



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Gendarmerie nationale

Direction des personnels militaires de la
gendarmerie nationale

N° 44541 du 16 juillet 2021
GEND/DPMGN

à l'attention des destinataires *in fine*

Objet : Instruction relative à la mise en œuvre des leviers « ressources humaines » disponibles aux fins d'accompagnement des personnels civils dans le cadre de la restructuration du commandement territorial de la gendarmerie nationale en 13 régions

Réf. : Note DPMGN n° 10131 du 17 février 2021

Annexes : - Circulaire n° 033950 GEND/CAB du 23 juin 2021 relative à la réorganisation de la chaîne de commandement territorial de la gendarmerie ;
- Arrêté relatif aux opérations de restructuration des régions de gendarmerie ouvrant droit à certaines indemnités de restructuration ;
- Fiche relative aux dispositifs indemnitaires et son infographie.

1. Rappel du cadre général de la restructuration en 13 régions

La restructuration du commandement territorial de la gendarmerie nationale s'inscrit dans le cadre de la réforme de l'organisation territoriale de l'État.

La note en référence prend en compte la partie « ressources humaines » de la réorganisation, qui se décline en deux temps et comprend des mesures transitoires :

- A l'été 2021 : montée en puissance des fonctions opérationnelles zonales tout en garantissant le bon fonctionnement opérationnel et administratif du quotidien de l'ensemble des régions :

→ dans les 7 régions de gendarmerie zonales (RGZ), disparition des divisions des opérations (DO) et des bureaux de la performance et de la cohérence opérationnelle (BPCO) ; création corrélative d'une division zonale opérations emploi (DZOE) et d'un centre zonal des opérations (CZO) ;

→ dans les 6 régions de gendarmerie (RG) non zonales, suppression des DO et des BPCO ; création corrélative de divisions de l'emploi (DE) et d'un chef opérations au niveau des régions non-zonales (reconfiguration des divisions de l'appui opérationnel (DAO) à l'été 2022) ;

→ dans les 8 formations administratives « non 13 », suppression des DO, avec maintien des BPCO et d'une DAO pour l'année 2021-2022 ;

Direction Générale de la Gendarmerie Nationale
4 rue Claude-Bernard
CS 60003
92136 Issy-les-Moulineaux
Standard : 01 84 22 29 99
www.gendarmerie.interieur.gouv.fr

- A l'été 2022 : création de 8 groupements de gendarmerie départementale (GD) de plein exercice, avec disparition corrélative des formations administratives (FA) ; réorganisation des structures de soutien déconcentrées, à la main des commandants de formation et sous le contrôle de l'échelon zonal, entre 2021 et 2022, avec organisation potentiellement polyrésidentielle des états-majors régionaux (EM RG).

La circulaire d'organisation figure en annexe 1. Elle fera l'objet de 13 circulaires techniques qui viendront préciser le détail des postes supprimés/restructurés.

2. Calendrier et méthodologie

Les manœuvres induites par cette réforme, dans leurs traductions réglementaires, organisationnelles et techniques (Agorh@ et applications métiers), seront conduites du **1^{er} septembre 2021 au 1^{er} septembre 2022**. À cette date, les huit groupements « formations administratives » redeviendront des groupements de plein exercice et seront subordonnés à la région de gendarmerie.

Vision d'ensemble du calendrier :

- 2020 : à titre de préfiguration, fusion entre la Basse et la Haute Normandie ;
- Fin 2020 : construction de « maquettes types » par le niveau central ; premiers envois aux états-majors régionaux ;
- 1^{er} semestre 2021 : période d'échanges itératifs entre l'échelon central, les FA, la chaîne de concertation et celle de dialogue social pour affiner les maquettes définitives ;
- Courant 2^{ème} trimestre 2021 : dialogues de gestion avec les agents impactés dès 2021 (peu de personnels civils, qui sont pour leur grande majorité concernés en 2022) ;
- Juin 2021 : validation des maquettes et de la circulaire d'organisation générale ; dialogues de gestion avec les personnels concernés en 2022 pour un accompagnement personnalisé ;
- 1^{er} septembre 2021 : mise en place des nouvelles structures opérationnelles, maintien des services dédiés au soutien qui continuent à fonctionner dans les conditions habituelles pendant 1 an ;
- dernier semestre 2021 - 1^{er} septembre 2022 : dialogues de gestion avec l'ensemble des agents impactés ;
- 1^{er} septembre 2022 : effectivité de l'organisation du commandement territorial en 13 régions avec la suppression des 8 divisions de l'appui opérationnel (DAO) des anciennes FA.

3. Accompagnement des agents

Plus de 3000 personnels de tous statuts, parmi lesquels plus de 1000 personnels civils, sont concernés par cette réorganisation.

La réalisation de la réforme repose sur la bonne utilisation des leviers « ressources humaines » existants pour assurer le fonctionnement des services d'ici l'été 2022 puis l'armement des nouvelles structures, dans le souci constant de la préservation des intérêts des agents.

Les mesures d'accompagnement commencent par une complète information relative aux restructurations en cours et permettent d'offrir aux agents dont le poste est supprimé ou restructuré, susceptibles d'effectuer une **mobilité fonctionnelle et/ou géographique**, plusieurs types de garanties : un accompagnement personnalisé, la qualification de restructuration accordée à l'opération de réorganisation territoriale, la garantie du maintien de la rémunération.

3.1 La phase de préfiguration : un dialogue social approfondi

La définition des maquettes décrite en point 2 a reposé sur des échanges ouverts et transparents, au niveau local de proximité pour recueillir les attentes, à l'échelon zonal pour faire la synthèse des repositionnements, puis au niveau central pour le traitement des cas particuliers.

L'avancée des travaux a été rythmée par des points de situation effectués en visioconférence, avec les commandants de FA et les organisations syndicales représentatives nationales et/ou les représentants locaux.

Les mobilités des personnels affectés sur des postes supprimés ou restructurés sont à effectuer avec souplesse : selon l'analyse de chaque cas, certaines dispositions dérogatoires peuvent être mises en œuvre :

- ré-affectation des personnels qui le souhaitent au sein de la même résidence administrative, dans toute la mesure du possible, dans un souci d'écoute et d'accompagnement individualisé ;
- recours à un sur-effectif de gestion temporaire à étudier, une fois les autres solutions épuisées, (option ayant pour conséquence un sous-effectif dans une autre entité : le fonctionnement de chaque échelon doit donc être garanti, l'équilibre zonal est à rechercher) ;
- la polyrésidentialité de certains services, en fonction du bon fonctionnement des structures et des process de travail, des attentes des personnels et des capacités de l'immobilier, est une piste qui a permis de préserver des équilibres globaux au niveau zonal.

La réussite de la réorganisation implique pragmatisme et souplesse notamment dans la gestion des personnels.

3.2 Un accompagnement personnalisé

L'accompagnement des agents actuellement affectés sur des postes restructurés est envisagé comme un axe majeur de l'action du commandement et des gestionnaires, avec l'utilisation de tous les leviers disponibles pour faciliter les mobilités et permettre des compensations indemnitaires.

Il convient, durant la phase transitoire, de septembre 2021 à septembre 2022, d'identifier de manière précise les postes concernés et d'envisager, selon les besoins des structures et les souhaits des agents, des solutions RH adaptées, notamment en termes de mobilité.

Dans le cadre de la mise en place des nouvelles régions, seront présentées aux agents, lors des dialogues de gestion, les possibilités d'évolution professionnelle offertes par la réforme (maintien sur poste avec ou non évolution des fonctions, actions de formation, mobilités fonctionnelle et/ ou géographique, etc.) ainsi que les dispositifs d'accompagnement indemnitaires qui pourront constituer un levier en faveur de la mobilité.

- La mise en place de dialogues de gestion individuels doit permettre au gestionnaire RH de faire, avec chacun, un point précis sur sa situation, dans le but de concilier les impératifs de la réorganisation avec ses desiderata et/ou contraintes d'ordre professionnel, individuel et familial.

Lors de cet (ces) entretien(s) individuel(s), doivent être examinées avec l'agent ses compétences, ses aspirations et sa situation personnelle, et doit lui être exposé le devenir de ses missions et de son poste dans le cadre de la réorganisation du service.

L'objectif de ce dialogue individuel à mener est de pouvoir offrir, le plus rapidement possible, une visibilité complète des situations individuelles tant aux agents qu'aux commandants de région dans le cadre des nouvelles organisations cibles à mettre en place, et d'identifier de façon exhaustive les postes vacants à pourvoir une fois le redéploiement des agents effectif.

- Les conseillers mobilité carrière (CMC) de la préfecture pourront venir appuyer cet accompagnement afin de renseigner les agents demandeurs sur les différentes opportunités au-delà du périmètre GN et de les éclairer dans leurs choix.

3.3 Les outils de mobilité

Les outils de mobilité doivent être mobilisés pour permettre la finalisation du processus RH et la mise en place des organisations cibles.

Il s'agit de :

- la **mobilité interne** qui concerne les changements d'affectation d'agents sans changement de résidence administrative ;

Les mouvements réalisés dans le cadre de la mobilité interne relève de la responsabilité du chef de service. Ils peuvent être réalisés à tout moment afin d'assurer la continuité du service ;

- la **mutation** qui concerne les mobilités comportant un changement de résidence administrative ou entraînant une modification substantielle des missions de l'agent.

Dans le cadre des campagnes de mobilité ou du fil de l'eau, les agents impactés peuvent prétendre au bénéfice de la **priorité légale d'affectation** (conformément aux dispositions de l'article 62 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984), tant sur ces emplois que sur d'autres postes les intéressant, en gendarmerie comme dans un autre périmètre du ministère de l'intérieur, ou un autre département ministériel, ou encore un autre versant de la fonction publique.

L'attention des agents est appelée sur l'importance de bien indiquer dans le formulaire de mobilité que **l'objet de sa demande relève d'une restructuration de service.**

- un **dispositif d'affectation anticipée** peut être envisagé au niveau local et de manière exceptionnelle pour offrir une plus grande souplesse aux nouvelles régions.

Les départs anticipés, durant la phase transitoire, ne seront pas empêchés afin de ne pas faire manquer une opportunité aux agents demandeurs.

Dès lors qu'un poste restructuré est laissé vacant par un agent ayant anticipé son départ, la FA pourra **comblé dès que possible le poste créé** conformément aux nouvelles maquettes. Cette manœuvre a pour objet d'assurer la continuité du service, dans la mesure où l'employeur est en capacité de garantir à l'agent arrivant sur le poste de s'intégrer sans difficulté et de remplir ses missions dans des conditions satisfaisantes (cas d'un bureau X d'une FA « non13 » supprimée, transféré vers la région 13 : le départ d'un personnel de la FA « non 13 » permet le recrutement d'un nouveau personnel en région 13 pour assurer le fonctionnement du service dans le cadre transitoire allant jusqu'au 31 août 2022).

Cette possibilité qui est offerte évite le recours temporaire à un contractuel en anticipant la mise en œuvre effective du nouveau cadre territorial.

3.4. La qualification d'opération de restructuration

L'arrêté en 2ème annexe, relatif aux opérations de restructuration des régions de gendarmerie ouvrant droit à certaines indemnités de restructuration, permet l'application des dispositifs indemnitaires disponibles :

- la prime de restructuration de service (PRS) et l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint (AAMC) - qui visent à faciliter les mobilités géographiques dans le cadre de restructurations, en prenant en compte les conséquences et les contraintes pour l'agent et sa famille ;
- le complément indemnitaire d'accompagnement (CIA) - qui permet de compenser toute perte de rémunération (NBI par exemple) en maintenant la rémunération de l'agent pour une durée de 3 ans renouvelable une fois ;
- l'indemnité de départ volontaire (IDV) - qui peut être attribuée aux agents qui démissionnent lorsque leur poste fait l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation du service.

S'agissant des agents en position de détachement (fonctionnaires du stock notamment) ou sous bulle de gestion « défense », la demande d'IDV doit être formulée à l'administration d'accueil, qui prendra l'IDV en charge, avant de transmettre ensuite la démission à l'administration d'origine en cas de réponse favorable.

Le champ d'application de ces dispositifs a été ouvert à compter du 1^{er} mars 2021 et pour une période de 3 ans : les agents ont jusqu'au 29 février 2024 pour opérer la mobilité ouvrant droit aux indemnités de restructuration (PRS, AAMC, CIA) ou demander le bénéfice de l'IDV.

3.5. Le maintien du niveau de rémunération en cas de mobilité et des principes habituels de gestion du RIFSEEP concernant la revalorisation

Déjà garanti par la possibilité de percevoir un complément indemnitaire d'accompagnement (CIA) au titre des indemnités de restructuration (*point 3.4*), le maintien du niveau de la rémunération globale des personnels effectuant une mobilité est conforté par les principes de gestion applicables au régime indemnitaire lié aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'engagement professionnel (RIFSEEP).

- Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP prévoit, **en cas de mobilité vers un poste de groupe inférieur, le maintien du régime indemnitaire acquis par l'agent. Cette mesure ne s'applique pas en cas de mobilité de l'administration centrale vers un service déconcentré, hypothèse ne concernant pas la réorganisation en 13 régions, ou en cas de réduction de la quotité du temps de travail.**
- Les principes de gestion relatifs à la revalorisation du RIFSEEP continuent à être mis en oeuvre :

→ cas classique : lorsqu'il y a changement de poste, application de la revalorisation si l'agent justifie des conditions exigées à la date de l'affectation (3 ans d'ancienneté dans le poste, 4 ans dans le corps) ;

→ si l'agent ne justifie pas des conditions exigées au moment de la mobilité, il conserve l'ancienneté acquise dans le poste restructuré. Dès qu'il remplira la condition de maintien durant 4 ans en ancienneté cumulée dans le poste restructuré et dans son nouveau poste, l'agent bénéficiera de la revalorisation prévue en cas de maintien pendant 4 ans dans le même poste.

3.6. Une révision de la cartographie NBI

Les points NBI des postes supprimés ou restructurés feront l'objet d'une nouvelle répartition, la restructuration entraînant de facto la définition d'une cartographie modifiée.

4. La manœuvre RH

4.1 La cartographie des postes

Le processus de pré-positionnement des agents sur les postes cibles permet de disposer, dans la perspective de l'organisation cible, d'une cartographie exhaustive des postes. Celle-ci identifiera notamment :

- les postes occupés par maintien de l'agent sur son poste ou par réaffectation d'un autre agent (mobilité interne ou mutation, affectation anticipée) ;
- les postes vacants (libérés par réaffectation du titulaire, départ en retraite,...) ou susceptibles d'être vacants ouverts à la mobilité interne ou pour lesquels est prévue une affectation anticipée ;
- les postes supprimés.

L'ensemble des postes vacants au sein de la région a vocation à être pourvu, en priorité, par des agents concernés par la réforme de l'organisation territoriale.

4.2 Les fiches de poste

Dès lors que l'organigramme cible a été arrêté, il conviendra d'établir les fiches de poste correspondantes (actualisation des fiches de poste ou établissement des nouvelles).

Les fiches de poste doivent notamment comporter le groupe RIFSEEP et le lieu d'affectation.

Elles devront être portées à la connaissance des agents afin que ceux-ci puissent se positionner sur un poste en ayant accès aux informations complètes.

Au regard des postes occupés par les agents, il est proposé aux agents relevant du périmètre de la future nouvelle région, un pré-positionnement sur les postes créés au sein de ladite région.

Les postes n'ayant pas été pourvus sont ensuite proposés en priorité aux agents concernés par la réorganisation territoriale sur le périmètre des autres régions de gendarmerie. Une information des postes vacants identifiés, en amont de la publication dans MOB-MI, sera assurée en interne GN, sur le

site intranet du bureau du personnel civil (BPCiv) de la DGGN. Il est important de rappeler aux agents la nécessité de formaliser leur candidature via MOB-MI.

Les agents seront accompagnés individuellement dans leur démarche de mobilité par les gestionnaires de proximité.

4.3 Les règles d'examen prioritaire des situations individuelles

Le caractère substantiel de la modification du poste fera l'objet d'une appréciation au cas par cas par le commandant de région.

Les règles de priorité suivantes seront appliquées :

La situation d'un agent dont le poste est soit supprimé, soit modifié substantiellement ou transféré géographiquement sans que l'agent souhaite suivre le poste, est examinée de façon prioritaire pour l'affectation sur tout poste disponible ou créé correspondant à son grade au sein de la nouvelle entité régionale.

Pour un agent dont le poste, sans être inchangé, n'est pas substantiellement modifié ni transféré géographiquement et qui souhaite être affecté sur un autre poste, sa situation est également examinée pour une affectation sur un poste correspondant à son grade au sein de la nouvelle entité régionale, mais à un moindre degré de priorité que ci-dessus.

Outre les modalités décrites ci-dessus, il est rappelé que ce sont les compétences de l'agent pour occuper un poste qui prévalent. En cas de candidatures multiples, le chef de service établit un ordre de classement en fonction de l'adéquation poste/profil au regard des compétences et des aptitudes des candidats.

4.4 La publication des fiches de poste / la formalisation de l'affectation

Le caractère systématique de la publication des fiches de poste résulte des dispositions de l'article 61 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Le contexte de la réforme territoriale conduit à faire évoluer des fiches de postes sans pour autant que cela soit assimilable à la création de nouveaux postes devant être publiés à la vacance. Il convient de ne publier que les postes effectivement nouveaux et les postes substantiellement modifiés qui doivent alors être considérés comme nouveaux.

Les mobilités internes telles que définies au §3.3 font l'objet d'une décision de mobilité interne signée par le commandant de formation administrative qui doit permettre d'officialiser le mouvement. Elles ne donnent pas lieu à une publication de la fiche de poste.

Les mutations telles que définies au §3.3 font l'objet d'une publication de la fiche de poste, d'une durée minimum d'un mois et sont validées par une décision de la DRH-MI qui peut être antérieure de plusieurs mois à l'affectation. Cette décision sera prise dans le cadre des règles de mobilité en vigueur à ce moment-là.

Tous les mouvements sont formalisés par un arrêté individuel, pris soit par la DRH-MI, soit par la préfecture de région pour les C administratifs (dans le cadre exclusif d'une mutation infra-régionale), notifié ensuite aux agents.

Les nouvelles régions de gendarmerie sont créées au 1^{er} septembre 2022. Les affectations seront toutes prononcées à cette même date.

S'agissant des personnels ayant fait l'objet du transfert en 2009 :

→ **Fonctionnaires du stock** : pour effectuer une mobilité hors GN, ils doivent être réintégrés au MINARM pour rejoindre un nouveau poste au sein du MI, ce qui met fin à leur détachement sans limitation de durée. Ces agents conservent la priorité légale d'affectation et le bénéfice potentiel des indemnités de restructuration.

→ **Ouvriers de l'État** : ils ne peuvent effectuer de mobilité qu'au sein de la gendarmerie, ils ont également droit aux indemnités de restructuration.

La directrice des ressources humaines

L. MEZIN



Le directeur des personnels militaires

de la gendarmerie nationale

A. DE OLIVEIRA



