

***BULLETIN OFFICIEL DES ARMEES***



**Edition Chronologique n°46 du 4 novembre 2011**

PARTIE PERMANENTE  
Administration Centrale

Texte n°1

**INSTRUCTION N° 330855/DEF/SGA/DRH-MD/SRHC/SDGMRHC**  
relative à l'organisation du dialogue de gestion en matière de ressources humaines civiles au ministère de la défense.

*Du 21 juin 2011*

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE : *service « ressources humaines civiles » ; sous-direction de la gestion ministérielle des ressources humaines civiles.*

**INSTRUCTION N° 330855/DEF/SGA/DRH-MD/SRHC/SDGMRHC relative à l'organisation du dialogue de gestion en matière de ressources humaines civiles au ministère de la défense.**

*Du 21 juin 2011*

NOR D E F P 1 1 5 1 4 9 8 J

---

*Références :*

- a) Loi organique n° 2001-692 du 1er août 2001 (JO n° 177 du 2 août 2001, p. 12480 ; BOEM 410.1.1.) modifiée.
- b) Décret n° 2009-1179 du 5 octobre 2009 (JO n° 231 du 6 octobre 2009, texte n° 20 ; signalé au BOC 42/2009 ; BOEM 110.4.2.1, 640.2.1, 660.3.1) modifié.
- c) Décret n° 2009-870 du 15 juillet 2009 (JO n° 162 du 16 juillet 2009, texte n° 31 ; signalé au BOC 31/2009 ; BOEM 110.4.1.1, 110.4.2.1, 800.1.1).
- d) Décret n° 2000-1048 du 24 octobre 2000 (JO du 26 octobre 2000, p. 17074 ; BOC, 2000, p. 4676. ; BOEM 110.1.1.1).
- e) Arrêté du 22 février 2007 (JO n° 53 du 3 mars 2007, texte n° 11 ; JO/65/2007 ; BOEM 110.4.2.3, 640.2.1) modifié.
- f) Arrêté du 2 mars 2010 (JO n° 58 du 10 mars 2010, texte n° 63 ; signalé au BOC 19/2010 ; BOEM 350.1.1, 355-0.3) modifié.
- g) Arrêté du 2 mars 2010 (JO n° 58 du 10 mars 2010, texte n° 62 ; signalé au BOC 18/2010).
- h) Arrêté du 24 octobre 2000 (JO du 26 octobre 2000, p. 17083 ; BOC, 2000, p. 4678 ; BOEM 110.1.1.1) modifié.
- i) Instruction n° 398/DEF/EMA/SC-SOUT du 17 décembre 2010 (BOC N° 7 du 18 février 2011, texte 4 ; BOEM 105.1.2.2.1, 110.6.1, 112.4.1, 113.10, 114.2.1, 650.1).
- j) Instruction n° 100438/DEF/SGA/DFP du 15 mai 2006 (BOC/PP 21, 2006, texte 2 ; BOEM 110.4.2.1) modifiée.

*Classement dans l'édition méthodique :* BOEM 110.4.2.1

*Référence de publication :* BOC N°46 du 4 novembre 2011, texte 1.

---

SOMMAIRE

Préambule.

1. PRINCIPES GÉNÉRAUX DE L'EXERCICE DU DIALOGUE DE GESTION EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES CIVILES.

2. LES ACTEURS DU DIALOGUE DE GESTION.

2.1. Les acteurs de la chaîne de gestion ressources humaines.

2.1.1. La direction des ressources humaines du ministère de la défense.

2.1.2. Les centres ministériels de gestion et le service parisien de l'administration centrale, en tant que centre ministériel de gestion.

2.2. Les employeurs.

- 2.2.1. Les responsables de programmes.
- 2.2.2. Les autorités centrales d'emploi.
- 2.2.3. Les représentants locaux des autorités centrales d'emploi.
- 2.2.4. Les chefs d'établissements.
- 2.2.5. Les groupements de soutien des bases de défense.

### 3. LES INSTANCES DU DIALOGUE DE GESTION.

#### 3.1. Compétences des comités des employeurs.

##### 3.1.1. Compétences du comité des employeurs centraux.

3.1.2. Compétences des comités de coordination des employeurs locaux, y compris le comité de coordination des employeurs de l'administration centrale.

#### 3.2. Présidence et composition des comités des employeurs.

##### 3.2.1. Présidence et composition du comité des employeurs centraux.

3.2.2. Présidence et composition des comités de coordination des employeurs locaux, dont le comité de coordination des employeurs de l'administration centrale.

#### 3.3. Modalités de fonctionnement des comités des employeurs.

##### 3.3.1. Modalités de fonctionnement du comité des employeurs centraux.

3.3.2. Modalité de fonctionnement des comités de coordination des employeurs locaux, dont le comité de coordination des employeurs de l'administration centrale.

#### 3.4. Les instruments du dialogue de gestion.

## **Préambule.**

La mise en œuvre des orientations définies dans le cadre de la réforme du ministère de la défense et la refonte de l'organisation territoriale des armées a conduit la direction des ressources humaines du ministère de la défense - compétente pour déterminer et mettre en œuvre la politique de gestion du personnel civil du ministère - à engager une réorganisation de la gestion des ressources humaines civiles.

Dans ce nouveau cadre, afin d'organiser le dialogue de gestion, de nouvelles instances de concertation sont mises en place entre d'une part la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD), les centres ministériels de gestion (CMG) auxquels il convient d'ajouter le service parisien de soutien à l'administration centrale (SPAC), d'autre part les autorités centrales d'emploi du personnel civil du ministère de la défense et leurs représentants désignés.

## 1. PRINCIPES GÉNÉRAUX DE L'EXERCICE DU DIALOGUE DE GESTION EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES CIVILES.

Dans le domaine des ressources humaines civiles, le dialogue de gestion doit permettre :

- de satisfaire les besoins « ressources humaines » (RH) des employeurs ;

- de garantir une gestion efficiente et équitable du personnel civil.

Les principes généraux sont définis par la convention nationale de gestion des ressources humaines civiles du ministère de la défense :

- le principe de professionnalisation de la fonction ressources humaines civiles ;
- le principe de subsidiarité et de responsabilité ;
- le principe d'équité et de transparence.

Celle-ci précise en outre les engagements réciproques entre d'une part la DRH-MD, d'autre part les responsables de programmes (RPROG). Ces engagements sont fixés au niveau national au sein de la convention nationale de gestion des ressources humaines civiles, avant d'être déclinés au niveau local, par des contrats d'objectifs et de performance annuels, assortis d'indicateurs chiffrés, qui sont signés entre chaque directeur de CMG et chaque représentant des autorités centrales d'emploi.

## 2. LES ACTEURS DU DIALOGUE DE GESTION.

La réforme des structures de gestion des ressources humaines civiles se traduit par une redéfinition du rôle des différents acteurs de la chaîne RH, d'une part le réseau des gestionnaires, d'autre part les employeurs.

### 2.1. Les acteurs de la chaîne de gestion ressources humaines.

La DRH-MD avec les CMG et le SPAC, en tant que CMG, sont notamment chargés :

- d'assurer la gestion du personnel civil et de répondre aux besoins exprimés par les employeurs dans des délais définis ;
- de veiller à la légalité des actes de gestion et au droit au recours administratif et/ou juridictionnel ;
- de garantir la qualité des données du système d'information des ressources humaines (SIRH ALLIANCE) ;
- de prendre dans des délais fixés par le contrat d'objectif les actes administratifs de gestion du personnel ;
- de pourvoir conseil et aide à la décision aux employeurs ;
- d'élaborer les directives de gestion et les communiquer aux autorités centrales d'emploi ;
- de diffuser et partager les informations relatives à la gestion du personnel civil.

#### 2.1.1. *La direction des ressources humaines du ministère de la défense.*

La sous-direction de la gestion ministérielle des ressources humaines civiles (SDGMRHC) est chargée des fonctions et compétences mentionnées à l'article 16. de l'arrêté de référence e).

Sous l'autorité du directeur des ressources humaines du ministère de la défense et en lien avec les autres services de la direction, elle participe à la définition des orientations en matière de politique des ressources humaines, détermine et organise les procédures et les calendriers de gestion en concertation avec les autorités centrales d'emploi (ACE). Elle exerce ainsi les fonctions ministérielles de pilotage, de coordination, de synthèse et d'harmonisation à l'égard des CMG.

Elle assure l'animation du dialogue de gestion avec les autorités centrales d'emploi, notamment dans le cadre du comité des employeurs centraux (cf. *infra*).

La SDGMRHC pilote, en liaison avec les centres ministériels de gestion et le service parisien de soutien de l'administration centrale (SDGPAC) en tant que CMG, la gestion de certains corps [cf. l'arrêté de référence f)]. Elle dispose, en lien avec les ACE, de prérogatives en matière d'arbitrage, notamment pour statuer sur des dossiers, des situations individuelles ou des actes de gestion présentant des difficultés particulières.

### ***2.1.2. Les centres ministériels de gestion et le service parisien de l'administration centrale, en tant que centre ministériel de gestion.***

Les CMG de Bordeaux, Brest, Lyon, Metz, Rennes, Saint-Germain-en-Laye et Toulon sont compétents pour réaliser les actes de gestion énumérés par l'arrêté du 2 mars 2010 de référence f).

Le SPAC est compétent pour réaliser les actes de gestion énumérés par l'arrêté du 2 mars 2010 de référence g).

## **2.2. Les employeurs.**

### ***2.2.1. Les responsables de programmes.***

En charge du pilotage de leur programme, les responsables de programmes (RPROG) adressent au gestionnaire de ressources humaines civiles le descriptif qualitatif et quantitatif de leurs besoins annuels. Pour ce faire, ils coordonnent et arbitrent les travaux des RBOP relevant de leur autorité.

Ils adressent, pour leur périmètre, à l'échelon ministériel, les informations nécessaires au suivi et au pilotage des effectifs, des emplois et des crédits de dépenses de personnel.

### ***2.2.2. Les autorités centrales d'emploi.***

Les autorités centrales d'emploi (ACE), employeurs de personnel civil, relèvent de responsable(s) de programme par application de l'instruction de référence j).

Les autorités centrales d'emploi :

- définissent leur politique d'emploi, y compris la politique en matière de restructuration et l'organisation de leur manœuvre RH ;
- participent à la constitution du référentiel d'offre de formation dans Alliance ;
- assurent sous l'autorité du responsable de programme (RPROG) le pilotage des effectifs et de la masse salariale ;
- expriment, dans une démarche de gestion prévisionnelle des effectifs des emplois et des compétences (GPEEC), leurs besoins quantitatifs et qualitatifs ;
- contribuent à l'élaboration des parcours professionnels ;
- coopèrent à la mise à jour du référentiel des emplois et des compétences Morgane ;
- concourent aux travaux d'avancement et d'harmonisation de la notation et/ou de l'évaluation professionnelle ;
- animent le dialogue social au sein de leur chaîne d'emploi ;
- sont associées à la définition des processus et des procédures RH.

Elles sont interlocutrices privilégiées de la DRH-MD. Chacune d'entre elles désigne un représentant, auprès de chaque CMG.

### ***2.2.3. Les représentants locaux des autorités centrales d'emploi.***

Les représentants locaux, désignés par les ACE, sont les interlocuteurs des CMG au niveau local. Ils veillent, chacun en ce qui le concerne, à l'application des orientations RH civile de l'ACE dans leur bassin d'emploi correspondant au périmètre géographique des CMG.

### ***2.2.4. Les chefs d'établissements.***

Les chefs d'établissements au sens de la présente instruction sont définis à l'article 2. de l'arrêté de référence h) modifié. Ils sont délégués des pouvoirs du ministre, en application du décret de référence d), et exercent des prérogatives de management (notation, avancement, sanction) sous l'autorité de leur ACE.

### ***2.2.5. Les groupements de soutien des bases de défense.***

Les groupements de soutien des bases de défense (GSBdD) sont compétents dans le cadre de la mutualisation de fonctions RH civiles pour les attributions définies par l'instruction de référence i). Ils assurent des fonctions de soutien aux formations et organismes situés dans le périmètre géographique de la base de défense (BdD).

## **3. LES INSTANCES DU DIALOGUE DE GESTION.**

### **3.1. Compétences des comités des employeurs.**

Il est créé, d'une part un comité des employeurs centraux du ministère de la défense, d'autre part un comité de coordination des employeurs locaux dans le périmètre de chaque centre ministériel de gestion dont celui du SPAC.

#### ***3.1.1. Compétences du comité des employeurs centraux.***

Le comité des employeurs centraux, dans le cadre de la politique ministérielle en matière de RH civile définie par la DRH-MD, est compétent pour apprécier et se prononcer sur les orientations à mettre en œuvre. Il veille à ce qu'elles correspondent aux besoins exprimés par les ACE. À ce titre, il a compétence pour :

- diffuser et partager les informations (réglementation, directives, orientations...);
- identifier les besoins des autorités centrales d'emploi en matière de ressources humaines civiles en vue de définir les orientations communes relatives à cette politique de ressources humaines déterminée par la DRH-MD.

#### ***3.1.2. Compétences des comités de coordination des employeurs locaux, y compris le comité de coordination des employeurs de l'administration centrale.***

Les comités de coordination des employeurs locaux ont pour objet de :

- favoriser, dans une logique de bassin d'emploi, la collaboration des autorités locales d'emploi dans la mise en œuvre des orientations de gestion et de politique d'emploi locale des ressources humaines du personnel civil (avancement, évaluation, fiabilisation des données dans Alliance, restructurations etc.) ;
- veiller à la réponse apportée aux besoins des autorités locales et suivre la réalisation des objectifs annuels contractuellement signés ;
- réunir les commissions d'harmonisation de notation et d'évaluation du personnel civil ;

- diffuser et partager des informations (réglementation, directives, orientations...);
- prendre les décisions nécessaires, notamment en matière de reclassement du personnel dans le cadre des restructurations ;
- évoquer les dossiers individuels les plus complexes qui peuvent être présentés le cas échéant au comité de mobilité.

### **3.2. Présidence et composition des comités des employeurs.**

#### **3.2.1. Présidence et composition du comité des employeurs centraux.**

##### *3.2.1.1. Présidence.*

Le comité des employeurs centraux est présidé par le directeur des ressources humaines du ministère de la défense.

L'inspecteur du personnel civil de la défense y participe. Il est rendu destinataire des convocations et des documents relatifs à chaque réunion.

##### *3.2.1.2. Composition.*

Chaque autorité centrale d'emploi désigne un représentant au sein de ces comités qui peut être éventuellement accompagné d'un expert.

Sont membres du comité, outre le président, les représentants des autorités centrales d'emploi :

- les responsables de programmes (RPROG), employeurs de personnel civil en application de l'instruction ministérielle de référence (j) :
  - un représentant de l'état-major des armées (EMA/RH) ;
  - un représentant de la direction générale de l'armement (DGA/DRH) ;
  - un représentant du secrétariat général pour l'administration (SGA/ADJ) ;
  - un représentant de la direction des affaires stratégiques (DAS) ;
- les ACE ou services rattachés relevant de ces programmes :
  - un représentant de l'état-major de l'armée de terre (EMAT) ;
  - un représentant de l'état-major de l'armée de l'air (EMAA) ;
  - un représentant de l'état-major de la marine (EMM) ;
  - un représentant du centre de pilotage et de conduite du soutien (EMA/CPCS) ;
  - un représentant du service du commissariat des armées (EMA/SCA) ;
  - un représentant du service interarmées des munitions (EMA/SIMu) ;
  - un représentant de la direction du renseignement militaire (EMA/DRM) ;
  - un représentant de la direction interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information de la défense (EMA/DIRISI) ;

- un représentant du service des essences des armées (EMA/SEA) ;
- un représentant du service de santé des armées (EMA/SSA) ;
- un représentant de la direction du service national (SGA/DSN) ;
- un représentant du service d'infrastructure de la défense (SGA/SID) ;
- un représentant de la direction de la mémoire, du patrimoine et des archives (SGA/DMPA) ;
- un représentant du service historique de la défense (SGA/SHD) ;
- un représentant de la direction des statuts, des pensions et de la réinsertion sociale (SGA/DSPRS) ;
- un représentant de l'agence de reconversion de la défense (SGA/ARD) ;
- un représentant de la direction de la protection et de la sécurité de la défense nationale (DPSD).

### ***3.2.2. Présidence et composition des comités de coordination des employeurs locaux, dont le comité de coordination des employeurs de l'administration centrale.***

#### *3.2.2.1. Présidence.*

Le directeur du centre ministériel de gestion préside le comité de coordination des employeurs locaux. Le sous-directeur de la gestion du personnel civil de l'administration centrale (SPAC/SDGPAC) préside le comité de coordination des employeurs de l'administration centrale.

#### *3.2.2.2. Composition.*

Outre le président, le comité de coordination des employeurs locaux est composé d'un représentant local par autorité centrale d'emploi présente au sein du périmètre géographique du centre ministériel de gestion. Le comité de coordination des employeurs de l'administration centrale, outre le président, est composé d'un représentant par autorité d'emploi du périmètre d'administration centrale.

### **3.3. Modalités de fonctionnement des comités des employeurs.**

#### ***3.3.1. Modalités de fonctionnement du comité des employeurs centraux.***

##### *3.3.1.1. Secrétariat permanent.*

La sous-direction de la gestion ministérielle des ressources humaines civiles de la direction des ressources humaines du ministère de la défense assure le secrétariat permanent du comité des employeurs centraux.

##### *3.3.1.2. Fréquence des réunions du comité des employeurs centraux.*

Le comité des employeurs centraux se réunit une fois par trimestre.

##### *3.3.1.3. Fixation de l'ordre du jour.*

L'ordre du jour est fixé conjointement avec les autorités centrales d'emplois et le secrétariat permanent qui le diffuse aux participants trois semaines avant chaque réunion du comité.

#### *3.3.1.4. Compte rendu de réunion.*

Le secrétariat permanent ou la SDGPAC réalise et diffuse aux participants un compte rendu de chaque réunion dans les quinze jours suivant la réunion du comité.

#### ***3.3.2. Modalité de fonctionnement des comités de coordination des employeurs locaux, dont le comité de coordination des employeurs de l'administration centrale.***

##### *3.3.2.1. Secrétariat permanent.*

Le centre ministériel de gestion ou pour le SPAC, la SDGPAC, assure le secrétariat permanent du comité de coordination des employeurs locaux de son périmètre d'activité.

##### *3.3.2.2. Fréquence des réunions du comité de coordination des employeurs locaux.*

Chaque comité de coordination des employeurs locaux se réunit au moins une fois tous les deux mois.

##### *3.3.2.3. Fixation de l'ordre du jour.*

Le secrétariat permanent prépare, en liaison avec les autorités locales d'emploi, et diffuse l'ordre du jour aux participants dans les quinze jours qui précèdent la réunion du comité.

##### *3.3.2.4. Compte rendu de réunion.*

Le secrétariat permanent réalise et diffuse aux participants un compte rendu de chaque réunion dans les quinze jours suivant la réunion du comité.

#### **3.4. Les instruments du dialogue de gestion.**

Outre les comités des employeurs, le dialogue de gestion est mis en œuvre au moyen :

- d'une convention nationale de gestion RH civile signée par le DRH-MD et les responsables de programmes (RPROG) en tant qu'employeurs ;
- de contrats de service et de performance signés par chaque directeur de CMG avec les représentants désignés des autorités centrales d'emploi ;
- d'un mémento des processus de gestion RH civile publié sur l'espace gestionnaire RH ([http://portail.sga.defense.gouv.fr/gestion-rh/article.php3?id\\_article=1406](http://portail.sga.defense.gouv.fr/gestion-rh/article.php3?id_article=1406)) ;
- de l'instruction de référence i) ;
- de circulaires et directives de la DRH-MD ;
- d'outils du dialogue en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Le directeur des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD), les directeurs des centres ministériels de gestion et le directeur du service parisien de soutien de l'administration centrale, les responsables de programmes et les autorités ministérielles centrales d'emploi sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'application de la présente instruction ministérielle.

Pour le ministre de la défense et des anciens combattants et par délégation :

*Le contrôleur général des armées,  
directeur des ressources humaines du ministère de la défense,*

Jacques ROUDIERE.