



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

**Secrétariat Général**

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

SOUS-DIRECTION DES PERSONNELS

BUREAU DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS

N° 16-001000-I

Paris, le **09 SEP. 2016**

**Le ministre de l'intérieur**

**à**

**Mesdames et Messieurs les préfets de région et de département**

**OBJET : Plan préfetures nouvelle génération (PPNG) – gestion des conseillers d'administration du ministère de l'intérieur et de l'outre-mer (CAIOM)**

Par circulaire en date du 8 juillet 2016 (NOR : INTA1619452C), vous avez été rendus destinataires des « organisations cibles » de référence variant en fonction de la démographie du département et de l'implantation ou non d'un centre d'expertise et de ressources des titres (CERT). Il vous appartient, sur cette base, d'engager les travaux en vue de mettre en œuvre cette organisation, compte tenu des enjeux et réalités locaux, en cohérence avec les principes généraux de la réforme.

En ce qui concerne la direction et l'encadrement des futures structures décrites par les « organisations cibles », je souhaitais vous apporter quelques précisions complémentaires sur les emplois fonctionnels de CAIOM.

**1) La gestion des emplois de CAIOM et l'évolution de leur cartographie**

La cartographie des emplois de CAIOM des préfetures est fixée par l'annexe II de l'arrêté du 26 décembre 2007 fixant la liste et la localisation des emplois de conseillers d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer par préfeture ainsi que la nouvelle bonification indiciaire affectée à ces emplois.

Je vous rappelle, conformément à la circulaire de gestion des CAIOM du 17 juin 2008, que les modifications d'intitulé ou d'attribution d'un emploi relèvent de votre entière décision, après avis du comité technique (CT) local, et doivent faire l'objet d'un arrêté publié au recueil des actes administratifs. Vous avez ainsi la possibilité, dans le cadre de l'enveloppe d'emplois fonctionnels dont vous disposez, de faire évoluer leur cartographie locale.

Aussi, dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle organisation de votre préfeture, vous pourrez identifier les postes de directeur ou de chef de service qui seront offerts à des CAIOM, ceux qui pourront être occupés par des GRAF, ainsi que ceux qui seront dévolus, le cas échéant, aux attachés principaux. Vous pourrez en déduire une modification de la cartographie des emplois de CAIOM au sein de votre préfeture, et la soumettre au CT local, préalable indispensable aux nominations sur les emplois de CAIOM que la DRH effectuera ensuite.

... / ...

## **2) La situation des agents en poste**

Les agents actuellement détachés sur des emplois fonctionnels de CAIOM pourront se porter candidats sur les postes créés au sein de leur préfecture dans le cadre du PPNG, en particulier lorsque leur emploi sera soit supprimé, soit défonctionnalisé. Ces mêmes agents seront naturellement prioritaires dans le cadre des prochaines campagnes de mobilité.

Pour ceux d'entre eux déjà titulaires de la hors-classe (GRAF), un maintien sur poste défonctionnalisé pourra être prévu à la condition que soit assurée une adéquation entre le niveau réel de responsabilité du poste et son occupation par un GRAF. A défaut, le maintien sur poste sera exceptionnellement possible, pour une durée limitée et avec l'accord de l'agent, à la condition que la situation soit régularisée au départ de ce dernier (retraite, mutation), par une ouverture du poste au niveau attaché principal.

## **3) L'assouplissement provisoire des conditions d'accès au premier emploi de CAIOM**

Dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle organisation des services issue du PPNG, la condition de mobilité géographique pour l'accès au premier emploi de CAIOM prévue au II.2 de la circulaire du 17 juin 2008 pourra jusqu'à la fin de l'année 2017, et au cas par cas, être assouplie, afin de permettre à des attachés principaux de préfecture de se porter candidats sur des emplois fonctionnels au sein de la même préfecture. Ils devront néanmoins effectuer une mobilité fonctionnelle au sein de la préfecture dans le cadre de cette nomination.

## **4) Les perspectives d'évolution**

Compte tenu de la taille relative des services, du niveau réel de responsabilité des postes résultant de la mise en œuvre des « organisations cibles » et de la ressource humaine disponible, certaines préfectures pourront être amenées à identifier une évolution des besoins en termes d'emplois fonctionnels.

**Je vous demande de bien vouloir m'adresser (sous-direction des personnels / bureau des personnels administratifs), en amont de la consultation du CT évoquée en 1, votre nouvelle répartition d'emplois de CAIOM, ainsi que, le cas échéant, vos éventuelles marges de manœuvre résultant de l'identification de vos nouveaux postes.**

Votre analyse permettra, non seulement de revoir, à terme, la carte des emplois fonctionnels de CAIOM, mais aussi de faire évoluer le cadre réglementaire des emplois fonctionnels, la doctrine d'emploi des CAIOM, ainsi que l'articulation de ceux-ci avec le GRAF.

Une réflexion d'ensemble sera prochainement conduite, conformément à la circulaire du 27 mai 2016 relative à la mise en œuvre du volet ressources humaines du plan « préfectures nouvelle génération », en lien avec les organisations syndicales siégeant à la CAP du corps des attachés.

Pour le ministre et par délégation,  
Le Directeur des ressources humaines



Stanislas BOURRON

