



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Secrétariat général

Paris, le **12 AVR. 2019**

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES
SOUS-DIRECTION DES PERSONNELS

BUREAU DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS

SECTION A

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 – Exemples d'emploi à forte responsabilité remplissant les critères réglementaires
II – Exemples de parcours professionnels
III – Références des textes relatifs au statut d'emploi de conseiller d'administration
IV – Références des textes relatifs au grade à accès fonctionnel (GRAF)
V – Interlocuteurs au sein de la sous-direction des personnels

La présente instruction a pour objet de préciser les modalités de gestion des emplois à forte responsabilité de la filière administrative dans les services centraux et territoriaux des ministères de l'intérieur et de l'outre-mer, ainsi que dans les greffes des juridictions administratives compte tenu de l'entrée en vigueur au 1^{er} décembre 2018 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'Etat occupant des emplois à forte responsabilité au sein des services du ministère de l'intérieur.

Elle se substitue aux circulaires de gestion du 16 janvier et du 17 juin 2008 et présente les règles de gestion particulières aux emplois de CAIOM. Elle rappelle la cartographie des emplois fonctionnels, les conditions d'accès à ces emplois et de détachement.

I) Objectif de la réforme

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'Etat, le grade à accès fonctionnel 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'Etat, 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 » pour des CAIOM et pour des fonctionnaires du grade d'AAHC.

Ce mécanisme, dit de « décroisement CAIOM/GRAF », 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'Etat 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 et par l'évolution progressive de la liste réglementaire actuelle des emplois fonctionnels de CAIOM deux catégories d'emplois vont apparaître :

- les emplois à forte responsabilité, composés d'emplois non fonctionnels et fonctionnels, dotés d'une NBI ;
- les emplois de CAIOM non pourvus de NBI qui formeront une catégorie intermédiaire d'emplois favorisant une évolution vers la catégorie des emplois à forte responsabilité.

II) La notion d'emploi à forte responsabilité

L'emploi à forte responsabilité est visé au I de l'article 1^{er} du décret du 29 novembre 2018 précité en ces termes : « I. - Une nouvelle bonification indiciaire d'un montant de 60, 50, 30 ou 20 points d'indice majoré par emploi peut être versée mensuellement, dans la limite des crédits disponibles, aux fonctionnaires du corps des attachés d'administration de l'Etat, le cas échéant détachés dans un emploi de conseiller d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer régi par le décret du 17 octobre 2007 susvisé, exerçant les fonctions figurant en annexe au présent décret. »

La liste des fonctions à forte responsabilité pouvant ouvrir droit au versement d'une nouvelle bonification indiciaire peut être consultée sur le site internet de Légifrance, à l'adresse suivante : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037662794&categorieLien=id>

Un emploi à forte responsabilité revêt plusieurs des caractéristiques suivantes (Cf. illustrations en annexe I) :

- 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) Exigence d'une expérience préalable diversifiée
- 4) Sujétions particulières

Un tel emploi a vocation à être confié à un AAHC même s'il peut être occupé par un CAIOM. Cet emploi sera nécessairement pourvu de la NBI.

Il est en outre rappelé que ces emplois ne peuvent relever que du groupe RIFSEEP 1.

III) Les conséquences de la réforme pour les services recruteurs et gestionnaires

3.1/ La cartographie initiale des emplois à forte responsabilité

La cartographie applicable à compter du 1^{er} décembre 2018 est définie par l'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 et par l'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.

3.2/ L'évolution de la cartographie des emplois à forte responsabilité et des emplois de CAIOM non pourvus de NBI

➤ Conditions d'évolution de la cartographie

La cartographie établie à la suite de l'arrêté du 29 novembre 2018 précité a vocation à évoluer afin de s'adapter en permanence aux besoins des services, sous la réserve expresse que l'emploi à forte responsabilité considéré réponde aux caractéristiques décrites dans le II de la présente instruction.

Les services de la DRH seront en conséquence particulièrement attentifs au respect scrupuleux de ces conditions réglementaires.

➤ Modalités d'évolution de la cartographie

Pour tenir compte des choix d'organisation du service ou bien à l'occasion d'une mobilité, d'un renouvellement ou d'une fin de détachement, il est possible de défonctionnaliser un emploi à forte responsabilité (i.e. ne plus restreindre l'accès à l'emploi à des fonctionnaires détachés dans un emploi de CAIOM). Ces modifications pourront concerner par exemple des postes de directeur en préfecture, en SGAMI ou de chef de bureau en administration centrale.

Dans ce cadre, l'emploi à forte responsabilité répond nécessairement aux caractéristiques présentées dans le II de la présente instruction. Il conserve une NBI et a vocation à être occupé par un AAHC.

Toute défonctionnalisation d'un poste entraîne la fonctionnalisation d'un autre poste au sein de la même entité (ex : direction d'administration centrale, préfecture, préfecture de police,...) puisque les fonctionnalisations se font dans le cadre d'une enveloppe constante. Le nouveau poste ainsi défonctionnalisé est dépourvu de NBI.

❖ En administration centrale

Chaque emploi à forte responsabilité et chaque emploi de CAIOM, que ce dernier soit ou non pourvu de NBI, est nommément localisé dans l'arrêté ministériel du 29 novembre 2018 précité. Tout changement de la cartographie implique une modification de cet arrêté et requiert la consultation préalable du comité technique d'administration centrale, dont le dossier est instruit par la DRH, conjointement par le bureau des personnels administratifs (BPA) et bureau des affaires générales, des études et des statuts (BAGES).

Aussi, pour défonctionnaliser ou fonctionnaliser un poste, il conviendra d'adresser une demande à la DRH justifiant les raisons de ce choix et de transmettre la nouvelle fiche de poste (avec mention des points NBI) à l'appui. La DRH matérialisera cette demande par la modification de l'arrêté ministériel fixant la cartographie des emplois.

❖ Dans les services déconcentrés, les EPA des ministères et dans les juridictions administratives

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 : les SGAMI, la préfecture de police de Paris, les DDSP, l'ENSP, les services régionaux de gendarmerie et les juridictions administratives.

Il convient de se référer à la procédure applicable à l'administration centrale.

2^e 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.

Sous réserve du maintien du nombre des emplois à forte responsabilité, tel que prévu dans l'arrêté interministériel du 29 novembre 2018 précité, les modifications de l'organigramme (modification de l'intitulé et/ou des attributions d'un emploi fonctionnel de CAIOM, défonctionnalisation d'un emploi et refonctionnalisation d'un autre) sont décidées par l'autorité d'emploi, après avis du comité technique local et doivent faire l'objet d'un arrêté publié au recueil des actes administratifs.

Toutes ces modifications doivent impérativement être au préalable communiquées à la DRH/bureau des personnels administratifs (BPA) pour :

- procéder à la publication des fiches de poste correspondantes ;
- mettre à jour la liste des emplois à forte responsabilité et des emplois fonctionnels de CAIOM ;
- le cas échéant mettre à jour les arrêtés de nomination dans l'emploi des agents concernés.

Votre attention est toutefois appelée sur les emplois de directeur des services du cabinet (DSC), confiés à des CAIOM, lesquels ne sont pas localisés par l'arrêté du 29 novembre 2018 précité, et qui ne pourront en aucun cas faire l'objet d'une défonctionnalisation.

* * *

A noter que l'emploi à forte responsabilité qui a perdu la NBI perdra cette qualification et pourra donc être ouvert aux attachés de tout grade selon la procédure habituelle présentée dans les instructions annuelles relative à la mobilité.

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

3.3/ La procédure de recrutement sur les emplois à forte responsabilité

Les services doivent solliciter la publication des fiches de poste concernées dans le cadre des campagnes de mobilité. Les fiches de poste devront comporter la mention « *emploi à forte responsabilité* ». Les emplois doivent être identifiés comme étant, soit à pourvoir préférentiellement par un attaché hors classe, soit à pourvoir par la voie d'un détachement sur un emploi de CAIOM.

L'accès à l'emploi à forte responsabilité s'effectue dans les mêmes conditions que les autres attachés :

- par mutation ;
- par détachement s'agissant d'un emploi de CAIOM ;
- par mobilité interne (c'est-à-dire sans changement de résidence administrative),

L'affectation sur ces emplois en cas de mobilité interne est réalisée par l'autorité compétente désignée en vertu de la délégation de pouvoirs (cf. arrêté du 28 décembre 2017), à l'exception des emplois de CAIOM pour lesquels le directeur des ressources humaines du ministère de l'intérieur est seul compétent.

A l'occasion d'un recrutement, les services recruteurs devront impérativement classer au moins trois candidats, si le nombre de candidatures le permet.

Lorsqu'il s'agit d'une mobilité interne, la DRH doit être informée de la nomination sur ces emplois à forte responsabilité afin de suivre l'évolution de la cartographie.

IV) Les conséquences de la réforme pour les attachés d'administration de l'Etat en termes de parcours professionnels

4.1/ Principales caractéristiques des parcours des attachés et attachés principaux favorisant l'accès aux emplois à forte responsabilité

Les emplois à forte responsabilité sont ouverts aux attachés d'administration hors classe et aux attachés principaux (via l'accès aux emplois fonctionnels de CAIOM) dont la carrière et l'expérience les prédisposent à occuper de telles fonctions.

Leur occupation suppose donc la construction par les attachés et les attachés principaux d'un parcours professionnel diversifié les conduisant à maîtriser un socle commun de connaissances dominantes, principalement dans les domaines juridique et budgétaire. Ces connaissances, qui trouvent à s'appliquer dans l'ensemble des politiques publiques dont les ministères de l'intérieur et des outre-mer ont la charge, forment la matrice des compétences attendues d'un cadre administratif polyvalent, réactif et adaptable.

Les attachés et les attachés principaux ont vocation à occuper des emplois similaires mais dont le niveau de responsabilités confiées tient compte de l'expérience acquise.

Des exemples de parcours de carrière sont présentés en annexe II à titre d'illustration.

4.2/ Les modalités d'accès aux emplois à forte responsabilité

4.2.1/ Les attachés principaux accèdent prioritairement aux emplois fonctionnels de CAIOM non dotés de NBI

Les emplois fonctionnels de CAIOM non dotés de NBI sont conçus comme des postes « tremplins ». Ils sont prioritairement des emplois caractérisés par une forte technicité ou bien dédiés à l'animation de réseaux ou à la conduite de projets importants.

Ces emplois doivent être prioritairement réservés aux attachés principaux afin qu'ils puissent développer une expérience de nature à les préparer à l'occupation ultérieure d'emplois à forte responsabilité.

➤ Le détachement dans l'emploi fonctionnel de CAIOM

❖ La durée de détachement

Les fonctionnaires sont nommés dans l'emploi de conseiller d'administration 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.

Excepté dans le périmètre de l'administration centrale et à la préfecture de police de Paris, les nominations sont prononcées pour une période de cinq ans maximum, renouvelable une fois pour une durée de trois ans.

Dans le périmètre de l'administration centrale et à la préfecture de police de Paris, les nominations sont prononcées pour une période de trois ans maximum, renouvelable une fois pour une durée de trois ans.

Suite à la publication au journal officiel du 3 février 2019 du décret n° 2019-70 du 1^{er} février 2019 modifiant 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, les fonctions de DSC sont soumises à une durée réglementaire dérogatoire compte tenu de la spécificité de ces postes. Les nominations sont ainsi prononcées pour une durée de cinq ans maximum, décomposée en une première période de trois ans, renouvelable sur le même emploi pour une seconde période de deux ans.

Le détachement n'est pas renouvelable lorsqu'il concerne un fonctionnaire déjà affecté sur un poste ayant bénéficié d'une fonctionnalisation sur poste (cas dérogatoire prévu ci-dessous).

L'article 7 (5^{ème} alinéa) du décret du 17 octobre 2007 précité prévoit par ailleurs, à titre exceptionnel, une prolongation de détachement sur le même emploi pendant deux ans lorsque le fonctionnaire, en fin de détachement, ne peut liquider ses droits à pension dans ce délai.

❖ Les autres règles de gestion relatives au détachement sur l'emploi de CAIOM

Les autres règles de gestion relatives au détachement dans l'emploi fonctionnel sont identiques à celles qui régissent le droit commun de la procédure du détachement, telles que définies par le décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié, que cela soit en matière de gestion de la carrière de l'agent détaché dans son grade d'origine, de renouvellement ou de fin de ce détachement.

➤ Les conditions d'accès aux emplois fonctionnels de CAIOM

❖ Les conditions statutaires

Le statut d'emploi de conseiller d'administration 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 en catégorie A et 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).

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

La première nomination d'un attaché principal (ou hors classe) dans un emploi de conseiller d'administration suppose un acte de mobilité géographique ou a minima fonctionnelle se traduisant par un changement substantiel de fonctions et de missions, apprécié par l'autorité ayant le pouvoir

de nomination, à savoir le directeur des ressources humaines du ministère de l'intérieur.

Toutefois, si un attaché principal (ou hors classe) a effectué une mobilité géographique depuis moins de trois ans à la date de sa nomination dans un premier emploi de CAIOM, alors la condition de mobilité géographique mentionnée au paragraphe précédent est considérée comme satisfaite.

Il en est de même pour l'attaché principal (ou hors classe) qui a été affecté dans au moins 4 résidences administratives différentes depuis sa titularisation dans un corps de catégorie A de la fonction publique de l'Etat. Dans ce cas, le territoire d'un département est considéré comme une seule résidence administrative.

Cette mobilité doit s'effectuer :

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

S'agissant des titulaires de poste faisant l'objet d'une nouvelle fonctionnalisation, ils pourront être nommés sur l'emploi, à titre dérogatoire, en qualité de conseiller d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer, à condition d'avoir été affectés sur le poste depuis moins de cinq ans. Ils ne pourront effectuer qu'une période de détachement de cinq ans (non renouvelable).

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.

4.2.2/ Les attachés d'administration hors classe ont vocation à occuper des emplois à forte responsabilité

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

➤ L'accès aux emplois à forte responsabilité

Les AAHC ont vocation à occuper des emplois à forte responsabilité non fonctionnels mais peuvent accéder, le cas échéant, aux emplois de CAIOM par la voie du détachement, selon les conditions, notamment de durée, fixées par le décret précité du 17 octobre 2007.

➤ La situation des CAIOM bénéficiant d'un avancement au grade d'AAHC en cours de détachement

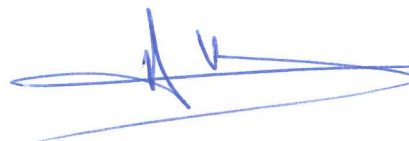
Les attachés principaux détachés dans un emploi de CAIOM peuvent bénéficier d'un avancement au grade d'AAHC dès lors qu'ils remplissent les conditions requises par le décret n°2011-1317 du 17 octobre 2011 modifié portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat.

Un 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 assure la défonctionnalisation de l'emploi auquel est affecté le taux de NBI correspondant, ainsi que la mise à jour de la cartographie fixée par l'arrêté du 29 novembre 2018 précité.

Les postes de DSC ne sont pas concernés par cette mesure puisqu'ils ne peuvent être en aucun cas défonctionnalisés.

Je vous remercie de votre implication pour assurer le succès de ce nouveau dispositif et vous invite à me faire remonter toute difficulté que vous rencontreriez dans l'application des dispositions de la présente instruction.

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



Stanislas BOURRON

ANNEXE I

Exemples d'emploi à forte responsabilité remplissant les critères réglementaires

Exemple dans un service d'administration centrale

<u>Critères</u>	<u>Emploi de chef de bureau</u>
Soit fonctions d'encadrement importantes Soit fonctions d'analyse requérant un haut niveau d'expertise	Bureau composé de 17 agents chargé du pilotage budgétaire et/ou juridique du réseau des services déconcentrés Critère rempli
Forte autonomie	Nécessaire au regard des missions confiées et notamment l'organisation de comités présidés par le SG et de déplacements sur tout le territoire de l'encadrement supérieur (sous-directeur, directeur, SG), ainsi que la représentation de la direction lors des réunions interministérielles Critère rempli
Exigence d'une expérience préalable diversifiée	Est attendue une connaissance de l'administration centrale et territoriale du MI Critère rempli
Sujétions particulières	Disponibilité car le bureau est amené à suivre des procédures parlementaires Critère rempli
Total	Quatre critères sont remplis : l'emploi est un emploi à forte responsabilité

Exemple en préfecture

<u>Critères</u>	<u>Emploi de directeur de l'immigration et de l'intégration</u>
Soit fonctions d'encadrement importantes Soit fonctions d'analyse requérant un haut niveau d'expertise	Encadrement de 4 bureaux représentant 45 agents sur 4 problématiques différentes (séjour, asile/intégration, naturalisation et contentieux/éloignement) Critère rempli
Forte autonomie	Nécessaire au regard du positionnement en préfecture et de la liaison hiérarchique avec le Préfet et le secrétaire général Critère rempli
Exigence d'une expérience préalable diversifiée	Des connaissances et compétences reconnues en matière de droit des étrangers sont attendues Critère rempli
Sujétions particulières	Postes exigeant de travailler certains week-ends Critère rempli
Total	Quatre critères sont remplis : l'emploi est un emploi à forte responsabilité

Exemple dans un service relevant de la police nationale

<u>Critères</u>	<u>Emploi de chef de service de gestion opérationnelle (SGO)</u>
Soit fonctions d'encadrement importantes Soit fonctions d'analyse requérant un haut niveau d'expertise	Encadrement d'une équipe de 15 agents Critère rempli
Forte autonomie	Nécessaire au regard des fonctions confiées (notamment, le pilotage et la maintenance du patrimoine immobilier, la définition des ingénieries de marchés par rapport à la politique d'achat retenu, la supervision des prestataires externes et le contrôle de la bonne exécution des travaux, l'élaboration du budget prévisionnel, la réalisation d'analyses financières et budgétaires ou encore le suivi de l'exécution budgétaire) Critère rempli
Exigence d'une expérience préalable diversifiée	Des compétences dans les matières RH, juridique (marchés publics – immobilier) et budgétaire sont attendues. Critère rempli
Sujétions particulières	Disponibilité liée à l'activité des services opérationnels de la sécurité publique du département. Critère rempli
Total	Quatre critères sont remplis : l'emploi est un emploi à forte responsabilité.

Exemple dans un service relevant de la gendarmerie nationale

<u>Critères</u>	<u>Emploi de chef du bureau en région de gendarmerie</u>
Soit fonctions d'encadrement importantes Soit fonctions d'analyse requérant un haut niveau d'expertise	Encadrement d'une équipe de 20 agents au sein de 5 sections différentes traitant de problématiques variées (gestion du personnel, discipline, contentieux, dossiers médico-statutaire, etc.) Critère rempli
Forte autonomie	Gestion de dossier RH très sensibles et conduite d'entretiens personnalisés Critère rempli
Exigence d'une expérience préalable diversifiée	Expérience en RH et domaines juridiques souhaités Critère rempli
Sujétions particulières	Confidentialité Critère rempli
Total	Quatre critères sont remplis : l'emploi est un emploi à forte responsabilité.

Exemple en juridiction administrative

<u>Critères</u>	<u>Emploi de greffier en chef</u>
Soit fonctions d'encadrement importantes Soit fonctions d'analyse requérant un haut niveau d'expertise	Encadrement d'une équipe de 41 agents de greffe répartis dans 7 chambres Critère rempli
Forte autonomie	Nécessaire au regard des fonctions confiées (notamment, le suivi de la procédure administrative contentieuse dans les meilleurs délais, la gestion du budget et des moyens matériels du tribunal, le suivi du contrôle annuel des diverses installations, l'organisation des exercices de sécurité incendie, la tenue du registre d'hygiène et sécurité, la mise à jour du document unique ainsi que des plans de prévention). Critère rempli
Exigence d'une expérience préalable diversifiée	Un niveau élevé d'expertise juridique est attendu pour garantir la bonne exécution de la procédure administrative contentieuse, ainsi que des compétences dans les matières logistique, RH et budgétaire. Critère rempli
Sujétions particulières	Appui au chef de juridiction dans l'organisation et le fonctionnement de la juridiction, travail en étroite collaboration avec les magistrats de la juridiction impliquant de la disponibilité, ainsi que des capacités d'organisation et d'adaptation. Critère rempli
Total	Quatre critères sont remplis : l'emploi est un emploi à forte responsabilité.

Annexe II

Exemple de parcours professionnel en administration centrale – tous périmètres (32 ans de carrière - 4 ans en moyenne par poste)

Durée de carrière	Grade	Fonctions
1 ^{ère} affectation = T0	attaché	rédacteur juridique au bureau des affaires disciplinaires (DRCPN-SDARH)
T+4 ans	attaché	chargé de mission animation du réseau financier ministériel au bureau du pilotage et de l'organisation financière (SG-DEPAFI-SAFM-SDPF)
T+8 ans	attaché principal	chef de section des personnels de la sécurité routière au bureau des personnels techniques et spécialisés (SG-DRH-SDP)
T+12 ans	attaché principal	adjoint au chef du bureau de la vie économique, de l'emploi et de la formation (DGOM-SDPP)
T+16 ans	attaché principal emploi fonctionnel de CAIOM	adjoint au chef du bureau de la performance et des moyens de l'administration territoriale (SG-DMAT-SDAT)
T+20 ans	attaché principal emploi à forte responsabilité (CAIOM)	greffier en chef au tribunal administratif de Montreuil (JA)
T+24 ans	AAHC emploi à forte responsabilité (CAIOM ou non)	chef du bureau du personnel civil (DGGN-DPMGN-SDGP)
T+28 ans	AAHC emploi à forte responsabilité (CAIOM ou non)	chef du bureau des taxis et des transports publics (PP-DTPP-SDDEP)

Exemple de parcours professionnel en services déconcentrés – tous périmètres (32 ans de carrière - 4 ans en moyenne par poste)

Durée de carrière	Grade	Fonctions
1 ^{ère} affectation = T0	attaché	chargé de mission radicalisation (préfecture)
T+4 ans	attaché	adjoint au chef de bureau de l'asile (préfecture)
T+8 ans	attaché principal	chef de bureau du budget et des moyens (préfecture)
T+12 ans	attaché principal	chef de SIDPC (préfecture)
T+16 ans	emploi fonctionnel de CAIOM	chef SGO (PN-DDSP)
T+20 ans	attaché principal emploi à forte responsabilité (CAIOM)	greffier en chef de tribunal administratif (JA).
T+24 ans	AAHC emploi à forte responsabilité (CAIOM ou non)	chargé de mission auprès du préfet délégué pour la sécurité et de défense (SGAMI)
T+28 ans	AAHC emploi à forte responsabilité (CAIOM ou non)	directeur des sécurités (préfecture)

**Exemple de parcours professionnel en administration centrale et services déconcentrés – tous périmètres
(36 ans de carrière - 4 ans en moyenne par poste)**

Durée de carrière	Grade	Fonctions
1 ^{ère} affectation = T0	attaché	rédacteur juridique au bureau des associations et des fondations (DLPAJ-SDLP)
T+4 ans	attaché	rédacteur juridique au bureau de l'immigration familiale (DGEF-DIMM-SDST)
T+8 ans	attaché	secrétaire général (sous-préfecture)
T+12 ans	attaché principal	chef du bureau des étrangers (préfecture)
T+16 ans	attaché principal	chef du bureau des personnels (SGAMI)
T+20 ans	attaché principal	Détachement auprès d'une collectivité territoriale
T+24 ans	AAHC emploi à forte responsabilité (CAIOM ou non)	directeur de la coordination des politiques publiques (préfecture)
T+28 ans	AAHC emploi à forte responsabilité (CAIOM ou non)	directeur de CERT (préfecture)
T+32 ans	Grade AAHC emploi de directeur de l'administration territoriale de l'Etat (DATE)	directeur départemental interministériel

**Exemple de parcours professionnel en administration centrale et services déconcentrés – tout périmètre
MI-MOM et hors MI-MOM (32 ans de carrière - 4 ans en moyenne par poste) :**

Durée de carrière	Grade	Fonctions
1 ^{ère} affectation = T0	attaché	chargé de la synthèse budgétaire relative à la DGF des départements au bureau des concours financiers de L'Etat (DGCL-SDFLAE)
T+4 ans	attaché	chef du bureau des marchés et affaires financières du secrétariat général du laboratoire central (PP)
T+8 ans	attaché principal	adjoint au chef du bureau des ressources humaines et Financières (DGSCGC/SDAIRS)
T+12 ans	attaché principal	chef de bureau de la gestion mutualisée des fonds européens (DGEF/SPSI)
T+16 ans	attaché principal emploi fonctionnel de CAIOM	chef de bureau de la synthèse budgétaire et des opérateurs (SG-DEPAFI-SAFM-SDSPB)
T+20 ans	attaché principal emploi à forte responsabilité (CAIOM)	adjoint au chef du département de la maîtrise des risques et du contrôle interne (DGGN/MPP)
T+24 ans	AAHC emploi à forte responsabilité (CAIOM ou non)	directeur des ressources humaines et des moyens (préfecture de Seine-Saint-Denis)
T+28 ans	AAHC emploi à forte responsabilité (CAIOM ou non)	adjoint au sous-directeur des ressources et des moyens (DCRFPN/SDRM)

ANNEXE III

Liste 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 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° 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'Etat occupant des emplois à forte responsabilité au sein des services du ministère de l'intérieur ;

- arrêté IOCA0769827A du 26 décembre 2007 fixant l'échelonnement indiciaire applicable à l'emploi de conseiller d'administration ;

- arrêté IOCA0769833A du 26 décembre 2007 relatif à la formation des conseillers d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer

- arrêté INTA1826264A 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 ;

- arrêté INTA1826267A 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.

ANNEXE IV

Liste des textes relatifs au grade à accès fonctionnel (GRAF)

- décret n°2011-1317 du 17 octobre 2011 modifié portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat ;

- arrêté RDFF1323840A du 30 septembre 2013 fixant les pourcentages mentionnés aux articles 26 et 27 du décret n°2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat ;

- arrêté RDFF1323842A du 30 septembre 2013 modifié fixant la liste des fonctions mentionnées à l'article 24 du décret n°2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat ;

- arrêté INTA1411558A du 27 mai 2014 fixant la liste des fonctions spécifiques mentionnées à l'article 24 du décret n°2011-1317 du 17 octobre 2011 exercées dans les services dont le ministre de l'intérieur constitue l'autorité de rattachement pour le recrutement et la gestion des attachés d'administration de l'Etat.

ANNEXE V

Liste des interlocuteurs Direction des ressources humaines / Sous-direction des personnels

Bureau des personnels administratifs

Section A

Yann LE NORCY: 01.80.15.40.51.

Aurore BACON : 01.80.15.41.36.

Gestionnaires :

Nathalie GIRBAL : 01.80.15.40.20

Jessica RONDEL : 01.80.15.39.50

Mélissa BOAT : 01.80.15.40.43

Isabelle MATUCH : 01.80.15.59.83

Marie-France PETIT-MAITRE : 01.80.15.42.62

Adresse fonctionnelle : DRH-BPAsectionA-avancement@interieur.gouv.fr

Bureau des affaires générales, des études et des statuts

Section Droits des statuts et des ressources humaines

Katia BOUDRAA : 01.80.15.39.52