



23 JUIL. 2020

# GRAND PLAN D'INVESTISSEMENT

---

FONDS POUR LA TRANSFORMATION DE L'ACTION PUBLIQUE

**Contrat de transformation**

**Outil de pilotage de la masse salariale**

Ministère de l'Intérieur

Secrétariat général (SG)/Direction des ressources humaines (DRH)



Ce contrat de transformation est conclu entre la direction des ressources humaines et le secrétariat général du ministère de l'intérieur, d'une part, et la direction interministérielle de la transformation publique et la direction du budget, d'autre part. Il définit les modalités d'exécution du projet, qui conditionnent le versement des crédits au titre du fonds pour la transformation de l'action publique. Il engage également le porteur de projet sur des résultats mesurables.

## 1. Présentation du projet de transformation

Les changements introduits par la loi de transformation de la fonction publique du 7 août 2019 ont accentué la nécessité pour le ministère de l'intérieur de se doter d'outils adaptés à des fonctions managériales et budgétaires non seulement renouvelées, mais répondant aussi aux enjeux actuels.

En outre, le pilotage des emplois et de la masse salariale, aujourd'hui très centralisé, particulièrement au sein du périmètre police nationale, doit rendre possible un pilotage au plus près des besoins des usagers.

Le projet vise à intégrer au SIRH ministériel un outil souple automatisant et fiabilisant les données relatives à la masse salariale. Une interface d'alimentation couplant données de paie et données RH permettra de créer des ensembles structuraux proches des services, une prévision fine des dépenses à venir selon les différents scénarii envisagés ainsi que la modernisation des méthodes de travail des agents. Il constituera une aide précieuse à la décision des managers locaux et nationaux, anticipant de manière fine tous les impacts en masse salariale des décisions envisagées, renforçant ainsi la responsabilisation des acteurs.

### *Vers un pilotage des dépenses de masse salariale innovant et efficace*

Le suivi et la prévision des dépenses de masse salariale s'opèrent aujourd'hui de manière essentiellement manuelle, rendant le processus chronophage, asynchrone, requérant une multiplicité de sources et porteur de nombreuses irrégularités potentielles. Le processus est également hétérogène, chaque programme mobilisant des référentiels, des règles, des méthodes et des équipes qui lui sont propres.

En outre, et malgré l'envergure des enjeux stratégiques, financiers et humains, l'ensemble de ces contraintes pèsent aujourd'hui exclusivement sur un faible contingent de personnels répartis en administration centrale et dans les services déconcentrés. Cet état de fait nuit, en outre, à l'attractivité des postes et pénalise le recrutement sur ces fonctions critiques.

Les effets néfastes de ce défaut d'outillage, couplé à la forte pression ressentie par les personnels constituent aujourd'hui un risque. Outre un gain d'efficacité, la mise en œuvre du projet d'outil de prévision de la masse salariale aura pour effet vertueux d'harmoniser des pratiques aujourd'hui éparpillées en construisant un modèle de calcul commun (mais tenant compte des spécificités de chaque programme) au sein d'un outil adossé aux SIRH et en particulier alimenté par l'infocentre ministériel. Ce modèle de calcul sera défini en application des principes et règles de gestion édictées par la direction du budget en matière de décompte des emplois et de valorisation des principaux déterminants de l'évolution de la masse salariale.

Orienté sur l'analyse, la prévision et le pilotage des ressources budgétaires, le projet offrira :

- des outils de simulation pour travailler avec des hypothèses en mode test ;
- des processus structurés de consolidation et validation des prévisions ;
- des méthodes et des formules industrialisées et justifiées ;
- une valorisation automatique des prévisions de flux en euros et en équivalent temps plein travaillé (ETPT), comparée aux seuils réglementaires applicables ;
- une automatisation partielle des sorties prévisionnelles ;

- une simulation automatique de l'impact des mesures générales sur le montant de masse salariale calculé ;
- la consolidation de toutes les composantes de masse salariale dans un outil unique avec des fonctions d'injection de fichiers plats ;
- une gestion par enveloppe avec visualisation de l'antériorité pour faciliter les modulations et corrections ;

La production instantanée des restitutions aux formats requis par la direction du budget (ministère de l'action et des comptes publics) : document prévisionnel de gestion des emplois et des crédits de personnel (DPGECP) et 2BPSS (politique salariale et synthèse statutaire). Par ailleurs, un environnement simulationnel accessible par le responsable de fonction financière ministérielle et par le département du contrôle budgétaire leur permettra de réaliser leur propre scénario. Cet accès aux bases de données ainsi qu'aux scénarios des responsables de programme sont susceptibles de renforcer l'exercice du contrôle budgétaire.

#### Economies à venir : performance de la gestion de la masse salariale

Les économies attendues par le projet doivent être appréhendées de manière globale, au-delà du seul ministère de l'intérieur. Le futur outil servira prioritairement un objectif de performance de gestion, plus que d'économies stricto sensu, mais avec un périmètre de déploiement potentiel extrêmement large.

La solution offrira des possibilités de réplcation dans l'ensemble des ministères et entités publiques évoluant dans un SIRH sous technologie HR Access 9, soit plus de 700 000 agents à ce jour. Le partenariat avec le centre interministériel de services informatiques relatifs aux ressources humaines et la direction du budget assurera la transposition de la solution au niveau interministériel.

Des optimisations d'ordre opérationnel sont également attendues : la réduction du temps nécessaire à la construction et à la restitution de la prévision globale permettra le redéploiement des agents en charge du suivi de la masse salariale sur d'autres activités à plus forte valeur, notamment des activités d'analyse, contribuant également par là à l'amélioration globale du pilotage.

#### Dépasser les structures budgétaires

Au-delà du bénéfice opérationnel et décisionnel, l'outil permettra de repenser la structure des programmes ministériels en dehors de la structure strictement budgétaire (mission – programme – BOP – UO) en offrant une souplesse inédite et fortement attendue de la gestion d'entités très petites ou très grandes avec des capacités de calcul optimisées. Il autorisera la délégation de crédits et d'emplois à des entités n'ayant pas d'existence budgétaire propre.

Les services pourront ainsi, rapidement et simplement, créer différents scénarii d'évolution de la masse salariale de leur structure selon les recrutements envisagés et ainsi pouvoir décider efficacement et au plus proche de l'impact réel de leurs décisions.

Ce nouveau cadre constituera ainsi une véritable aide à la décision en matière de recrutement et de pilotage des ressources humaines pour toutes les entités publiques recruteuses.

#### Un projet au service des personnels

Les services directement concernés par le projet sont les services en charge du pilotage de la masse salariale au sein de chaque direction, soit une centaine d'agents au total répartis par petites équipes jusqu'à des personnels isolés effectuant ces tâches dans les préfectures.

Dans une perspective plus large, ce sont l'ensemble des décideurs compétents sur la gestion des effectifs qui bénéficieront de la mise en œuvre du nouvel outil par la sécurisation des décisions en leur offrant la vision précise de l'impact dans le temps de leurs recrutements. Puis par répercussion, tous les services en charge du contrôle budgétaire.

Au-delà, l'absence d'outil performant et automatisé contraint les agents en charge des opérations relatives à la masse salariale à réaliser sous Excel de nombreuses tâches de recueil d'informations, de

calculs et de vérifications des données. Celles-ci peuvent générer des erreurs de calcul préjudiciables à l'ensemble de la chaîne. L'outil de prévision, en plus de faciliter et sécuriser les données recueillies (traitement automatisé), permettra de redéployer les gains de temps ainsi obtenus vers des tâches d'analyse aujourd'hui largement sous-effectuées.

#### *Des objectifs de saine gestion*

Le projet d'outil de prévision de masse salariale aura de manière directe une portée essentiellement interne, son objet exclusif étant de contribuer à l'amélioration continue du pilotage de la performance de gestion des effectifs du ministère. Le nouvel outil participera néanmoins ainsi d'un enjeu plus large et vertueux de saine gestion des deniers publics.

Les programmes du ministère de l'intérieur concernés par le projet regroupent environ 200 000 agents dont environ 150 000 policiers déployés, pour la grande majorité, en région. Le projet de transformation du pilotage budgétaire incarné par l'outil de prévision de la masse salariale permettra une meilleure gestion des effectifs par la possibilité et la reconnaissance d'un pilotage local individualisé, aujourd'hui centralisé et massifié.

## **2. Besoins et modalités de financement du projet**

Le projet, d'un coût total de 1,68 M€ et dont la mise en place progressive est prévue sur trois années, sera financé à hauteur d'1,07 M€ par le FTAP.

L'apport du financement par le FTAP dès la première année permet de faire face aux engagements initiaux et les plus coûteux : infrastructures, licences et leurs mises en œuvre, mais également l'accompagnement en AMOA de l'équipe projet pour faire face à la phase critique de conception du projet.

*Voir tableau ci-dessous.*

GRAND PLAN D'INVESTISSEMENT | « FONDS POUR LA TRANSFORMATION DE L'ACTION PUBLIQUE » | CONTRAT DE TRANSFORMATION | OUTIL DE PILOTAGE DE LA MASSE SALARIALE

Nature de dépenses	Catégorie de dépenses	Programme budgétaire	Action/ligne budgétaire porteuse de la dépense	2020		2021		2022		2023		Cumul 2020-2023	
				AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
<b>AMOA</b>													
...dont financement FTAP	Titre 3	216	216-03	168 000	168 000	80 000	80 000	30 000	90 000			278 000	278 000
Accompagnement projet (formation, recette)	Titre 3	349		154 778	154 778							154 778	154 778
...dont financement FTAP	Titre 3	216	216-03	182 000	105 000		77 000					182 000	182 000
Infrastructures	Titre 5	349		182 000	105 000		77 000					182 000	182 000
...dont financement FTAP	Titre 5	216	216-03	655 000	475 000	0	90 000	0	90 000			655 000	655 000
Licences		349										0	0
...dont financement FTAP	Titre 5	216	216-03	173 180	123 700		24 740		24 740			173 180	173 180
Coût de mise en œuvre	Titre 5	349		173 180	123 700		24 740		24 740			173 180	173 180
...dont financement FTAP	Titre 5	216	216-03	560 500	560 500	7 700						568 200	568 200
Développement POC	Titre 5	349		560 500	560 500	0						560 500	560 500
...dont financement FTAP	Titre 5	216	216-03	100 000	100 000							100 000	100 000
MCO		349										0	0
...dont financement FTAP	Titre 3	216	216-03			100 000	50 000		50 000			100 000	100 000
Coûts internes (interfaçage)		349										0	0
...dont financement FTAP	Titre 3	216	216-03	231 441	231 441	231 441	231 441	231 441	231 441			694 323	694 323
<b>TOTAL</b>		349		2 070 323	1 783 641	419 141	560 881	261 441	476 381	0	0	3 750 709	2 750 709
<b>TOTAL Financement Ministère de l'interieur</b>				995 663	819 663	419 141	499 141	261 441	401 441	0	0	1 680 245	1 680 245
<b>TOTAL Financement FTAP</b>				1 070 458	943 978	0	101 740	0	24 740	0	0	1 070 458	1 070 458

### 3. Economies prévisionnelles engendrées par le projet

Au sein de l'administration centrale du ministère de l'intérieur, les économies prévisionnelles ont été chiffrées à 30% du temps de travail des ETPT consacrés aux opérations de récupération, consolidation et calculs relatifs à la masse salariale.

Ces ETPT occupés aux tâches de consolidation des données et de calculs de masse salariales en administration centrale sont de :

- 5 ETPT pour le programme Administration Territoriale de l'Etat (programme 354) ;
- 5 ETPT pour le programme Conduite et Pilotage des Politiques de l'Intérieur (programme 216) ;
- 1 ETPT pour le programme Gendarmerie Nationale (programme 152) ;
- 8 ETPT pour le programme Police Nationale (programme 176) ;
- 3 ETPT pour le programme Sécurité Civile (programme 161).

Ces ETPT sont occupés par des agents appartenant au corps des attachés d'administration de l'Etat, dont le coût moyen annuel est de 61 169 euros HCAS<sup>1</sup>.

Cette économie représente un total annuel sur les crédits de titre II (dépenses de personnels) de 428 183 euros, soit une économie totale attendue de 1 070 458 euros sur trois ans.

*Voir tableau ci-dessous.*

---

<sup>1</sup> Source : projet annuel de performance 2020, coûts moyens des personnels administratifs de catégorie A.

GRAND PLAN D'INVESTISSEMENT | « FONDS POUR LA TRANSFORMATION DE L'ACTION PUBLIQUE » | CONTRAT DE TRANSFORMATION | OUTIL DE PILOTAGE DE LA MASSE SALARIALE

Nature de l'économie	Catégorie de dépenses	Programme budgétaire	Action/ligne budgétaire	2020			2021			2022			2023		
				AE	CP	CP	AE	CP	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
<b>Masse salariale</b>	<b>T2</b>			0	0	0	214 092	214 092	428 183	428 183	428 183	428 183	428 183	428 183	
<b>TOTAL</b>				0	0	0	214 092	214 092	428 183	428 183	428 183	428 183	428 183	428 183	

Economies anticipées		provenant du projet	
AE	CP	AE	CP
428 183	428 183	428 183	428 183

Cumul économies 2020-2023	
AE	CP
1 070 450	1 070 450

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
<b>Coût moyen par emploi</b>	<b>61 169</b>		

	2020	2021	2022	2023
<b>Total emplois économisés</b>	0	7	0	0
dont catégorie A	0	7	0	0
dont catégorie B				
dont catégorie C				
<b>dont redéployés</b>	0	7	0	0
dont catégorie A redéployés	0	7	0	0
dont catégorie B redéployés				
dont catégorie C redéployés				

	2020	2021	2022	2023
<b>Economie en €</b>	0	214 092	428 183	428 183
dont catégorie A	0	214 092	428 183	428 183
dont catégorie B	0	0	0	0
dont catégorie C	0	0	0	0

## 4. Calendrier, gouvernance et modalités de réalisation des projets

### 4.1. Calendrier prévisionnel

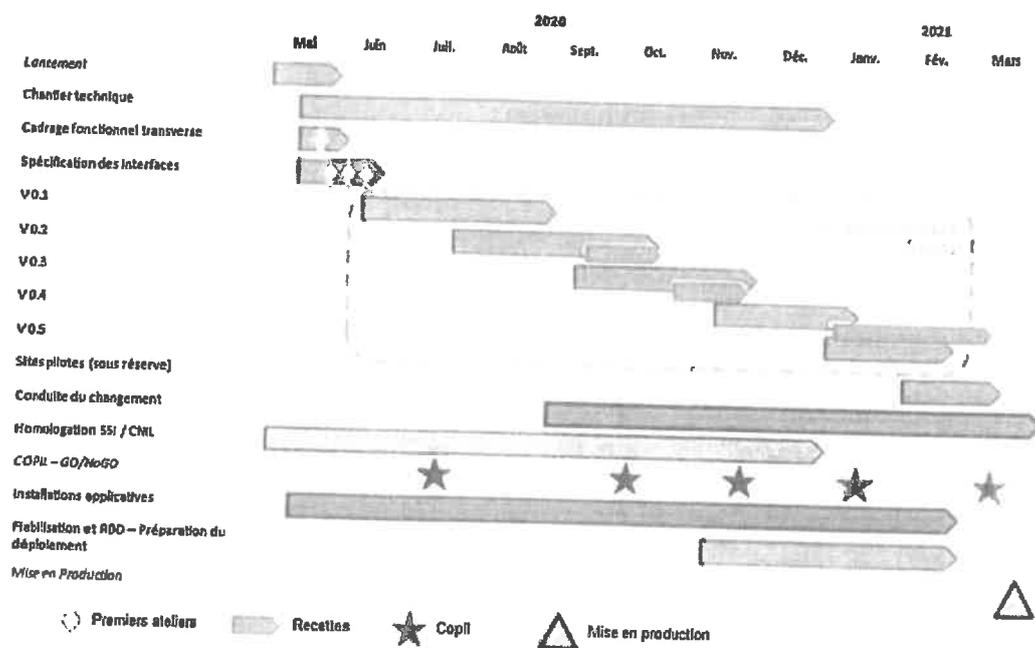
L'option a été prise de conduire le projet selon la méthode « agile », avec la mise à disposition de prototypes successifs pendant la phase de conception et réalisation, couvrant des lots de fonctionnalités cohérentes. On parle ici de « versions » applicatives, cinq versions étant prévues au total d'ici à la mise en production. L'objectif est d'éviter un effet tunnel, d'assurer une identification rapide des écarts éventuels entre le livrable et la cible métier ainsi qu'une appropriation anticipée de l'outil.

Le phasage du projet est établi tel que suit :

- Phases de travaux réalisées à date – « avant-projet » :
  - o Expression des besoins : Septembre – Octobre 2019
  - o Rédaction du cahier des charges : Novembre – Décembre 2019
  - o Prototypage et choix de la solution : Janvier – Avril 2020
  - o Contractualisation et cadrage : Mai 2020
  
- Phases du projet de mise en œuvre :
  - o Conception du modèle de données et des interfaces : Juin 2020
  - o Conception et réalisation de la V01 : Juillet 2020
  - o Conception et réalisation de la V02 : Juillet à mi-septembre 2020
    - Recette de la V02 : Mi-septembre à fin septembre 2020
  - o Conception et réalisation de la V03 : Septembre à mi-octobre 2020
    - Recette de la V03 : Mi-octobre à fin octobre 2020
  - o Conception et réalisation de la V04 : Novembre et décembre 2020
    - Recette de la V04 : Janvier 2021
  - o Réalisation de la V05 (prise en compte du backlog et stabilisation) : Janvier 2021
  - o Mise en production sur site pilote : Février 2021
  - o Mise en production tous sites : Mars 2021
  
- Phasage des chantiers connexes au projet :
  - o Homologation RSSI : Janvier à Décembre 2020
  - o Mise en conformité CNIL / AIPD : Juillet 2020 à Janvier 2021
  - o Conduite du changement – actions de formations utilisateurs : Décembre 2020 à Février 2021

Une période de garantie de 6 mois est prévue à l'issue de la bascule, laissant ensuite place à un fonctionnement classique de maintenance évolutive et corrective (prévue par le marché de mise en œuvre sur une modalité à bon de commande), avec une prestation de réversibilité activable en tant que de besoin.

Le macro-planning ci-dessous propose une restitution visuelle de ces éléments de calendrier, et des principaux jalons du projet :



## 4.2. Gouvernance du projet

La maîtrise d'ouvrage du projet est assurée par la Mission des Affaires Budgétaires et des Emplois (DRH/MGMRH/MABE), en lien étroit avec la Direction d'Application Dialogue 2 (DAD2).

L'équipe projet est constituée des intervenants suivants :

- Chef de l'équipe projet / chef de mission MABE secondé par une assistance à maîtrise d'ouvrage à plein-temps ;
- Adjointe au chef de mission MABE ;
- Chargé de mission MABE ;
- Chef de la mission des études et des statistiques MES ;
- Chargée de mission DAD2 ;
- Cheffe de projet infocentre DAD2, secondée par son équipe.

Dans le cadre de la mise en œuvre du nouvel outil, la maîtrise d'ouvrage fait appel à des groupes de travail :

- Un groupe de travail métier associant des représentants des différentes directions appelées à utiliser l'outil en cible – DRCPN, DMAT, DGSCGC, DGGN, DEPAFI et DRH. Les représentants de ce groupe de travail sont fortement mobilisés sur les travaux suivants :
  - ateliers de conception fonctionnelle ;
  - mise à disposition des données référentielles et métier sur leurs programmes ;
  - préparation et exécution des recettes ;
  - coordination des travaux de conduite du changement sur les utilisateurs de leur périmètre ;
- Un groupe de travail technique mobilisant les référents de la DNUM, en particulier le chef de projet technique MI et l'architecte mandaté par la DNUM, pour le suivi des actions touchant à l'intégration et à l'exploitation de la solution sur les infrastructures de l'administration ;

- Un groupe de travail DAD2 élargi, de configuration variable selon les sujets, pour adresser les problématiques « communes » à l'outil de prévision et à DAD2 (référentiels, mise en conformité CNIL...).

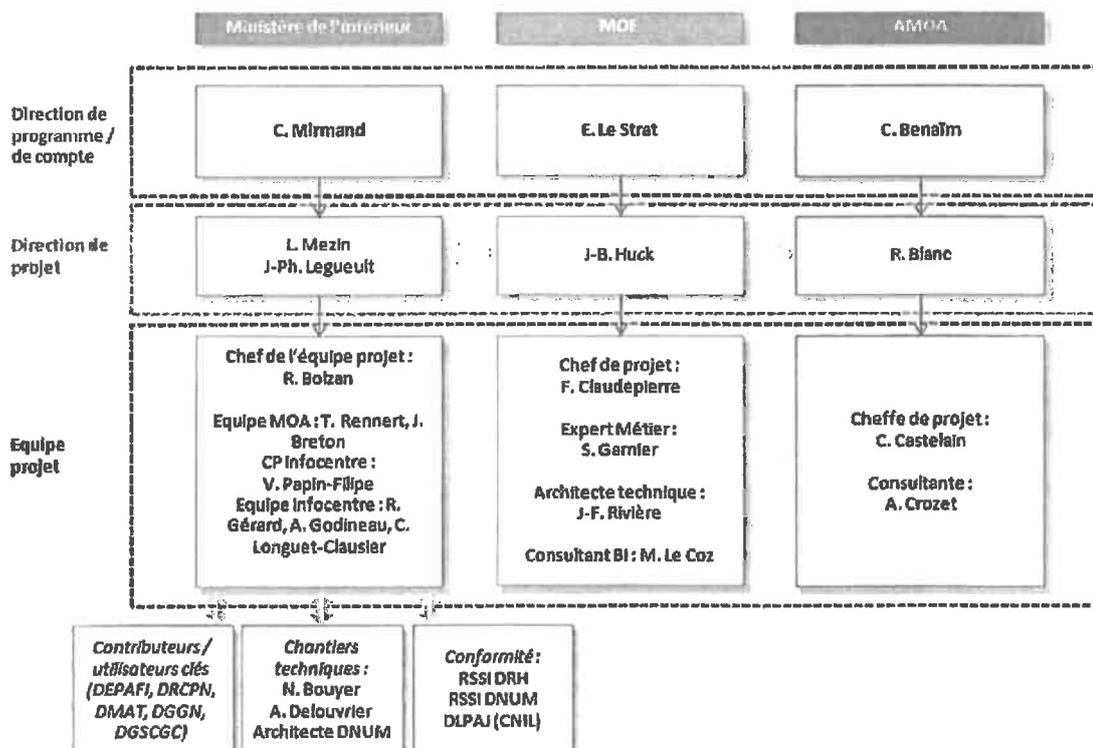
La maîtrise d'ouvrage mobilise en tant que de besoin :

- Les RSSI de la DRH et de la DNUM sur l'ensemble des démarches liées à l'homologation de la solution ;
- Les experts juridiques de la DLPAJ dans le cadre des demandes d'autorisation à soumettre à la CNIL au vu de la sensibilité des données manipulées.

La maîtrise d'œuvre du projet est confiée à ActOn, positionné en tant qu'éditeur et intégrateur de la solution retenue pour la mise en œuvre de l'outil de prévision, soit la solution Projection RH. L'équipe de maîtrise d'œuvre mobilise opérationnellement :

- Un directeur de projet ;
- Un chef de projet ;
- Un consultant sénior expert très impliqué dans la coordination fonctionnelle de l'ensemble des travaux ;
- Un architecte ;
- Un consultant confirmé.

Le schéma ci-dessous propose une vision synthétique de l'organisation projet dans son ensemble, avec également les niveaux de gouvernance décisionnelle supervisant le dispositif pour chacun des trois acteurs MOA, AMOA et MOE :



Les structures de pilotage du projet sont les suivantes : comité stratégique (COSTRAT), comité de pilotage (COPIL), comité de projet (COPROJ), comité opérationnel (COMOP). Des comités de suivi sont également prévus au marché pour les phases ultérieures de maintenance.

Le tableau ci-dessous décrit les attributions, les membres et la fréquence de chaque instance de gouvernance :

<i>Instance</i>	<i>Attributions</i>	<i>Membres</i>	<i>Fréquence</i>
<b>Comité Stratégique (COSTRAT)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Suivi global d'avancement</li> <li>▶ Arbitre stratégiquement les points escaladés par le COPIL</li> <li>▶ Prend la décision de Mise en Production (Go / NoGo)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Secrétaire Général (Président)</li> <li>▶ DRH ou DRH Adjoint</li> <li>▶ DRCPN</li> <li>▶ DMAT</li> <li>▶ DEPAFI</li> <li>▶ DGGN</li> <li>▶ DGSCGC</li> <li>▶ DAD2</li> <li>▶ DNUM</li> <li>▶ Chef de l'équipe projet + AMOA</li> <li>▶ Directeur et chef de projet MOE</li> <li>▶ <i>Membres ad-hoc selon ODJ</i></li> </ul>	Semestriel
<b>Comité de Pilotage (COPIL)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Suivi global d'avancement</li> <li>▶ Valide les principaux livrables</li> <li>▶ Arbitre stratégiquement / prend les décisions</li> <li>▶ Prend les mesures nécessaires en cas de risques / dérives sur les délais ou la qualité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ DRH adjoint (Président)</li> <li>▶ Directeur DAD2</li> <li>▶ DNUM</li> <li>▶ Chef de l'équipe projet + AMOA</li> <li>▶ Directeur et chef de projet MOE</li> <li>▶ <i>Membres ad-hoc selon ODJ</i></li> </ul>	Toutes les 6 à 8 semaines
<b>Comité de Projet (COPROJ)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Mise à jour sur l'avancement du projet</li> <li>▶ Escalade vers le COPIL selon criticité des sujets</li> <li>▶ Engage les actions</li> <li>▶ Se constitue en groupe de travail selon les besoins du projet</li> <li>▶ Assure la revue des livrables à chaque étape</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Chef de l'équipe projet (Président)</li> <li>▶ Chef de projet MOE + consultants le cas échéant</li> <li>▶ Chargée de mission DAD2</li> <li>▶ Cheffe de projet Infocentre</li> <li>▶ Chef de mission MES</li> <li>▶ Référent DNUM</li> <li>▶ AMOA</li> <li>▶ <i>Membres ad-hoc selon ODJ</i></li> </ul>	Hebdomadaire
<b>Comité Opérationnel (COMOP)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Information sur l'avancement du projet</li> <li>▶ Partage des orientations fonctionnelles, mise en commun et capitalisation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Chef de l'équipe projet (Président)</li> <li>▶ Représentant de la DB</li> <li>▶ Représentant du CISIRH</li> <li>▶ Chef de projet MOE + consultants le cas échéant</li> <li>▶ Chargée de mission DAD2</li> <li>▶ Cheffe de projet Infocentre</li> <li>▶ Chef de mission MES</li> <li>▶ Référent DNUM</li> <li>▶ AMOA</li> <li>▶ <i>Membres ad-hoc selon ODJ</i></li> </ul>	Mensuel

<b>Comité de Suivi (COSUI)</b> <i>En phase de MCO</i>	▶ Engage les actions	▶ Administrateur fonctionnel de l'application	En tant que de besoin
	▶ Coordonne les livraisons de maintenance évolutive, corrective et adaptative	▶ Référent DSIC ▶ <i>Membres ad-hoc selon ODJ</i>	

### 4.3. Modalités de réalisation du projet – respect des principes de l'Etat plateforme

Le projet OPMS met en œuvre la solution PROJECTION RH d'ACT/ON. Projection RH est une solution décisionnelle « clé en main » préparamétrée sur l'analyse des données RH en provenance des applications sources du Ministère de l'Intérieur. Elle s'articule autour du produit Qlik Sense de la société éponyme enrichie par l'extension K4 Analytics pour améliorer la saisie « utilisateur ».

Les choix d'architecture qui en découlent, dans le cadre d'une intégration « On-Premise » telle que prévue pour le Ministère de l'Intérieur, sont les suivants :

- Architecture compacte et performante colocalisée sur un seul serveur dans le cadre de SLA « standards » ;
- Déploiement de la solution sur un serveur Microsoft Windows Server 2016 Standard ou supérieur ;
- Les traitements de chargement, de transformation et d'alimentation sont réalisés avec la forte productivité des outils Qlik ;
- Pas de développement spécifique pour une intégration « Out of the box ».

L'intégration de la solution au sein d'un SI est facilitée par le respect des standards par Qlik :

- Architecture Web en client léger / compatibilité sur les navigateurs standards du marché qui respectent les normes W3C ;
- Intégration SAML v2 au SSO de l'entreprise. (Passage V2 pour le Ministère de l'Intérieur) ;
- Standard d'échange: Partage Windows SMB / CIFS / WebDav ;
- Protocoles: API Websockets JSON / SFTP / ODBC & OLE DB ;
- Base de données : PostGreSQL ou SQL Server Express Edition.

Ci-dessous un schéma général de l'architecture de la solution PROJECTION RH :



La solution met en œuvre les modules suivants :

- Un portail « applicatif » qui restitue les analyses, rapports et tableaux de bord aux utilisateurs. Ce portail est sécurisé soit par un annuaire local (AD), soit par une fédération d'entité (ADFS ou SSO compatible SAML v2) ;
- Un espace de transformation, c'est à dire le moteur de traitement et de calcul : accessible uniquement aux administrateurs et aux développeurs ;
- Une zone de dépôt de fichiers en provenance des applications RH sources.

Tous les navigateurs du marché respectant les recommandations W3C sont supportés.

L'accès à la solution se fera via SSO.

Concernant la **protection des données**, l'ensemble des référentiels et cadre de cohérence techniques applicables au Ministère de l'Intérieur ont bien été annexés au marché, pour une prise en compte exhaustive.

Projection RH offre par ailleurs toutes les garanties requises sur ce volet :

- **Intégrité des données** : Qlik Sense offre une intégrité grâce aux contrôles du système d'exploitation comme le système de fichiers pour protéger les données au repos, crypter les informations sensibles et empêcher la réécriture des données sur le système source (le portail ne permet pas l'écriture dans le système source, c'est-à-dire que les clients Qlik Sense ne peuvent pas modifier les sources de données) ;
- **Confidentialité** : Qlik Sense assure la confidentialité en chiffrant les connexions réseau avec TLS, en exploitant le système de fichiers du système d'exploitation et les contrôles d'accès au serveur pour protéger le contenu sur les nœuds Qlik Sense, en protégeant la mémoire à l'aide des contrôles du système d'exploitation, en sécurisant l'accès aux applications au niveau des ressources, en chiffrant les informations sensibles (par exemple, les mots de passe) et les chaînes de connexion de données) et en protégeant les données d'application à l'aide de la réduction des données ;
- **Traçabilité** : Qlik Sense assure l'audit, la surveillance et la journalisation à l'aide de QMC, des applications et des fichiers journaux pour informer les administrateurs et atténuer les risques dans les déploiements ;
- **Authentification** : Une fois qu'un utilisateur s'authentifie et accède à Qlik Sense, l'autorisation via un modèle de contrôle d'accès basé sur les attributs (ABAC) renforce la visibilité des applications et les capacités de self-service au sein des applications. Dans Qlik Sense, ABAC est défini comme une méthode de contrôle d'accès dans laquelle les demandes des utilisateurs

d'effectuer des actions sur les ressources sont accordées en fonction des droits attribués à l'utilisateur, des droits attribués à la ressource, des conditions d'environnement et d'un ensemble de règles de sécurité qui sont spécifiées en termes de ces attributs et conditions.

L'outil de prévision fera l'objet d'une démarche d'homologation SSI de type « allégée » avec passage en commission d'homologation d'ici au mois de janvier 2021.

Pour ce qui relève des **échanges inter-applicatifs**, plusieurs flux entrants de données seront injectés dans l'outil de prévision, en provenance du SIRH Dialogue 2 (pour les référentiels), de l'infocentre D2 (données d'exécution administratives et financières), de CHORUS (données agrégées de HPSOP) et potentiellement de l'outil de gestion prévisionnelle de la DMAT, BGP2 (prévisions de flux).

Les échanges inter-applicatifs se limitent à la communication entre le serveur QlikSense et la zone de dépôt qui agit comme un sas de transfert des données.

## 5. Modalités de suivi et critères d'évaluation du projet

Le présent contrat donne lieu à un suivi du projet financé. Des indicateurs d'avancement et de résultats sont suivis dans le cadre du financement du projet. Ces indicateurs sont communiqués, à sa demande et au moins une fois par an, au secrétariat du fonds. Des réunions de suivi pourront être organisées à la demande d'une des parties lors de la communication de ces indicateurs.

### 5.1. Indicateurs d'avancement

Les indicateurs d'avancement permettent de sécuriser la mise en œuvre du projet. Ils sont définis comme suit :

- Montant des crédits consommés en AE et CP et respect des enveloppes allouées à chacune des tranches, par nature de dépense, par rapport aux besoins de financement présentés dans le point 2 du présent contrat ;
- Respect du calendrier prévisionnel de déploiement du projet, par rapport au calendrier présenté dans le point 4.1 du présent contrat ;
- Indicateurs spécifiques « démarche agile » : % d'exigences fonctionnelles spécifiées, développées, testées OK / KO :
  - Cible au 31/12/2020 :
    - 100% des exigences fonctionnelles de priorité 1 spécifiées
    - 75% des exigences fonctionnelles de priorité 1 développées et testées
    - 50% des exigences fonctionnelles de priorité 1 testées OK
  - Cibles au 31/3/2021 :
    - 100% des exigences fonctionnelles de priorité 1 développées et testées OK
    - 100% des exigences fonctionnelles de priorité 2 spécifiées

### 5.2. Indicateurs de résultat et d'impact

Les indicateurs de résultat permettent d'évaluer l'atteinte des objectifs du projet :

- Montant d'économies générées (€) et répartition par nature de dépenses. Les économies réalisées seront comparées aux économies prévisionnelles présentées dans le point 3 du présent contrat ;

Indicateur	Valeur actuelle	Cible fin 2020	Cible fin 2021	Cible fin 2022	Cible fin 2023
Durée moyenne par ETPT de réalisation d'une réévaluation mensuelle de la dépense de crédits de personnels à l'échelle d'un programme	2 jours	2 jours	1,5 jour	1 jour	0,5 jours
Pourcentage d'ETPT du P216 consacré aux tâches de consolidation des données et de calculs de masse salariales	30%	30%	25%	20%	10%
Réalisation de prévisions automatisées de la dépense de crédits de personnels au niveau local (entités infra-BOP)	Non	Non	Oui, prévisions annuelles	Oui, prévisions mensuelles et annuelles	Oui, prévisions mensuelles et annuelles

## 6. Modalités et calendrier de versement des aides

Les crédits sont mis à la disposition du secrétaire général du ministère de l'Intérieur en intégralité à la signature du contrat.

Les crédits sont consommés selon l'échéancier prévu à l'article 2. Les crédits non consommés à la fin d'un exercice sont remis à disposition au début de l'exercice suivant, sous réserve du bon avancement du projet et du respect des indicateurs définis à l'article 5.

Les crédits sont mis à disposition dans le cadre de gestion BOP-UO décrit en annexe. La consommation des crédits (AE et CP) sur le programme 349 est opérée en référant la nomenclature budgétaire d'activités annexée au présent contrat.

## 7. Matérialisation des économies réalisées

La matérialisation des économies liées au projet est suivie annuellement, conformément aux indicateurs définis au paragraphe 5.2. Le porteur de projet communique au secrétariat du fonds les économies effectivement réalisées et explicite les raisons des éventuels écarts avec les prévisions exposées dans le présent contrat.

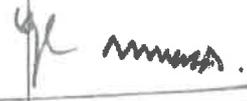
## 8. Modifications du contrat de transformation

Le présent contrat peut être modifié par voie d'avenant, à l'exception de l'annexe relative aux nomenclatures budgétaires d'exécution qui peut être modifiée à l'initiative de la direction du Budget.

Toute difficulté majeure dans la réalisation du projet sera portée à la connaissance du comité de pilotage qui pourra suspendre ou interrompre les financements initialement définis.

## 9. Communication liée au projet

Dans toute communication relative à son projet, le porteur est invité à préciser qu'il a reçu le soutien financier du Fonds pour la transformation de l'action publique.

Signatures	Dates de signature
La directrice des ressources humaines Laurence MEZIN	16/07/2020 
Le secrétaire général du ministère de l'Intérieur Christophe MIRMAND	17.07.2020. 
Le délégué interministériel à la transformation publique Thierry LAMBERT	22.07.2020 
La directrice du budget Amélie VERDIER	23 JUIL 2020 

**ANNEXE RELATIVE AUX NOMENCLATURES BUDGETAIRES D'EXECUTION**

**Cadre de gestion BOP-UO : 0349-CDBU-CINT**

**Action – Domaine fonctionnel : 0349-01**

**Référentiel de programmation :**

<b>Code Chorus</b>	<b>Désignation Chorus</b>	<b>Commentaires</b>
34901015601	MI – Pilotage MS	Concerne toutes les dépenses HT2 relatives au projet et imputées sur le programme 0349

