



SYNDICAT AUTONOME DES PREFECTURES ET DE L'ADMINISTRATION CENTRALE DU MINISTERE DE L'INTERIEUR

Lettre d'information



Le 4 décembre 2014, grâce à la mobilisation de ses adhérents et sympathisants, les listes SAPACMI ont confirmé notre position de syndicat d'amplitude nationale au sein du ministère de l'Intérieur.

De surcroît, en obtenant 39 628 voix et 6 sièges au Comité Technique Ministériel, **l'union des syndicats de la fédération CFE-CGC (SAPACMI, SNAPATSI, ALLIANCE, SYNERGIE et SICP) est dorénavant la première force syndicale** devant FO, l'UNSA et la CFDT.

Le **SAPACMI avec 6509 voix (+ 15 % par rapport à 2010)** siège ainsi dans toutes les instances de concertation des personnels qu'il représente (CT, CAP, CCP...). Ainsi, pour défendre au mieux les intérêts des personnels et leurs conditions de travail, il demeure un interlocuteur privilégié de l'administration et continuera de pratiquer un dialogue social vigilant et constructif.

En 2014, nous avons eu la satisfaction d'être entendus par le Ministre et le Secrétaire Général du ministère dans nos divers échanges sur la réforme territoriale et les réductions d'effectifs. Ainsi, à l'administration centrale la baisse a été moins forte que prévu ; en administration territoriale la baisse de - 650 ETPT envisagée a été réduite à - 180 ETPT en 2015.

C'est déjà un premier pas important et même si la tâche n'est pas aisée en cette période de réduction des moyens et des effectifs dans la Fonction Publique, nous continuerons de rappeler qu'il est dorénavant impérieux de stabiliser les effectifs, après les importantes réductions des dernières années.

En cette année 2015, le gouvernement poursuivra sa feuille de route avec de nombreux chantiers comme celui du nouveau régime indemnitaire RIFSEEP, qui nous inquiète beaucoup et qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2016, ou encore le nouveau découpage territorial et son impact sur les structures existantes et les personnels.

Après avoir achevé la refonte des cartes des arrondissements d'Alsace et de Moselle, le ministre de l'Intérieur continuera de missionner tous les préfets dans cette réflexion de réorganisation des sous-préfectures, par vagues successives. En 2015, les régions concernées sont l'Île-de-France, les Pays de la Loire, le Centre, la Bourgogne et la Franche-Comté.

Soyez assurés que le **SAPACMI** sera au cœur des débats et restera très vigilant sur tous ces dossiers dont il vous tiendra régulièrement informés.

A tous, je redis notre attachement à un syndicalisme responsable, apolitique et proche des agents, qui a pour seul but la défense des intérêts professionnels dans le cadre d'un dialogue social revendicatif et responsable avec l'administration.

Richard RIBES

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL 2015 DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES ET AGENTS NON TITULAIRES DU MINISTRE DE L'INTERIEUR

Vous allez bientôt être évalué par votre supérieur hiérarchique direct. Vous trouverez, ci-après, des informations qui vous seront très utiles.

L'entretien professionnel est régi par le décret N° 2010-888 du 28 juillet 2010. Il est obligatoire et concerne tous les personnels gérés par le secrétariat général du ministère, hormis les fonctionnaires stagiaires pour lesquels un rapport de stage est établi.

L'entretien professionnel est un rendez-vous annuel important avec votre responsable hiérarchique direct. Il portera sur l'évaluation des résultats de l'année 2014 et fixera les objectifs de l'année 2015. Il aura donc des incidences sur vos réductions d'ancienneté, votre régime indemnitaire (RO ou part R de la PFR) et votre avancement. Vous devrez donc être vigilant et attentif ; surtout vous devrez être un acteur, au même titre que l'évaluateur car ce sera un moment d'échange et de dialogue.

Le calendrier

La campagne d'évaluation au titre de l'année 2014 doit être achevée le 31 mars 2015 au plus tard. Veillez donc à ce que votre hiérarchie vous convoque avant cette date. En cas de changement d'affectation géographique ou fonctionnelle, l'entretien est assuré par le supérieur hiérarchique direct dont vous dépendez au moment de la campagne d'évaluation. Toutefois, ce dernier pourra recueillir l'avis de votre ancien supérieur hiérarchique direct ; si donc en cours d'année, vous en changez, le support d'évaluation établi par le nouveau pourra être complété par son prédécesseur.

Les situations particulières

Vous êtes un agent exerçant les fonctions de formateur interne à temps plein :



L'appréciation de votre manière de servir sera établie par la sous-direction du recrutement et de la formation, en sa qualité d'autorité d'emploi, et transmise pour notification par l'autorité de gestion.

Vous êtes un agent accueilli en détachement auprès du ministère de l'Intérieur :

Votre entretien professionnel est conduit par votre supérieur hiérarchique direct, selon les règles applicables aux agents du ministère de l'Intérieur.

Vous êtes un agent du ministère en position sortante :

Vous êtes en détachement dans un service extérieur au ministère de l'Intérieur, mis à disposition d'un service extérieur ou affecté dans un service extérieur en PNA (décret du 18 avril 2008 organisant les conditions d'exercice des fonctions, en position d'activité, dans les administrations de l'Etat).

L'entretien est établi par le supérieur hiérarchique direct de votre administration d'accueil, sur la base du document en vigueur au ministère de l'Intérieur. A l'issue de votre entretien, après notification du compte-rendu, ce document est transmis par votre administration d'accueil à la DRH du ministère de l'Intérieur.



Vous êtes agent du ministère de l'Intérieur affecté en DDI :

C'est l'arrêté du Premier ministre en date du 28 janvier 2013 qui définit les modalités de l'entretien. Vous êtes évalué selon une grille d'entretien commune à l'ensemble des personnels affectés en DDI.

Les modalités de réalisation de l'entretien professionnel

Vous devez être prévenu au moins huit jours avant le rendez-vous avec votre supérieur hiérarchique ; celui-ci doit aussi vous transmettre la fiche de l'entretien afin que vous puissiez effectuer vos annotations. Il est à signaler qu'il peut arriver, même si cela est rare, que le grade de l'évaluateur soit inférieur à celui de l'évalué.

La fiche de l'entretien doit obligatoirement être accompagnée de la fiche de poste. Celle-ci comporte le libellé et le code des emplois-type correspondant aux métiers dominants que vous exercez ; elle doit être remplie en cohérence avec la fiche de poste en se référant au référentiel des emplois-type et des compétences.

L'évaluation des acquis de la page 5 de l'entretien professionnel doit être en corrélation avec les missions que vous exercez effectivement.

Soyez particulièrement vigilant et veillez à ce que celle-ci mentionne l'intégralité de vos missions,

d'autant qu'au 1^{er} janvier 2016 un nouveau régime indemnitaire se mettra en place (RIFSEEP). En effet, une partie de ce nouveau régime indemnitaire dépendra de votre poste et de vos fonctions.

Sous peine de censure du juge administratif, le chef de service ne peut pas se substituer au supérieur hiérarchique direct pour conduire l'entretien professionnel.

L'autorité hiérarchique, qui est votre N+2, doit simplement viser le compte-rendu de l'entretien et formuler des observations le cas échéant.

La notification du compte-rendu d'entretien

Une fois rempli, le compte rendu est signé par votre supérieur hiérarchique direct. Ce n'est qu'une fois ce visa apposé que le compte-rendu vous est notifié, pour signature, avant retour à l'autorité hiérarchique.

Vous avez alors la possibilité de rajouter vos observations et vous disposez à cet effet d'un délai de 8 jours maximum. La fiche de l'entretien signée par votre supérieur et complétée par vos éventuelles observations est ensuite transmise pour visa à l'autorité hiérarchique ; ce n'est qu'une fois ce visa apposé que le compte rendu d'entretien vous est notifié.

Votre signature vaut notification et fait partir les délais de recours ; nous vous rappelons que signer signifie que vous en avez pris connaissance, mais ne signifie pas nécessairement votre acceptation du contenu.



Les recours

Vous ne pouvez pas saisir la CAP sans avoir fait un recours hiérarchique préalable :

Vous pouvez solliciter auprès de l'autorité hiérarchique la révision d'une partie ou de la totalité du compte-rendu de l'entretien professionnel dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de notification. L'autorité hiérarchique doit répondre dans un délai de 15 jours francs à compter de la date de réception de votre recours.

Après ce préalable obligatoire, vous pouvez alors solliciter la révision du compte-rendu auprès du président de la commission administrative paritaire (CAP) compétente dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité hiérarchique.

La CAP peut, après examen du recours, demander la révision du compte-rendu de l'entretien à l'autorité hiérarchique ; elle ne formule qu'un simple avis.

Recours contentieux

Si la réponse de l'autorité hiérarchique, suite à l'avis de la CAP, ne vous donne pas satisfaction, vous avez la possibilité de saisir le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois.

Dans le cadre d'un recours contentieux, la saisine de la CAP n'est pas un préalable obligatoire ; vous pouvez donc aussi saisir directement le Tribunal administratif dans un délai de 2 mois suivant :

- la notification du compte-rendu de l'entretien ;
- la réponse expresse de l'autorité hiérarchique au recours hiérarchique ;
- la décision implicite de rejet de l'autorité hiérarchique (l'absence de réponse vaut décision implicite de rejet au terme de deux mois suivant le dépôt du recours de l'agent).

L'entretien professionnel est un rendez-vous important en termes d'enjeu pour votre carrière et il faut le prendre au sérieux. Le SAPACMI est à votre écoute et à votre disposition pour vous conseiller et vous aider.

LE CUMUL D'UNE PENSION AVEC UNE RÉMUNÉRATION D'ACTIVITÉ

Les nouvelles règles applicables au 1er janvier 2015

Qui est concerné ?

Le nouveau dispositif est applicable aux seuls retraités civils dont la première pension, qu'elle soit de l'Etat ou d'un régime de retraite de base (CNAV, MSA, RSI...), prend effet à compter du 1er janvier 2015.

Qui n'est pas concerné ?

Ces nouvelles dispositions ne s'appliquent pas :

- ⇒ aux retraités dont la première pension, qu'elle soit de l'Etat ou d'un régime de base, a pris effet avant le 1er janvier 2015 ;
- ⇒ aux retraités militaires, quelle que soit la date d'effet de la pension.

Quelle activité est visée ?

Les règles de cumul s'appliquent pour toute reprise d'activité, quel que soit l'employeur, dans le secteur public comme dans le secteur privé.

Quels sont les effets des nouvelles dispositions ?

- ⇒ - Le cumul de la pension avec la rémunération d'activité est autorisé avec un plafonnement de rémunération, quel que soit l'employeur. (Actuellement, le montant à ne pas dépasser par année civile est le tiers du montant annuel brut de la pension, majoré de 6 941,39 €. Si la rémunération est supérieure à ce montant total, la différence sera déduite de la pension).
- ⇒ - La reprise d'activité n'ouvrira aucun nouveau droit à retraite quel que soit l'âge et quel que soit le régime de retraite (de base et complémentaire), malgré le versement des cotisations.

L'ÉVOLUTION DE L'ÉTAT TERRITORIAL : LE RÉSEAU DES SOUS PRÉFECTURES

Le dispositif qui avait été proposé l'an dernier par les deux préfets de région concernés en Alsace et en Lorraine avec la fermeture de six sous-préfectures (Guebwiller, Ribeauvillé, Wissembourg, Boulay-Moselle, Metz-campagne, Château-Salins) a donc été validé par le Ministre.

Malheureusement, selon l'administration, ces fermetures étaient incontournables compte tenu de l'histoire commune de ces deux régions. Le travail qui a été effectué par ces préfets servira aussi de méthodologie pour les autres préfets de région et de département sur le même sujet.

La réflexion sur les arrondissements continue et se fera par vagues successives. Ainsi, par courrier du 24 octobre 2014, le **ministre de l'Intérieur a missionné les préfets de la région Ile-de-France, Pays de la Loire, Centre, Bourgogne et Franche-Comté** ; il leur a demandé une réflexion sur le réseau des sous-préfectures en adoptant la même méthode. Ils devront rendre une première analyse d'ici le mois de juillet. Pour l'administration, l'évolution du réseau territorial est indispensable et un « statu quo » ne serait pas conforme aux réalités d'aujourd'hui.

L'administration ne se prive pas aussi de s'appuyer sur le dernier rapport annuel de la Cour des Comptes publié le 11 février dernier : *«La situation des arrondissements et des sous-préfectures n'a pratiquement pas changé ces dernières années faute de volonté des pouvoirs publics ; elle est pourtant indispensable».*

Le constat est clairement énoncé.

Mais, selon l'administration : « évolution ne signifie pas fermeture, mais réorganisation, regroupement en maisons de l'Etat ou maisons de services publics » et « à l'heure où tous les ministères évoluent et où les préfets peuvent imposer de nouveaux regroupements d'intercommunalités, une réflexion doit être menée sur le réseau des sous-préfectures afin de le rendre plus performant dans l'intérêt des usagers, comme celui des agents ».

Le SAPACMI vous tiendra informés et restera très vigilant sur la préservation des intérêts des personnels ; nous refuserons les mobilités forcées et serons attentifs à des accompagnements personnalisés. Nous tenons particulièrement à ce que le dialogue social local et l'information accompagnent ces réformes, ce qui n'a pas toujours été le cas jusqu'à présent.



LES PLATEFORMES INTERDEPARTEMENTALES DE NATURALISATION

Lancée en septembre 2013, l'expérimentation de plateformes interdépartementales de naturalisation chargées d'instruire les dossiers, qui étaient traités par les préfetures du département de résidence du postulant, avait pour but de réduire les inégalités constatées dans l'instruction des dossiers d'accès à la nationalité française. Les trois sites expérimentés ont été la Lorraine, la Franche-Comté et la Picardie. Vous trouverez ci-dessous les conclusions et le bilan de l'administration suite au rapport de l'IGA de décembre 2014 sur l'expérimentation des trois plateformes :

1- L'harmonisation du traitement des demandes :

L'administration indique que pour les décrets le taux de confirmation des avis préfectoraux atteint de 95 à 98% : « cela traduit une excellente appropriation de la doctrine et une qualité d'analyse juridique en constante progression sur le temps de l'expérimentation ». Durant la période expérimentale, la totalité des avis favorables des préfets a été suivie d'un enregistrement par la Sous Direction de l'Accès à la Nationalité Française (SDANF) de la DGEF et l'ensemble des avis défavorables a été suivi d'une décision de refus d'enregistrement. **L'idée d'effectuer l'entretien d'assimilation par un collège composé de membres d'associations ou de fonctionnaires retraités est abandonnée. Dorénavant, il sera effectué par un agent de la plateforme.**



2- La qualité du service rendu à l'utilisateur :

D'après l'administration « grâce à cette organisation du travail plus efficace basée sur la polyvalence, les délais de traitement des dossiers se sont améliorés ; ainsi, le temps de traitement a baissé de 20% ». L'administration nous confirme « que les usagers sont plus avantagés avec ce dispositif par l'envoi de leurs dossiers par la voie postale ».

3- Les Relations entre les préfetures de département et la plateforme :

La qualité de l'instruction des dossiers a été reconnue par les préfets des départements concernés puisque les propositions des plateformes sont suivies à près de 100% dans les décisions.

Pour le SAPACMI, les plateformes régionales (Chorus, Passeport, Naturalisation, ...) ne sont que des centres de production ne visant qu'à réduire les coûts et les effectifs.



4- La méthode utilisée pour l'anticipation et l'accompagnement du dispositif au moment de l'ouverture des plateformes :

- ⇒ - l'apurement préalable des stocks avec une période de transition limitée à un mois entre l'arrêt de la réception des dossiers à la préfecture et l'ouverture de la plateforme,
- ⇒ - l'installation immobilière des locaux permettant de séparer le travail d'instruction, la permanence téléphonique et la conduite des entretiens sera préconisée,
- ⇒ - la formation des personnels en 3 phases : d'abord un module de formation dans le mois qui précède l'ouverture de la plateforme, ensuite un deuxième module de formation trois semaines après la prise de fonction et enfin trois mois après l'ouverture un module de perfectionnement,
- ⇒ - la vigilance sur les effectifs : les moyens humains nécessaires au bon fonctionnement de la plateforme devront dans la mesure du possible être disponibles dès l'ouverture,
- ⇒ - l'augmentation progressive de l'efficacité : selon la situation de départ, la cible de 220 dossiers par an et par agent devra être appréciée comme un objectif à atteindre.

⇒ Cela se fera par palier au fur et à mesure de la montée en charge de la plateforme et de l'adaptation des agents au nouveau dispositif,

⇒ - l'implication managériale : le profil du chef de la plateforme dont le rôle est moteur devra faire l'objet d'une attention particulière,

⇒ - l'accompagnement des préfectures par l'administration centrale sera effectué par la mise en place d'un guide méthodologique ; cela optimisera le travail d'instruction des dossiers sur les plateformes.

5- Le calendrier :

Voir la liste des plateformes et les dates correspondantes sur notre site internet.

Pour le SAPACMI , il est important de garder un service de proximité à la préfecture de département pour les renseignements et les premières démarches, ainsi que d'installer les plateformes après un apurement des stocks et avec des effectifs suffisants. Nous resterons vigilants sur la mise en place de ces plateformes notamment dans l'accompagnement des personnels qui subissent ces restructurations ou qui doivent être réaffectés ailleurs.



PLAN NATIONAL DE FORMATION (PNF) 2015-2017

Ce plan national de formation (PNF) fixe les orientations prioritaires de la formation des personnels gérés par le secrétariat général du ministère pour la période 2015-2017.

Ce PNF s'inscrit dans une période marquée par une actualité nouvelle de la formation : les réformes structurelles, les réorganisations, les évolutions des métiers dans le sens d'une plus grande professionnalisation, ainsi que les évolutions des technologies de l'information.

L'émergence de nouvelles modalités pédagogiques (cours et tutorat à distance, dispositifs mêlant les actions à distance et en « présentiel » permettent aujourd'hui d'aller plus loin dans les propositions de formation ; l'objectif de ce PNF est de donner l'accès à une formation aux agents, si possible de proximité, adaptée à leurs besoins et aux structures qui les emploient. Le but recherché est d'amener la formation au plus près du poste de travail des agents.

Le PNF 2015-2017, qui s'adresse aux 55 000 agents relevant de la gestion du secrétariat général, a été réalisé dans la concertation avec les directions et les services d'emploi.

Il se décline en 5 axes :

Les indispensables pour les agents du ministère :

Les formations d'accueil

Séminaires d'accueil des nouvelles recrues où l'on présente l'environnement et les priorités du ministère et les réformes en cours.

Ces séminaires seront organisés au niveau régional et interrégional en fonction du nombre d'agents à former. Seuls les accueils des hauts fonctionnaires seront centralisés au niveau national.

Etre à l'aise dans son environnement professionnel

Disposer des connaissances et compétences juridiques, financières et RH nécessaires, ainsi que



maîtriser les bases de la communication écrite et orale.

L'accès à des parcours professionnalisant, de la prise de poste à l'expertise :

Les dispositifs de formation seront organisés par grandes filières, dominantes professionnelles sous forme de parcours modulaires allant de la prise de poste aux formations d'expertise. Ils sont tous construits selon la même logique :

- chaque agent pourra choisir les modules qui le concernent selon ses fonctions et son expérience sur le poste,
- la mise en place de dispositifs mixtes : enseignement en face à face et à distance,
- la mise à disposition d'outils d'auto-évaluation des connaissances acquises en formation,
- une meilleure lisibilité des formations offertes par filières professionnelles,
- la constitution de réseaux afin de faciliter les échanges, mutualiser les outils et partager les bonnes pratiques.

Une attention particulière sera portée aux formations proposées aux personnels de la filière SIC confrontés régulièrement à des changements d'environnements et d'outils (infrastructures, serveurs, sécurité des systèmes d'information et communication, adaptation aux logiciels et aux applicatifs).

Des leviers pour bâtir sa carrière (préparer une promotion ou une mobilité) :

Les agents qui ont un projet de mobilité sont aujourd'hui confrontés à de véritables procédures pour un recrutement interne à l'administration, au sein du ministère ou dans d'autres services de l'Etat. Aussi, la DRH met à leur disposition des outils pour faire le point sur leurs compétences et leur expérience professionnelle afin de préparer leurs démarches de manière efficace : formations à la rédaction d'un CV, d'une lettre de motivation ou à la préparation à un entretien professionnel.

Des formations sont également prévues pour les agents qui changent de filières professionnelles. Dans le cadre de leurs évolutions de carrière, les agents bénéficieront également de préparation aux concours internes et aux examens professionnels. Un outil d'autodiagnostic, mis en ligne, permettra aux agents de faire un bilan de leurs connaissances et compétences. Cet outil est construit dans le cadre d'un partenariat avec l'IRA de Bastia. Pour les hauts fonctionnaires, le suivi de formation prépare l'accès à des responsabilités supérieures. Le programme ARIANE du CHEMI concerne les cadres supérieurs féminins du ministère de tous périmètres avec l'objectif de permettre un accès paritaire aux postes à responsabilités.



L'administration en mouvement :

Pour faire face aux nouvelles missions et à l'évolution des fonctions, le plan de formation des sous-préfectures a été généralisé en 2014 après une phase d'expérimentation. Ce dispositif permet aux agents de se former aux nouveaux métiers dans les sous-préfectures, ceux évoqués dans la DNO 2010-2015.

Des formations sont également prévues pour accompagner le déploiement de nouvelles applications. Ainsi, celles-ci peuvent être à destination des usagers (FAETON pour les permis de conduire, AGDREF pour les titres délivrés aux étrangers et ELECTIONS) ou en interne à l'administration (LORRAIN NG pour des régies, DIALOGUE pour la paye des agents ou pour le suivi de leur carrière).

Le PNF va de pair avec les nouvelles organisations territoriales : le développement des plateformes régionales (passeports, naturalisation,...) et il nécessite donc la mise en place de véritables parcours de formation. Un accompagnement spécifique est en cours d'élaboration pour les SGAMI récemment créés.

Le management pour tous : performance des organisations et qualité de vie au travail :

Le management est une compétence clé des cadres de la fonction publique d'Etat. C'est donc une priorité de faire acquérir à l'ensemble des personnels d'encadrement les fondamentaux dans cette matière et de renforcer leurs compétences méthodologiques et comportementales. Chaque changement de fonction, chaque accès à des responsabilités supérieures doit être accompagné d'une formation au management adapté. Ces formations sont donc obligatoires.

Le SAPACMI a fait observer à l'administration que ce PNF était très ambitieux et qu'il y a une réelle volonté pour relancer la formation de tous les agents. Mais son succès étant avant tout une question de budget, sa mise en place ne pourra se faire sans effort budgétaire constant.

CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS 2015-2016

FILIERE ADMINISTRATIVE

	Inscriptions	Epreuves écrites	Epreuves orales
ATTACHE PRINCIPAL D'ADMINISTRATION AU TITRE DE 2016 (examen professionnel)	19 mai 2015	/	Entre le 19 octobre et le 24 novembre 2015
ATTACHE D'ADMINISTRATION AU TITRE DE L'ANNEE 2015 (concours réservé uniquement aux agents contractuels du MI : loi N°2012-347 du 12 mars 2012 dite "Sauvadet")	30 mars 2015	21 mai 2015	Du 17 novembre au 11 décembre 2015
SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPERIEURE AU TITRE DE 2016 (examen professionnel)	16 mars 2015	23 juin 2015	/
SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE AU TITRE DE L'ANNEE 2015 (concours interministériel piloté par le ministère de l'éducation nationale)	3 février 2015	15 avril 2015	Entre le 15 et le 17 juin 2015

FILIERE TECHNIQUE

	Inscriptions	Epreuves écrites	Epreuves orales
INGENIEUR DES SERVICES TECHNIQUES AU TITRE DE L'ANNEE 2015 (concours interne : spécialités : immobilière et logistique)	4 mai 2015	2 septembre 2015	Du 17 novembre au 14 décembre 2015
INGENIEUR DES SERVICES TECHNIQUES AU TITRE DE L'ANNEE 2015 (concours réservé uniquement aux agents contractuels du MI : loi N°2012-347 du 12 mars 2012 dite "Sauvadet")	30 mars 2015	21 mai 2015	Du 17 novembre au 11 décembre 2015
CONTROLEUR DE CLASSE EXCEPTIONNELLE DES SERVICES TECHNIQUES AU TITRE DE L'ANNEE 2016 (examen professionnel)	7 septembre 2015	/	Du 7 au 18 décembre 2015
CONTROLEUR DE CLASSE SUPERIEURE DES SERVICES TECHNIQUES AU TITRE DE L'ANNEE 2016 (examen professionnel)	5 octobre 2015	mars 2016	/
CONTROLEUR DE CLASSE SUPERIEURE DES SERVICES TECHNIQUES AU TITRE DE L'ANNEE 2015 (concours interne : spécialités : immobilier, automobile, armement, logistique-gestion des matériels)	4 février 2015	12 mai 2015	Du 7 au 22 septembre 2015
ACCES A LA HORS CATEGORIE A DES OUVRIERS D'ETAT AU TITRE DE L'ANNEE 2016 (essai professionnel)	21 septembre 2015	17 décembre 2015	/

CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS 2015-2016

FILIERE PERMIS DE CONDUIRE ET SECURITE ROUTIERE

	Inscriptions	Epreuves écrites	Epreuves orales
DELEGUE AU PERMIS DE CONDUIRE ET A LA SECURITE ROUTIERE AU TITRE DE L'ANNEE 2016 (concours interne)	1er décembre 2015	mars/avril 2016	juin 2016
INSPECTEUR DU PERMIS DE CONDUIRE ET DE LA SECURITE ROUTIERE DE 3ème CLASSE AU TITRE DE L'ANNEE 2016 (concours interne)	4 novembre 2015	février/mars 2016	avril/mai 2016
INSPECTEUR DU PERMIS DE CONDUIRE ET DE LA SECURITE ROUTIERE DE 2ème CLASSE AU TITRE DE L'ANNEE 2015 (concours professionnel)	7 septembre 2015	3 novembre 2015	Du 15 au 18 décembre 2015
INSPECTEUR DU PERMIS DE CONDUIRE ET DE LA SECURITE ROUTIERE DE 2ème CLASSE AU TITRE DE L'ANNEE 2015 (concours professionnel)	5 octobre 2015	janvier 2016	mars/avril 2016
INSPECTEUR DU PERMIS DE CONDUIRE ET DE LA SECURITE ROUTIERE DE 1ère CLASSE AU TITRE DE L'ANNEE 2015 (concours professionnel)	16 mars 2015	/	Du 2 au 29 juin 2015
INSPECTEUR DU PERMIS DE CONDUIRE ET DE LA SECURITE ROUTIERE DE 1ère CLASSE AU TITRE DE L'ANNEE 2015 (concours professionnel)	7 septembre 2015	/	Du 17 novembre au 11 décembre 2015

FILIERE SIC

	Inscriptions	Epreuves écrites	Epreuves orales
INGENIEUR PRINCIPAL SIC AU TITRE DE L'ANNEE 2016 (examen professionnel)	novembre 2015	mars 2016	mai 2016
INGENIEUR SIC AU TITRE DE L'ANNEE 2015 (concours interne)	30 janvier 2015	31 mars 2015	Du 15 au 30 juin 2015
INGENIEUR SIC AU TITRE DE L'ANNEE 2015 (concours réservé uniquement aux agents contractuels du MI : loi N° 2012-347 du 12 mars 2012 dite "Sauvadet")	30 mars 2015	21 mai 2015	Du 17 novembre au 11 décembre 2015
TECHNICIEN DE CLASSE EXCEPTIONNELLE SIC AU TITRE DE L'ANNEE 2016 (examen professionnel)	7 septembre 2015	19 octobre 2015	Du 24 novembre au 16 décembre 2015
TECHNICIEN DE CLASSE SUPERIEURE SIC AU TITRE DE L'ANNEE 2015 (concours interne)	23 janvier 2015	6 mai 2015	Du 1er au 17 septembre 2015
TECHNICIEN DE CLASSE SUPERIEURE SIC AU TITRE DE L'ANNEE 2016 (examen professionnel)	octobre 2015	février 2016	/



CALENDRIER DES PROCHAINES CAP

1er semestre 2015

CAP NATIONALES
DE MUTATION DES
PERSONNELS ADMINISTRATIFS

Catégorie A : 26 mars 2015

Catégorie B : 2 avril 2015

Catégorie C : 9 avril 2015

CAPN D'AVANCEMENT
A / GRAF : 9 juin 2015

CAP NATIONALES
DE MUTATION DES
PERSONNELS TECHNIQUES

Ingénieurs : 24 mars 2015

Contrôleurs : 31 mars 2015

**Contremaîtres et adjoints
techniques : 16 avril 2015**

CAP NATIONALES
DE MUTATION DES
PERSONNELS SIC

Ingénieurs SIC : 9 avril 2015

Techniciens SIC : 14 avril 2015

Agents SIC : 1er avril 2015

