

BULLETIN OFFICIEL DES ARMEES



Edition Chronologique n°15 du 15 avril 2011

PARTIE TEMPORAIRE
Administration Centrale

Texte n°18

INSTRUCTION N° 2006/DEF/DGSIC

relative à l'organisation du processus de pilotage ministériel centralisé de la filière ressources humaines sécurité des systèmes informatiques.

Du 8 mars 2011

INSTRUCTION N° 2006/DEF/DGSIC relative à l'organisation du processus de pilotage ministériel centralisé de la filière ressources humaines sécurité des systèmes informatiques.

Du 8 mars 2011

NOR D E F E 1 1 5 0 4 9 3 J

Références :

- a) Instruction n° 100438/DEF/SGA/DFP du 15 mai 2006 (BOC/PP 21, 2006, texte 2. ; BOEM 110.4.2.1) modifiée.
- b) Instruction n° 210194/DEF/SGA/DRH-MD du 6 août 2007 (BOC N° 30 du 30 novembre 2007, texte 3.).
- c) Note n° 907/DEF/EMA/ORH/PRH/NP du 11 juillet 2007 (n.i. BO).
- d) Note n° 2100061/DEF/SGA/DRH-MD du 13 février 2008 (n.i. BO).
- e) Note n° 9039/DEF/CAB/C2C du 6 juillet 2010 (n.i. BO).
- f) Note n° 10199/DEF/CAB/C2C du 30 juillet 2010 (n.i. BO).

Référence de publication : BOC N°15 du 15 avril 2011, texte 18.

SOMMAIRE

1. INTRODUCTION.

2. LES ACTEURS DE LA FILIÈRE RESSOURCES HUMAINES DE SÉCURITÉ DES SYSTÈMES INFORMATIQUES.

- 2.1. Le comité de pilotage ressources humaines de sécurité des systèmes informatiques.
- 2.2. Le gestionnaire de ressources humaines.
- 2.3. Le conseiller-coordonnateur ministériel de famille ou filière professionnelle.

3. LA FILIÈRE DE SÉCURITÉ DES SYSTÈMES INFORMATIQUES.

- 3.1. Le référentiel des emplois de la défense.
- 3.2. Les emplois-type interarmées et les emplois-type d'armées.

4. MISE EN ŒUVRE DES PROCESSUS DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.

- 4.1. Le calendrier général des travaux de coordination.
- 4.2. La définition des capacités à détenir et la cohérence avec les travaux de programmation et d'anticipation.
- 4.3. La consolidation et la validation capacités - cible de l'année suivante.
- 4.4. La satisfaction des capacités - cible par les responsables organiques, pourvoyeurs de compétence.
- 4.5. Le bilan de la comparaison entre la ressource disponible et les capacités - cible.

4.6. La coordination des politiques de gestion de la filière de sécurité des systèmes informatiques.

4.6.1. Les emplois classés sensibles.

4.6.2. Les emplois non sensibles.

5. ANTICIPATION.

1. INTRODUCTION.

La multiplicité et l'importance cruciale des emplois de sécurité des systèmes informatiques (SSI), incluant la lutte informatique, appellent une meilleure coordination des politiques de gestion, afin d'utiliser au mieux et d'assurer la pérennité d'une ressource en personnel motivé, qualifié et performant.

Prenant en compte les responsabilités définies par ailleurs, cette instruction établit une procédure et un calendrier général de coordination.

Les présentes dispositions s'appliquent à l'ensemble des directions, états-majors, délégations, services et organismes en charge de pourvoir ou d'employer les ressources humaines civiles et militaires de la filière SSI, ainsi que d'animer, produire ou contribuer à l'élaboration des actes de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences de cette filière.

En tant que conseiller coordonnateur ministériel de la famille professionnelle (CCMFP) des systèmes d'information et de communication (SIC), la direction générale des systèmes d'information et de communication (DGSIC) assure un pilotage centralisé ministériel de la filière SSI en s'inscrivant dans le dispositif général de la gestion des ressources humaines du ministère.

La gestion de cette filière nécessite une vision d'ensemble et une forte anticipation de l'évolution des capacités à détenir, tant en effectifs qu'en compétences. Les travaux d'anticipation sont animés par le CCMFP et associent les organismes du ministère. Ces travaux doivent tenir compte de trois types d'évolutions : l'évolution des capacités, l'évolution de l'environnement géostratégique et des menaces, l'évolution du métier.

2. LES ACTEURS DE LA FILIÈRE RESSOURCES HUMAINES DE SÉCURITÉ DES SYSTÈMES INFORMATIQUES.

2.1. Le comité de pilotage ressources humaines de sécurité des systèmes informatiques.

Il est institué un comité de pilotage des ressources humaines de la filière SSI. Co-présidé par la DGSIC et l'état-major des armées (EMA), il réunit les représentants des autorités organiques et d'emploi.

Le comité de pilotage se réunit selon une périodicité de principe semestrielle. Ce comité fixe les orientations et prononce les arbitrages pour tous les sujets relatifs à la politique des ressources humaines de la filière SSI, ou les fait remonter auprès du comité ministériel des ressources humaines ou du conseil des SIC par l'intermédiaire du directeur général des SIC. Il fixe des objectifs quantitatifs et qualitatifs annuels aux responsables organiques, pourvoyeurs de compétence.

La DGSIC, en tant que conseiller-coordonnateur ministériel de la famille professionnelle SIC, anime les réunions de préparation de ce comité.

Les compétences de ce comité s'exercent sur :

- le recrutement ;
- la coordination des parcours professionnels au niveau ministériel ;

- la formation ;
- la gestion prévisionnelle et le suivi des effectifs et des compétences ;
- la reconnaissance de la performance ;
- la mobilité professionnelle ;
- la reconversion ;
- l'élaboration et la modernisation des référentiels.

2.2. Le gestionnaire de ressources humaines.

En liaison avec les conseillers-coordonnateurs de famille ou filière professionnelle, le gestionnaire met en œuvre des processus de gestion dont la portée peut être annuelle ou pluriannuelle. Il pourvoit aux besoins identifiés par les contrats d'objectifs approuvés en comité de pilotage ressources humaines de sécurité des systèmes informatiques (COPIL RH SSI). Les besoins portent :

- sur le périmètre propre à l'armée, la direction, la délégation ou le service considéré(e) ;
- sur les emplois à satisfaire dans les organismes interarmées qui constituent l'essentiel de la filière SSI ;
- sur les emplois à satisfaire dans un autre département ministériel.

Les gestionnaires de personnel rendent compte au COPIL RH SSI de la réalisation des objectifs fixés par celui-ci. Ils éclairent les responsables de programme et de budget opérationnel sur l'opportunité ou la compatibilité des éventuelles perspectives d'évolution en termes de pyramidage des emplois et de masse salariale.

2.3. Le conseiller-coordonnateur ministériel de famille ou filière professionnelle.

Le conseiller-coordonnateur conseille les autorités organiques et d'emploi, ainsi que les gestionnaires sur la caractérisation des emplois et fixe leur description dans les référentiels ministériel et interarmées. Il coordonne l'action des instances qui sont concernées par son périmètre professionnel.

La DGSIC évalue la cohérence ministérielle des politiques de gestion de chaque pourvoyeur afin d'obtenir l'adéquation qualitative et quantitative du personnel aux besoins actuels et futurs pour l'ensemble du ministère. Elle coordonne la définition des parcours professionnels en liaison étroite avec les employeurs et les pourvoyeurs.

3. LA FILIÈRE DE SÉCURITÉ DES SYSTÈMES INFORMATIQUES.

La filière SSI est intégrée à la famille professionnelle des SIC telle que décrite dans le référentiel des emplois de défense. Sa caractérisation dans ce dernier est complétée par une maille intermédiaire avec les référentiels gestionnaires, les emplois-type interarmées (ETIA). Cette caractérisation et la définition des ETIA évolueront avec l'élaboration du référentiel partagé des emplois et des compétences, qui accompagne la mise en place du système d'information des ressources humaines.

3.1. Le référentiel des emplois de la défense.

La filière des ressources humaines de la SSI est décrite à maille ministérielle dans le référentiel des emplois de la défense (REDEF). Les emplois-type défense de ce référentiel regroupent des ensembles d'emplois, qui présentent des activités et compétences proches relevant du même niveau d'emploi. La description de la filière

des ressources humaines de la SSI évoluera en fonction de l'émergence de nouvelles compétences ou de nouveaux métiers.

3.2. Les emplois-type interarmées et les emplois-type d'armées.

La description de la filière des ressources humaines de la SSI à une maille intermédiaire affine le regroupement des emplois proches par leurs activités et leurs compétences. Les ETIA constituent un niveau de cohérence utile tant pour les conseillers-coordonnateurs ministériels et interarmées que pour les gestionnaires. La cartographie de la filière précise :

- les ETIA communs au ministère quel que soit l'organisme d'emploi ;
- les emplois-type d'armées (ETA) spécifiques à un ou plusieurs organismes ;
- les compétences particulières de la famille professionnelle.

Chaque emploi-type interarmées est inclus dans un seul emploi-type défense du référentiel des emplois de la défense dont il reprend le numéro. Cette cartographie évoluera sous le contrôle de la DGSIC au même titre que le référentiel des emplois de la défense, soit à la suite d'une modification de ce dernier, soit pour prendre en compte une évolution du référentiel partagé des emplois et des compétences.

4. MISE EN ŒUVRE DES PROCESSUS DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.

4.1. Le calendrier général des travaux de coordination.

Le calendrier des travaux de coordination est organisé en cohérence avec le calendrier de la construction budgétaire et de la planification.

1^{er} octobre N-1 : émission par les employeurs des projets de référentiel en organisation N [REO N (sur la base des effectifs alloués par le projet de loi de finance (PLF) et sous réserve des derniers arbitrages budgétaires)]. Ces REO sont transmis aux gestionnaires.

15 novembre N-1 : émission par les employeurs des projets de REO N+1 à N+5 (sur la base des effectifs alloués par les travaux de programmation d'effectifs).

31 décembre N-1 : validation de la construction budgétaire. Validation des REO. Validation des contrats d'objectifs.

Janvier N : bilan par armée des ressources disponibles et des besoins exprimés par ETIA. Identification des emplois sensibles qui sont signalés au CCMFP.

Février N : le CCMFP met à jour la liste des emplois « sensibles ».

Février N : les organismes employeurs et pourvoyeurs transmettent au CCMFP les données nécessaires à la coordination des politiques de gestion des emplois sensibles (bilan numérique et évolution, politique actuelle et évolution, analyse, propositions...).

Premier trimestre N : conduite des travaux d'anticipation par le CCMFP.

Avril N : conférence annuelle de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) de la famille (prospective /anticipation, mise à jour de la cartographie, évolution des formations, mesures de coordination...). La DRH-MD est tenue informée de ces travaux.

Juin N : COPIL RH SSI (validation ou arbitrage des propositions du CCMFP) - mise en œuvre par les armées des mesures de coordination décidées.

1^{er} octobre N : émission par les employeurs des projets de REO N+1.

4.2. La définition des capacités à détenir et la cohérence avec les travaux de programmation et d'anticipation.

Conformément aux instructions ministérielles de première et deuxième référence et aux conventions souscrites entre employeurs et pourvoyeurs de personnel, les employeurs mettent à jour, au début du quatrième trimestre, leur référentiel en organisation (REO) ⁽¹⁾ et son évolution prévue pour les 5 années à venir.

Les besoins prévisionnels intègrent les objectifs fixés par le COPIL RH SSI.

À cet effet, le conseiller-coordonnateur ministériel anime chaque année des travaux d'anticipation destinés à déterminer :

- l'évolution de la filière ;
- l'évolution des ETIA (ajouts, suppressions, évolution des compétences...) ;
- l'évolution des besoins en compétences particulières.

Ces travaux permettent de mettre à jour et de dresser les perspectives d'évolution de la cartographie de la filière. Ils associent les responsables de métier et les principaux employeurs de la filière SSI.

Les décisions de modification de la cartographie sont instruites par la DGSIC, soumises au COPIL RH SSI et validées par la DGSIC.

4.3. La consolidation et la validation capacités - cible de l'année suivante.

L'expression de besoins en effectif est assurée par les employeurs sous la forme de leur référentiel en organisation (REO).

Chaque poste de REO est décrit par un ETIA ou par un ETA pour des cas spécifiques.

Pour chaque poste, l'employeur peut également préciser certaines compétences particulières. Les baptêmes des ETIA et des compétences particulières sont ceux prévus par la cartographie de la filière SSI.

Les employeurs peuvent faire appel au conseiller-coordonnateur ministériel pour les conseiller dans le choix de l'emploi-type correspondant à leur besoin.

4.4. La satisfaction des capacités - cible par les responsables organiques, pourvoyeurs de compétence.

Les responsables organiques, pourvoyeurs de compétence sont chargés d'honorer, quantitativement et qualitativement, les postes décrits par les REO des employeurs.

Conformément aux instructions de première et deuxième référence, les employeurs doivent affecter le personnel sur les postes prévus. Les changements de poste éventuels, y compris en interne à l'organisme, ne peuvent être opérés qu'en entente avec le gestionnaire des ressources humaines du responsable organique.

Les priorités éventuelles sont fixées par le DGSIC.

4.5. Le bilan de la comparaison entre la ressource disponible et les capacités - cible.

Au cours du premier trimestre, chaque armée, direction ou service établit un bilan des postes SSI des REO et de la ressource effectivement disponible. Ce bilan est détaillé par ETIA.

Les gestionnaires identifient les emplois « sensibles » et en informent le conseiller-coordonnateur ministériel. Les critères de sensibilité d'un emploi sont déterminés en coordination entre le conseiller-coordonnateur, les responsables organiques et les organismes d'emploi.

Les emplois « sensibles » correspondent à une population répondant à un ou plusieurs des critères suivants :

- sous-effectif latent par rapport au besoin exprimé ;
- population réduite mais dont les compétences sont indispensables au maintien d'une expertise dans un domaine d'activité ou pour la maîtrise des systèmes d'information ;
- compétences longues à acquérir et rares sur le marché du travail ;
- filière ou emploi faisant l'objet d'un effort de renforcement des effectifs ou des compétences.

Un emploi est classé sensible sur proposition d'un ou des organismes d'emploi, d'un responsable organique après concertation de l'ensemble des parties prenantes. Le conseiller-coordonnateur ministériel peut déclarer un emploi sensible de sa propre initiative.

Les emplois sensibles sont validés en COPIL RH SSI. Tout emploi validé comme « sensible » le devient pour l'ensemble des responsables organiques et des organismes d'emploi, et fait l'objet de mesures de coordination sous la conduite du conseiller-coordonnateur ministériel.

4.6. La coordination des politiques de gestion de la filière de sécurité des systèmes informatiques.

La politique de gestion s'entend sur ses quatre leviers habituels de gestion (politique de recrutement, de formation, de fidélisation et de reconversion). Le dernier levier est toutefois peu susceptible de mesures de coordination.

4.6.1. Les emplois classés sensibles.

Ces emplois font l'objet de mesures de coordination des politiques de gestion. Pour cela chaque responsable organique et chaque organisme d'emploi communique au conseiller-coordonnateur ministériel, pour chaque emploi « sensible » :

- le bilan numérique de la ressource et des besoins, ainsi que les évolutions prévues ;
- la politique de gestion en vigueur ainsi que les évolutions proposées ; cette description porte sur tous les aspects de la politique de gestion (recrutement, mutation, formation, avancement, fidélisation, indemnitaire et reconversion) ;
- les difficultés rencontrées et les propositions.

Ce bilan est transmis vers le conseiller-coordonnateur ministériel au cours du mois de février.

En concertation avec les coordonnateurs d'armée, et les responsables organiques, pourvoyeurs de compétences, le conseiller-coordonnateur élabore les mesures de coordination. Ces mesures sont soumises et validées par le COPIL RH SSI.

4.6.2. Les emplois non sensibles.

Pour ce type d'emploi, la politique est la subsidiarité. Cette politique se traduit par la répartition des rôles suivante :

- politique de gestion : la politique de gestion des emplois est définie par chaque armée sur directive de l'EMA. Celles-ci tiennent toutefois le conseiller-coordonnateur ministériel informé de la politique conduite et de ses évolutions (recrutement, formation, fidélisation...). La direction générale de l'armement (DGA) et le secrétariat général pour l'administration (SGA) informent le conseiller-coordonnateur ministériel de leur propre politique de gestion ;

- anticipation des besoins et de l'évolution de la filière : les armées tiennent le conseiller-coordonnateur ministériel informé de leur appréciation de l'évolution de ces emplois ;
- retour d'expérience : les armées tiennent le conseiller-coordonnateur ministériel informé de l'évolution des formations qu'elles assurent. À cet effet, ce dernier participe aux conseils de perfectionnement des centres de formation concernés.

5. ANTICIPATION.

Animés par le conseiller-coordonnateur ministériel, employeurs et pourvoyeurs s'attachent à apprécier les évolutions à moyen terme du métier et discerner les nouvelles compétences nécessaires à la filière RH SSI. Il communique ces évolutions aux centres de formation. Les évolutions les plus notables sont soumises à la DGSIC et validées par le COPIL RH SSI.

Les organismes d'emploi sont sollicités pour donner un avis sur la qualité du personnel ayant suivi une formation spécifique et participent normalement aux conseils de perfectionnement des écoles pour les formations les concernant.

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

Le directeur général des systèmes d'information et de communication,

Christian PÉNILLARD.

(1) En faisant apparaître le différentiel par rapport à l'année précédente.