

1. ORGANISATION DE LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DU SGAMI

L'arrêté du 6 mars 2014 portant organisation des SGAMI prévoit, à son article 1er, que le SGAMI comporte une direction des ressources humaines et que la direction des ressources humaines comprend un pôle d'expertise et de services (PESE).

Dans ce cadre, l'organisation en bureaux au sein de la DRH du SGAMI est laissée à l'appréciation du chef de service.

2. LIENS FONCTIONNELS DE LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DU SGAMI AVEC L'ADMINISTRATION CENTRALE

S'agissant des personnels dont la gestion relève de la compétence du secrétariat général, et dans le cadre de la déconcentration RH telle qu'elle est prévue par le décret n° 2006-1780 du 23 décembre 2006 modifié portant délégation de pouvoir en matière de recrutement et de gestion de certains personnels relevant du ministère de l'intérieur (en tenant compte des périmètres fonctionnels d'affectation), le pilotage des ressources humaines en SGAMI est exercé par la DRH, en lien avec la DRCPN et la DPMGN.

Un comité de pilotage des ressources humaines, constitué du sous-directeur des personnels de la DRH, du sous-directeur de la gestion du personnel de la DPMGN et du sous-directeur de l'administration des ressources humaines de la DRCPN, est institué. Il se réunit régulièrement, en tant que de besoin, pour traiter de l'ensemble des sujets RH, communs aux trois directions, pour les SGAMI.

Une charte de gestion RH à paraître précisera les rôles et missions de chacun des acteurs (SGAMI, préfectures de région et de département, autorités de gestion de proximité, administration centrale – DRH, DPMGN et DRCPN) et détaillera les circuits et procédures de gestion (répartition des taux – ratio pro/pro par périmètre, etc.). Cette charte s'attachera en particulier à définir, en matière de recrutement, les circuits de validation préalable par les autorités chargées du respect de la réalisation des schémas d'emplois.

- S'agissant des personnels actifs relevant de la police nationale, et dans le cadre de la déconcentration RH telle qu'elle est prévue par le décret n° 95-1197 du 6 novembre 1995 portant déconcentration en matière de gestion des personnels de la police nationale, le pilotage des ressources humaines en SGAMI est exercé par la DRCPN.
- S'agissant des personnels militaires, la direction des ressources humaines des SGAMI n'exerce pas de missions RH à leur profit dans la mesure où leur recrutement, leur gestion et la politique de transformation des emplois restent de la compétence exclusive de la DGGN. Sans préjudice des compétences de l'inspection générale de gendarmerie nationale, les dispositions relatives à la notation, à la discipline des personnels militaires, ainsi que le dialogue social des militaires feront l'objet de dispositions particulières

décrites dans la charte de gestion RH à paraître, dans le respect du statut militaire et des attributions respectives des ministres de l'intérieur et de la défense.

Les SGAMI expriment à la DGGN leurs besoins en termes de profils et de compétences à l'exception des besoins relatifs aux personnels gendarmes adjoints volontaires (GAV) qui sont exprimés directement à la région de gendarmerie zonale. L'affectation des personnels relève ensuite de la DPMGN, tant dans le choix des personnels que dans la périodicité de leur relève.

Les SGAMI sont tenus informés par la DGGN, dans des délais raisonnables et dans la mesure du possible, des prévisions de déploiement, pour des missions de courte durée en outre-mer ou en OPEX, des militaires qui leurs sont affectés. Il en est de même pour les détachements de courte durée en qualité de formateur.

3. FONCTIONS RH EXERCEES PAR LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DU SGAMI

L'organisation du recrutement et des examens professionnels

Les SGAMI ne sont pas concernés par le recrutement des militaires et des contractuels de plus de 10 mois.

Les SGAMI sont en charge, dans le cadre des instructions nationales, de l'organisation des recrutements qui leurs sont délégués, à savoir :

- personnels techniques du ministère de l'intérieur de catégorie C (adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer) ;
- personnels techniques de police de catégorie C (adjoints techniques de deuxième classe et adjoints techniques principaux de deuxième classe) ;
- personnels scientifiques de la police nationale de catégorie C (agents spécialisés de la police technique et scientifique) ;
- réservistes de la police nationale.

Le recrutement des ADS sera par ailleurs zonalisé à échéance 2015.

Les SGAMI apportent également leur appui pour les opérations suivantes :

- organisation matérielle et logistique des épreuves du concours pour les personnels des trois corps actifs de police ;
- centres d'examen en qualité d'opérateurs de la sous-direction du recrutement et de la formation de la DRH pour les personnels de la filière technique et spécialisée de catégories B et A du ministère de l'intérieur ;
- organisation matérielle des examens professionnels de la police nationale pour les candidats libres aux qualifications brigadiers et pour les candidats aux unités de valeur de brigadier-chef.

La gestion des personnels

- La création des SGAMI n'a pas d'incidence sur l'organisation RH du ministère pour les personnels du ministère de l'intérieur relevant du secrétariat général. Les compétences attribuées aujourd'hui aux SGAP pour la gestion des personnels administratifs, techniques et spécialisés sont exercées dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités par les SGAMI. L'architecture des CAPL – hors Ile-de-France – reste inchangée : pour les personnels administratifs, elle s'établit au niveau du préfet de région et, pour les personnels techniques et spécialisés, elle s'appuie sur le SGAMI ainsi que le prévoient les arrêtés pris en application du décret du 23 décembre 2006 portant délégation de pouvoir en matière de recrutement et de gestion de certains personnels relevant du ministère de l'intérieur.

La gestion de proximité des personnels administratifs et techniques s'opère dans les services de proximité des périmètres concernés (congé annuel, temps de travail, conseil en carrière, sanction disciplinaire du 1er groupe, etc.).

S'agissant des personnels civils affectés en gendarmerie nationale, les actes de gestion qui relèvent des commandants de région de gendarmerie, commandant la gendarmerie pour la zone de défense et de sécurité seront transférés au SGAMI. Un arrêté fixant la liste des actes délégués directement au préfet de zone pour ces personnels sera pris avant les élections professionnelles. Jusqu'à la prise d'effet de cet arrêté, la signature de ces actes reste inchangée.

La DRH du SGAMI est l'interlocuteur des centres ministériels de gestion (CMG) du ministère de la défense notamment au titre de la gestion de la double carrière des personnels techniques et administratifs détachés sans limitation de durée du MINDEF.

- Les SGAMI sont également chargés de la gestion des personnels du ministère de la défense suivants :
 - les techniciens d'études et de fabrication (TSEF) placés en position normale d'activité ;
 - les ouvriers de l'Etat et les contractuels Berkani de droit public. En application d'une convention de délégation de gestion conclue entre la DRH du ministère de l'Intérieur, la DRH du ministère de la défense, les CMG et les SGAMI, la direction des ressources humaines des SGAMI sera chargée de l'établissement des actes de proximité concernant ces populations ; elle organisera et assurera le fonctionnement de la commission d'avancement ouvrière (CAO) et à ce titre, se voit confier la procédure d'avancement des ouvriers de l'Etat ; elle réunira, en tant que de besoin, les CAO en formation disciplinaire et en assure l'organisation et le fonctionnement. Elle se voit confier le prononcé des sanctions disciplinaires du premier au quatrième niveau.
- La création des SGAMI n'a pas d'incidence sur la gestion des personnels et des réservistes relevant de la police nationale. Les SGAMI restent en effet chargés de la

gestion de ces personnels, à l'exclusion de leur affectation, de leur avancement, de leur évaluation ou de leur notation :

- pour les corps à gestion centralisée, la déconcentration est limitée aux actes de gestion courante, tels que les congés, le supplément familial de traitement, etc. ;
- pour les corps à gestion déconcentrée, le préfet de zone a reçu délégation pour prendre notamment des décisions en matière de titularisation, d'avancement d'échelon, de mutations intra-CAPI, de disponibilité, de cumuls d'activité, de mise en retraite, de temps partiel, de congés, de protection juridique et en matière disciplinaire (les conseils de discipline rendent un avis) ;
- les SGAMI assurent le secrétariat des CAPI pour le CEA. Pour les ASPTS et les ATPN hors administration centrale et outre mer, les CAP zonales sont compétentes pour la mobilité ;
- les SGAMI gèrent le budget zonal de la réserve civile des services de police de leur ressort. Ils transmettent mensuellement les statistiques de consommation des crédits de la réserve civile ainsi que les statistiques d'emploi des réservistes à la mission nationale de la réserve civile (MNRC).

S'agissant de la gestion des ADS, certains actes (établissement des contrats, prolongation de la période d'essai, renouvellement des contrats, congés pour raison de santé, congés pour raisons familiales ou personnelles, licenciement pour insuffisance professionnelle ou par inaptitude médicale, mesure de suspension à titre conservatoire, discipline, etc.) relèvent de la compétence des SGAMI dès lors qu'une délégation de signature a été consentie par le préfet de département au profit du préfet délégué pour la défense et la sécurité concerné. Lorsque le recrutement des ADS sera zonalisé, les contrats d'engagement et les différents actes de gestion des ADS seront alors signés par les préfets de zone en tant qu'employeur direct, sans recourir à une délégation de signature.

Par ailleurs, les commissions consultatives paritaires (CCP) locales compétentes à l'égard des ADS, sont placées sous la responsabilité des préfets délégués pour la défense et la sécurité, conformément aux dispositions de l'arrêté du 8 octobre 2009 instituant des commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard des ADS.

La formation

S'agissant des personnels gérés par le secrétariat général, la formation est organisée au niveau régional (réseau des DRF).

S'agissant du périmètre de la police nationale (hormis la formation des commissaires qui est centralisée), la DRH du SGAMI peut inclure une cellule formation en charge de l'interface entre les agents du SGAMI et les prestataires de formation (DIRF pour la police nationale).

Les SGAMI co-organisent avec la mission nationale pour la réserve civile (MNRC) les formations initiales et spécialisées des réservistes.

S'agissant du périmètre de la gendarmerie nationale, la DRH du SGAMI assure l'interface avec les CMG chargés, conformément à un protocole d'accord, d'assurer à titre onéreux les formations « cœur de métier » pour les personnels techniques, les agents Berkani et les ouvriers de l'Etat dans la mesure où l'offre de formation du ministère de l'intérieur ne répondrait pas aux besoins recensés et que parallèlement le ministère de la défense disposerait des marchés correspondants.

La paye

Le PESE du SGAMI est chargé de la paye de l'ensemble des fonctionnaires, agents non titulaires et réservistes du ressort, hormis ceux dont la paye est effectuée par le PESE d'administration centrale (commissaires, inspecteurs et délégués du permis de conduire, administrateurs civils, sous-préfets et préfets, etc.).

La gestion financière des ouvriers de l'Etat du ministère de la défense et des contractuels Berkani de droit public relève du centre expert des ressources humaines – personnels civils (CERH-PC) de Bordeaux (qui est le service de paye du ministère de la défense).

L'action sociale

- L'organisation de l'action sociale et le pilotage des politiques sociales, ci-après décrits, dont bénéficient les agents, à l'exception des militaires et de certains personnels civils de la gendarmerie nationale, restent de la compétence des services d'action sociale des préfectures.

Le service social, composé des conseillers techniques régionaux et des assistants de service social, est compétent et exerce ses missions conformément aux dispositions de la circulaire du 24 décembre 2013 relative à l'organisation et aux missions du service social.

Le service de médecine de prévention, géré au niveau national par la DRH du secrétariat général, assure sous la responsabilité de l'employeur les obligations de prévention des risques professionnels et de surveillance médicale des agents tout au long de leur carrière.

Le médecin coordonnateur régional pour la médecine de prévention est l'interlocuteur privilégié du responsable du SGAMI en qualité de médecin référent et conseiller en matière de santé au travail conformément aux dispositions réglementaires citées et au code du travail et de la santé publique.

Sous l'autorité du médecin de prévention coordonnateur régional (compétence zonale), les médecins de prévention, répartis sur les départements de sa zone de compétence, interviennent pour les fonctionnaires du SGAMI.

- S'agissant du périmètre spécifique de la gendarmerie nationale, dans l'attente de la renégociation de la délégation de gestion-cadre avec le ministère de la défense (et notamment son annexe 4) :

- les personnels détachés sans limitation de durée et en PNA issus du MINDEF, les ouvriers de l'Etat et les contractuels Berkani de droit public, ont participé en février dernier au renouvellement des comités sociaux défense et certains d'entre eux ont été élus en qualité de représentants du personnel. Ces derniers exercent leur mandat pendant toute la durée de la mandature des comités sociaux ;
- ces personnels bénéficient donc des prestations d'action sociale du ministère de la défense.
 - Par ailleurs, s'agissant du périmètre de la police nationale, la DRH du SGAMI assure les mêmes missions en matière d'action sociale que le SGAP aujourd'hui, à savoir :
 - la transmission des demandes de mutation à caractère dérogatoire (applicable aux seuls personnels relevant de la police nationale) à la DRCPN/SDASAP, sans étude préalable. Les bureaux de gestion des SGAMI et les MIR sont sollicités dans un second temps par la SDASAP ;
 - l'exécution des dépenses d'action sociale de titre II (prestations individuelles) et III (offres de service) : sur demandes des services prescripteurs, les plates-formes CHORUS engagent les crédits et assurent le paiement par les plates-formes CHORUS des prestations individuelles aux agents soit par versement direct, soit par le biais des régies d'avances pour les secours, des frais relatifs à l'arbre de Noël et le cas échéant, de la réservation de logements sociaux et/ou de berceaux de crèches, (DAGF) dans la limite des dotations allouées par la SDASAP ;
 - la gestion des dépenses d'aide à l'insertion des personnes handicapées après validation du dossier et financement accordé par la SDASAP ;
 - la transmission mensuelle à la SDASAP des statistiques des tués et des blessés via les bureaux des affaires médicales ainsi que du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi aux fins de procéder à la déclaration auprès du FIFHFP, via les correspondants handicap.
 - La médecine statutaire et de contrôle pour les corps d'actifs : il existe un service médical dans chaque SGAMI sous l'autorité technique du médecin inspecteur régional (MIR) et sous l'autorité administrative du SGAMI, dont la compétence est essentiellement de nature statutaire (vérification de l'aptitude du policier et du réserviste à l'exercice de leur fonction, tout au long de leur carrière ou durée d'emploi au sein de la réserve civile). Le médecin inspecteur régional est secrétaire du comité médical interdépartemental et de la commission de réforme.
 - Le soutien psychologique à l'opérationnel (hors gendarmerie nationale) : chaque SGAMI dispose d'une équipe de psychologues qui composent une cellule de soutien opérationnel pour les corps d'actifs.

L'animation du dialogue social local

La DRH du SGAMI est chargée du secrétariat du comité technique du SGAMI, des commissions administratives paritaires locales placées auprès du préfet de zone, des commissions d'avancement des ouvriers de l'Etat ainsi que du CHSCT – en fonction de l'architecture des CHSCT qui sera arrêtée – et du suivi des décisions qui y sont prises.