



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat général

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES MINISTÉRIELLE

SOUS-DIRECTION DES PERSONNELS

BUREAU DES PARCOURS PROFESSIONNELS

SECTION MOBILITÉ ET EMPLOIS FONCTIONNELS



Le ministre de l'intérieur

à

Destinataires *in fine*

OBJET : Gestion des emplois à forte responsabilité de la filière administrative et des emplois de conseiller d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer

Annexes :

- I – Schéma de présentation de la défonctionnalisation
- II – Références des textes relatifs au statut d'emploi de conseiller d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer
- III – Interlocuteurs au sein de la sous-directions des personnels

La présente instruction a pour objet de préciser les modalités de gestion des emplois à forte responsabilité (EFR) et des emplois de conseiller d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer (CAIOM) de la filière administrative dans les services centraux et territoriaux des ministères de l'intérieur et des outre-mer, ainsi que dans les greffes des juridictions administratives, en application du décret n° 2007-1488 du 17 octobre 2007 relatif à l'emploi de conseiller d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer et du décret n° 2018-1052 du 29 novembre 2018 portant attribution d'une nouvelle bonification indiciaire aux conseillers d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer et aux fonctionnaires du corps des attachés d'administration de l'État occupant des emplois à forte responsabilité au sein des services du ministère de l'intérieur.

Elle se substitue à l'instruction du 12 avril 2019 et présente les règles de gestion spécifiques aux emplois de CAIOM et aux EFR, qui relèvent, à l'exception de la paie, de la seule compétence du pôle CAIOM, au sein du bureau des parcours professionnels.

En créant le statut d'emploi de conseiller d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer (CAIOM) par le décret n° 2007-1488 du 17 octobre 2007, le ministère de l'intérieur a souhaité identifier au sein de la filière administrative plusieurs centaines de postes à responsabilité importante en termes d'encadrement, de technicité ou d'expertise localisés dans ses différents périmètres.

L'objectif de cette fonctionnalisation était d'offrir un déroulement de carrière attractif aux personnels de catégorie A.

La mise en place du CIGeM par le décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011, auquel le ministère de l'intérieur a adhéré en octobre 2013, s'est traduite par la création d'un nouveau grade dans le corps des attachés d'administration de l'État, le grade à accès fonctionnel (GRAF) d'attaché d'administration hors classe (AAHC).

La création de ce nouveau grade, conjuguée à l'augmentation conséquente des effectifs du corps des attachés d'administration de l'État, résultant du repyramidage du plan préfectures nouvelle génération (PPNG), de l'augmentation du nombre des personnels administratifs affectés dans les services de la police et de la gendarmerie nationales et de la forte attractivité du ministère de l'intérieur vis-à-vis des fonctionnaires de catégorie A, ont conduit à la création des emplois à forte responsabilité (EFR).

Ce mécanisme, dit de « décroisement CAIOM/GRAF » ou de défonctionnalisation, est fondé par le décret n° 2018-1052 du 29 novembre 2018 portant attribution d'une nouvelle bonification indiciaire aux conseillers d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer et aux fonctionnaires du corps des attachés d'administration de l'État occupant des emplois à forte responsabilité au sein des services du ministère de l'intérieur. Il vise à augmenter le nombre d'emplois à responsabilité offerts et d'élargir les possibilités de parcours professionnels attractifs.

Dans ces conditions, deux catégories d'emplois sont apparues :

- Les emplois à forte responsabilité, composés d'emplois non fonctionnels (EFR) et d'emplois fonctionnels (CAIOM), dotés d'une NBI ;
- Les emplois fonctionnels de CAIOM non pourvus de NBI (CAIOM « tremplin »), qui forment une catégorie intermédiaire d'emplois favorisant une évolution vers la catégorie des emplois à forte responsabilité.

Ainsi, ces différentes catégories d'emplois permettent aux fonctionnaires de catégorie A qui souhaitent accéder à des postes à responsabilité de construire un parcours et une évolution de carrière. Les emplois de CAIOM « tremplin » ont vocation à être occupés par des attachés principaux d'administration, les emplois de CAIOM avec NBI par des attachés principaux d'administration plus expérimentés, et les EFR par des attachés d'administration hors classe ou des attachés principaux d'administration ayant déjà occupé un emploi de CAIOM.

I) Notions d'emploi fonctionnel et d'emploi à forte responsabilité

1.1/ La gestion des emplois fonctionnels et des emplois à forte responsabilité

La politique de gestion des ressources humaines du ministère de l'intérieur se structure, pour les parcours des attachés principaux d'administration et des attachés d'administration hors classe, autour de trois types d'emplois :

- Les emplois fonctionnels de conseiller d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer (CAIOM) avec nouvelle bonification indiciaire.
- Les emplois à forte responsabilité (EFR) dotés de la nouvelle bonification indiciaire CAIOM issue de la défonctionnalisation.
- Les emplois fonctionnels de conseiller d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer (CAIOM) sans nouvelle bonification indiciaire, dits CAIOM « tremplin ».

L'ensemble de ces emplois relève du groupe RIFSEEP 1 et est répertorié dans l'arrêté du 29 novembre 2018 modifié fixant la liste et la localisation des emplois à forte responsabilité bénéficiant de la nouvelle bonification indiciaire et des emplois de conseiller d'administration au sein des services du ministère de l'intérieur (NOR : INTA1826264A), régulièrement mis à jour.

1.2/ L'emploi fonctionnel de conseiller d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer (CAIOM)

Le ministère de l'intérieur a créé, par le décret n° 2007-1488 du 17 octobre 2007 relatif à l'emploi de conseiller d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer, le statut d'emploi de conseiller d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer (CAIOM), afin d'identifier au sein de la filière administrative et dans son périmètre, plusieurs centaines de postes à responsabilité importante en termes d'encadrement, de technicité ou d'expertise.

L'objectif de cette fonctionnalisation est d'offrir un déroulement de carrière attractif aux attachés d'administration de l'État. Les emplois de CAIOM sont :

- Fonctionnalisés : leur accès est conditionné à un détachement sur l'emploi et au respect de conditions de nominations spécifiques.
- Localisés : par l'arrêté du 29 novembre 2018 modifié fixant la liste et la localisation des emplois à forte responsabilité bénéficiant de la nouvelle bonification indiciaire et des emplois de conseiller d'administration au sein des services du ministère de l'intérieur (NOR : INTA1826264A).

Pour être détaché sur un emploi de CAIOM, un agent doit répondre aux conditions énoncées au 3.3 de la présente instruction. Les emplois de CAIOM sont par principe pourvus d'une nouvelle bonification indiciaire en vertu du décret n° 2018-1052 du 29 novembre 2018.

1.3/ Les emplois à forte responsabilité (EFR)

Les EFR sont des emplois non fonctionnalisés visés au I de l'article 1^{er} du décret n° 2018-1052 du 29 novembre 2018 portant attribution d'une nouvelle bonification indiciaire aux conseillers d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer et aux fonctionnaires du corps des attachés d'administration de l'État occupant des emplois à forte responsabilité au sein des services du ministère de l'intérieur.

Un EFR est créé lors de la défonctionnalisation d'un emploi de CAIOM pourvu de NBI.

Ces emplois revêtent plusieurs des caractéristiques suivantes :

1. Exercice de fonctions d'encadrement importantes ou de fonctions d'analyse requérant un haut niveau d'expertise ;
2. Exigence d'une forte autonomie ;
3. Sujétions particulières.

Seuls les attachés d'administration hors classe ou les attachés principaux d'administration répondant aux conditions d'éligibilité aux emplois de CAIOM définis au 3.3 de la présente instruction peuvent accéder à un EFR.

1.4/ Les CAIOM « tremplin »

Afin d'ouvrir des perspectives de carrière aux attachés principaux en début de carrière, le ministère a prévu la possibilité de créer des emplois fonctionnels de CAIOM ne bénéficiant pas de NBI.

Les emplois de CAIOM « tremplin » sont, au même titre que les emplois de CAIOM, soumis au régime du détachement prévu par le décret n° 2007-1488. Ils sont soumis aux mêmes conditions d'accès que les emplois de CAIOM, énoncées au 3.3 de la présente instruction.

Les emplois de CAIOM « tremplin » sont créés à l'occasion de la défonctionnalisation (voir les détails au 1.5) d'un poste de CAIOM bénéficiant de NBI.

Par ailleurs, il est précisé que les emplois de CAIOM « tremplin » ne pourront se voir conférer de la NBI de droit commun (dite "Durafour").

1.5/ Défonctionnalisation

Pour tenir compte des choix d'organisation du service, ou bien à l'occasion d'une mobilité, d'une fin de détachement, ou de l'avancement au grade d'attaché d'administration hors classe d'un attaché principal d'administration, il est possible de défonctionnaliser un emploi de CAIOM avec NBI.

Le poste ainsi défonctionnalisé conserve sa NBI et devient un EFR. Cette défonctionnalisation génère la création d'un emploi de CAIOM « tremplin », dépourvu de NBI. Un schéma illustre le processus en annexe I. Ce mécanisme permet de fonctionnaliser des emplois sans créer de nouvel emploi budgétaire, permettant ainsi de respecter la règle d'enveloppe constante des emplois de CAIOM.

Toute défonctionnalisation d'un poste entraîne nécessairement la fonctionnalisation d'un autre poste au sein de la même entité. Ce nouveau poste, à identifier, deviendra alors un emploi de CAIOM « tremplin », une fois fonctionnalisé.

Il est également possible de procéder à la refonctionnalisation d'un poste. La procédure est alors inversée et implique la récupération de la NBI d'un EFR et de l'emploi fonctionnel de CAIOM « tremplin », refusionnés en un emploi de CAIOM avec NBI.

Défonctionnaliser ou refonctionnaliser un poste nécessite de demander la révision de la cartographie de ces emplois (voir II).

1.6/ Relocalisation

À l'issue d'un détachement, ou dans le cadre d'une réorganisation de service, lorsqu'un emploi de CAIOM devient vacant, une autorité d'emploi peut solliciter la relocalisation de l'emploi fonctionnel de CAIOM au sein de sa propre structure.

La relocalisation consiste en un transfert de l'emploi de CAIOM d'un poste vers un autre. Contrairement à la défonctionnalisation exposée ci-dessus, la relocalisation n'entraîne aucune création d'EFR ou de CAIOM « tremplin », mais permet simplement le redéploiement de l'emploi fonctionnel. Ainsi, le poste initialement CAIOMisé redevient un poste d'attaché d'administration de l'État.

À ce titre, la demande de relocalisation doit être transmise au pôle CAIOM du bureau des parcours professionnels et comprendre les fiches de poste de l'emploi déCAIOMisé et de l'emploi sur lequel est relocalisé l'emploi de CAIOM.

La DRH instruit la demande. Elle procède, à l'exception du périmètre des préfectures et des SGCD, dont les emplois de CAIOM et EFR ne sont pas listés nommément dans l'arrêté du 29 novembre 2018 modifié (NOR : INTA1826264A), à la modification dudit arrêté.

La relocalisation implique la publication des fiches de poste par la DRH et l'établissement par le service recruteur d'un tableau de classement selon les modalités définies par l'instruction annuelle relative à la mobilité des personnels au sein du ministère de l'intérieur.

1.7/ Changement d'intitulé d'un poste

Il est possible, pour une autorité d'emploi, de solliciter le changement de l'intitulé d'un poste auquel est rattaché un emploi de CAIOM. On distingue alors deux situations :

→ Un changement d'intitulé entraînant une modification de la durée initiale du détachement sur l'emploi de CAIOM

Un changement des missions associées au poste est considéré comme substantiel quand il concerne plus de 50 % des missions rattachées au poste.

Si la modification de l'intitulé du poste s'accompagne d'un changement substantiel des missions, ce changement entraîne alors la réinitialisation du détachement de l'agent sur l'emploi fonctionnel et nécessite la republication du poste. La DRH procède à la republication et le service recruteur à l'établissement d'un tableau de classement selon les modalités définies par l'instruction annuelle relative à la mobilité des personnels au sein du ministère de l'intérieur.

→ Un changement d'intitulé n'ayant aucun effet sur la durée initiale de détachement sur l'emploi de CAIOM

Si le changement de l'intitulé du poste auquel est associé un emploi de CAIOM n'entraîne aucune modification substantielle de la nature ou du nombre des missions figurant dans la fiche de poste, la modification de l'intitulé est purement formelle et n'entraîne aucune conséquence sur le détachement de l'agent qui occupe le poste en question.

Toute demande de changement d'intitulé doit être transmise par courrier à la DRH et inclure les fiches de poste initiale et modifiée. La DRH procède ensuite aux modifications réglementaires nécessaires sur les périmètres concernés.

II) La cartographie des emplois fonctionnels et des emplois à forte responsabilité

2.1/ Les conditions d'évolution de la cartographie

La cartographie des emplois fonctionnels et des emplois à forte responsabilité est fixée par l'arrêté du 29 novembre 2018 modifié (NOR : INTA1826264A). Elle fait l'objet d'une actualisation régulière, plusieurs fois par an, selon un calendrier défini par la direction des ressources humaines pour s'adapter aux besoins et aux évolutions des

services. Chaque modification implique la publication au Journal Officiel d'un nouvel arrêté modifiant l'arrêté du 29 novembre 2018 précité.

2.2/ Modalités générales de révision de la cartographie

Toute révision de la cartographie des emplois à forte responsabilité ou des emplois fonctionnels de CAIOM suppose le respect d'une procédure formalisée.

La demande de modification doit faire l'objet d'un courrier adressé à la directrice des ressources humaines, envoyé à l'adresse fonctionnelle suivante :

drh-bpp-caiom@interieur.gouv.fr

Ce courrier doit justifier la nature de l'évolution souhaitée (défonctionnalisation ; relocalisation ; changement d'intitulé d'un poste).

Cette demande doit être accompagnée :

- D'une fiche de poste actualisée, précisant notamment l'intitulé, les missions, le niveau de responsabilité et, le cas échéant, le nombre de points de NBI ;
- D'une copie du procès-verbal du comité social d'administration (CSA) de proximité auquel a été soumis le projet de modification. En cas d'urgence et sous réserve de l'accord des représentants du personnel, une consultation écrite des représentants du personnel est possible. Le CSA d'administration centrale sera informé au moins une fois par an des modifications de cartographie le concernant.

La DRH instruit les demandes reçues. À l'issue de l'instruction, une décision est rendue par courrier en réponse au service demandeur, puis les modifications acceptées sont formalisées par une mise à jour de l'arrêté du 29 novembre 2018 (NOR : INTA1826264A).

Une fois la fiche de poste validée et la modification acceptée, la demande d'autorisation de recrutement (DAR) peut être intégrée dans MOBMI afin de permettre la diffusion de l'offre sur les plateformes de mobilité, MOBMI et le site *Choisir le service public*, selon les modalités prévues par l'instruction annuelle relative à la mobilité des personnels au sein du ministère de l'intérieur.

Les emplois sont cartographiés de deux manières sur l'arrêté modifié du 29 novembre 2018 (NOR : INTA1826264A) :

1^{er} cas : Les emplois à forte responsabilité et les emplois de CAIOM sont nommément localisés dans l'arrêté ministériel du 29 novembre 2018 précité. Les services concernés sont l'administration centrale, les SGAMI, la préfecture de police, les DIPN, les DDPN et les DTPN, l'ENSP, les services régionaux de gendarmerie et les juridictions administratives.

2^{ème} cas : Les emplois à forte responsabilité et les emplois de CAIOM ne sont pas nommément localisés dans l'arrêté ministériel du 29 novembre 2018 précité. Cette situation ne concerne que les services des préfectures et les SGCD, pour lesquels seuls le nombre d'emploi et le nombre de points de NBI associés sont indiqués.

Toute modification relative à la cartographie des emplois fonctionnels de CAIOM et des emplois à forte responsabilité, qu'il s'agisse d'un changement d'intitulé, d'une relocalisation, d'une défonctionnalisation ou de toute autre évolution, suppose le respect d'une procédure formalisée.

Il appartient aux services d'informer systématiquement le bureau des parcours professionnels de toute évolution envisagée sur ces emplois, afin de garantir la cohérence d'ensemble de la cartographie ministérielle et de la gestion des emplois fonctionnels et des EFR.

Le bureau des parcours professionnels procède, une fois les modifications validées :

- À la publication des fiches de poste correspondantes ;
- À la mise à jour de la cartographie des emplois à forte responsabilité et des emplois fonctionnels de CAIOM ;
- Le cas échéant, à la mise à jour des arrêtés de nomination dans l'emploi des agents concernés.

III) La mobilité

3.1/ Les conditions de publication d'un poste et de validation d'un mouvement

→ La demande d'autorisation de recrutement

La publication d'une offre d'emploi à forte responsabilité ou d'une offre d'emploi de CAIOM intervient uniquement après validation de la demande d'autorisation de recrutement (DAR) par la DRH dans MOBMI.

La DAR doit impérativement comporter :

– Le cas échéant, le fondement juridique des emplois de CAIOM, à savoir le décret n° 2007-1488 du 17 octobre 2007 relatif à l'emploi de conseiller d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer, disponible via le lien suivant :

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT0000000252523>

– Le statut de l'emploi : CAIOM ; CAIOM « tremplin » ; EFR ;

– La mention du rattachement au groupe RIFSEEP 1, ce rattachement étant obligatoire pour tous les emplois de CAIOM et EFR ;

– Le cas échéant (EFR et CAIOM non « tremplin »), le nombre de points de nouvelle bonification indiciaire (20, 30, 50 ou 60 points) attaché à l'emploi, conformément aux dispositions du décret n° 2018-1052 du 29 novembre 2018.

Seule la DRH est compétente pour publier l'offre sur MOBMI et sur le site *Choisir le service public*, à l'exception des emplois localisés dans les périmètres police, gendarmerie et au sein des juridictions administratives, pour lesquels le service recruteur concerné procède lui-même à la publication.

→ Le tableau de classement

Une fois l'offre publiée, le service recruteur a l'obligation de respecter un délai réglementaire de 30 jours avant de transmettre le tableau de classement à la DRH. Aucune transmission avant que ce délai de 30 jours ne soit échu n'est possible.

Avant transmission à la DRH, il appartient au service recruteur de vérifier l'éligibilité statutaire des candidats classés et de s'assurer que l'ensemble des pièces requises, notamment, pour les recrutements sur un emploi de CAIOM, le formulaire de demande de détachement sur l'emploi fonctionnel, a bien été fourni.

Le tableau de classement, extrait directement depuis la liste des candidatures sur l'offre dans MOBMI, complété, motivé et signé par l'autorité hiérarchique, est ensuite transmis au format PDF à la DRH, qui procède à la validation du mouvement, transmet au service la date d'affectation de l'agent sur l'emploi fonctionnel de CAIOM ou sur l'EFR, et prend les arrêtés liés à la mobilité.

3.2/ La candidature de l'agent

Tout agent candidat à un emploi fonctionnel de CAIOM ou à un emploi à forte responsabilité doit répondre aux conditions statutaires et de mobilité, détaillées au point 3.3 de la présente instruction, et candidater sur MOBMI.

Il lui appartient également de compléter les documents nécessaires à sa candidature, parmi lesquels :

- Dans le cas d'une candidature à un emploi de CAIOM, le formulaire de demande de détachement sur l'emploi fonctionnel de CAIOM, disponible sur l'intranet ministériel à cette adresse :

<https://www.interieur.gouv.fr/sites/minint/files/medias/documents/2025-01/2025-01-Formulaire-CAIOM%202025.pdf>

- Dans le cas d'une candidature à un EFR, le formulaire de mobilité au sein des services de l'administration territoriale de l'État, disponible sur l'intranet ministériel à cette adresse :

https://www.interieur.gouv.fr/sites/minint/files/medias/documents/2025-01/2025-01-formulaire_Mobilite_MI-2025.pdf

Ces formulaires doivent être dûment complétés et accompagnés des pièces justificatives requises justifiant de l'éligibilité de l'agent.

Les services seront particulièrement attentifs à la qualité des entretiens de recrutement. Les classements seront remontés à la DRH accompagnés, pour chacun des candidats reçus, qu'ils soient retenus ou non, d'un argumentaire détaillé.

Par ailleurs, chaque agent reçu sera informé des suites réservées à sa candidature.

3.3/ Conditions d'accès aux emplois fonctionnels et aux emplois à forte responsabilité et reclassement

3.3.1/ Les conditions d'accès aux emplois fonctionnels (CAIOM et CAIOM « tremplin »)

→ La durée de détachement

Les fonctionnaires sont nommés dans l'emploi de conseiller d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer et placés en position de détachement de leur corps d'origine par arrêté ministériel à la date de leur affectation sur l'emploi, sous réserve de remplir les conditions statutaires.

Les nominations, quel que soit le périmètre concerné, sont prononcées pour une période de quatre ans maximum, renouvelable une fois pour une durée similaire.

La présente instruction ne modifie pas les durées de détachement en cours.

Tous les agents qui sont dans leur première période de détachement de 3 ou 5 ans, et ce quel que soit le périmètre concerné, pourront à l'issue de cette période être maintenus en détachement sur leur emploi pour 4 ans maximum.

L'article 7 (5^e alinéa) du décret n° 2007-1488 du 17 octobre 2007 précité prévoit, par ailleurs, à titre exceptionnel, la possibilité d'accorder la prolongation du détachement sur le même emploi pour une durée maximale de deux ans lorsque le fonctionnaire se trouve en fin de détachement et peut, dans un délai de deux ans ou moins, liquider ses droits à pension. L'agent doit en faire la demande.

→ Les conditions statutaires

Le statut d'emploi de conseiller d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer est accessible à tous les corps de catégorie A ou de niveau équivalent justifiant d'au moins 3 ans de services effectifs dans un grade d'avancement et de 10 ans d'ancienneté dans un corps ou un cadre d'emplois de catégorie A dont l'indice brut terminal est au moins égal à l'indice brut 966 (article 4 du décret n° 2007-1488 du 17 octobre 2007 modifié relatif à l'emploi de conseiller d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer).

Le temps de formation initiale à l'Institut Régional d'Administration n'est pas pris en compte car il ne s'agit pas de services effectifs.

→ Les conditions de mobilité pour l'accès au premier emploi de CAIOM

La première nomination d'un attaché principal d'administration ou d'un attaché d'administration hors classe dans un emploi de conseiller d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer implique un acte de mobilité géographique ou a minima fonctionnelle au moment du détachement sur l'emploi fonctionnel.

* La mobilité géographique

Le critère de mobilité géographique est considéré comme satisfait :

- En cas de mobilité géographique entre la dernière affectation et le détachement sur l'emploi fonctionnel ;
- Dans le cas où l'agent a été affecté dans au moins 2 résidences administratives différentes au cours des dix dernières années.

* La mobilité fonctionnelle

Le critère de mobilité fonctionnelle se traduit par un changement substantiel de fonctions et de missions lors du détachement sur l'emploi fonctionnel, apprécié par l'autorité investie du pouvoir de nomination, à savoir la directrice des ressources humaines du ministère de l'intérieur.

Sont considérées comme mobilités fonctionnelles les mobilités :

- Pour les services centraux : entre directions d'administration centrale. La condition de mobilité pourra cependant être considérée comme satisfaite s'agissant d'un attaché principal d'administration ou d'un attaché d'administration hors classe affecté dans une sous-direction d'une direction donnée qui déposerait une candidature sur un emploi de CAIOM localisé dans une autre sous-direction de cette même direction.

– Pour la préfecture de police : entre directions de la préfecture de police. La condition de mobilité pourra cependant être considérée comme satisfaite s'agissant d'un attaché principal d'administration ou d'un attaché d'administration hors classe, affecté dans une sous-direction d'une direction donnée, qui déposerait une candidature sur un emploi de CAIOM localisé dans une autre sous-direction de cette même direction.

– Pour les services déconcentrés : à l'intérieur d'un même département, entre la préfecture et une sous-préfecture ; entre une préfecture ou une sous-préfecture et un SGCD ; par un changement de périmètre budgétaire (PN, GN, JA, préfectures, SGAMI, administration centrale) ; entre directions d'un SGAMI ; entre directions d'une préfecture ; depuis un autre département ministériel ou service interministériel (DDI, etc....).

Les dispositions de droit commun liées au remboursement des frais de changement de résidence s'appliquent au présent dispositif, en vertu des décrets n° 89-271 du 12 avril 1989 modifié, n° 90-437 du 28 mai 1990 modifié et n° 98-844 du 22 septembre 1998 modifié.

3.3.2/ La prise en gestion des attachés CIGeM issus d'autres ministères

Un attaché d'administration de l'État relevant d'un autre ministère est pris en charge par le ministère de l'intérieur dans le cadre du CIGeM, puis détaché sur l'emploi fonctionnel de CAIOM.

3.3.3/ Le reclassement lors du détachement sur un emploi fonctionnel de CAIOM

En vertu de l'article 6 du décret n° 2007-1488 du 17 octobre 2007 relatif à l'emploi de conseiller d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer :

« Les fonctionnaires nommés dans un emploi de conseiller d'administration sont classés à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine. »

3.3.4/ Fin de détachement et réintégration

Le détachement sur l'emploi fonctionnel de CAIOM n'impliquant aucun changement de corps, les dispositions de l'article 26-2 du décret n° 85-896 du 16 septembre 1985 ne lui sont pas applicables. Ainsi, le fonctionnaire en fin de détachement réintègre son corps d'origine mais n'est pas reclassé et retrouve l'échelon auquel il est classé dans sa carrière d'origine.

→ **Accompagnement au terme du détachement sur emploi fonctionnel**

L'agent qui arrive au terme de sa deuxième période de détachement sur l'emploi fonctionnel peut bénéficier d'un accompagnement par le pôle évolution professionnelle, de la section accompagnement des parcours du bureau des parcours professionnels :

drh-bpp-evolutionpro-cmc@interieur.gouv.fr

3.3.5/ Retrait d'un emploi de CAIOM dans l'intérêt du service

En application de l'article 7 du décret n° 2007-1488 du 17 octobre 2007 modifié relatif à l'emploi de conseiller d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer, une autorité d'emploi peut demander à la DRH le retrait de l'emploi de CAIOM d'un agent dans l'intérêt du service. Cette demande doit être formalisée par écrit et être motivée.

Elle implique un entretien de l'autorité d'emploi avec l'agent, au cours duquel est notifiée la décision de retrait d'emploi. L'agent peut être accompagné, s'il le souhaite, par un représentant du personnel.

3.3.6/ Les conditions d'accès aux emplois à forte responsabilité (EFR)

Les emplois à fortes responsabilités sont réservés aux agents appartenant au corps des attachés d'administration de l'État.

Seuls les attachés d'administration hors classe ou les attachés principaux d'administration de l'État répondant aux conditions d'accès aux emplois de CAIOM peuvent être affectés sur un emploi à forte responsabilité. Les candidats n'appartenant pas au corps des attachés d'administration de l'État devront être détachés dans ce corps pour être affectés sur un poste d'EFR.

La durée d'affectation des fonctionnaires sur les emplois à forte responsabilité ne peut être prévue par la décision administrative. Toutefois, un changement d'affectation après une période de 5 ans sur poste est souhaitable par la voie de la mobilité géographique ou fonctionnelle.

→ **La situation des CAIOM bénéficiant d'un avancement au grade d'attaché d'administration hors classe en cours de détachement**

Les attachés principaux d'administration détachés dans un emploi de CAIOM peuvent bénéficier d'un avancement au grade d'attaché d'administration hors classe dès lors qu'ils remplissent les conditions requises par le décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 modifié portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'État.

Un agent détaché sur un emploi fonctionnel de CAIOM ainsi promu a vocation à libérer son emploi fonctionnel au terme de la période de détachement prévue par

l'arrêté de nomination ou de renouvellement sur l'emploi fonctionnel. Dans ce cas, l'autorité d'emploi a la possibilité de demander la défonctionnalisation de l'emploi tout en maintenant les points de NBI correspondants, ainsi que la mise à jour de la cartographie des emplois fonctionnels de CAIOM et EFR fixée par l'arrêté du 29 novembre 2018 modifié (NOR : INTA1826264A).

Le bureau des parcours professionnels de la sous-direction des personnels reste à votre disposition pour vous apporter toute information complémentaire.

**Pour le ministre et par délégation,
La directrice des ressources humaines
ministérielle**

Juliette BOSSART-TRIGNAT



Liste des destinataires pour attribution :

Monsieur le chef de service de l'Inspection générale de l'administration

Mesdames et Messieurs les préfets

Messieurs les hauts commissaires de la République en Polynésie-française et en Nouvelle-Calédonie

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux, directeurs et chefs de service d'administration centrale

Monsieur le secrétaire général du Conseil d'Etat

Mesdames et Messieurs les directeurs d'établissements publics administratifs

En copie :

Monsieur le Directeur des ressources humaines, des finances et des soutiens de la police nationale

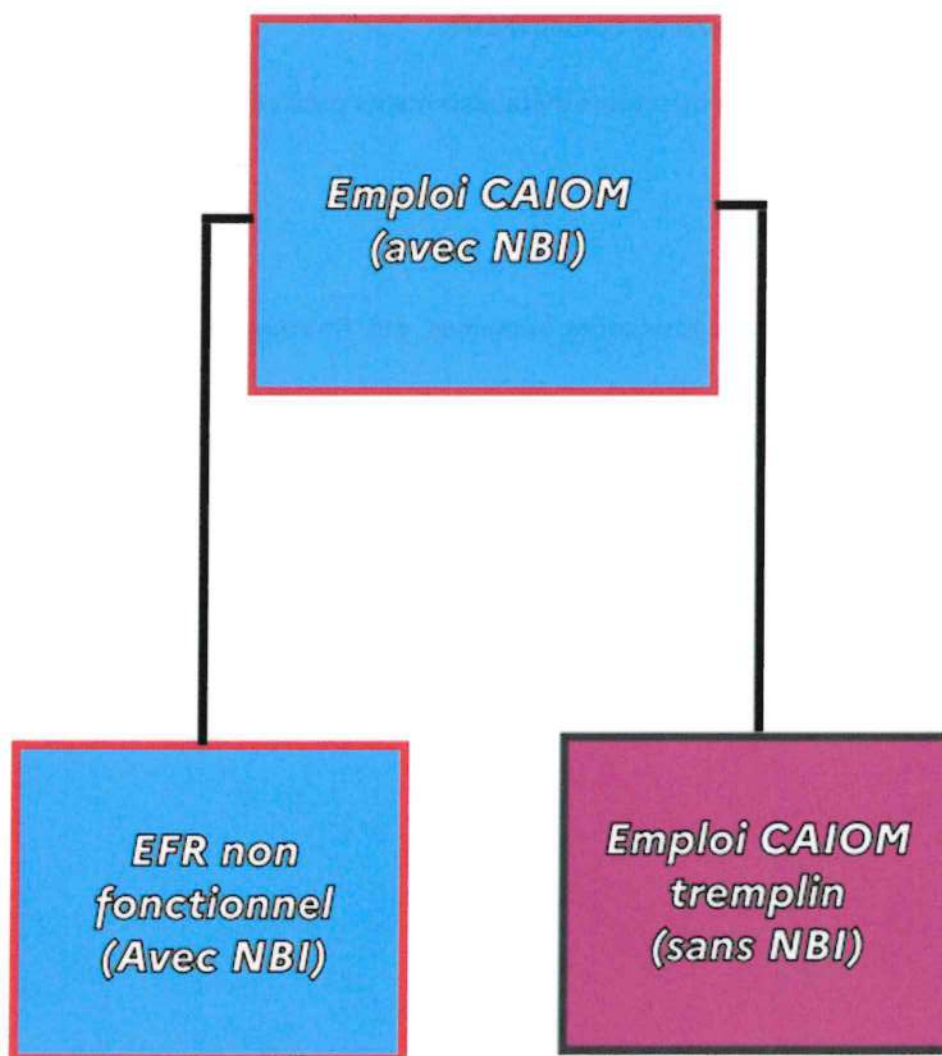
Monsieur le Directeur des ressources humaines de la gendarmerie nationale

ANNEXE I

Schéma de présentation de la défonctionnalisation

La défonctionnalisation

Poste 1



Poste 1

Un poste ici appelé «Poste 1» était jusqu'ici un CAIOM. Le poste 1 était donc un emploi fonctionnel, occupé par un agent en détachement sur cet emploi, bénéficiant d'une NBI. Lorsque le poste 1 est défonctionnalisé, il devient un «EFR» : il conserve sa NBI mais perd son statut d'emploi fonctionnel.

Poste 2

La défonctionnalisation du Poste 1 permet de redéployer l'emploi fonctionnel sur un poste différent au sein de la même structure. Le poste sur lequel cet emploi est redéployé, ici appelé «Poste 2», devient alors un CAIOM tremplin, ne bénéficiant pas de NBI.

ANNEXE II

Références des textes relatifs au statut d'emploi de conseiller d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer

- Décret n° 2007-1488 du 17 octobre 2007 modifié relatif à l'emploi de conseiller d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer ;
- Décret n° 2007-1489 du 17 octobre 2007 modifiant le décret n° 48-1108 du 10 juillet 1948 portant classement hiérarchique des grades et emplois des personnels civils et militaires de l'Etat relevant du régime -général des retraites ;
- Décret n° 2009-369 du 1er avril 2009 fixant l'échelonnement indiciaire de certains personnels relevant du ministère de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales ;
- Décret n° 2018-1052 du 29 novembre 2018 modifié portant attribution d'une nouvelle bonification indiciaire aux conseillers d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer et aux fonctionnaires du corps des attachés d'administration de l'Etat occupant des emplois à forte responsabilité au sein des services du ministère de l'intérieur ;
- Arrêté du 26 décembre 2007 relatif à la formation des conseillers d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer (NOR : IOCA0769833A) ;
- Arrêté du 29 novembre 2018 fixant la liste et la localisation des emplois à forte responsabilité bénéficiant de la nouvelle bonification indiciaire et des emplois de conseiller d'administration au sein des services du ministère de l'intérieur (NOR : INTA1826264A) ;
- Arrêté du 29 novembre 2018 fixant le nombre des emplois de conseiller d'administration et le nombre de ces emplois et des emplois à forte responsabilité bénéficiant de la nouvelle bonification indiciaire au sein des services du ministère de l'intérieur (NOR : INTA1826267A).

ANNEXE III

Interlocuteurs au sein de la sous-direction des personnels

Bureau des parcours professionnels :

Section mobilité et emplois fonctionnels / Pôle CAIOM

Adresse fonctionnelle : drh-bpp-caiom@interieur.gouv.fr

Section accompagnement des parcours / Pôle évolution professionnelle

Adresse fonctionnelle : drh-bpp-evolutionpro-cmc@interieur.gouv.fr

Bureau de gestion des personnels administratifs :

Section A / Pôle gestion centrale: gestion intégrée des CAIOM détachés en administration centrale

Adresse fonctionnelle : drh-bgpa-gestion-centrale-sectiona@interieur.gouv.fr