

1. Groupe de travail sur la paie au ministère de l'intérieur, 11 septembre 2025

- 1. Rappel organisation**
- 2. Un calendrier incontournable**
- 3. Rappel GT Paie 30 avril 2025**
- 4. La stratégie menée par la DRH ministérielle a déjà apporté des résultats en 2024/2025**
- 5. Une actualité 2025 qui complexifie encore le processus de paie (CMO 90% et PSC)**
- 6. Poursuite de la dématérialisation de la chaîne GA-PAIE (processus de paie et circuit de signature des décisions RH)**
- 7. Accélération de la prise en compte en paie des avancements d'échelon**

Organisation

- La DRH paie l'ensemble des agents de centrale hors actifs de la police et militaires de la gendarmerie.
- 7 sgami paient les agents des préfectures, SGCD, des commissariats y compris actifs, les agents de la sécurité civile,
- Chaque territoire ultra-marin possède son propre service de paie sur le modèle des sgami.
- La DGGN paie l'ensemble des militaires de la gendarmerie nationale.
- Depuis le 1^{er} janvier 2025, la DRHFS paie les actifs de centrale
- La DRH est pilote national de la paie, elle a la charge de coordonner les services de paie (hors militaires de la GN) et de faire le lien avec la DGFIP pour toutes les mesures de codifications ou de création en paie.

Un calendrier incontournable

Un calendrier annuel inamovible de la DGFIP qui s'impose à tous les services de pré-liquidation en paie sans ordonnancement préalable (PSOP). C'est-à-dire pour tous sauf pour les militaires.

La paye du mois M est close vers le 20 du mois M-1, un recrutement opéré à partir du 15 pour le mois suivant ne peut donner lieu au versement d'une paye complète.

Les primes payées par import en masse (heures supplémentaires, astreintes, CIA, CET...) sur le mois M doivent être intégrées dans le SIRH avant le 4 du mois M-1. De ce fait mécaniquement, une astreinte effectuée en septembre est payée en décembre.

Rappel GT Paye 30 avril 2025

- Une dégradation de la qualité de paie au ministère (Un retard accumulé durant la période COVID et une complexité croissante).
- Les erreurs de paie sont rares, les incidents de paie sont principalement dus à une mauvaise transmission de la gestion administrative
- La stratégie menée par la DRH ministérielle a déjà apporté des résultats depuis le début 2024 mais doit être consolidée (négociation de la modification du décret relatif à la gestion budgétaire et comptable avec la DGFIP pour simplifier les prises en charges internes au ministère et mettre fin aux ruptures de paie // réorganisation de la fonction paie en administration centrale // campagne de mobilité 2025 qui instaure des mutations le 1^{er} du mois avec un délai raisonnable pour assurer les prises en charge financière sans rupture de paie // consignes strictes passées pour les contractuels en interdisant l'établissement de contrats pour le 1^{er} du mois M après le 15 du mois M-1 afin d'éviter que l'agent ne soit pas payé sur son premier mois d'exercice).

De premiers résultats en 2024 / 2025

- En administration centrale :
 - Une baisse du nombre d'acomptes en 2024
 - Une baisse de 90% des incidents de paie
- Sur les 134 000 agents bénéficiaires, 99,11% ont perçu la prime JOP en décembre 2024. S'agissant des heures supplémentaires JOP du périmètre police, 97,67% des près de 90 000 agents bénéficiaires les ont également perçues en décembre. En novembre et décembre 2024 l'activité paie du ministère a augmenté de 43% par rapport à 2023.

Une actualité 2025 qui complexifie encore le processus de paie (CMO 90% et PSC)

- Une mise en œuvre du CMO 90% rendu difficile par un incident sur la base Paysage de la DGFIP
- Publication le 20 juin par la DRH ministérielle de la circulaire mettant en œuvre le CMO 90% avec pour objectif une mise en paie en juillet, le même jour la DGFIP signalait un incident majeur repoussant la mise en paie en octobre.
- Pour que les services de paie puissent absorber cette nouvelle charge, le dispositif répartit la charge sur l'ensemble de la chaîne RH et accélère la volonté de dématérialisation

Le CMO à 90 % (1/4)

➤ Modalités de mise en œuvre du CMO 90 % à compter du 1^{er} mars 2025 :

- impacts sur le traitement brut, les indemnités et la NBI
- sans impacts sur les astreintes, interventions, CIA (part variable contractuels), SFT et IR y compris pour les contractuels.
- **suppression de l'établissement d'arrêtés pour les CMO y compris ceux à mi- traitement (mesure de simplification RH prise par la DGAFP)**

Le CMO à 90 % (2/4)

Éléments principaux de l'instruction DRH du 20/06/2025 :

- aucun changement sur **l'obligation d'informer sous 48h le supérieur hiérarchique** d'une absence
- **Dans le portail agent :**
 - déclaration de l'arrêt de travail par **l'utilisation systématique du portail agent**, y compris lors du retour au service à la fin de l'arrêt de travail.
 - gestionnaire RH de proximité => vérifie la conformité de la pièce jointe et les modalités de traitement de l'arrêt de travail (ALD, CITIS...) au regard de l'historique des absences de l'agent dans Dialogue 2 + valide l'absence sur le Portail Agent pour transmission au gestionnaire médical ou refuse si pas conforme >> pas de transfert papier au gestionnaire
 - gestionnaire en charge du dossier médical => valide l'absence dans le Portail Agent ou refuse l'absence si non conforme. **La validation permet le basculement automatique des données dans Dialogue 2**

Le CMO à 90 % (3/4)

➤ Dans Dialogue 2 :

- Le gestionnaire de proximité doit extraire, via une requête construite par la DRH ministérielle, l'ensemble des absences de son service.
- Il peut alors faire signer à son chef de service un tableau « Etat des absences » qui servira d'état justificatif des absences certifiant durée et tranche de rémunération (jour de carence / 90% / 50 %). Ce tableau issu de Dialogue est un élément de qualité de paie car les données ne peuvent être différentes de celles de l'environnement de paie.
- **transmission du tableau signé avant le 5 du mois** au gestionnaire de paie
- La conséquence en paie aura structurellement lieu 2 à 3 mois après l'absence de l'agent

CMO 90% (4/4)

➤ Procédures suivies durant l'été en attendant le rétablissement de la base Paysage

- Priorisation avec traitement manuel des agents quittant le ministère (retraite, détachement sortant, fin de contrat, démission...) ou en mutation interne au MI avec changement de SLR
- Pour les autres situations :
 - ✓ **Travail des services de paie dès juillet.** Une action par agent concerné par un CMO 90% ou CMO 50%.
 - ✓ Possible effet indemnitaire dès la paie de septembre et effet indiciaire sur la paie d'octobre avec rattrapage.
 - ✓ Intervention auprès de la DGAFP et de la DGFIP pour un lissage par les comptables des effets sur plusieurs mois pour les agents les plus concernés.

➤ **Travail durant tout l'été de la DRH ministérielle pour préparer la mise en paie en janvier 2026 de la PSC Santé**

- Adaptation de Dialogue 2 avec l'ajout d'un champ dédié désormais à l'affiliation ou non au contrat ministériel.
- Adaptation du Portail Agent pour permettre aux agents de transmettre leur demande de dispense aux gestionnaires de proximité.
- Elaboration de calepette pour les gestionnaires de paie afin d'installer la PSC sur la paie de janvier et bascule réalisée par Dialogue pour tous les agents en poste au ministère au 18 août.
- Création de modules de formation en ligne pour les agents, gestionnaires RH et gestionnaires de paie.
- Présentation de ces travaux aux réseaux RH depuis le 2 septembre (communication va se poursuivre).

Poursuite de la dématérialisation de la chaîne GA-PAIE (1/3)

➤ Extension de la dématérialisation du processus de la paye en cours

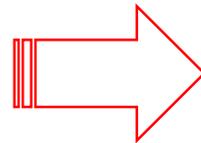
- Chantier initialisé en 2023 portant sur 25 actes ayant des impacts en paie, son extension à 29 actes supplémentaires, amenant à une couverture de 54 actes, et représentant en volumétrie la quasi-totalité des décisions ayant un impact en paie sera déployé avant la fin de l'année 2025.
- Il n'y a plus de nécessité de transmettre ces actes au comptable public ce qui allège fortement le travail des services de paie. Le comptable peut appeler l'acte si besoin.

Poursuite de la dématérialisation de la chaîne GA-PAIE (2/3)

- Déploiement d'un circuit de signature des décisions RH (signature applicative) en cours
 - Le circuit vise à fluidifier la chaîne GA-PAIE, et en particulier les échanges liés aux décisions entre le gestionnaire traitant, le(s) valideur(s), le signataire (et les éventuels co-signataires) et les destinataires, dont le bureau de paie.

Présentation du bloc « signataire » de l'édition PDF suite à signature par le signataire dans D2

Article 5 : Le préfet secrétaire général pour l'administration ainsi que le directeur des ressources humaines, sont chargés, chacun pour ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.



Fait le 28 février 2025

Le préfet délégué pour la défense et la sécurité,
Chevalier de l'Ordre National du Mérite

Signé de manière dématérialisée

Par le chef du bureau Monsieur Jorge GAITAN-CARTIER (GAITAN)

Le 03/03/2025 à 13h14



Poursuite de la dématérialisation de la chaîne GA-PAIE (3/3)

➤ Principales fonctionnalités du circuit de signature des décisions RH

-  génération et envoi de mails normalisés et automatisés à chaque étape du circuit (avec relance) ;
-  flux paramétrables, maintenables et à la main des agents référents de chaque structure ;
-  tableau de bord des décisions spécifiquement développé pour simplifier au maximum les actions du signataire et le suivi des acteurs de la chaîne.

Augmentation de la fréquence des avancements d'échelon (1/2)

➤ Rappel de l'existant

- Actuellement dans Dialogue 2, les advancements d'échelon sont calculés trimestriellement et à terme échu :
 - début janvier pour les advancements d'échelon ayant cours entre le 01/10 et le 31/12 de l'année n-1 ;
 - début avril pour les advancements d'échelon ayant cours entre le 01/01 et le 31/03 de l'année n ;
 - début juillet pour les advancements d'échelon ayant cours entre le 01/04 et le 30/06 de l'année n ;
 - début octobre pour les advancements d'échelon ayant cours entre le 01/07 et le 30/09 de l'année n.
- Ainsi, un agent bénéficiant d'un advancement d'échelon entre le 01/01 et le 31/03 verra au mieux* son impact traduit sur sa paye le 28/05.

*Sous réserve que le gestionnaire RH ait produit dans le SIRH, puis fait signer, l'arrêté d'avancement d'échelon par l'autorité compétente.

Augmentation de la fréquence des avancements d'échelon (2/2)

➤ Objectif

L'objectif est d'augmenter cette fréquence afin de passer d'un rendez-vous trimestriel à un **rendez-vous mensuel**, à terme **à échoir**.

Dans la cinématique cible, un agent bénéficiant d'un avancement d'échelon entre le 01/01 et le 31/01 verra son impact traduit sur sa **paye de février** (et non plus sur celle de mai dans le meilleur des cas) dès lors que le processus aura été automatisé par la direction d'application Dialogue 2 (DAD2) à échéance de la fin du T1 2026.

D'ici la fin de l'année 2025, les agents pourront consulter sur le portail agent la date de leur prochain avancement.