



Paris, le 1^{er} juin 2023

**Note relative à l'affectation et à l'accompagnement des personnels d'administration centrale
lors de la réorganisation de la direction générale de la police nationale**

Lors du comité social d'administration de réseau de la police nationale (CSA RPN) du 16 mai 2023 ont été approuvés les textes réglementaires portant organisation de la direction générale de la police nationale ainsi que l'arrêté qualifiant de restructuration la réorganisation de la police nationale.

Cette note vise à préciser les modalités de réaffectation des personnels de la police nationale des directions d'administration centrale concernées par la réforme (DCSP, DCPJ, DCRFPN, DCPAF, DRCPN et cabinet DGPN) et à présenter les dispositifs d'accompagnement créés.

La réaffectation des agents dans les services déconcentrés à l'occasion de la création des DZPN et DD-DIPN fera l'objet d'une note analogue.

I. Modalités de réaffectation des personnels d'administration centrale concernés par la réorganisation

Les nouvelles organisations des directions d'administration centrale concernées par la réforme de la police nationale ont été validées lors du CSA RPN du 16 mai et entrent en vigueur au 1^{er} juillet 2023.

Un grand nombre d'agents a vocation à continuer à exercer ses missions sans changement notable. Compte tenu de cette situation, et dans un souci de sécurisation des agents et de continuité des compétences dans les directions, des modalités simples de réaffectation des agents ont été privilégiées (partie I.1).

La création des nouvelles directions de l'administration centrale conduit toutefois dans certains cas à des évolutions de leurs missions et de leur organisation, ce qui peut conduire à des changements d'affectation pour les fonctionnaires concernés. Les préfigureurs ont été désignés dès le 1^{er} février pour conduire ces évolutions, préparer les changements d'affectation des personnels concernés et assurer le dialogue social sur les enjeux collectifs et les situations individuelles. Les modalités de nouvelles affectations qui sont issues de cette phase de préfiguration sont décrites ci-dessous (parties I.2 et I.3).

I.1/ Situation des personnels dont seul l'intitulé du poste ou du service change sans changement de direction ni changement notable d'attribution

Pour un grand nombre d'agents, la réforme n'emporte de conséquences que sur la dénomination du service ou de la sous-direction de rattachement, sans changement de service ni du périmètre du poste.

Ces changements n'emporteront pas mutation, ni réaffectation individuelle de l'agent. Il n'y aura pas d'ouverture de ces postes à la mobilité et de nécessité pour chaque agent de faire acte de candidature pour être nommé formellement à nouveau sur son poste.

Dans ces cas-là, la continuité des affectations est prévue de façon collective dans le décret portant réorganisation de la direction générale.

Pour les personnels contractuels, le changement de nom du service n'appelle pas immédiatement d'avenant au contrat : les dénominations seront corrigées lors d'éventuels avenants rendus nécessaires pour d'autres changements.

Les agents bénéficiant d'une continuité d'affectation, le calcul de l'ancienneté en poste n'est pas interrompu.

La réaffectation des agents dans Dialogue est organisée par la DRCPN, la DA-Dialogue2 et les DISA sur la base d'un travail de transposition des unités structurelles (SAA et SAO). L'ensemble de ces unités structurelles seront transposées avec les nouveaux intitulés et rattachements organisationnels conformes aux nouveaux organigrammes et les personnels seront automatiquement réaffectés dans les nouvelles unités structurelles.

I.2/ Situation des personnels qui prennent des responsabilités nouvelles dans la continuité de leur affectation d'origine

La création de nouvelles structures (sous-directions, départements, divisions, bureaux...) et l'identification de nouvelles missions ont conduit les préfigureurs à proposer à certains agents de prendre des nouvelles responsabilités dans la direction nationale qui assure la continuité de la direction centrale dans laquelle ils sont affectés.

Dans la mesure où ces évolutions auront été préparés par les préfigureurs dans un souci de consensus et de dialogue social et auront recueilli l'accord des agents concernés, l'affectation sur les nouvelles missions sera réalisé par un arrêté d'affectation sur la base des propositions des préfigureurs, sans processus formel de candidature.

I.3/ Situation des personnels qui changent de direction à l'occasion de la réforme

II.3.1/ Le changement du périmètre missionnel des directions conduit à proposer à certains agents de rejoindre une autre direction, le plus souvent pour privilégier une continuité de compétence.

Les directions d'accueil concernées ont publié des fiches de postes à compter du 15 mai 2023 sur lesquelles, jusqu'au 15 juin 2023, les agents de ces seules directions concernées par la réorganisation peuvent candidater s'ils souhaitent évoluer et changer de direction.

S'agissant des postes offerts au sein de la DRHFS par exemple, une réunion de présentation a été organisée dans chaque direction à destination des agents potentiellement intéressés, les fiches de postes sont accessibles sur l'intranet DRCPN et une matinée de rencontres avec les recruteurs est organisée le 1^{er} juin. Après le 15 juin, les postes n'ayant pas trouvé candidat seront pourvus par les voies habituelles (campagnes de mobilité).

Les agents qui ne souhaiteraient pas changer de direction mais dont les missions font l'objet d'un transfert à une autre direction sont invités à contacter leur gestionnaire de proximité pour voir sur quels postes des futures directions nationales ils peuvent se positionner. A défaut ils seront contactés par un conseiller en charge des mobilités et des parcours professionnels pour se voir proposer d'autres postes à pourvoir dans le cadre des campagnes de mobilité.

A l'issue des candidatures et des choix des directions d'accueil, les personnels auront un nouvel arrêté d'affectation entérinant leur mutation. S'agissant d'une restructuration, le calcul de l'ancienneté en poste ne sera pas interrompu si l'agent le demande. Pour les personnels contractuels, un avenant au

contrat sera nécessaire.

II.3.2/ Les préfigurateurs pourront recommander que certains postes dans les directions dont ils ont la charge fassent l'objet d'un appel à candidatures, notamment en cas de grande nouveauté des fonctions, d'absence de profils adaptés ou de difficultés à proposer des réaffectations de gré à gré.

Dans ce cas, les appels à candidature seront alors réalisés selon les modalités habituelles et pourront conduire certains agents à changer de direction.

II.3.3/ Cas particulier : Pour les agents des directions travaillant au CIPN de l'état-major de la DGPN et qui ont vocation à y demeurer, compte tenu des impératifs de continuité du service, des contraintes particulières d'organisation du travail et de l'absence d'évolution fonctionnelle de leur mission, une procédure simplifiée est mise en place. Les agents seront reçus individuellement lors d'un entretien au cours duquel leur sera exposé leur positionnement futur (missions, niveau hiérarchique, conditions de travail). L'entretien donnera lieu à un compte-rendu signé et un arrêté procédera à l'affectation des agents concernés à la DGPN. L'agent conservera sa capacité à faire acte de candidature dans les mouvements de mobilité ultérieurs.

II. Mesures d'accompagnement

II.1 La publication d'un arrêté de restructuration permet de préserver si nécessaire les situations individuelles

Pour assurer la préservation des situations individuelles, un arrêté, approuvé par le CSA le 16 mai 2023, sera prochainement publié au Journal officiel afin de qualifier la réorganisation des services concernés par la réforme en opération de restructuration.

Sur la base de cet arrêté, les agents dont les fonctions actuelles seraient amenées à évoluer fortement, avec un changement d'affectation intervenu entre le 15 mai 2023 et le 15 mai 2024, pourront si nécessaire bénéficier d'un des deux dispositifs d'accompagnement prévus au titre de telles opérations de restructuration :

- le complément indemnitaire d'accompagnement (décret n°2014-507 du 19 mai 2014 modifié), qui peut concerner les fonctionnaires de tout corps et de tout grade à l'exception des contractuels :
 - prise en charge de la différence de rémunération entre celle précédant le changement de fonction et celle liée à l'emploi d'accueil;
 - pour une durée de 3 ans, le cas échéant renouvelables pour une seconde période de 3 ans (soit un total de 6 ans au plus);
- le dispositif du décret n°19-1442 du 23 décembre 2019 relatif aux titulaires d'emplois fonctionnels de catégorie A pour ceux de ces cadres qui ne retrouveraient pas un emploi fonctionnel équivalent à celui qu'ils occupaient avant un changement d'affectation résultant de la réforme :
 - conservation à titre personnel pendant au maximum 5 ans du niveau indiciaire associé à leur précédent emploi fonctionnel ;
 - maintien des primes, indemnités et NBI à taux plein pendant 3 ans, puis à hauteur de 50% après la troisième année et jusqu'à la cinquième année.

De même, les éventuels changements de nomenclature d'un poste (niveau de nomenclature, reconnaissance GRAF...) seront sans effet sur l'agent qui est le titulaire du poste à la date de la réorganisation mais ils s'appliqueront au prochain titulaire.

Les bureaux de gestion pour les corps centralisés (commissaires et officiers) et les services de gestion RH de proximité veilleront à identifier les situations individuelles qui nécessiteraient la mobilisation de ces dispositifs d'accompagnement. Les intéressés pourront également solliciter le bénéfice de ces dispositifs s'ils constatent, ex post, une baisse de rémunération liée à un changement d'affectation résultant de la réforme.

Ces dispositions, simples et rapides d'application, permettront à chacun de trouver son nouveau positionnement dans l'organisation post-réforme sans risque de perte en rémunération.

II.2/ Un dispositif ad hoc est également mis en place pour les NAS

Par ailleurs, au-delà des mesures indemnitaires et statutaires, un dispositif transitoire est mis en place en lien avec la direction de l'immobilier de l'Etat (DIE) pour les titulaires de concession de logement pour nécessité absolue de service (NAS). Tous les titulaires d'une NAS au 1^{er} juillet 2023 pourront en garder le bénéfice jusqu'au 31 décembre 2025, même s'ils changent de poste et tant qu'ils resteront dans la même résidence administrative.

La cartographie des postes éligibles sera refondue d'ici 2025. Cette révision sera sans effet sur les bénéficiaires évoqués ci-dessus.

* * *

Conformément aux engagements du ministre de l'intérieur, la future direction des ressources humaines, des finances et des soutiens (DRHFS) accompagnera individuellement les agents concernés par l'opération de restructuration.

L'objectif de cet accompagnement est de valoriser et prendre en compte au mieux les compétences, les expériences et les aspirations.

Dans cette perspective, la cellule nationale d'accompagnement renforcé (CNAR) est d'ores et déjà mise en place. Ses modalités de saisine pour toute question liée à la réforme font l'objet d'une diffusion spécifique.

Le préfet
directeur des ressources et des compétences
de la police nationale



Stanislas CAZELLES