

1. Groupe de travail sur la paie au ministère de l'intérieur, 30 avril 2025

- 1. Organisation**
- 2. Un calendrier incontournable**
- 3. Depuis 2021 une dégradation de la qualité de la paie au ministère multifactorielle**
- 4. Les erreurs de paie sont rares, les incidents de paie sont principalement dus à une mauvaise transmission de la gestion administrative**
- 5. La stratégie menée par la DRH ministérielle a déjà apporté des résultats depuis le début 2024**
- 6. La poursuite des actions qui ont montré leur efficacité**

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.

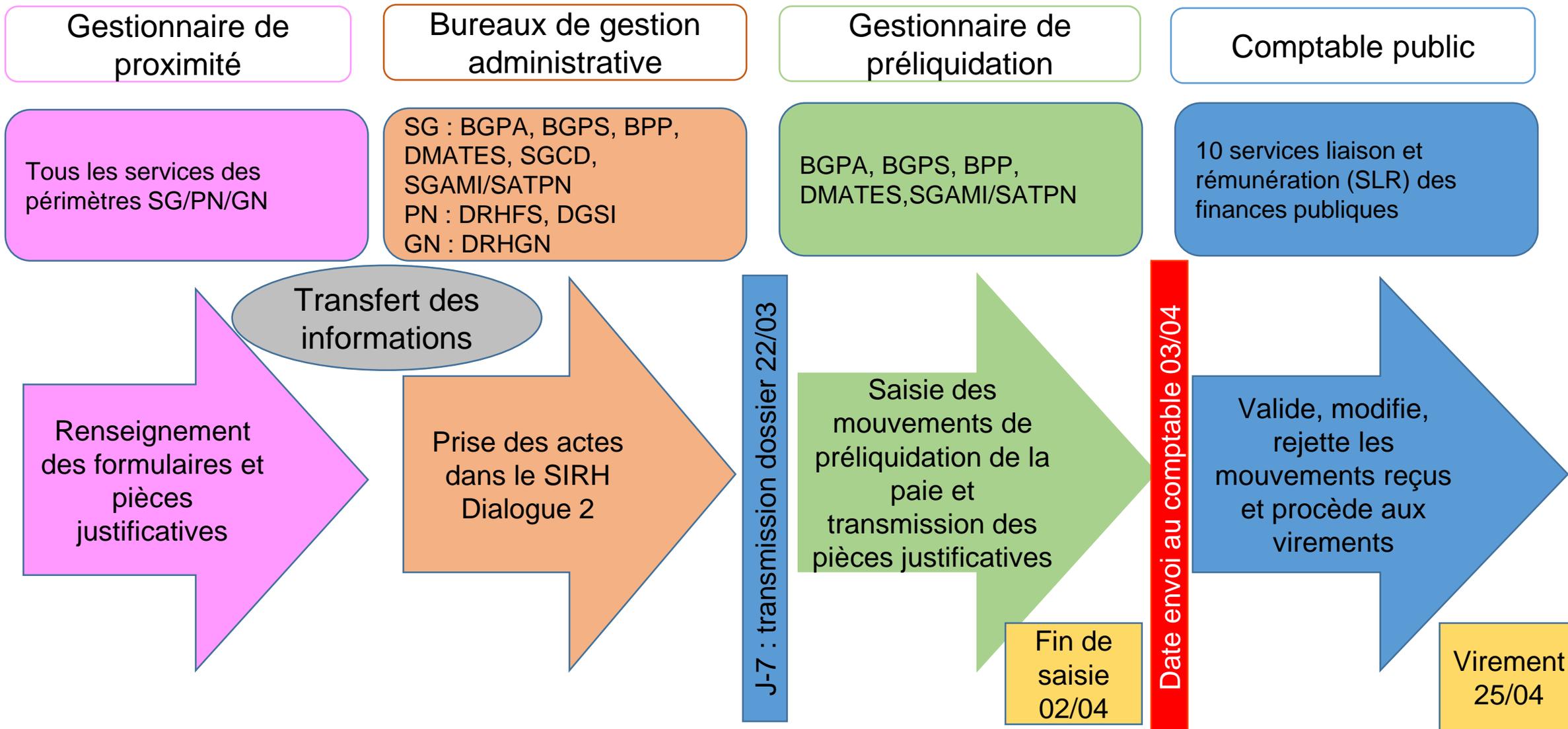
Un calendrier incontournable

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.

Exemple : calendrier de la paie d'avril 2025



Depuis 2021 une dégradation de la qualité de la paie au ministère multifactorielle

Un retard accumulé durant la période COVID.

Des réformes structurelles avec notamment la mise en place des SGCD qui ont pu désorganiser la chaîne RH (gestion et pré-liquidation).

Des décisions qui ont alourdi le travail des gestionnaires de paie, particulièrement en 2023 et 2024 :

Mesures du Beauvau de la sécurité, nombreuses primes revalorisées ou à mettre en œuvre dont l'ISSPATS qui a un calcul particulièrement complexe.

Juillet 2023 :

- Revalorisation de la valeur du point d'indice = calcul individuel des primes indicées pour les contractuels, revalorisation de 1 à 9 points pour les agents dont les IB compris entre 397 et 418 = 31 000 agents du MIOM via une remise de paie supplémentaire dédiée avec gestion individuelle des blocages en cas d'avancement d'échelon antérieur ou de reclassement non régularisés.

Depuis 2021 une dégradation de la qualité de la paie au ministère multifactorielle

Juillet 2023 :

- Création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle comprenant 7 tranches pour les agents publics en fonction du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023 = re-calcul individuel pour tous les agents entrés au MIOM selon la quotité de travail et la durée de présence... soit 3 remises de paies supplémentaires en septembre, octobre et novembre.

Janvier 2024 :

- Revalorisation de 5 points de tous les indices majorés : problème supplémentaire pour les contractuels, les bureaux de gestion doivent générer les avenants et les occurrences dans le SIRH pour transfert aux services de pré-liquidation.
- La mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique a accru le recours aux contractuels souvent recrutés quelques jours avant de prendre leur poste, ils ne sont pas payés leur premier mois d'exercice ou sont à l'origine de la multiplication d'acomptes qui pèsent sur les services de paie. Un acompte c'est trois actions en paie là où une prise en charge dans les temps c'est une action. La forte hausse des acomptes depuis 2021 est un indicateur du processus de dégradation de la paie.

Les erreurs de paie sont rares, les incidents de paie sont principalement dus à une mauvaise transmission de la gestion administrative

Le volume d'indus reste très faible (chiffres 2024)

SGAMI Nord 0,19%

SGAMI Ouest 0,25%

SGAMI Sud-Est 0,26%

SGAMI IDF 0,33%

SGAMI Est 0,36%

SGAMI Sud 0,58%

SGAMI Sud-Ouest 0,32%

DRH ministérielle 0,65%

Les erreurs de paie sont rares, les incidents de paie sont principalement dus à une mauvaise transmission de la gestion administrative

- 80% des incidents de paie ne sont pas des erreurs des services de paie mais une mauvaise qualité dans le transfert de la donnée de la RH de proximité au service de paie (retard, donnée incomplète ou erronée).
- Transmission très fréquente des données de paie en retard qui oblige les services de paie pour prendre en charge à faire « sauter » la phase de contrôle ou à repousser la prise en charge de la paie « accessoire » (astreintes/interventions, heures supplémentaires).
- Les services de paie n'étant pas à proximité, ils sont souvent rendus responsables même lorsque l'erreur est locale. Ainsi, une étude fine portant sur 630 incidents qualifiés comme erreur de paie concernant des civils de la Gendarmerie sur une année a pu établir que 452 ne sont en aucun cas des incidents de paie. Sur les 178 incidents restant, il n'a pas été possible d'établir clairement si l'erreur provient du Sgami ou de la RH de proximité.

La stratégie menée par la DRH ministérielle a déjà apporté des résultats depuis le début 2024

Simplification de la prise en charge en cas de mutation interne au ministère

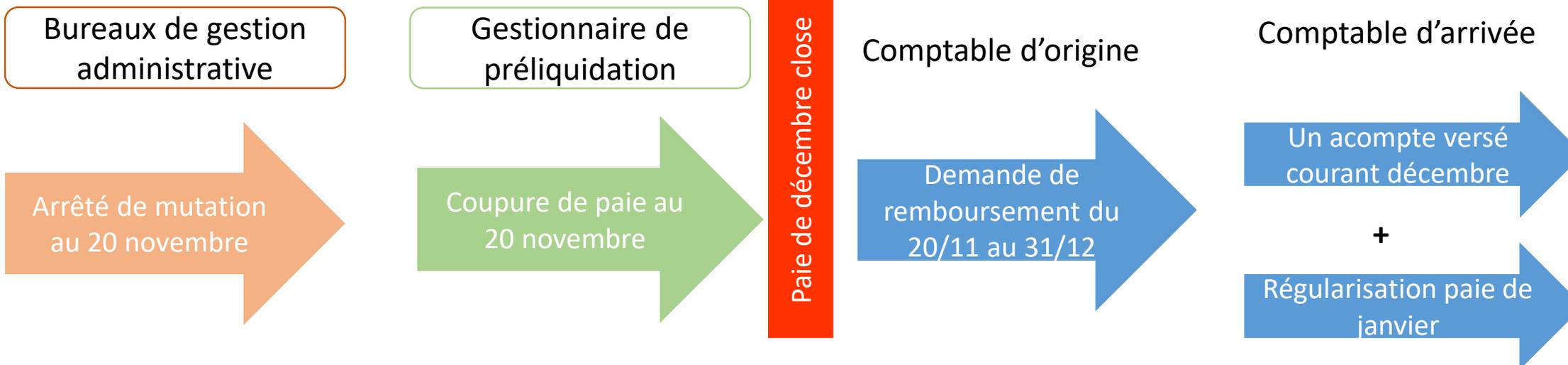
La DRH a initié dès l'été 2023 auprès de la DGFIP une demande de modification du décret relatif à la gestion budgétaire et comptable. Cette modification a donné lieu à la publication d'un arrêté le 6 décembre 2023.

Depuis le 1er janvier 2024 (hors Mayotte), pour les mobilités entraînant un changement de comptable, l'agent peut désormais être maintenu en paie jusqu'au 30 du mois, permettant aux services de préliquidation d'assurer correctement le transfert du dossier (sans acompte).

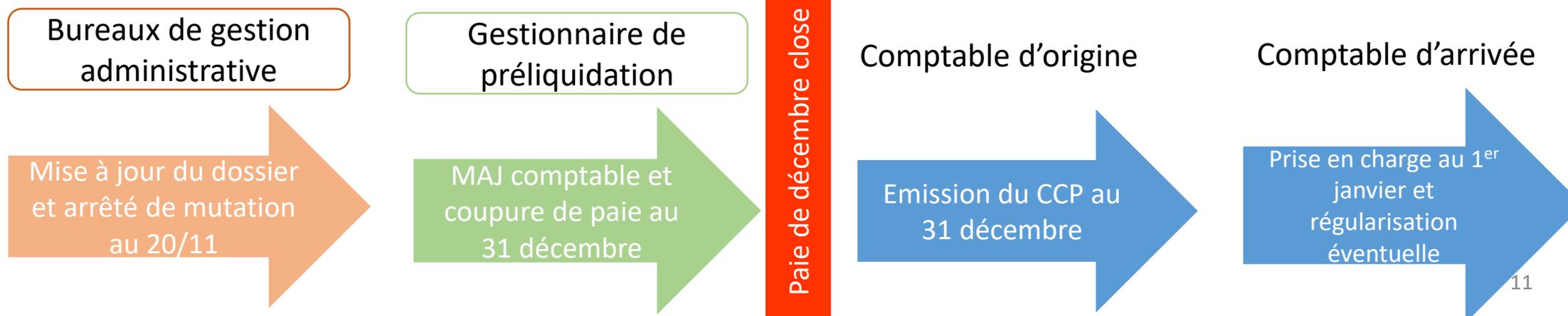
De la même façon, aucune interruption de paie ne devra intervenir entre mi-novembre et le 31 décembre.

La dérogation introduite par la DGFIP pour le ministère permet aux nouveaux comptables en charge de la rémunération de procéder aux régularisations antérieures (positive et négative) ce qui n'était pas possible précédemment = moins d'indus et moins d'acompte.

Exemple de mutation entre programme ou entre comptable différents : en 2023



En 2024



La stratégie menée par la DRH ministérielle a déjà apporté des résultats depuis le début 2024

Une réorganisation de la paie en administration centrale

- Passage à la gestion intégrée (c'est le même agent qui fait la GA et la paie) et création d'une équipe dédiée (3 personnes) jouant pleinement le rôle de pilote national de la paie.
- Mise en place en centrale d'un tableau d'échange d'information entre les services de paie et les RH de proximité pour objectiver les situations (remettre les RH de proximité devant leur responsabilité, obliger les services de paie à rendre compte).

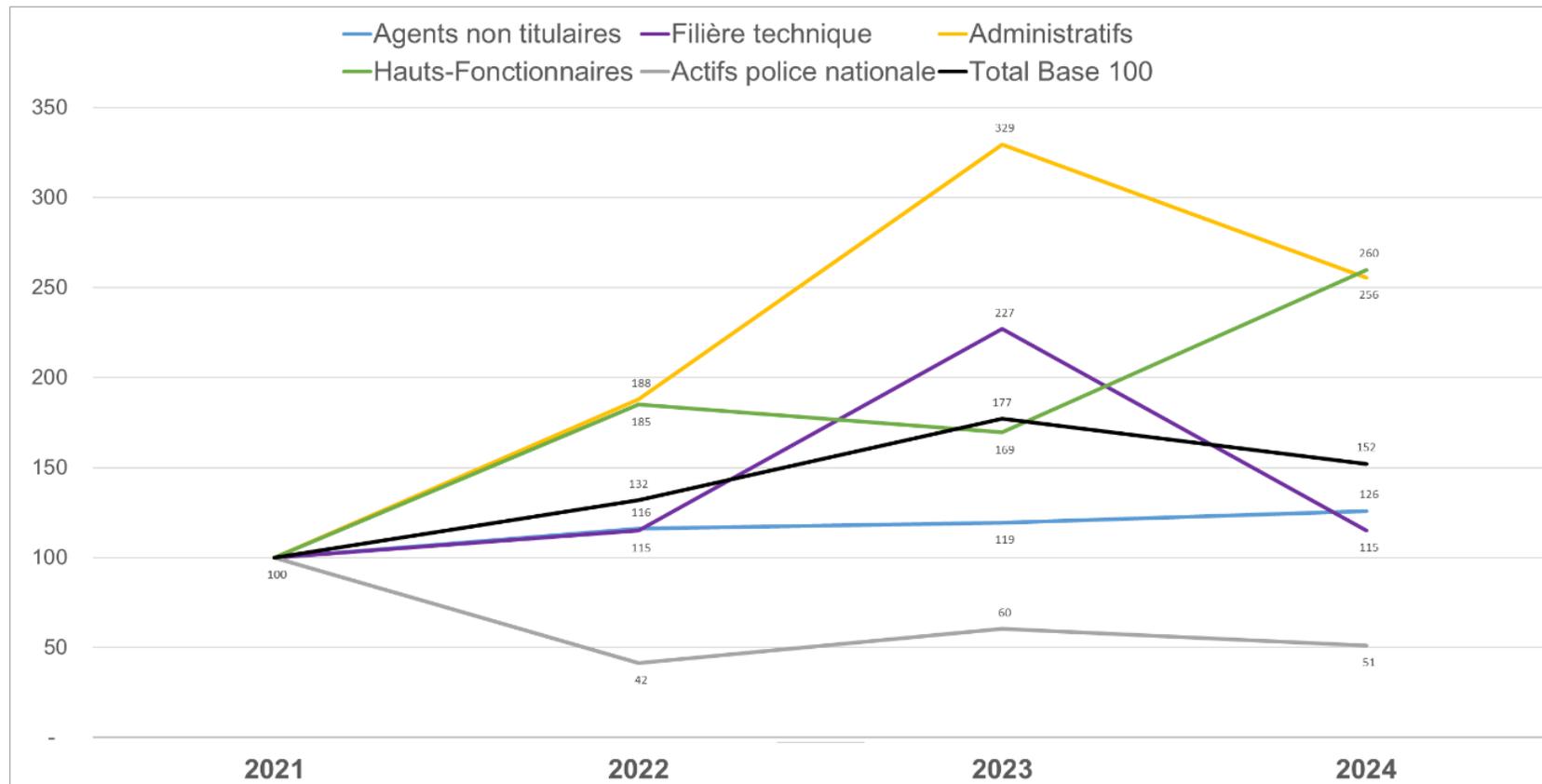
La stratégie menée par la DRH ministérielle a déjà apporté des résultats depuis le début 2024

Une attention systématique aux enjeux de paie

- Coordination du calendrier de paie très chargé au deuxième semestre 2024 avec les indemnités élections et des primes JOP, avec également une refonte des documents de transmission.
- Renforcement du pilotage du réseau avec un webinaire mensuel sur la paie avec les SGAMI.
- Sensibilisation de toute la chaîne RH sur les enjeux de paie, intervention lors du CSET 1 (sous-préfet, commissaires, officier de gendarmerie) et prise de poste des SG de préfecture sur ces sujets.
- La campagne de mobilité 2025 instaure des mutations le premier de chaque mois avec un délai raisonnable pour assurer les prises en charge financière sans rupture de paie.
- Des consignes strictes ont été passées pour les contractuels en interdisant l'établissement de contrats pour le 1er du mois M après le 15 du mois M-1 afin d'éviter que l'agent ne soit pas payé son premier mois d'exercice.

De premiers résultats en 2024

Une baisse du nombre d'acomptes en 2024 en centrale



De premiers résultats en 2024

- Une baisse de 90% des incidents de paie en administration centrale.
- Sur les 134 000 agents bénéficiaires, 99,11% ont perçu la prime JOP en décembre. 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.

La poursuite des actions qui ont montré leur efficacité

- Poursuite de la dématérialisation de la paie avec plus d'actes directement pris dans le SIRH (passage de 25 à 50) d'ici fin 2025.
- Développement d'ici la fin 2025 de la signature applicative dans le SIRH, l'acte signé électroniquement s'incrémentera directement dans l'environnement de paie.
- Mise en place d'un calendrier de paie commun aux différents périmètres avec plus de lisibilité sur la date de mise en paie (Exemple un tableau d'astreintes envoyé avant telle date sera payé tel mois).

La poursuite des actions qui ont montré leur efficacité

- Doter le ministère d'un outil de transmission des données de paie, notamment lors des campagnes de primes. Actuellement les paiements des primes relèvent encore d'envoi de tableaux de primes via des fichiers Excel. Des discussions sont actuellement en cours avec Bercy pour tester une solution déployée en interne.
- Déploiement d'indicateurs nationaux sur les indus de paie et les acomptes.