



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Secrétariat général
Direction des ressources humaines

Ref : 16-000379-1

Paris, le 17 MAI 2016

Le ministre de l'intérieur

à

destinataires in fine

Objet : mise en œuvre du volet ressources humaines du plan « préfectures nouvelle génération »

P.J. : 2 (règles relatives aux examens et concours ; calendrier 2016 des examens et concours)

La mise en œuvre du plan « préfectures nouvelle génération » (PPNG) a pour objectif de moderniser les modalités d'instruction et de délivrance des titres ainsi que de recentrer les compétences et les moyens du réseau des préfectures sur les missions identifiées comme prioritaires par le ministre de l'intérieur. Elle s'inscrit dans la nouvelle directive nationale d'orientation des préfectures et sous-préfectures (DNO) pour la période 2016-2018.

Son volet ressources humaines, dont la mise en œuvre s'étalera de 2016 à 2020, s'articule autour de quatre axes :

- une nouvelle organisation des services préfectoraux traduisant les priorités ministérielles et conduisant à une importante mobilité fonctionnelle des agents, principalement à partir du second semestre 2016 et sur l'année 2017 ;
- un repyramidage des corps de la filière administrative pour atteindre, sur cinq ans, une nouvelle répartition des effectifs par catégorie en cohérence avec la nouvelle organisation des préfectures ;
- un plan de formation spécifique ;
- un renforcement de la fonction ressources humaines dans les préfectures, afin d'assurer un accompagnement individualisé des agents.

Deux chantiers doivent être traités simultanément :

- la définition des besoins des nouvelles structures en termes quantitatifs (implantation géographique et volume) et qualitatifs (corps, grade et formation des agents) ;
- les mobilités des agents en vue d'armer les nouveaux centres d'expertise et de ressources titres et de renforcer les missions prioritaires dans les préfectures et sous-préfectures.

La présente instruction présente le dispositif d'ensemble retenu pour répondre à ces objectifs sur le plan des ressources humaines et cible plus particulièrement les actions qu'il vous revient de mener en 2016.

I/ Principes directeurs de mise en œuvre du PPNG

Le plan « préfetures nouvelle génération », en conformité avec la DNO, se traduit par l'élaboration d'organisations cibles permettant la déclinaison fine des missions dévolues à chaque structure.

Cette approche permettra de définir, au sein de chaque préfecture, les effectifs cibles par missions et services correspondants.

Cinq principes directeurs sont retenus pour la mise en œuvre de la réforme :

- la continuité dans l'exercice des missions ;
- l'accompagnement individualisé des agents ;
- l'absence de mobilité géographique imposée ;
- l'utilisation prioritaire du levier de la mobilité interne (fonctionnelle), accompagnée des formations correspondantes ;
- l'exigence, notamment au niveau local, d'un dialogue social nourri et d'une communication régulière.

Le principe de continuité dans l'exercice des missions implique le **maintien prioritairement en poste des agents dont les missions perdurent**. Tel sera notamment le cas des agents chargés de la délivrance des titres concernés par le PPNG, dès lors que la création d'un centre d'expertise et de ressource des titres (CERT) – plateforme de titres issue de la réforme PPNG - est prévue au sein de la préfecture considérée. Ce principe n'interdit pas aux agents concernés de se porter candidats sur d'autres postes vacants.

L'absence de mobilité géographique imposée devra s'articuler avec la nécessité d'assurer aux nouvelles structures l'atteinte de leur effectif cible. L'autorité d'affectation s'appuiera sur des redéploiements internes puis sur des flux de recrutement et de mutation conformément aux objectifs quantitatifs du plan de repyramidage (voir *infra*), dans le respect du schéma d'emplois.

Les agents chargés de la délivrance des titres doivent faire l'objet d'une attention toute particulière. Vous serez attentifs à leur accompagnement individualisé qui revêt différentes modalités (entretiens avec le conseiller mobilité-carrière - CMC, suivi des actions de formation, accompagnement social éventuel...).

Les modalités de mise en œuvre pluriannuelle du PPNG devront faire l'objet d'un dialogue social nourri avec les organisations syndicales ainsi que d'une communication régulière en direction de l'ensemble des agents du réseau des préfetures et des sous-préfetures.

A ce titre, après une présentation des enjeux à l'ensemble des agents, vous veillerez régulièrement, à diffuser une information relative à l'avancée des travaux et aux décisions prises.

II/ Travaux à mener en 2016

La phase 2016-2017 du PPNG constituera une période transitoire durant laquelle il faudra concomitamment :

- assurer la continuité de la délivrance des titres en préfecture selon le modèle actuel ;
- armer les centres d'expertise et de ressource des titres ;
- préparer les agents à de nouvelles fonctions et à une mobilité par la formation ;
- commencer la réaffectation des agents sur les missions prioritaires.

1. Préparation des futures affectations :

Il vous revient de préparer l'armement des CERT (dans les préfectures ou sous-préfectures concernées) et le renforcement des missions prioritaires par des **entretiens préalables** entre les agents des services « titres » et les CMC pour identifier au mieux les situations individuelles.

Cette étape est essentielle et ne peut être conduite dans de bonnes conditions que si le réseau des CMC est rapidement complété. **Vous ferez en sorte que le CMC de chaque département dispose d'un temps suffisant à consacrer aux entretiens avec les agents. Vous veillerez également à l'identification d'un CMC à temps plein par région**, conformément à la circulaire SG/DRH du 10 février 2016.

A l'issue de cette campagne d'entretiens individuels, vous serez en mesure d'**identifier différents viviers** :

- agents rejoignant les futurs centres d'expertise et de ressource des titres (dans les cas où un CERT est prévu dans le département) ;
- agents ayant vocation à contribuer au renforcement des missions prioritaires ;
- candidats à la mobilité.

S'agissant des candidats à la mobilité, vous pourrez prendre les initiatives qui vous sembleront localement les plus opportunes pour favoriser leurs contacts, tout d'abord au sein des services du ministère (préfectures, sous-préfectures, SGAMI, services de police et de gendarmerie nationales, administration centrale), ainsi qu'avec les autres services de l'Etat présents dans le département et la région, et, éventuellement, avec les collectivités territoriales susceptibles d'être intéressées par leurs compétences.

Ce recensement préparatoire sera aussi l'occasion de dénombrer parmi ces agents ceux qui bénéficient d'un aménagement de leur poste de travail, notamment les agents en situation de handicap, afin que cet aménagement les suive dans leur nouvelle affectation. Ce point pourra être abordé en comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail (CHSCT).

2. Règles relatives aux futures affectations :

2.1 Mouvements au sein de la préfecture et des sous-préfectures

- Pour les départements disposant d'un CERT :

En 2017, l'armement initial de chaque CERT s'effectuera par l'affectation prioritaire des agents chargés, dans la même préfecture ou sous-préfecture, de la délivrance des titres concernés par le PPNG.

Les agents chargés de la délivrance de titres, mais actuellement affectés sur un autre site dans le département, seront, s'ils le souhaitent, prioritaires pour rejoindre le CERT.

Vous serez ainsi amenés, dès la fin de l'année 2016, à renforcer les services dont l'activité a vocation à être reprise par un CERT situé au sein de votre département.

Tous les personnels affectés dans un CERT seront bénéficiaires d'une formation adaptée car l'environnement de travail et les processus mis en œuvre connaîtront des évolutions significatives.

- Pour les départements dépourvus de CERT :

Un redéploiement des agents sera engagé, en particulier sur les missions prioritaires, le cas échéant en sureffectif frictionnel et, bien entendu, sur les postes qui se libéreront du fait d'un départ. La résorption du sureffectif frictionnel, qui constituera un objectif prioritaire, se fera en tenant compte du rythme des départs en retraite et en jouant sur les mobilités sortantes.

Vous serez amenés à limiter dès la fin de l'année 2016 les remplacements par des titulaires dans les services des titres concernés par le PPNG.

Une attention toute particulière sera portée aux agents affectés sur des missions de délivrance de titres en sous-préfectures. Un plan de suivi spécifique sera établi pour veiller à leur redéploiement, soit sur des missions prioritaires au sein de la même sous-préfecture ou, s'ils sont volontaires, sur d'autres affectations géographiques.

Dans sa phase initiale, et s'agissant des mouvements à réaliser au sein de la préfecture et des sous-préfectures, la mise en œuvre du PPNG relèvera de votre pouvoir d'affectation. Il vous appartiendra donc d'indiquer clairement aux agents placés sous votre autorité leur devenir dès lors qu'un changement d'affectation en interne est nécessaire.

Les mouvements que vous estimerez nécessaires entre préfecture et sous-préfectures au sein de votre département seront communiqués à la direction des ressources humaines du ministère qui prendra les actes nécessaires. Ces mouvements seront ensuite présentés pour information à la CAP compétente (régionale ou nationale selon la catégorie).

2.2 Mobilités à l'extérieur de la préfecture et des sous-préfectures

Au-delà des mouvements internes à la préfecture, des accueils en mutation ou détachement pourront être nécessaires, notamment pour permettre d'armer les CERT conformément à leur effectif cible.

Ces mobilités seront soumises à l'avis des commissions administratives paritaires (CAP) locales ou nationales. Leurs calendriers pourront faire l'objet d'ajustements, en fonction de l'échéancier d'ouverture des CERT, tant en ce qui concerne la session d'automne 2016 qu'en ce qui concerne celle du printemps 2017. La date de prise de poste des agents pourra être modulée pour tenir compte de la date d'ouverture effective des CERT.

Les agents du ministère en poste sur des missions de délivrance de titres dans un département n'accueillant pas de CERT bénéficieront d'une **priorité dans le cadre des CAP de mobilité.**

Vous veillerez néanmoins, pour 2016, aux **avis que vous formulerez s'agissant des demandes de mobilités sortantes** des agents placés sous votre autorité. Il est en effet impératif, pour garantir la continuité des services, d'éviter tout effet conduisant à vider brutalement, par des opérations de mobilité non maîtrisées, certaines structures fragiles ou peu attractives, au profit de préfectures, ou de périmètres, mieux situés géographiquement.

3. Renforcement des missions prioritaires :

Dès cette année et sur la base des effectifs cibles qui vous seront communiqués, il conviendra d'élaborer des orientations locales en vue de renforcer les missions prioritaires de la DNO, assorties d'un calendrier de mise en œuvre. Elles devront être présentées en comité technique de votre préfecture.

Elles comporteront une **première étape de mise en œuvre dès 2016**, avec la création de deux pôles d'appui juridique à Dijon et à Orléans ainsi que le renforcement du pôle interrégional d'appui au contrôle de légalité de Lyon, mais également avec **l'accueil**, dans l'ensemble des préfectures, **des lauréats des concours et examens professionnels de catégories A et B**. Ce travail devra se faire en relation avec le RBOP et dans le respect du schéma d'emplois.

4. Préparer les personnels à une mobilité : les ateliers de formation en ligne et les autres actions prévues en 2016 :

L'ensemble des agents actuellement affectés dans les services de délivrance des titres hors accueil des ressortissants étrangers vont changer de fonctions ou d'environnement de travail, y compris ceux qui seront affectés dans un CERT.

La formation qui leur est offerte en 2016, le parcours certifiant « Les indispensables », leur permet de consolider un socle de compétences qui peuvent être activées dans tout type de poste proposé à un fonctionnaire. Cette formation leur est prioritairement destinée au regard du calendrier de la réforme.

Pour permettre l'accès de tous à ce parcours, des ateliers de formation en ligne sont installés dans toutes les préfectures et ont démarré le 21 mars dernier. Ils resteront accessibles jusqu'à l'été 2017.

Le suivi de ces formations est obligatoire, c'est-à-dire que les agents ne peuvent être empêchés de les suivre en raison des contraintes du service. Il représente en moyenne 1 à 2 heures de formation par agent et par semaine. Le caractère obligatoire de la formation pourra être soumis à votre appréciation pour les personnes proches d'un départ en retraite.

Les différents modules préparent aux formations qui seront proposées en 2017 et 2018 et certains d'entre eux seront complétés dès la fin de l'année 2016 par des actions présentiels.

Ces modules seront également mobilisés pour la formation initiale des lauréats des concours et examens professionnels.

Les encadrants des services chargés de la délivrance des titres hors accueil des ressortissants étrangers bénéficient par ailleurs, tout au long de l'année 2016, d'actions de formation nationales et interdépartementales pour les accompagner dans la mise en œuvre de la réforme.

III/ Repyramidage

1. Rappel des objectifs :

Le plan de repyramidage s'appuie, dans le cadre statutaire existant, sur des recrutements ciblés en préfectures et une promotion interne renforcée de C en B et de B en A.

Il vise, sur cinq ans, à :

- faire progresser le nombre d'agents de catégorie A, qui représenteront à l'issue du plan 23 % des effectifs des préfectures et sous-préfectures (17,6 % fin 2015) ;
- accroître la part des agents de catégorie B, qui représenteront 35 % des effectifs en 2020 (29,5 % fin 2015) ;
- réduire celle des agents de catégorie C à 42 % de l'effectif total (52,9 % fin 2015).

Pour les augmentations d'effectifs en catégories A et B, les options suivantes ont été retenues :

- en matière de promotions :
 - la mise en place d'examens professionnels au profit du seul périmètre de gestion « préfectures » ;
 - l'accroissement du nombre de promotions par la voie des listes d'aptitudes ;
- l'ouverture de recrutements par concours directs pour la catégorie A, au-delà des prévisions de recrutements par la voie des instituts régionaux d'administration, et l'augmentation volontaire du nombre de recrutement par concours, interne et externe, pour la catégorie B ;
- si besoin, l'augmentation maîtrisée des entrées par détachement et mutation d'agents provenant d'autres ministères, afin de garantir le nombre de promotions envisagées (calculé sur la base des entrées nettes dans chaque corps).

L'accroissement des passages en catégorie B, que ce soit par promotion (examens professionnels, listes d'aptitude) ou par concours direct (voie interne), contribuera à la diminution des effectifs de catégorie C, ainsi que l'absence de remplacement des départs à la retraite pour cette dernière catégorie. Cette évolution structurelle de nos effectifs devra s'inscrire dans le format des plafonds encadrant le programme 307.

2. Organisation des trois voies de promotion et de recrutement exceptionnelles :

Dès 2016, le repyramidage des effectifs se traduira par l'organisation des trois recrutements exceptionnels suivants :

- un examen professionnel pour le passage de catégorie C en catégorie B (80 postes) ;
- un examen professionnel pour le passage de catégorie B en catégorie A (40 postes) ;
- un concours direct d'attaché (82 postes dont 42 internes).

Les annexes 1 et 2 présentent le contenu des épreuves ainsi que leur calendrier.

Ces concours et examens professionnels **s'ajoutent aux dispositifs habituels de recrutement** que sont le concours pour l'accès aux instituts régionaux d'administration et le concours de secrétaire administratif de classe normale pour lequel le nombre de postes offerts par le ministère de l'intérieur sera accru de 146 places (soit 346 au total).

Ils seront reconduits chaque année, sur la période 2016-2020, selon des modalités qui pourront différer d'une session à l'autre et qui vous seront communiquées.

Leur prise en charge sera partagée entre les services de recrutement des préfectures de région et la direction des ressources humaines (DRH/SDRF), à l'instar des autres recrutements nationaux. Ainsi, **22 centres d'examen seront ouverts en métropole, ainsi qu'un centre par DOM et par COM** selon les inscriptions, afin d'assurer une indispensable proximité entre la résidence des candidats et le lieu des écrits. Les épreuves d'admission se tiendront pour leur part à Lognes (77).

Pour la préparation à ces concours et examens professionnels, un espace particulier est accessible sur la plateforme de formation à distance FOR-MI. Les animateurs de formation ont été informés sur les modules qui peuvent être proposés aux candidats et sur les modalités d'inscription.

3. Modalités d'affectation des lauréats de concours, des examens professionnels et de l'avancement au choix :

Une approche différenciée des agents en fonction de leur mode de recrutement est retenue :

- **Les agents promus par la voie de l'examen professionnel ou au choix** seront affectés dans leur préfecture, sur un poste différent leur permettant de satisfaire à l'obligation de **mobilité fonctionnelle**. Les agents issus de services du ministère autres que les préfectures seront affectés sur un poste en préfecture, dans leur département d'affectation actuelle.

Avec l'accord de l'agent, d'autres postes pourront être envisagés, dans le département ou la région.

- **Pour les lauréats de concours**, l'affectation sera effectuée selon le rang de classement, dans les différentes préfectures ayant ouvert des postes au concours.

Une durée minimale d'affectation de trois ans, sauf situation particulière, est préconisée pour l'ensemble des agents promus et des lauréats de concours.

Il vous est demandé de diffuser par tous moyens possibles cette information aux agents, afin que la méconnaissance des règles d'affectation des futurs lauréats ne puisse constituer un obstacle à leur candidature.

4. Renforcement de l'encadrement :

L'encadrement des équipes des préfectures et sous-préfectures devra faire l'objet d'une attention particulière.

Vous veillerez à ce que les agents puissent bénéficier d'un accompagnement individualisé, notamment d'entretiens avec le CMC départemental ou régional.

Des formations leur sont proposées tout au long de la mise en œuvre du PPNG.

Le renforcement de l'encadrement des préfectures et sous-préfectures devra être organisé, au fur et à mesure de celui des missions prioritaires.

La carte des emplois fonctionnels de conseillers d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer sera donc revue :

- pour tenir compte des priorités identifiées localement à partir des organisations cibles ;
- dans le sens d'une meilleure articulation de ces emplois avec le grade à accès fonctionnel d'attaché hors classe, dont les effectifs pourront progresser à la faveur du repyramidage.

IV/ Campagne de formation 2017-2018

Le volet formation est déterminant pour accompagner la mise en place des structures nouvelles et renforcer les compétences des agents affectés sur les missions prioritaires. De manière générale, toutes les modalités permettant de rapprocher la formation des lieux d'affectation des personnels seront mobilisées. Par ailleurs, les agents conduits à effectuer une mobilité sur des fonctions autres que les missions prioritaires du PPNG bénéficieront d'un accompagnement formation adapté.

Le plan de formation pour 2017 et 2018 se déclinera autour de deux axes de travail prioritaires :

- **Des formations sur site** pour les agents et l'encadrement des centres d'expertise et de ressource des titres, portant sur le nouvel environnement et les processus de traitement des dossiers, les réglementations applicables, les systèmes d'information utilisés et la détection de la fraude documentaire. Ces actions seront complétées par des journées de cohésion d'équipe et des formations managériales. **Elles débuteront 5 à 6 semaines avant l'ouverture de chaque centre d'expertise et de ressource des titres**, à l'instar de ce qui a été fait pour les plateformes passeport et naturalisation ou les guichets uniques asile existants à ce jour.
- **Des formations métiers** pour accompagner le renforcement des missions prioritaires. Ces formations, dont certaines seront certifiantes, **débuteront à compter de 2017**.

V/ Accompagnement financier

Les réorganisations des préfectures et sous-préfectures dans le cadre du PPNG ouvriront droit à **l'indemnité d'accompagnement à la mobilité** dans les conditions prévues par le décret n° 2011-513 du 10 mai 2011.

La possibilité pour les agents des services titres (hors guichets consacrés aux ressortissants étrangers) de bénéficier de la **prime de restructuration de service et de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint**, dans les conditions prévues par le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 et l'arrêté du 17 avril 2008, va être examinée par un groupe de travail associant les organisations représentatives du personnel et piloté par la DRH. En tout état de cause, seules les mobilités prenant effet **à compter du 1^{er} janvier 2017** pourront le cas échéant être déclarées éligibles.

La question de l'évolution de la **NBI et des indemnités de sujétions spéciales des agents chargés de la délivrance des titres** dont les missions seront transférées aux CERT est à l'étude. Vous serez bien entendu informés de l'arbitrage qui sera rendu, ainsi que de ses modalités de mise en œuvre.

Dans l'attente de ces éléments, vous pourrez préciser aux agents les perspectives ouvertes par l'**indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise** (principale composante du RIFSEEP) mise en œuvre depuis le 1^{er} janvier dernier, et notamment les revalorisations indemnitaires consécutives à la mobilité sur un emploi d'un groupe de fonctions égal ou supérieur, dès lors que l'agent justifie d'une durée sur le poste précédent d'au moins trois ans à compter de sa date de prise de fonctions et de quatre ans d'ancienneté dans le corps. Il est rappelé que l'affectation dans un groupe de fonction inférieur n'a aucun impact direct sur le régime indemnitaire des agents.

VI/ Suivi de la manœuvre ressources humaines

I. Au niveau local :

La mise en œuvre du volet RH du PPNG repose en grande partie sur la capacité des acteurs RH des préfectures à déployer une démarche globale mobilisant l'ensemble de leurs compétences dans une logique de réseau, de complémentarité et de transversalité.

Il vous est ainsi demandé de mettre en place dans chaque préfecture des équipes RH qui rassembleront les agents des bureaux chargés des ressources humaines, les CMC, les acteurs de la formation (animateurs de formation, délégués régionaux à la formation), les acteurs de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel (médecine de prévention, inspecteurs santé sécurité au travail, assistants et conseillers de prévention, service social).

Les médecins de prévention, les inspecteurs de santé et sécurité au travail ainsi que les conseillers techniques régionaux et assistants du service social, devront être régulièrement informés et associés à la démarche, pour apporter, dans le cadre de leurs compétences, conseils et soutien en matière d'aménagement et d'organisation du travail.

Les médecins de prévention et les assistants de service social seront également en situation d'intervenir auprès des agents qui les solliciteront directement.

Sous votre autorité, il revient aux équipes RH de veiller au recensement des situations individuelles concernées par la mise en œuvre du PPNG, de procéder aux entretiens individuels (par l'intermédiaire des CMC), de veiller à la diffusion de l'information auprès des agents et à la qualité du dialogue social local, de mettre en œuvre le plan de formation, de contribuer à l'organisation des recrutements et à la conduite de la manœuvre RH, de mettre en œuvre les travaux de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences territoriale nécessaires à cette manœuvre.

Conformément à la DNO, il vous revient de **veiller à ce que les moyens humains adéquats soient consacrés à la fonction ressources humains dans vos préfectures.**

L'appropriation du changement que constitue le PPNG, tant dans ses implications professionnelles que personnelles, implique par ailleurs que vous apportiez une attention particulière à la mise à jour de votre plan départemental de prévention des risques psycho-sociaux.

Enfin, dans le cadre de leurs missions réglementaires, les CHSCT pourront être consultés sur toute question relative aux conditions de travail dans les CERT et notamment sur les questions d'aménagement des espaces de travail.

2. Au niveau national :

La mise en œuvre du plan donne lieu au niveau national à l'organisation de **groupes de travail thématiques sur les métiers, la formation et le repyramidage**. Ces groupes sont pilotés par la DRH en relation avec les directions métier concernées. Les organisations syndicales y sont associées de façon régulière.

Différentes actions de formation ont été mises en place en 2016 pour appuyer le réseau des acteurs RH: séminaires interdépartementaux, formations des CMC et des animateurs de formation notamment. D'autres actions seront proposées après l'été 2016 au travers de courtes formations à distance auxquelles les agents pourront accéder depuis les ateliers de formation en ligne.

L'installation d'une équipe-projet « volet RH du PPNG » à la DRH permet de traiter de façon partagée les enjeux de la manœuvre RH, le suivi des situations individuelles le nécessitant et d'assurer l'information régulière des équipes RH des préfectures et des agents en lien étroit avec le responsable de programme.

A cette fin, un espace dédié est créé sur le site intranet de la DRH, doté d'une base documentaire et d'une foire aux questions.

Une boîte fonctionnelle est également ouverte pour permettre aux équipes RH des préfectures de contacter l'équipe-projet de la DRH : rh-ppng@interieur.gouv.fr.

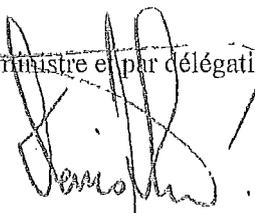
Pour les aspects liés à la formation, un espace est ouvert aux animateurs de formation et aux délégués régionaux sur la plateforme FOR-MI. Il comporte un forum de discussion en ligne, une foire aux questions et un espace recensant les bonnes pratiques.

Une boîte fonctionnelle a également été ouverte : sdrf-reseau-drf-af@interieur.gouv.fr.

Vous assurerez une diffusion la plus large possible des informations contenues dans la présente instruction auprès des agents placés sous votre autorité. Selon les enjeux propres à votre territoire, une présentation à l'occasion du prochain comité technique de votre préfecture sera à envisager.

Mes services restent à votre disposition pour vous apporter toute information complémentaire.

Pour le ministre et par délégation,



Denis ROBIN

Liste des destinataires pour attribution :

Mesdames et Messieurs les préfets de région et de département
Madame la préfète des Terres Australes et Antarctiques Françaises
Messieurs les hauts-commissaires de la République en Polynésie-française et en Nouvelle-Calédonie
Monsieur le préfet de Saint-Pierre-et-Miquelon
Monsieur le préfet, administrateur supérieur des Iles Wallis et Futuna

Liste des destinataires pour information :

Monsieur le préfet de police de Paris
Mesdames et Messieurs les directeurs généraux, directeurs et chefs de service d'administration centrale
Madame la secrétaire générale du Conseil d'Etat

Annexe 1 : nature des examens professionnels et des recrutements par concours, modalités de candidature

1. L'examen professionnel de C en B

Cet examen est ouvert aux fonctionnaires appartenant à un corps de catégorie C ou de même niveau relevant du ministre de l'intérieur ou affectés dans ce ministère. Pour la session 2016, les intéressés doivent justifier, au 1^{er} janvier de l'année 2016, d'au moins sept années de services publics.

L'ouverture de cet examen est subordonnée à la publication d'un décret en Conseil d'Etat, en cours d'examen, et de 3 arrêtés. Aussi, le **calendrier suivant est-il établi à titre prévisionnel** :

Inscriptions : entre le 14 juin au 13 juillet 2016

Epreuve écrite : le 13 septembre 2016

Epreuve d'admissibilité : entre le 28 novembre et le 16 décembre 2016

Les modalités de sélection retenues sont déjà connues des candidats aux concours d'accès à la catégorie B. En effet, les épreuves choisies s'apparentent à celles des examens de C en B organisés sur la période 2011-2014 et à celles du concours interne de secrétaire administratif de classe normale, ceci afin de **faciliter la préparation des candidats**.

L'épreuve d'admissibilité consiste, à partir d'un dossier documentaire à caractère administratif, en la **résolution d'un cas concret assorti de plusieurs questions** destinées à mettre le candidat en situation de travail. Le dossier peut comporter des graphiques ainsi que des données chiffrées. Il ne peut excéder vingt pages (durée : 3 heures ; coefficient 3).

L'épreuve d'admission consiste en un **entretien avec le jury** visant à apprécier les aptitudes et la motivation du candidat à exercer les fonctions d'un secrétaire administratif de classe normale de l'intérieur et de l'outre-mer ainsi qu'à reconnaître les acquis de son expérience professionnelle.

Pour conduire cet entretien, qui a pour point de départ une présentation du candidat, le jury s'appuie sur le **dossier constitué par le candidat en vue de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle**. Au cours de cet entretien, le candidat peut être interrogé sur des questions relatives à son environnement professionnel (durée : 20 minutes dont 5 minutes au plus de présentation ; coefficient 4).

2. L'examen professionnel de B en A

Cet examen est ouvert aux fonctionnaires de l'Etat appartenant à un corps régi par les dispositions du décret du 18 novembre 1994 ou par celles du décret du 19 mars 2010 qui relèvent du ministre de l'intérieur, ainsi qu'aux fonctionnaires détachés dans l'un de ces corps.

Pour la session 2016, les intéressés doivent justifier, au 1^{er} janvier 2016 d'au moins six années de services publics dans un corps ou cadre d'emplois de catégorie B ou de niveau équivalent.

Le calendrier est le suivant :

Inscriptions : entre le 5 avril et le 6 mai 2016

Epreuve écrite : le 21 juin 2016

Epreuve orale : entre le 27 septembre et le 14 octobre 2016

L'épreuve écrite d'admissibilité consiste, à partir d'un dossier documentaire de vingt-cinq pages maximum, en la **rédaction d'une note ou en la résolution d'un cas pratique**. Cette épreuve, qui met le candidat en situation professionnelle, est destinée à apprécier sa capacité de compréhension d'un problème, ses qualités d'analyse, de rédaction et son aptitude à proposer des solutions démontrant son savoir-faire professionnel (durée : 4 heures, coefficient 2).

L'épreuve d'admission consiste en un **entretien avec le jury** visant à apprécier les aptitudes du candidat, sa motivation, sa capacité à se situer dans un environnement professionnel et à s'adapter aux fonctions qui peuvent être confiées aux fonctionnaires du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat et à reconnaître les acquis de son expérience professionnelle.

Pour conduire cet entretien qui a pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience professionnelle, d'une durée de dix minutes au plus, le jury dispose du **dossier constitué par le candidat en vue de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle**. Au cours de cet entretien, le jury peut, le cas échéant, demander au candidat son avis sur un cas pratique issu de la vie administrative courante afin de vérifier son sens de l'organisation et de l'anticipation ainsi que son aptitude à animer une équipe (durée : 25 minutes, coefficient 3).

3. Le concours direct d'attaché

En 2016, ce concours sera ouvert aux candidats internes et externes. Les candidats externes devront être titulaires d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau II ou d'une qualification reconnue comme équivalente. Les candidats internes devront justifier au 1^{er} janvier 2016 d'au moins quatre années de service public en qualité d'agent public dans les conditions fixées à l'article 9 du décret n°2011-1317 du 17 octobre 2011.

Pour optimiser les opportunités de promotion, les épreuves écrites de ce concours se tiendront en même temps que celle de l'examen professionnel de B en A, selon le **calendrier prévisionnel suivant** :

Inscriptions : entre le 5 avril et le 6 mai 2016

Epreuve écrite : le 21 juin 2016

Epreuve orale : entre le 27 septembre et le 28 octobre 2016

Le concours externe comporte deux épreuves écrites d'admissibilité et une épreuve orale d'admission.

Les épreuves écrites d'admissibilité consistent en :

a) Une **composition sur un sujet d'ordre général** portant sur la place des pouvoirs publics et leur rôle dans les grands domaines de l'intervention publique (société, économie, emploi, santé, culture, territoires, relations extérieures, etc.) permettant d'évaluer l'ouverture d'esprit des candidats, leur aptitude à l'analyse et au questionnement ainsi que leur capacité à se projeter dans leur futur environnement professionnel (durée : 4 heures ; coefficient 2).

b) Une **série de six questions à réponse courte** portant sur des éléments essentiels du droit public, des questions européennes, de la gestion des ressources humaines, des questions sociales, des finances publiques et de l'économie (durée : 4 heures ; coefficient 1).

Chaque question peut être accompagnée d'un ou plusieurs documents en rapport avec la question posée qui n'excèdent pas une page au total.

L'épreuve orale d'admission consiste en un **entretien avec le jury**, visant à évaluer les qualités personnelles du candidat, son potentiel, son comportement face à une situation concrète, le cas

échéant sous forme d'une mise en situation. L'entretien débute par une présentation par le candidat de son parcours et de sa motivation (durée : 25 minutes, dont 5 minutes au plus de présentation par le candidat ; coefficient 4).

Le **concours interne** comporte une épreuve écrite d'admissibilité et une épreuve orale d'admission.

L'épreuve écrite d'admissibilité consiste, à partir d'un dossier, en la **rédaction d'une note ou en la résolution d'un cas pratique** relatif à la mise en œuvre des politiques publiques menées par le ministère de l'intérieur. Cette épreuve, qui met le candidat en situation professionnelle, est destinée à apprécier sa capacité de compréhension d'un problème, ses qualités d'analyse, de rédaction et son aptitude à proposer des solutions démontrant son savoir-faire professionnel. Pour cette épreuve, le dossier documentaire ne peut excéder 25 pages (durée : 4 heures, coefficient 1).

L'épreuve orale d'admission consiste en un **entretien avec le jury** visant à apprécier les aptitudes du candidat, sa motivation, sa capacité à s'adapter aux fonctions qui peuvent être dévolues à un attaché et à reconnaître les acquis de son expérience professionnelle.

Pour conduire cet entretien qui a pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience professionnelle, le jury dispose **du dossier constitué par le candidat en vue de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle**. Au cours de cet entretien, le candidat est également interrogé sur la place du ministère de l'intérieur et son rôle dans les grands domaines de l'intervention publique ainsi que sur des questions relatives aux connaissances administratives générales (durée : 25 minutes dont 5 minutes au plus d'exposé par le candidat ; coefficient 2).

Annexe 2 : calendrier 2016 des examens et concours

Concours interministériel interne de secrétaire administratif de classe normale

Ecrit : le 20 avril 2016

Epreuve orale : du 14 au 16 juin 2016

RECRUTEMENT	Evénement	Dates prévisionnelles
Examen professionnel de C en B	Ouverture des inscriptions	14 juin 2016
	Clôture des inscriptions	13 juillet 2016
	Epreuves écrites	13 septembre 2016
	Epreuves orales	Entre le 28 novembre et le 16 décembre 2016
Examen professionnel de B en A et concours direct d'attaché	Ouverture des inscriptions	5 avril 2016
	Clôture des inscriptions	6 mai 2016
	Epreuves écrites	21 juin 2016
	Epreuves orales de l'examen professionnel de B en A	Entre le 27 septembre et le 14 octobre 2016
	Epreuves orales du concours direct	Entre le 27 septembre et le 28 octobre 2016