



**PRÉFET
DE LA RÉGION
HAUTS-DE-FRANCE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**CONCOURS INTERNE
POUR L'ACCÈS AUX FONCTIONS
D'ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL
DE 2^{EME}CLASSE DE L'INTÉRIEUR**

RÉGION HAUTS-DE-FRANCE

SESSION 2023

JEUDI 6 AVRIL 2023

Épreuve écrite: Rédaction

(Durée 1 h 30 coefficient 3)

Épreuve écrite consistant en la rédaction d'une lettre administrative courante ou en l'élaboration d'un tableau. Un dossier de documents comportant notamment les indications nécessaires à la rédaction de la lettre ou à la confection du tableau est fourni aux candidats.

Le dossier comporte 8 pages (énoncé du sujet inclus).

Attention

Il vous est rappelé que votre identité ne doit figurer que dans la partie biaisée et gommée de la copie mise à votre disposition.

Les feuilles de brouillon insérées dans les copies ne sont pas corrigées.

L'usage d'une calculatrice (simple ou programmable) et/ou convertisseur Euro n'est pas autorisé durant l'épreuve.

Toute mention d'identité portée sur toute autre partie de la copie ou des intercalaires, que vous remettez en fin d'épreuve, mènera à l'annulation de votre épreuve.

SUJET

Vous êtes affecté(e) au bureau des ressources humaines du secrétariat général commun départemental du X en qualité de gestionnaire de rémunération.

Votre chef de bureau vous alerte sur un courriel du 2 septembre 2022 (document n°1) de Valentine X dans le cadre du versement du complément indemnitaire annuel (CIA).

Votre responsable constate que de nombreux courriels font état de demande de précisions sur le versement du CIA destiné à récompenser les agents.

À cet effet, en vous appuyant sur l'extrait de l'instruction figurant en document n°2, il vous demande de bien vouloir préparer une fiche synthétique (de 2 pages maximum) à destination des agents de la préfecture et présentant ce dispositif ainsi que les modalités de mise en œuvre.

Dans un second temps, il vous demande de préparer un projet de courriel (de 10 lignes maximum) à sa signature permettant d'apporter une réponse aux interrogations de Valentine X.

Composition du dossier :

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| Document n°1 : Courriel de Valentine X | Page 2 |
| Document n°2 : Instruction du 10 août 2022 relative au complément indemnitaire annuel (CIA) 2022 des agents du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer appartenant aux corps administratifs, sociaux et de la santé. | Pages 3 - 6 |

Document n°1 : Courriel de Valentine X

Sujet :Versement du CIA

Date : Vend. 2 septembre 2022

De : Valentine X <valentine.x@interieur.gouv.fr>

Bonjour,

Je suis adjointe administrative affectée au sein de la direction de l'immigration et de l'intégration (bureau de l'admission au séjour) depuis le 1er octobre 20XX.

Mes collègues ont eu le versement du CIA sur la paie de décembre et sauf erreur de ma part, je n'ai pas eu ce versement.

Pourriez-vous vérifier ma situation et m'indiquer quand le versement sera effectué ?

Merci

Valentine X

Chargée de l'instruction

Bureau de l'admission au séjour

Direction de l'immigration et de l'intégration



Direction des ressources humaines

Paris, le **10 AOUT 2022**

Le ministre de l'intérieur et des Outre-mer

à

destinataires in fine

Objet : complément indemnitaire annuel (CIA) 2022 des agents du ministère de l'intérieur et des Outre-mer appartenant aux corps des personnels administratifs, sociaux et de santé.

Références :

- décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;
- arrêté du 20 mai 2014 (NOR : RDFF1409306A) ;
- arrêté du 19 mars 2015 (NOR : RDFF1503471A) ;
- arrêté du 3 juin 2015 (NOR : RDFF1509522A) ;
- arrêté du 3 juin 2015 (NOR : RDFF1509523A) ;
- arrêté du 3 juin 2015 (NOR : RDFF1509525A) ;
- arrêté du 17 décembre 2015 (NOR : INTA1530003A) ;
- arrêté du 17 décembre 2015 (NOR : INTA1530019A) ;
- arrêté du 17 décembre 2015 (NOR : INTA1530020A) ;
- arrêté du 18 décembre 2015 (NOR : INTA1530018A) ;
- arrêté du 22 décembre 2015 (NOR : AFSR1531209A) ;
- arrêté du 04 juillet 2017 (NOR : SSAR1717358A) et arrêté du 10 juin 2016 (NOR : RDFF1613062A) ;
- circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (NOR : RDFF1427139C) ;
- instruction n° 18-001369-I du 27 décembre 2018 relative au renforcement de l'attractivité des services « étrangers » en préfecture.

Annexes : tableaux des montants moyens et maximaux du complément indemnitaire annuel pour l'année 2022 (annexes 1 à 3).

Les dispositions ci-après s'appliquent aux agents affectés dans les services d'administration centrale, les services déconcentrés, dont les secrétariats généraux aux affaires régionales (SGAR) ou les services délocalisés du ministère de l'intérieur et des Outre-mer, ainsi qu'aux mêmes personnels Mis à disposition (MAD) auprès d'autres administrations et rémunérés par le ministère de l'intérieur et des Outre-mer.

Elles concernent :

- le corps des attachés d'administration de l'État ;
- le corps des conseillers techniques de service social ;
- le corps des chargés d'études documentaires ;
- les corps des infirmiers de catégorie A et de catégorie B ;
- le corps des secrétaires administratifs ;
- le corps des assistants de service social ;
- le corps des adjoints administratifs.

1. Les principes de l'attribution du complément indemnitaire annuel

L'article 4 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 prévoit la possibilité de verser un Complément indemnitaire annuel (CIA) afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents concernés par le Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Conformément à l'article 16 du décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État, ces éléments sont appréciés par le chef de service au vu du compte rendu de l'entretien professionnel.

Il pourra également être tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs. Plus généralement, seront appréciés la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail. La connaissance de son domaine d'intervention, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes comme son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel pourront ainsi être prises en compte.

Si les agents fortement sollicités, avec un surcroît momentané d'activité, doivent être bénéficiaires de cette prime, je vous recommande également de prendre en considération les agents qui, affectés à des missions moins visibles, participent au bon fonctionnement de votre service et se manifestent par la qualité de leur travail. En particulier, les agents exerçant en plus de leurs attributions, les fonctions de maître d'apprentissage ou celles d'assistants de prévention qui doivent être valorisées. Une attention particulière doit être portée aux agents de la filière sociale assurant la continuité de service lors de périodes d'intérim.

Si le CIA n'a pas vocation à bénéficier à l'ensemble des personnels, ni à être attribué de façon égalitaire à l'ensemble des agents, il vous est cependant recommandé de veiller à l'équilibre des bénéficiaires ; tous les fonctionnaires, quels que soient leur catégorie, leur filière ou leur niveau de responsabilité, ont vocation à en bénéficier au cours de leur carrière, à titre individuel ou dans le cadre d'une équipe.

L'attribution du CIA doit intervenir dans le respect des dispositions des articles 225-1 et suivants du code pénal en matière de lutte contre les discriminations ainsi que des engagements pris par le ministère au titre des labels « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « diversité ».

Par ailleurs, les situations de congé de maladie ordinaire (CMO), de congé de maternité ou de paternité sont assimilés à du temps de présence effective. Par conséquent, l'attribution d'un CIA ne doit pas être proratisée.

Enfin, les montants versés au titre du complément indemnitaire n'ont pas vocation à être reconduits automatiquement d'une année sur l'autre.

2. Détermination du montant du CIA

2.1. Les modalités de financement du CIA

Pour l'année 2022, la dotation qui vous sera attribuée au titre du CIA sera établie sur la base des montants moyens par grade et par périmètre d'affectation fixés dans les fiches 1 et 2 annexées à la présente instruction, **compte tenu des effectifs en fonction et présents dans vos services au 30 septembre 2022**.

Ainsi, chaque agent en fonction et présent dans vos services au 30 septembre 2022 contribue à hauteur du taux moyen afférent à son grade à la constitution de l'enveloppe budgétaire **quelle que soit sa quotité de travail**, y compris les agents en détachement au sein de vos services.

Les agents en congé de longue durée ne sont pas éligibles au CIA et n'abondent donc pas cette enveloppe.

2.2. Les agents éligibles

Les agents éligibles sont les agents en poste dans le service au 30 septembre 2022 qui contribuent au calcul de la dotation.

Sont ainsi éligibles au CIA du ministère de l'intérieur et des Outre-mer :

- les agents titulaires ou stagiaires imputés sur les programmes 152, 161, 176, 216 et 354 relevant des corps du ministère de l'intérieur et des Outre-mer ou détachés dans ceux-ci ;
- les agents affectés en position normale d'activité (PNA) au ministère de l'intérieur et des Outre-mer dont le corps d'appartenance a adhéré au RIFSEEP et imputés sur ces mêmes programmes et dans la mesure où leur rémunération n'intègre pas déjà le CIA ;
- les agents gérés par le ministère de l'intérieur et des Outre-mer et mis à disposition d'autres administrations ;
- les agents en congé de maladie ordinaire ou en congé de longue maladie ou absents suite à une maladie professionnelle ou à un accident imputable au service ;
- les agents en congé de maternité ou de paternité ;
- et les agents en congé de formation.

2.3. Le montant et les modalités de versement du CIA

Vous trouverez, en annexe n° 1 à 3, les tableaux avec les montants moyens et les montants maximaux du CIA par périmètre d'affectation, catégorie et programme d'imputation budgétaire.

Les montants moyens qui permettent de calculer l'enveloppe indemnitaire à répartir entre vos agents sont déterminés par grade (annexes 1 et 2). Cela ne signifie pas pour autant que les agents percevront individuellement le montant moyen déterminé pour chaque catégorie et chaque grade. En revanche, ce montant moyen peut utilement vous servir de référence pour vos décisions individuelles. Si la modulation est possible entre corps, il convient de veiller à maintenir un équilibre dans l'utilisation de la dotation qui vous est attribuée au titre du CIA entre les différentes catégories de personnels pouvant en bénéficier au sein de vos services. Une attention particulière sera notamment portée aux agents des SGCD.

Les agents bénéficiant d'une décharge de service pour se consacrer à une activité syndicale se voient attribuer le montant moyen du CIA correspondant à leur filière et au grade de leur catégorie d'appartenance.

Concernant les assistants de service social, l'attribution du CIA est décidée par le préfet de département après avis du conseiller technique régional. Pour les conseillers de service social, cette décision est prise par la directrice des ressources humaines.

Par ailleurs, dans le prolongement de l'instruction du 27 décembre 2018 concernant le renforcement de l'attractivité des services « étrangers » en préfecture, le montant moyen théorique du CIA, au titre de l'année 2022, des agents affectés au sein des services des « étrangers » (agents de guichet et encadrement) est majoré de 100 euros pour les catégories A, 80 euros pour les catégories B et 70 euros pour les catégories C.

Pour l'ensemble des agents, vous veillerez à transmettre la répartition des montants de CIA aux services chargés de la paie avant le 14 octobre 2022. A défaut, les agents concernés ne pourront pas bénéficier de leur CIA sur la paie de décembre.

2.4. Les montants maximaux

Les montants maximaux pouvant être attribués au titre de la totalité du CIA sont fixés par groupe de fonctions (annexe 3).

Les montants maximaux sont destinés à tenir compte de situations tout à fait particulières. Je vous recommande de veiller à leur conserver un caractère exceptionnel.

2.5. Le contrôle de la mise en œuvre des règles d'attribution du CIA

Les SGAMI et les bureaux de paie pour ce qui concerne les services déconcentrés, le Bureau de la paie et des régimes indemnitaires (BPRI) pour ce qui concerne l'administration centrale sont chargés du contrôle de l'application des règles d'attribution du CIA fixées par la présente circulaire, en lien avec les responsables de programme, avant mise en paiement.

2.6. L'information des agents

Les décisions d'attribution individuelle du complément indemnitaire annuel ne pourront intervenir qu'après la vérification des disponibilités budgétaires.

Vous voudrez bien veiller à notifier **par écrit la décision prise quant à l'attribution ou la non attribution** d'un montant de CIA au titre de l'année 2022 à chaque agent.

Je vous remercie de bien vouloir assurer une large diffusion de ces informations auprès des agents placés sous votre autorité et je vous rappelle enfin que les taux fixés constituent avec la situation des effectifs de votre service la base objective du calcul de l'enveloppe indemnitaire qui vous sera notifiée dans les prochaines semaines.

A l'issue de cette campagne d'attribution de CIA, vous veillerez à établir un bilan de sa mise en œuvre que vous voudrez bien transmettre au Bureau de la paie et des régimes indemnitaires (BPRI) de la direction des ressources humaines à l'adresse électronique suivante : drh-sdp-bpri-primess-indemnites@interieur.gouv.fr.

Une synthèse pourra être présentée en comité technique.

Mes services restent à votre disposition à l'adresse électronique mentionnée ci-dessus pour apporter toute précision supplémentaire sur les modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

La directrice des ressources humaines



Laurence MÉZIN

