



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR,  
DE L'OUTRE-MER  
ET DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

*Secrétariat général*

Paris, le **14 DEC. 2009**

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Sous-direction des personnels

**002213**

**Le Ministre de l'intérieur, de l'outre-mer  
et des collectivités territoriales**

à

**Madame et Messieurs les préfets de région**

**Mesdames et Messieurs les préfets de département**

**Messieurs les représentants de l'Etat  
et hauts-commissaires**

**Messieurs les préfets délégués pour la sécurité  
et la défense**

**OBJET :** Réorganisation de la fonction « ressources humaines » des personnels du ministère de l'Intérieur

**PJ :** - Une note sur la nouvelle organisation de la fonction RH  
- Annexes

La gestion des ressources humaines du ministère de l'Intérieur est engagée dans une réforme ambitieuse qui vise à créer une filière administrative unifiée, forte d'un effectif de 40 000 personnes. Cette filière intègre l'ensemble des périmètres d'emploi du ministère (administration centrale, préfectures, police nationale et désormais gendarmerie nationale) et revêt même une dimension interministérielle, puisque les personnels qui en font partie ont aussi vocation à servir au ministère de l'immigration et dans les juridictions administratives.

Cette réforme permet au ministère de l'Intérieur de démontrer, au plan interministériel, l'exemplarité de sa démarche, au moment où est clairement réaffirmé le caractère prioritaire des fusions de corps, pour la rénovation de la politique de la fonction publique de l'Etat.

Pour les agents, elle permettra de mettre en œuvre des parcours professionnels plus riches et plus diversifiés, et offrira de nouvelles perspectives de mobilités fonctionnelles au sein d'un même bassin d'emploi.

Pour les responsables de services, elle se traduira par un élargissement des viviers de recrutement et favorisera la recherche de la meilleure adéquation entre profils des candidats et caractéristiques des postes à pourvoir.

Engagé depuis 2005, ce processus franchit une importante étape le 1<sup>er</sup> janvier 2010, avec l'intégration de 12 000 agents des deux corps administratifs de catégorie B et C de la police nationale au sein des corps déjà constitués.

Il s'appuie sur une conception renouvelée du principe de déconcentration. Celle-ci demeure l'une des valeurs fondamentales de la gestion des personnels du ministère, en garantissant tout à la fois un niveau de proximité suffisant entre chaque agent et son gestionnaire, et la prise en compte des réalités du management de terrain.

Mais, alors que le niveau départemental a jusqu'alors été l'échelon de droit de commun de la déconcentration de la gestion des ressources humaines du ministère, le niveau régional se voit désormais confier une responsabilité nouvelle.

Cette affirmation du niveau régional en matière de RH, cohérente avec le rôle de RBOP assigné aux préfets de région, tient d'une part à des considérations d'ordre technique, telle la nécessité de mettre en place au même niveau les CAP locales des corps fusionnés et, d'autre part, au mouvement de mutualisation des fonctions support, qui s'impose à notre ministère, en application des mandats de réforme de la révision générale des politiques publiques.

A ce titre, une économie de plus de 200 ETPT doit être obtenue à l'échéance de la fin de l'année 2011 dans l'organisation de la chaîne de gestion des personnels des préfectures, en vue d'obtenir, au niveau de chaque BOP régional, un ratio d'efficience (hors services d'action sociale) de 2.45 gestionnaires pour 100 agents gérés.

Pour autant, le niveau départemental conserve un rôle majeur dans la gestion des personnels. Il demeure compétent pour tous les actes liés au fonctionnement quotidien des services, ainsi que pour la mise en œuvre de la gestion qualitative des parcours professionnels et des compétences. Enfin, il apporte sa contribution au dialogue de gestion régional, tant pour l'élaboration du schéma d'emplois du BOP régional, que pour la préparation des décisions soumises à l'avis préalable des nouvelles CAP régionales.

La nouvelle organisation de la fonction RH a déjà donné lieu, tout au long de l'année, à de nombreux échanges avec vos collaborateurs, notamment à l'occasion de séminaires interrégionaux au premier semestre et de déplacements dans l'ensemble des SGAP au second. Elle a aussi fait l'objet de concertations approfondies avec les organisations syndicales au plan national.

La note jointe ainsi que ses annexes décrivent l'organisation de la fonction RH à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

Responsables de sa mise en œuvre, vous serez amenés à faire évoluer votre rôle et celui de vos collaborateurs. La réussite de cette réforme dépend beaucoup de votre implication personnelle dans ce projet, dont vous avez mesuré l'importance pour le ministère et pour ses agents.

Je vous remercie, par conséquent, de l'attention que vous y apporterez, et de l'information que vous ne manquerez pas de donner aux représentants du personnel et aux agents eux-mêmes.

**Le secrétaire général**

**Henri-Michel COMET**