



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Secrétariat Général

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

SOUS-DIRECTION DES PERSONNELS

Bureau des personnels techniques et spécialisés (BPTS)
Bureau des personnels administratifs (BPA)

SOUS DIRECTION DU RECRUTEMENT
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Bureau du recrutement et des parcours professionnels (BRPP)

N° 17-001168-I

Paris, le 22 décembre 2017

Monsieur le Ministre d'État,
Ministre de l'Intérieur

à

Monsieur le Préfet de la région Ile-de-France,
Monsieur le Préfet de police de Paris,
Mesdames et messieurs les Préfets,
de région et de département,
Mesdames et messieurs les Préfets délégués pour la
défense et la sécurité

Objet : Organisation des concours et des recrutements des filières administratives, techniques et spécialisées – session 2018.

I) Organisation des recrutements programmés en 2018

1-1) Modalités d'organisation des concours et examens professionnels 2018

En 2018, la programmation des recrutements apporte quelques modifications par rapport à 2017 qui visent à :

- réduire la durée des recrutements, afin de limiter les désistements de lauréats et de répondre plus rapidement aux besoins exprimés par les services tout en facilitant la suivi du schéma d'emploi ;
- désigner les lauréats des concours interne et externe d'un même corps le même jour ;
- désigner les lauréats, dans la mesure du possible, avant la tenue des CAP d'avancement ;
- ouvrir les recrutements d'attaché et d'ingénieur des services technique au 3e concours ;
- réduire la durée de l'épreuve orale d'attaché principal à 5 semaines au lieu de 10 semaines actuellement.

Concernant le dispositif de recrutement externe et interne de secrétaire administratif de classe normale, les concours mutualisés, au niveau interministériel, sont reconduits.



La possibilité pour les préfectures de recruter des adjoints administratifs par concours est à nouveau ouverte cette année. Il importe néanmoins de veiller à ce que ces flux de recrutement restent compatibles avec les objectifs de repyramidage notifiés dans le cadre du Plan Préfectures Nouvelle Génération.

Les préfectures de région, compétentes pour organiser ces recrutements pour l'ensemble des périmètres (une expérimentation de mutualisation zonale sera néanmoins engagée sur les régions Grand Est et Bourgogne Franche-Comté), veilleront à programmer ces concours au plus tôt dans l'année (soit au premier semestre 2018), de façon à permettre des affectations rapides dans les services où des besoins importants, difficiles à couvrir par le simple jeu de la mobilité, sont apparus.

Des recrutements sans concours, qui ne pourront être supérieurs à 1/5^e des recrutements d'adjoints administratifs au niveau régional sur 2018, sont exceptionnellement autorisés. L'attention des services est néanmoins appelée sur les obligations liées à l'organisation de recrutements sans concours à compter du 1^{er} janvier 2018 (voir *infra* s'agissant du dispositif PACTE).

Par ailleurs, une expérimentation de dématérialisation des corrections de copies sera réalisée sur deux recrutements, le concours d'inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière de 3^{ème} classe et le concours d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe pour le centre d'examen d'île de France. Si les résultats sont concluants, une généralisation du dispositif sera conduite en 2019.

1-2) Calendrier 2018

Le calendrier des recrutements de l'année 2018 est présenté en annexe.

1-3) Participation des agents aux procédures de recrutement

Les membres de jurys sont des acteurs déterminants pour assurer des recrutements et des promotions de qualité. La démarche de professionnalisation de ces procédures implique que la composition des jurys reflète la réalité fonctionnelle du ministère et soit la plus diverse possible.

L'identification de potentiels membres de jury est essentielle pour atteindre cet objectif. Le recrutement ne peut se faire sans l'appui de praticiens directement confrontés aux réalités de terrain, capables d'apporter le point de vue des services d'emploi. Les collaborateurs des services spécialisés (techniques et SIC) sont tout particulièrement recherchés.

Les CV et lettre de motivation des personnes intéressées peuvent être adressés à la boîte fonctionnelle : jury-concours@interieur.gouv.fr.

1-4) Recrutement PACTE

Je souhaite appeler particulièrement votre attention sur les nouvelles modalités de recrutement dans le cadre du parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État (PACTE).

En effet, en application du décret n°2017-1470 du 12 octobre 2017 et dès les sessions de recrutement 2018, 20% du nombre de postes offerts aux recrutements sans concours devront être pourvus par la voie du PACTE.

Pour rappel, ce mode de recrutement dans les corps et cadres d'emploi de catégorie C des trois fonctions publiques a été mis en place en 2006.

Il est ouvert aux personnes, peu ou pas qualifiées, de 16 à 28 ans au plus sans diplôme ou dont le niveau de qualification est inférieur au baccalauréat et aux personnes en situation de chômage de longue durée, âgées de quarante-cinq ans et plus et aux bénéficiaires :

- du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
- ou du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation de parent isolé lorsque la personne réside dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le bénéficiaire trouve dans le PACTE un dispositif qualifiant, en tout point comparable avec ce qui peut lui être proposé dans le secteur privé, mais avec une différence notable : la possibilité de se voir proposer un emploi de titulaire dans la fonction publique.

Pour les moins de 21 ans, le PACTE offre une rémunération minimale d'au moins 55 % du minimum de traitement dans la fonction publique et pour les plus de 21 ans, cette même rémunération est portée à 70 %.

Dans le dispositif PACTE la formation qualifiante peut-être un titre, un diplôme ou une qualification certifiée. En signant un PACTE, l'employeur et l'agent s'engagent réciproquement sur une trajectoire de formation en alternance et sur un emploi de titularisation.

En plus du contrat de PACTE, une convention doit être conclue avec un centre de formation. Cette convention donne lieu à la prise en charge par l'administration d'emploi des frais de formation engendrés par le PACTE.

Il conviendra donc, dans le cadre de l'exercice de calibrage des recrutements sans concours 2018, d'apporter un soin tout particulier dans la bonne mise en œuvre de ce dispositif obligatoire.

II) Modalités pratiques d'affectation des lauréats de concours

Dans le cadre des opérations d'affectation des sortants de concours, une attention particulière doit être portée au processus de nomination des lauréats, s'agissant plus particulièrement de concours techniques ou spécialisés pour lesquels il existe un réel déficit d'attractivité.

2-1) Date de nomination :

Qu'il s'agisse de lauréats des concours externe ou interne, les nominations doivent impérativement être réalisées selon le classement des candidats établi par ordre de mérite par le jury et ce, qu'il s'agisse de la liste principale ou de la liste complémentaire.

- Lorsque leur situation le justifie, les lauréats admis peuvent solliciter auprès des services le report de leur nomination en tant que stagiaire en application des dispositions prévues aux articles 3 (service national en tant que volontaire), 4 (congé maternité) ou 21 (congé parental) du décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics.

La demande de report doit être dûment et explicitement formalisée par courrier par le candidat. Un service d'accueil ne peut en aucun cas, et sous quelque motif que ce soit, solliciter un report de nomination, la date d'affectation s'imposant obligatoirement à lui. La décision de l'autorité prévoyant ce report (rédaction d'un arrêté de report de nomination) doit intervenir avant la date d'expiration des listes d'admission aux concours.

En cas d'accord du bénéficiaire d'un report de nomination, la décision précise la période et les modalités selon lesquelles le lauréat en report doit se faire connaître auprès des services.

En cas de rejet de la demande de report, le stagiaire doit rejoindre son affectation. Quoiqu'il en soit, ce report doit tenir compte des contraintes du service d'affectation.

- S'agissant de lauréats issus du secteur privé, les intéressés font souvent valoir les délais de préavis auxquels ils sont liés et les conséquences financières auxquelles ils s'exposent en cas de non respect de celui-ci. Il convient bien entendu de réserver un traitement particulier à ces lauréats afin qu'ils puissent conserver le bénéfice du concours. Il faut donc que le lauréat examine si une dispense de préavis est prévue en pareil cas, selon les dispositions en vigueur de son contrat de travail ou de la convention collective dont il dépend. De telles facilités peuvent être prévues par les conventions collectives comme c'est le cas pour les ruptures anticipées autorisées d'un CDD sans préavis. En dehors de ces cas, à la demande du salarié, l'employeur peut donner son accord à l'interruption du contrat avant le terme prévu. Les deux parties signent alors une rupture anticipée d'un commun accord. A défaut d'accord, le lauréat doit solliciter un report de nomination (cas de figure supplémentaire à ceux expressément prévus par le décret précité) correspondant à sa durée de préavis.
- La liste d'admission n'a pas de durée de validité limitée, à la différence de la liste complémentaire. Néanmoins, les nominations des candidats inscrits sur la liste principale sont en réalité prononcées (i) soit à une date précise, déterminée à l'avance, (ii) soit à des dates échelonnées sur parfois plusieurs semaines, mais toujours dans le plus strict respect de l'ordre de classement des candidats.
- La validité de la liste complémentaire cesse automatiquement quant à elle à la date du début des épreuves du concours suivant et, au plus tard, deux ans après la date d'établissement de la liste complémentaire.

2-2) Affectation des lauréats :

- Les lauréats sont invités à prendre l'attache des services recruteurs. À cette occasion, il vous revient d'évoquer toutes les sujétions des postes sans pour autant dissuader les candidats.
- Les candidats sont nommés puis affectés sur les postes ouverts aux différents concours, selon le recensement des besoins de recrutement opérés auprès des périmètres et directions d'emplois. En ce qui concerne, les filières techniques et spécialisées, elles présentent des contraintes très particulières eu égard à la diversité des spécialités et métiers qu'elles recouvrent (techniques et numériques).

Ainsi, les lauréats doivent faire l'objet de toutes les mesures d'accompagnement nécessaires à la bonne appréhension de leur environnement et poste de travail. C'est la raison pour laquelle un soin tout particulier doit être porté aux fiches de poste offertes aux concours.

Enfin des réorganisations locales intervenues entre la phase de recensement et la phase d'affectation ne peuvent en aucun cas aboutir au refus d'un lauréat de concours par le service, qui garde bien entendu la possibilité d'adapter la fiche de poste.

2-3) Recours aux listes complémentaires :

- Les listes complémentaires sont régies par le décret n°2003-532 du 18 juin 2003 relatif à l'établissement et à l'utilisation des listes complémentaires d'admission aux concours d'accès aux corps de la fonction publique de l'État.
- Lorsqu'en application des dispositions statutaires applicables au concours, la nomination des lauréats est prononcée en fonction de leur rang de classement et de leurs vœux d'affectation, les candidats inscrits sur liste complémentaire sont affectés, au fur et à mesure des besoins, dans l'ordre de mérite établi par le jury, sans que l'administration soit tenue de revenir sur les

affectations déjà prononcées. En d'autres termes, un lauréat de la liste complémentaire peut effectivement se voir proposer un poste initialement dévolu à un lauréat de la liste principale, sans aucune remise en cause des nominations déjà actées.

- Les listes complémentaires seront mobilisées prioritairement pour faire face aux désistements de lauréats des listes principales. C'est seulement dans un second temps qu'elles pourront être mobilisées pour répondre à de nouveaux besoins qui se seraient découverts, sous réserve de validation de la DRH puis, du CBCM. Ainsi, chaque ouverture de poste supplémentaire devra préalablement être sollicitée auprès des correspondants ci-après :

- du BPTS - contact :

Renaud DELTOMBE, chef de la section coordination et affaires transversales - renaud.deltombe@interieur.gouv.fr / drh-sdp-bpts-secretariat@interieur.gouv.fr

- du BPA - contacts :

Yann LE NORCY, chef de section des A - yann.le-norcy@interieur.gouv.fr

Morgan LHOMER, chef de section des B – morgan.lhomer@interieur.gouv.fr

Sophie MILLET, chef de section des C – sophie.millet@interieur.gouv.fr

En tout état de cause, l'absence de réponse formalisée de l'administration centrale ne vaut pas validation de l'ouverture des postes supplémentaires sollicités.

2-4) Période de stage :

- Le stage est une période fondamentale de la carrière du nouveau fonctionnaire.

Il s'agit en effet non seulement d'un moment déterminant dans l'apprentissage de ses fonctions, mais aussi d'une période probatoire au cours de laquelle le fonctionnaire stagiaire doit faire la preuve de son aptitude professionnelle. C'est la raison pour laquelle, dans un souci de gestion qualitative des ressources humaines, l'amélioration du suivi du stage des personnels doit être poursuivie.

Un rapport à mi-parcours devra donc être établi par le supérieur hiérarchique du stagiaire, afin d'appréhender l'insertion de l'agent au sein de l'équipe, son adéquation par rapport au profil de poste et ses éventuels besoins de formations. Avant la fin du stage, une évaluation portant sur la période complète de stage sera réalisée avec avis sur l'opportunité de prononcer ou non la titularisation. A ce titre, il vous est demandé de compléter les fiches de proposition de titularisation et de joindre le rapport définitif de fin de stage.

- Il n'est pas souhaitable, sauf circonstance très exceptionnelle et sur décision de l'autorité de nomination de procéder en cours de stage à un changement d'affectation d'un fonctionnaire stagiaire.

Il revient en effet à la même autorité hiérarchique de procéder, sur la durée totale du stage, à l'évaluation des capacités du stagiaire en vue de sa titularisation. Le changement d'affectation ne peut donc intervenir qu'en cas de prolongation du stage, après avis de la commission administrative paritaire compétente. Eu égard aux conséquences induites par une prolongation de stage - décision administrative faisant grief et susceptible de recours - il convient d'apporter un soin tout particulier à la rédaction de l'avis, en l'illustrant d'éléments circonstanciés et objectifs et en faisant la

démonstration de l'ensemble des mesures d'accompagnement mises en place (rencontres entre le fonctionnaire stagiaire et sa hiérarchie, etc.).

Le respect du principe du contradictoire est également un préalable indispensable. Il convient dès lors, à cet effet, de veiller à la bonne notification des mesures entreprises à l'égard du stagiaire. Toute difficulté particulière durant le stage doit être remontée au BPTS ou au BPA.

De plus amples instructions vous seront communiquées en début d'année 2018, à l'occasion du lancement de la campagne de calibrage des concours de recrutement.

**Pour le ministre d'État, ministre de l'intérieur
et par délégation,
Le directeur des ressources humaines,**

A handwritten signature in blue ink, consisting of several fluid, overlapping strokes that form a stylized representation of the name Stanislas Bourron.

Stanislas BOURRON