

ANNEXE 1 - PRÉSENTATION DES ORIENTATIONS RETENUES PAR CHAÎNE MÉTIER

Axe thématique: Immobilier

Orientation n° 1

Elaborer une doctrine immobilière nationale pour les centres de rétention administrative

Contexte : La réalisation du plan 3 000 places en centres de rétention administrative, arrêté par la LOPMI pour la période 2023-2027, suppose la création de 6 nouveaux CRA sur la période (correspondant à la création d'environ 800 places), qui doivent répondre à de nouveaux enjeux au titre de l'efficacité de leur organisation interne pour assurer des conditions de sécurité nécessaires à leur bon fonctionnement, tant pour les agents et les prestataires que pour les retenus.

Actions :

👤 Pilote : DEPAFI/SDAI

🕒 Echéance : Q4 2025

avec le concours de la DGEF, de la DRHFS et de la DNPAF

1. Faire évoluer le référentiel de construction des CRA existant afin qu'il soit adapté aux nouvelles conditions d'organisation et de fonctionnement des CRA (externalisation de certaines prestations, durcissement des profils des personnes retenues et allongement des durées de rétention), en s'appuyant notamment sur l'expertise de l'agence publique pour l'immobilier de la justice (APIJ) et la Direction de l'administration pénitentiaire (DAP).
2. Intégrer l'organisation et les conditions de travail des agents dans les programmes immobiliers des CRA.
3. Proposer des mesures pour améliorer la sécurité et les conditions de travail dans les centres de rétention administrative.

Orientation n° 2

Actualiser les référentiels techniques ministériels pour gagner en efficacité

Contexte : Les évolutions de doctrines et de normes en termes de surface et de sécurité exigent d'actualiser les référentiels existants et de constituer une bibliothèque de cahier des charges type pour améliorer les connaissances techniques et renforcer l'efficacité de la conduite des projets immobiliers ministériels.

Actions :

👤 Pilotes : DEPAFI/SDAI et SGAMI, avec le concours de la DGPN et de la DGGN

🕒 Echéance : Q2 2025

1. Constituer une bibliothèque de référentiels techniques et de cahiers des charges types, validés par la DEPAFI, pour faciliter l'élaboration des programmes immobiliers en SGAMI.
2. Mettre en œuvre de nouvelle norme de surface: développer une expertise en aménagement des lieux de travail pour accompagner les évolutions réglementaires et les nouvelles modalités d'organisation du travail; proposer un référentiel d'aménagements types et engager des discussions avec la direction de l'immobilier de l'État (DIE) en vue d'obtenir des dérogations pour les locaux spécifiques (FSI).
3. Définir une stratégie ministérielle d'amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments: dans ce cadre, actualiser et améliorer la connaissance du parc immobilier, en particulier au titre des bâtiments tertiaires (travaux de recensement des points noirs, outils développés avec le CEREMA, travaux d'évaluation à l'échelle ministérielle des coûts de mise en œuvre du décret tertiaire).


4. Proposer une actualisation du référentiel 50/500 et une harmonisation des conditions d'application de la norme IGI 1300 pour éviter les dérives de coûts.

Orientation n° 3

Fluidifier les procédures administratives de la chaîne immobilière

Contexte : Les procédures administratives des projets immobiliers, parfois longues et/ou complexes, constituent des obstacles au bon déroulement des projets immobiliers et dégradent les relations du ministère avec le secteur économique du BTP.

Actions :

 **Pilote** : DEPAFI/SDAI, avec le concours de SDPF, de la DRH et de la DGGN

 **Echéance** : Q1 2027

1. Engager des travaux transverses pour fluidifier les procédures et améliorer les délais de paiement : réaliser une expérimentation nationale de l'utilisation d'EDIFLEX, organiser des groupes de travail afin de réaliser un retour d'expérience sur l'internalisation au sein des directions de l'immobilier des SGAMI de la préparation et de la mise en œuvre des marchés publics immobiliers.
2. Engager des travaux d'amélioration de la procédure de gestion des facturations des marchés de travaux en lien avec la DGFIP en vue d'uniformiser les pratiques.
3. Assouplir les modalités de recrutement et la gestion des personnels de la filière immobilière.
4. Améliorer l'attractivité de la filière immobilière par des mesures indemnitaires, la promotion de parcours professionnels ascendants et l'enrichissement de l'offre de formation initiale et continue.
5. Homogénéiser les procédures pour le pilotage et le *reporting* : à ce titre, stabiliser les relations entre les SGAMI et chaque service utilisateur des différents périmètres en généralisant les contrats de services (exploitation/maintenance T3) et les contrats de projets (T5).

Orientation n° 4

Clarifier la répartition des responsabilités entre les SGCD et les SGAMI en matière immobilière

Contexte : Les conclusions du rapport de la Cour des comptes sur la gestion de l'immobilier préfectoral du 26 janvier 2023 font état d'un besoin de clarification et d'adaptation au sein de chaque région de la répartition des responsabilités entre les SGCD et les SGAMI en matière immobilière sur la base d'une distinction entre opérations courantes et opérations exceptionnelles.

Action :

 **Pilote** : DEPAFI/SDAI, SGAMI avec le concours de DMATES

 **Echéance** : Q4 2025

1. Engager une réflexion concernant la clarification des responsabilités en matière de gestion immobilière et préciser l'offre de service des SGAMI.

Orientation n° 1

Actualiser les doctrines métiers

Contexte : Les doctrines applicables dans les différents champs métiers de l'équipement et de la logistique sont souvent anciennes (plus de 10 ans pour certaines) et non mutualisées entre les forces de sécurité intérieure. Une actualisation est aujourd'hui indispensable pour prendre en compte les nouveaux types de matériels, l'organisation logistique du quotidien par rapport à la logistique de crise et les évolutions en matière d'outils et de procédure de gestion. Ces travaux permettraient de gagner en efficacité dans la gestion des flux et des stocks. Les Jeux olympiques et paralympiques (JOP) de 2024 ont constitué un événement majeur, source de retours d'expérience de la part des SGAMI, pour mettre en œuvre cette action.

Actions :



 **Pilotes** : DEPAFI/SDLA et SDIP, avec le concours de la DGPN et de la DGGN 

1. Réviser la doctrine de la logistique du quotidien.
2. Actualiser la doctrine d'entretien de l'armement.
3. Réviser la doctrine de maintenance automobile, y compris l'instruction réglementaire 2 000 relative à la doctrine de maintenance automobile des CRS pour la partie non internalisée.
4. Élaborer une fiche information logistique maintenance pour chaque nouvel équipement et la diffuser pour harmoniser les pratiques et les retours d'expériences.

Orientation n° 2

Mettre en place des systèmes d'information adaptés aux besoins de la chaîne logistique

Contexte : Les systèmes d'information sont des outils indispensables pour mettre en place une chaîne logistique réactive, en capacité de faire face aux événements majeurs. Après le déploiement de LOG-Mi au sein du ministère, qui a permis de moderniser la gestion des flux logistiques du ministère, la mise en place d'un nouveau système d'information de la maintenance automobile devient une priorité. À court terme, la fiabilisation de Vulcain-MI doit être une priorité pour garantir au ministère une connaissance fine des évolutions de la maintenance automobile, dans un contexte de transition technologique majeure. Ces travaux permettront également de dimensionner les besoins des utilisateurs dans le cadre de la création d'un nouveau système d'information ministériel pour la maintenance automobile.

 **Pilote** : DEPAFI/SDLA et MAM  **Echéance** : Q2 2025

Actions :

1. Poursuivre le maintien des fonctionnalités de Vulcain.
2. Maintenir la fiabilité des données de Vulcain et renforcer les fonctions de requêtage.
3. Intégrer les SGAMI aux travaux de construction d'un nouveau système d'information de la maintenance automobile, dès l'expression des besoins.
4. Élaborer une convention-cadre relative à l'organisation de la direction de projet du nouveau « SIL MCO AUTO » avec les partenaires du projet : SG, DGPN, DGGN, PP.

Orientation n° 3

Anticiper les évolutions technologiques des équipements

Contexte : Les évolutions technologiques et réglementaires en matière de matériaux et de véhicules automobiles majeures de la prochaine décennie engagent le ministère de plusieurs manières : soutien aux industriels français, adaptation des véhicules électriques aux contraintes opérationnelles, innovation technologique au services des agents. Pour accompagner les évolutions en cours et faciliter l'émergence de solutions adaptées aux besoins du ministère, les réflexions sur les innovations doivent être pleinement intégrées au fonctionnement quotidien.

Actions :

 **Pilotes** : DEPAFI/SDIP et SDLA, avec le concours de la DGGN  **Echéance** : Q4 2025

1. Identifier des marges budgétaires dédiées à l'expérimentation d'un atelier automobile du futur et planifier à l'horizon 2027 les besoins métiers en matière de compétences et d'équipements afin d'anticiper les évolutions réglementaires et technologiques dans le domaine du MCO des véhicules.
2. Élaborer le cadre juridique et technique d'utilisation de l'impression 3D pour des pièces d'équipement ou de rechange pour les matériels du ministère.
3. Poursuivre la dynamique d'expérimentation de nouvelles technologies (e.g. véhicules à hydrogène, télématique embarquée) et organiser des RETEX réguliers avec les utilisateurs et les services en charge de la maintenance (SGAMI).

Orientation n° 4

Améliorer la visibilité et l'attractivité de la filière équipement et logistique

Contexte : Les difficultés de recrutement dans la filière équipement et logistique sont multifactorielles : niveaux de rémunération des corps de la fonction publique, délais de recrutement, tensions sur le marché du travail, manque de visibilité de ces métiers au sein du ministère. Dans un contexte marqué par une activité soutenue et une moyenne d'âge en augmentation dans ces filières, un soutien renforcé pour favoriser le recrutement dans ces métiers par la voie du contrat et du statut est à développer.

Actions :

 **Pilotes** : DRH et DEPAFI/SDCR, en lien avec la DRHGN  **Echéance** : Q1 2026

1. Mettre en place des réunions spécifiques et régulières entre la DRH et les SGAMI.
2. Accélérer les délais des procédures de recrutement et de déroulement de carrière pour fidéliser les agents.
3. Engager une réflexion sur l'évolution des niveaux de rémunération des fonctionnaires et des contractuels.
4. Développer les actions de communication sur les postes techniques pour augmenter les viviers de recrutement.
5. Assurer la reconnaissance des filières automobiles et armement comme métiers en tension au niveau interministériel.

Orientation n° 1

Clarifier la répartition territoriale des compétences en matière d'achat public

Contexte : L'action des SGAMI s'est alignée sur la nouvelle politique d'achat de l'État, mais la répartition des marchés entre PFRA et SGAMI doit être redéfinie afin d'éviter des doublons et pour optimiser les compétences. La vocation des SGAMI est de soutenir les services locaux du ministère, en particulier les FSI, dont les besoins sont spécifiques en raison de leur activité continue. La prise en compte de cette donnée est à réaffirmer dans le cadre de l'exécution des marchés de maintenance immobilière et informatiques, qui se trouvent aujourd'hui régulièrement inadaptés aux besoins de ces services.

Actions :

 **Pilotes** : DEPAFI/SAILMI et SGAMI, avec le concours de la DGGN  **Echéance** : Q4 2025

1. Accompagner les SGAMI dans l'affirmation de leur rôle dans la chaîne métier achat et permettre une répartition adaptée des marchés en fonction des besoins de chaque usager, sans négliger la fonction de conseil des PFRA.
2. Harmoniser les pratiques des PFRA (modalités de recueil des besoins, procédures de marchés publics mises en œuvre) afin de ne pas augmenter la charge des SGAMI, notamment pour ceux qui couvrent plusieurs régions.
3. Réattribuer la gestion de certains segments d'achat aux SGAMI, après l'évaluation de l'efficacité interministérielle, notamment lorsque les besoins spécifiques des services du ministère de l'Intérieur conduisent à des surcoûts importants ou à des procédures infructueuses.
4. Constituer des directives nationales participant à un meilleur partage entre PFRA et SGAMI dans le domaine de l'achat.

Orientation n° 2

Engager une démarche d'amélioration continue des marchés nationaux

Contexte : Les marchés nationaux, interministériels et ministériels, représentent une activité conséquente en matière d'exécution pour les SGAMI, tant sur le plan technique pour accompagner les services bénéficiaires dans le recours aux prestations ou aux matériels commandés, que dans l'exécution budgétaire et comptable associée.

Actions :

 **Pilotes** : DEPAFI/SAILMI, SDPF et SGAMI, avec le concours de la DGGN  **Echéance** : Q2 2025


1. Organiser des retours d'expérience en cours de marché avec les SGAMI sur les marchés nationaux ministériels stratégiques pour identifier les difficultés rencontrées dans l'exécution technique.
2. Associer les SGAMI et la SDPF à des RETEX sur l'exécution financière des marchés dans le cadre de la rédaction des nouvelles procédures sur les mêmes segments pour adapter les clauses financières.
3. Organiser le partage de bonnes pratiques, par segment d'achat, entre SGAMI et administration centrale sur la rédaction des procédures pour gagner en efficacité.
4. Systématiser la rédaction de guides de déploiement complet (technique, administratif et financier) pour les marchés nationaux.

Orientation n° 3

Conforter les SGAMI en qualité de pôles d'expertise ministériels en matière financière

Contexte : En matière financière, les SGAMI constituent des pôles d'expertise ministériels. Relais de l'administration centrale dans les services déconcentrés, ils sont en capacité de mettre en œuvre directement les objectifs fixés et de transmettre des retours opérationnels au ministère. Ce positionnement doit être conforté pour garantir la performance financière ministérielle. En matière immobilière, les SGAMI assurent 70 % de l'activité financière liée à l'investissement ministériel. Les conditions de concentration de la totalité de l'activité en SGAMI doivent être étudiées.

Actions :

 **Pilotes :** DEPAFI/SDPF et SGAMI, avec le concours de la DGGN / DSF

 **Echéance :** Q3 2025

1. Accompagner l'élaboration et l'actualisation des contrats de service des SGAMI avec les services qu'ils soutiennent pour documenter les responsabilités de chaque acteur.
2. Accompagner les SGAMI dans les travaux de documentation, de mise en œuvre de solutions d'automatisation, et de fluidification des processus financiers.
3. Associer les SGAMI aux travaux de prospective ou d'évolution des procédures juridiques et techniques en matière de finances ou d'achat (e.g. association à des GT interministériels et à la rédaction des fiches d'exécution financière des marchés).
4. Accompagner les SGAMI dans l'analyse zonale des besoins en matière de prise en charge des dépenses d'investissement immobilier par un acteur unique et la construction des processus associés.

Orientation n° 4

Accompagner les gestionnaires publics dans l'appropriation du nouveau régime de responsabilité des gestionnaires publics

Contexte : Le nouveau régime de responsabilité de gestionnaires publics (RGP), entré en vigueur le 1^{er} janvier 2023, modifie les modalités d'engagement de la responsabilité des gestionnaires publics. La sensibilisation, l'information et la formation sont des enjeux cruciaux pour garantir que les comportements professionnels soient conformes à cette nouvelle réglementation et prévenir toute mise en cause. La documentation des processus à mettre en œuvre et leur diffusion large et pérenne sont des priorités.

Actions :

 **Pilote :** DEPAFI/SDPF, avec le concours de la DGGN et de l'IGGN

 **Echéance :** Q2 2025

1. S'assurer de la prise en compte des enjeux de la réforme sur la responsabilité des gestionnaires publics via des livrables adaptés à l'ensemble des publics concernés et disponibles sur la page RGP de l'Intranet : fiches de synthèse, analyse de la jurisprudence pour l'encadrement supérieur, dépliants pour les personnels exerçant des fonctions dans l'ensemble des champs de la gestion publique (achat public, programmation et exécution budgétaires, exécution financière).
2. Produire des supports de sensibilisation et de formation pour présenter les changements engagés par la réforme en matière d'achat et de finances et anticiper des situations concrètes, en visant tous les personnels, y compris au sein des services prescripteurs.

3. Documenter les processus utilisés par tous les services du ministère, à l'image du guide du porteur de carte achat que les SGAMI mobilisent au quotidien auprès de leurs agents ainsi que leurs partenaires/usagers, et enrichir le plan national de contrôle interne (PNCI) de nouveaux processus.
4. Valoriser les outils ou méthodes permettant d'asseoir la démarche de sécurisation de la gestion et de maîtrise des risques (production de logigrammes et d'organigrammes fonctionnels nominatifs, partage du guide du référent du contrôle interne financier, partage pour adaptation du guide des services prescripteurs édité par le CPFi).


Orientation n° 5

Professionaliser et fidéliser les collaborateurs

Contexte : L'accroissement de la technicité des procédures en matière d'achat et de finances nécessite d'étoffer l'offre de formation proposée par l'administration centrale pour les agents exerçant en SGAMI. Proposer un panel de formations qualifiantes et valoriser professionnellement l'expérience acquise pourrait permettre aux collaborateurs de construire un parcours professionnel au sein de leur domaine d'expertise.

Actions :

 **Pilotes :** DEPAFI/SDPF, SAILMI, DRH et DRHGN

 **Echéance :** Q3 2026

1. Étendre la possibilité de faire des formations qualifiantes pour les acteurs de la chaîne, du service prescripteur au technicien en bout de chaîne, dans le cadre de chaque évolution du segment des achats.
2. Proposer aux agents un parcours au sein du SGAMI et du réseau ministériel, en construisant des passerelles entre services support et services métiers (par exemple entre fonction exécution financière / suivi budgétaire / service immobilier / service achat) et les accompagner par des parcours de formations validant leur expertise.
3. Élargir le vivier de formateurs internes occasionnels pour augmenter l'offre de formations aux nouveaux collaborateurs au niveau local, réduisant ainsi un coût et un temps de déplacement plus long.

Orientation n° 6

Optimiser les conditions de mobilisation de la protection fonctionnelle et de prévention du recours au contentieux

Contexte : Suite au rapport IGA du 20 septembre 2023, une réforme de la protection fonctionnelle (PFE) des agents, tous corps confondus, relevant de la direction générale de la police nationale (DGPN) a été opérée afin de rapprocher l'autorité métier de la décision d'octroi en la matière. Elle entre en vigueur au 1^{er} janvier 2025. Le premier volet aura pour objet de transférer de la DLPAJ à la DGPN la compétence du pouvoir de décision d'octroi et la mise en œuvre de la PFE pour les agents de la police nationale affectés en administration centrale. Le deuxième volet permettra au préfet de zone de défense et de sécurité de déléguer sa signature au profit du directeur zonal de la police nationale. Sur ce volet, le SGAMI conserve sa compétence sur la mise en œuvre de l'octroi de la PFE. Pour l'ensemble du dispositif PFE de la police nationale, la DGPN assurera en lieu et place de la DLPAJ, la mission de transfert des crédits PFE police ainsi que le pilotage des crédits alloués aux SGAMI.

Actions :

 **Pilotes :** DGPN / DRHFS et SGAMI

 **Echéance :** Q2 2025

- 1.** Participer au réseau des référents protection fonctionnelle animé par la DRHFS pour permettre une cohérence et une homogénéité des décisions en matière de PFE et identifier les bonnes pratiques afin notamment de prévenir le risque contentieux.
- 2.** Poursuivre les dialogues de gestion budgétaire avec la DRHFS à la place de la DLPAJ (tableau de bord des dépenses de PFE notamment nombre et motifs, victimes ou mis en cause avec qualification pénale, application des barèmes).
- 3.** Valoriser la diversité des modes d'assistance aux policiers mis en cause ou victimes.

Orientation n° 1

Clarifier la nouvelle gouvernance des acteurs territoriaux du numérique

Contexte : La création de l'ANFSI, l'évolution de la DTNUM et du positionnement des SGAR sur les sujets numériques comme les évolutions de périmètre importantes matière d'utilisateurs (notamment dans les DDI) rendent nécessaires une clarification des compétences de chaque acteur.

Pilotes : ANFSI, DTNUM et SGAMI

Echéance : Q2 2025

Actions :

1. Mettre en place un dispositif de pilotage des projets de sûreté bâtementaire, associant le PEC infrastructures numériques et la programmation immobilière des opérations de réhabilitation lourde et de construction neuve.
2. Améliorer les modalités de gestion budgétaires des projets numériques en développant le recours à la pluri-annualité et en accélérant les calendriers de validation des opérations.
3. Intégrer les SGAMI dans la rédaction des cahiers des clauses techniques des marchés interministériels préparés par les PFRA pour prendre en compte les contraintes techniques et de sécurité informatique ministérielles dans ces supports.
4. Finaliser l'élaboration de la circulaire sur la gouvernance territoriale du numérique en prenant en compte les besoins de clarification identifiés par les acteurs centraux et territoriaux.

Orientation n° 2

Formaliser les cadrages techniques des matériels et des systèmes d'information

Contexte : Certaines innovations technologiques peuvent susciter des interrogations sur leur déploiement au sein du ministère et des services de l'administration territoriale de l'État. Les SGAMI peuvent être les interlocuteurs directement saisis au niveau territorial par un service souhaitant déployer une nouvelle technologie et doivent pouvoir s'appuyer sur les cadres nationaux existants (cadre de cohérence technique, catalogue des offres ministériels) ou des cadrages nationaux à établir en fonction des besoins.

Pilotes : ANFSI, DGPN, DTNUM et SGAMI

Echéance : Q2 2027

Actions :

1. Organiser la transmission, par le club des DZNUM, des sujets nécessitant des cadrages nationaux de la part de la DTNUM.
2. Accompagner les évolutions technologiques par le cadrage technique des solutions déployables au sein du ministère de l'Intérieur afin de disposer de documentation opposable auprès des clients.
3. Organiser, *via* les DZNUM, la montée en compétences des personnels des SGAMI sur la doctrine technique ministérielle par la formation, l'organisation d'ateliers techniques et de conférences entre les équipes.

Orientation n° 3

Renforcer la filière numérique ministérielle

Contexte : Dans un contexte de fortes tensions RH sur la filière numérique, le ministère de l'Intérieur a mis en place certaines actions ambitieuses en matière de rémunération, de modalités de recrutement, pour recruter et fidéliser les agents dans les métiers numériques. Cet effort doit aujourd'hui être poursuivi et structuré pour prendre en compte les évolutions technologiques majeures des prochaines années et le vieillissement rapide des corps numériques au sein du ministère.

Actions :

 **Pilotes :** DTNUM et DRH

 **Echéance :** Q2 2027

1. Organiser le maintien des compétences en matière de radio pendant la période de transition entre l'INPT et RRF et préparer les parcours professionnels des agents concernés.
2. Améliorer l'attractivité des métiers du numérique au sein du ministère de l'Intérieur sur le plan des procédures de recrutement : agilité des procédures de recrutement, raccourcissement des délais, recours au CDI.
3. Animer un plan de gestion des compétences et de la formation de la filière numérique ministérielle avec la mission Talents numériques de la DTNUM.

Orientation n° 4

Porter les valeurs de la résilience

Contexte : Dans le cadre de la gouvernance territoriale du numérique, il est nécessaire de conforter les SGAMI comme les pôles d'expertise et de résilience du ministère de l'Intérieur au niveau zonal.

Actions :

 **Pilotes :** DTNUM et SGAMI

 **Echéance :** Q2 2027

1. Apporter un appui aux préfetures au titre de l'évaluation de la robustesse de leurs plan de continuité d'activité (PCA) et plan de continuité informatique (PCI) en partenariat avec les états-majors interministériels de zone (EMIZ).
2. Appuyer l'expertise en matière d'infrastructures cyber en lien avec le Délégué Zonal à la Sécurité Numérique.

Axe thématique : Ressources humaines

Orientation n° 1

Rationaliser l'architecture des missions de gestion des ressources humaines

Contexte : En fonction des périmètres d'affectation des agents en matière RH, les compétences des SGAMI ne sont pas toujours bien identifiées par les autorités recherchant un soutien RH, voire les agents. L'enchevêtrement des compétences avec les autres acteurs de l'écosystème local peut faire perdre en efficacité dans le traitement des procédures.

La méconnaissance de leurs services, de leurs fonctions et de la marque employeur SGAMI représente une entrave toute aussi importante à l'articulation et le suivi des tâches avec l'administration centrale du ministère.

Actions :

Pilotes : DRH, DRHFS, DRHGN, DEPAFI/SDCR et SGAMI **Echéance :** Q2 2027

1. Clarifier et simplifier l'organisation des missions RH par bloc de compétences entre administration centrale et SGAMI en travaillant par périmètre (SG, PN, GN).
2. Déconcentrer les actes de gestion, en étudiant l'adéquation de ces évolutions par périmètre de gestion (SG, PN, GN) et améliorer les conditions de mise en œuvre des dispositifs déjà déconcentrés, en particulier pour les affectations intra-zone en police nationale. Tout transfert d'actes RH des SGAMI vers d'autres périmètres dans une logique de déconcentration induira une réflexion sur les transferts d'ETP nécessaires.

Pilotes : DEPAFI/SDCR, DRH et DICOM **Echéance :** Q1 2026

3. Développer la marque employeur SGAMI (en coordination avec les travaux interministériels relatifs à la marque employeur de l'État)

Orientation n° 2

Engager le processus de dématérialisation et de modernisation des outils de gestion

Contexte : À ce jour, la gestion des dossiers administratifs individuels des agents est effectuée par les SGAMI sur la base d'un format papier. La bascule vers une dématérialisation (partielle ou totale) de cette gestion est une clef importante de l'amélioration des pratiques et l'augmentation globale de l'efficacité des services.

L'enrichissement du SIRH en matière de gestion électronique de dossier est indispensable à l'amélioration-qualité des processus en place. La mise à jour des applications du SIRH actuelles ainsi que la mise à disposition d'outils informatiques supplémentaires en fonction du besoin doivent permettre de garantir l'optimisation de l'utilisation des moyens des SGAMI.

Actions :

Pilotes : DRH, DRHFS, DTNUM et SGAMI **Echéance :** Q1 2027

1. Déployer à court terme une solution numérique de transfert des éléments de paie des services gestionnaires afin de lutter contre la saturation des boîtes aux lettres électroniques.
2. Déploiement à moyen terme de GAUdDI, outil de dématérialisation des dossiers de carrière.

Orientation n° 3

Renforcer le soutien aux besoins spécifiques de formation en SGAMI

Contexte : L'accueil des nouveaux arrivants et la formation continue des agents des SGAMI est un enjeu primordial, notamment en raison de la complexité de l'organisation qui leur est nécessaire d'appréhender pour accomplir leurs missions quotidiennes.

Pour autant, les SGAMI ne sont pas pleinement identifiés comme acteurs de la formation au sein du ministère de l'Intérieur, le réseau des préfectures étant le seul réseau déconcentré compétent en matière de formation pour le secrétariat général.

L'accompagnement proposé par l'administration centrale en matière de formation continue apparaît insuffisant. La charge de travail propre aux services déconcentrés des SGAMI se trouve donc alourdie par le défaut de prise en charge de l'apprentissage de leurs personnels, à l'arrivée dans les équipes, puis tout au long de leur parcours.

Actions :

 **Pilotes :** DRH, DEPAFI/SDCR et SGAMI

 **Echéance :** Q2 2025

1. Mettre en œuvre un parcours d'intégration pour les nouveaux entrants.
2. Actualiser le plan de formation métier (notamment en GRH paie).

Orientation n° 4

Assurer la coordination du réseau-métier des DRH en SGAMI

Contexte : Le réseau-métier de la filière RH en SGAMI exprime un besoin fort d'animation par la DRH ministérielle, la DRHFS et la DRHGN, en administration centrale. Ce manque de prise en charge entraîne des dysfonctionnements dans la chaîne de transmission de l'information, qui ont eux-mêmes des répercussions sur la performance des SGAMI.

Pour encourager l'efficacité des services et la mise en commun des bonnes pratiques, une coordination fonctionnelle des SGAMI doit être assurée de manière méthodique et soutenue. Cette animation en réseaux thématiques doit se décliner via l'organisation de temps d'échanges périodiques (réunions mensuelles, trimestrielles) à impact variable (en fonction des populations d'agents en SGAMI concernés et des sujets traités) et par l'amélioration de la documentation des procédures à déployer.

Actions :

 **Pilote :** DRH, DRHFS, DRHGN et DEPAFI/SDCR

 **Echéance :** Q4 2025

1. Formaliser une série de réunions périodiques des DRH en SGAMI.
2. Intégrer systématiquement le réseau des DRH au relai de communication relatif au lancement des grandes campagnes d'actions.

Mieux faire connaître les procédures en matière GRH (gestion administrative et paie) et assurer leur diffusion auprès des SGAMI.

Orientation n° 5

Optimiser le recrutement des personnels de la police nationale

Contexte : Les SGAMI jouent un rôle central dans le recrutement des agents de la police nationale. Sous le pilotage de la DRHFS qui fixe les ambitions et les méthodes, en partenariat avec l'Académie de police, qui constitue le plan de charge et organise les formations, ils établissent un planning annuel de recrutement des PA et réservistes afin de constituer des viviers : communication et promotion des recrutements, réception des candidatures, organisation des épreuves de sélection, programmation des visites médicales, programmation des formations réservistes, suivi des dossiers PA jusqu'au recrutement. Il en est de même pour les gardiens de la paix.

Actions :

 **Pilote :** DGPN/ DRHFS et SGAMI

 **Echéance :** Q3 2025

1. Poursuivre et renforcer le pilotage lié aux objectifs de recrutement afin de garantir le schéma d'emploi et la montée en puissance de la réserve malgré les déséquilibres constatés en termes de communication et promotion, régularité des campagnes, épuisement rapide des viviers : cadencement, accompagnement, mesures compensatrices, etc.
2. Optimiser le processus recrutement-formation des réservistes.
3. Accompagner les préfets de département et DD/DIPN dans la mise en place des recrutements départementaux de PA
4. Garantir la qualité de la déclinaison locale du recrutement des gardiens de la paix.

Orientation n° 6

Prendre en compte la spécificité et l'effet-volume de la gestion du corps d'encadrement et d'application (et notamment les gardiens de la paix)

Contexte : La réforme de la police nationale conduit à un très important travail de revue des process et de mise à jour de ceux-ci afin de donner de la lisibilité sur le rôle de chaque acteur notamment dans la gestion RH du CEA. Une nouvelle mise à jour, un an après la réforme, est en cours.

Actions :

 **Pilote :** DGPN / DRHFS et SGAMI

 **Echéance :** Q4 2025

1. Accompagner les modalités locales et les changements d'affectation.
2. Développer un volet qualitatif de gestion RH sur l'accompagnement des transitions professionnelles (reclassement, repositionnement).

Orientation n° 7

Poursuivre l'amélioration de la qualité du processus de paye

Contexte : La réussite de la paie dépend de la bonne fluidité de tout un processus RH et financier qui implique les SGAMI, les bureaux de gestion, et les services de proximité. Les difficultés apparaissent souvent lorsqu'un agent change de SGAMI payeur ; il doit alors fournir à nouveau l'intégralité des documents utiles à sa prise en charge (livret de famille, carte d'identité, carte vitale, RIB, formulaire de prise en charge).

Actions :

 **Pilote** : DGPN/DRHFS, DRH et SGAMI

 **Echéance** : Q4 2025

1. Réfléchir à la mise en place d'un processus allégé lors du changement de SGAMI payeur (transmission par le SGAMI cédant de tous les documents au SGAMI preneur).
2. Mettre en place un processus de suivi et contrôle de l'application des consignes nationales en matière de paie.

Orientation n° 8

Optimiser le traitement médico-administratif des blessés et l'accompagnement des personnels de police

Contexte : L'accompagnement des personnels de la police nationale, en particulier lorsqu'ils sont blessés en service, est un enjeu crucial de prévention et de maintien en conditions opérationnelles. La création des directions zonales de la police nationale (DZPN) a eu pour but d'améliorer cet accompagnement pour le situer au plus proche du terrain.

Les efforts de coordination dans l'accompagnement et le traitement administratif des situations médicales entre les DZPN et les SGAMI, qui demeurent les services de gestion et de décision médico-administrative au niveau zonal, doivent donc être poursuivis. Ils permettront de fluidifier et d'accélérer des processus demeurant aujourd'hui encore trop longs.

Actions:

 **Pilote** : DGPN / DRHFS et SGAMI

 **Echéance** : Q4 2025

1. Identifier les voies et moyens d'une accélération des délais de paiement des frais médicaux des agents dont la blessure est imputable au service.
2. Poursuivre la coordination entre les directions zonales de la police nationale et les SGAMI pour consolider les processus d'accompagnement.

Orientation n° 9

Conforter les moyens nécessaires au fonctionnement des services de la médecine statutaire et du SSPO (SMS, SSPO)

Contexte : L'accompagnement médico-psycho-social des policiers, qui constitue une priorité, nécessite de conforter les moyens des différents services de soutien, en particulier ceux du service médical statutaire (SMS) et du service de soutien psychologique opérationnel (SSPO).

Ces moyens permettront en particulier de favoriser la coopération entre les différents acteurs du soutien afin d'aboutir dans les SGAMI à l'établissement d'espaces propices à la création de liens entre ces professionnels, offrant ainsi les conditions d'une meilleure prise en charge et orientation des personnels de la police nationale.

Actions:

 **Pilote** : DGPN / DRHFS et SGAMI

 **Echéance** : Q4 2025

1. Assurer la mise à disposition du personnel administratif nécessaire au fonctionnement de leurs secrétariats.
2. Veiller au bon fonctionnement des services de la médecine statutaire et du SSPO.