accord ;
- le suivi du plan de substitution des personnels actifs ou militaires par des personnels administratifs et de soutien dans la police et la gendarmerie en lien constant avec les directions générales ;
- l'élaboration et le suivi des dispositions du plan managérial, élaboré en concertation avec les directions métiers visant, par une démarche qualitative, à rendre plus cohérente la politique de management des cadres grâce notamment à une démarche de gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences renforcée et modernisée ;
- l'élaboration, l'harmonisation et la conception des nouveaux outils de travail (télétravail, dons de jours, NTIC...).

Enfin, la MGM-RH est en charge de l'élaboration du bilan social ministériel annuel et de la contribution du ministère de l'intérieur à la stratégie pluriannuelle interministérielle de modernisation des politiques de ressources humaines.

3.2) Déclinaison ministérielle de la stratégie interministérielle de ressources humaines de l'Etat

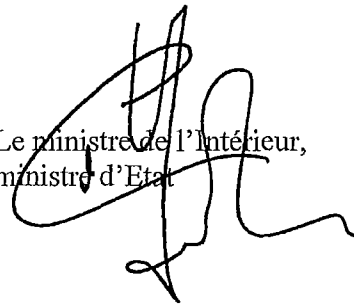
La stratégie interministérielle de ressources humaines de l'État qui fixe les priorités d'évolution des RH en cohérence avec les orientations définies par loi de programmation des finances publiques, a vocation à être déclinée au sein du ministère de l'intérieur qui adopte sa propre stratégie RH en associant les grandes orientations interministérielles et les problématiques sectorielles.

Cette déclinaison ministérielle fait l'objet d'une convention d'engagements triennale, signée entre la DGAFP et le secrétaire général. Cette convention est préparée par la MGM RH. Elle présente les actions menées en identifiant une progression des objectifs par année.

L'instruction du 18 avril 2016 sur les modalités d'exercice de la fonction ressources humaines ministérielle au ministère de l'intérieur est abrogée.

La présente instruction est d'application immédiate.

Le ministre de l'Intérieur,
ministre d'Etat



Liste des destinataires

- Monsieur le secrétaire général
- Monsieur le préfet de police de Paris
- Monsieur le directeur général de la police nationale
- Monsieur le directeur général de la gendarmerie nationale
- Monsieur le directeur général des étrangers en France
- Monsieur le directeur général des collectivités locales
- Monsieur le directeur général de la sécurité civile et de la gestion des crises
 - Monsieur le directeur général des outre-mer
 - Monsieur le délégué à la sécurité routière