



**MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR
ET DES OUTRE-MER**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

N° NOR : IOMO2418845X

Charte interministérielle de la mobilité à Mayotte, en Guyane, à Saint-Martin, à Saint-Barthélemy et à Saint-Pierre-et-Miquelon

Alors qu'ils sont confrontés à des enjeux et à une attente de la population, particulièrement forts, les services de l'Etat souffrent d'un déficit d'attractivité dans plusieurs territoires d'outre-mer. Celui-ci se traduit par des difficultés à recruter sur les postes ouverts. Ce constat est partagé par tous les ministères.

Elles sont particulièrement critiques à Mayotte, en Guyane, à Saint-Martin, à Saint-Barthélemy et à Saint-Pierre-et-Miquelon¹ qui constituent les cinq territoires prioritaires visés par la présente charte, ci-après désignés « territoires prioritaires ». Elles concernent toutes les catégories d'agents et tous les grades.

Les causes sont variées :

- Conditions de vie difficiles : difficulté d'accès au logement, éloignement et isolement ;
- Scolarisation des enfants, notamment à partir du secondaire ;
- Coût de la vie, malgré l'indexation des rémunérations ;
- Difficultés d'emploi du conjoint, dans les territoires prioritaires comme au retour dans l'hexagone ;
- Insuffisante valorisation du séjour dans les territoires prioritaires dans le parcours de carrière ultérieur.

Si de nombreux dispositifs incitatifs existent, ils sont quasi-exclusivement de nature financière. Nécessaires, ils apparaissent aujourd'hui insuffisants pour inverser la tendance.

C'est pourquoi il faut aujourd'hui aller plus loin pour répondre au déficit d'attractivité des services de l'Etat dans les cinq territoires prioritaires.

Tel est l'objet de la présente charte. De manière volontaire, les administrations signataires s'engagent à l'égard des agents de l'Etat affectés dans les cinq territoires prioritaires.

Engagement n° 1 : mieux préparer l'affectation dans les territoires prioritaires

Une expérience professionnelle dans ces territoires est une expérience particulièrement riche sur le plan professionnel et personnel, qui doit être préparée.

L'information des agents intéressés par une affectation dans l'un de ces territoires est donc cruciale, tout comme, une fois la mutation décidée, la préparation au séjour.

Aussi, les administrations s'engagent-elles à mettre en œuvre les principes et actions suivants :

¹ Par exemple, ces territoires sont parmi les 15 territoires français les moins attractifs pour les fonctionnaires du ministère de l'Intérieur (hors police et gendarmerie).

▪ **Avant la mutation :**

- Chaque agent peut mentionner son intérêt pour une affectation outre-mer dans le formulaire d'évaluation professionnelle.
- Le service des ressources humaines de chaque ministère constitue un vivier d'agents susceptibles de se voir proposer une affectation outre-mer. Un vivier spécifique pour les cadres supérieurs et dirigeants est constitué par la DIESE.
- Le service des ressources humaines de chaque ministère organise des journées d'information sur les postes offerts, avec des informations sur les parcours, métiers, profils attendus et spécificités des affectations dans l'un ou l'autre des cinq territoires prioritaires.
- S'agissant de l'encadrement supérieur, une rubrique « outre-mer » est créée sur la cartographie des postes sur le site de la DIESE ; le système d'information des cadres dirigeants et l'outil VINCI de suivi des parcours et des compétences des cadres supérieurs est mis à jour pour permettre aux agents d'indiquer leur intérêt pour un poste outre-mer à court ou moyen terme.
- Un référent « outre-mer », auxquels les agents peuvent s'adresser, est désigné au sein du service des ressources humaines de chaque ministère. En lien avec le service employeur local, il assure un suivi du bon déroulement de la prise de fonctions, de l'installation et de l'adaptation de l'agent à son nouveau contexte.
- Les fiches de poste sont publiées le plus en amont possible, idéalement six mois avant la prise de poste, et sont accompagnées d'informations précises sur l'environnement général, les conditions de vie et le contexte de travail propre à chacun des cinq territoires prioritaires.
- Les mutations dans l'un des cinq territoires prioritaires sont anticipées autant que possible, afin de faciliter la préparation professionnelle, personnelle et familiale au départ.
- Chaque agent candidat peut disposer à sa demande et dans un délai d'un mois d'une fiche financière exhaustive fournie par le service en charge des ressources humaines du ministère employeur ou de la structure d'accueil. Les services territoriaux, avec le concours des services déconcentrés de la direction générale des finances publiques, fournissent une information générale sur la fiscalité applicable aux particuliers dans chaque territoire.
- Les agents intéressés par une affectation dans l'un des cinq territoires prioritaires sont sensibilisés aux caractéristiques de ces territoires. Ils ont notamment accès à un dossier préparé par les services territoriaux de l'Etat, présentant le territoire ainsi que les conditions de travail et de vie.
- **Bilan de santé :**

Chaque ministère organise avec son service de médecine de prévention une visite médicale préalable pour l'agent muté comme le prévoit le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, modifié. A défaut, l'agent est orienté vers son médecin traitant. Cette visite a pour objet d'informer et de conseiller l'agent sur la compatibilité de son état de santé avec les conditions sanitaires et l'offre de soin disponible dans le territoire d'affectation. Cette visite est l'occasion de prescrire, le cas échéant, les vaccins obligatoires requis qui seront alors pris en charge par l'administration.

L'agent est incité à orienter les membres de la famille vers les centres de santé des CPAM (85 centres en France) qui proposent un bilan de santé gratuit tous les 5 ans. Les résultats sont transmis au médecin traitant qui peut indiquer si le membre de la famille présente des contre-indications à partir ou pas en outre-mer. Pour l'examen médical de membres de la famille, la possibilité de partenariat avec des services de santé mutualistes sera également étudiée par chaque ministère.

Bonnes pratiques :

Guyane :

- Guides réalisés par la préfecture(<https://fr.calameo.com/read/0066461027c67fff489f2>) et par l'état-major spécialisé pour l'outre-mer et l'étranger de l'armée de terre (EMSOME) ;

Mayotte :

- Mise en place d'un livret d'accueil de présentation du territoire et d'informations à caractère pratique ;

Ministère de la Justice :

- Un entretien préalable des candidats avec une cellule spécialisée est organisé pour échanger sur les spécificités ultramarines et une information annuelle est organisée dans les écoles (Ecole nationale de la magistrature, Ecole nationale du greffe).

Ministères des Armées :

- Séances d'information sur chaque territoire pour les militaires, les personnels civils et leurs familles et mise à disposition de guides d'accueil du territoire.
- Plan annuel mobilité des personnels civils outre-mer/étranger (PAM PC OME) : processus cadencé permettant l'accueil des personnels civils et les accompagner (recherche de crèches et écoles, attribution de logements...).

▪ **Une fois la mutation prononcée :**

- *Le ministère d'emploi et les services territoriaux accompagnent la préparation au départ. Les agents bénéficient d'un complément d'information adapté au territoire d'affectation, portant notamment sur l'environnement économique, sanitaire, social, culturel et historique.*
- *L'état-major spécialisé pour l'outre-mer et l'étranger (EMSOME) de l'armée de terre peut accueillir, selon ses capacités, des agents d'autres ministères pour participer aux journées formation-territoire qu'il organise pour les personnels en instance d'affectation outre-mer.*
- *La direction générale des outre-mer facilite la tenue de formations et/ou d'interventions de sensibilisation destinées aux cadres dirigeants des différents ministères en instance d'affectation outre-mer.*
- *La direction générale des outre-mer met à disposition de tous les ministères des contenus écrits (ex : Guide ultramarin) ou vidéos d'information, assorties de témoignages, pour une première sensibilisation aux spécificités de chaque territoire ultramarin, consultables à la demande sur l'intranet de chaque ministère.*

Bonnes pratiques :

Ministère des Armées :

- Séances d'information organisées avant le départ à l'attention des militaires et de leurs familles par l'état-major spécialisé pour l'outre-mer et l'étranger de l'armée de terre.
- Parrainage par un agent sur place de l'agent nouvel arrivant, pour favoriser l'échange d'informations pratiques sur les conditions de vie et aider dans les premiers préparatifs d'installation.

Engagement n° 2. Mieux accompagner l'agent et sa famille

Une mutation depuis l'hexagone vers un des territoires prioritaires peut se révéler complexe pour l'agent et sa famille. C'est pourquoi ces derniers doivent bénéficier d'un accompagnement adapté qui facilite leur déménagement et leur installation sur le territoire.

Aussi, les administrations s'engagent-elles sur les actions suivantes :

▪ **Changement de résidence :**

L'agent doit disposer, en amont, d'un exposé précis des règles de prise en charge financière du déménagement jusqu'au lieu de la résidence administrative, établi par la direction des ressources humaines de son ministère de gestion.

Les réflexions sur la refonte du dispositif étudieront le remplacement du remboursement forfaitaire actuellement en vigueur par un remboursement aux frais réels dans la limite d'un plafond.

Une réflexion interministérielle étudiera les modifications réglementaires nécessaires de l'article 19 du décret n° 89-271 du 12 avril 1989 afin de permettre la prise en charge des frais de changement de résidence, pour les primo-affectés sortant d'école, affectés sur ces territoires.

Bonnes pratiques :

Ministère des Armées :

- Sessions d'information sur chaque territoire pour les militaires, les personnels civils et leurs familles et accompagnement spécifiques des conjoints dans leur recherche d'emploi sur le territoire

▪ **Logement :**

- *Hormis les cas où l'agent bénéficie d'un logement par nécessité absolue de service, les services centraux de l'Etat proposent un accompagnement à la recherche d'un logement, sur le territoire comme au retour en métropole. Pour cela, chaque ministère met à disposition des agents un service numérique de bourse aux logements et de recherche de logements y compris en mode inversé. Le ministère délégué aux outre-mer a financé et lancé un site Internet d'aide à la recherche de logements dans les cinq territoires prioritaires. Le coût du développement et du fonctionnement pour la première année est pris en charge par le ministère délégué chargé des outre-mer ;*
- *Des partenariats avec des bailleurs privés intéressés par la location à des agents de l'Etat pourront être noués par les ministères via des sociétés spécialisées ;*
- *Les services territoriaux de l'Etat facilitent la recherche du logement (bourses d'échange de logements occupés par les fonctionnaires en mutation sur l'intranet de la préfecture, accords avec des agences immobilières, etc...);*
- *En cas de nécessité, les agents peuvent se voir proposer une solution temporaire de logement mobilisée par les services de l'Etat dans le cadre de l'action sociale.*

Bonnes pratiques :

Ministère de L'Intérieur et des Outre-Mer :

Lancement du site d'aide à la recherche de logements <https://outre-mer.immo-fonctionnaire.fr>, gratuit pour tous les agents de l'Etat. Il comprend quatre fonctions principales :

- Recherche d'offres de bailleurs ;

- Publication de recherches de logements par les agents eux-mêmes et portées automatiquement à la connaissance des bailleurs - « Recherche inversée » ;
- Bourse aux logements ;
- Forum d'échanges et de discussion entre agents de l'Etat.
- En outre, une rubrique C-Utile permet d'accéder à diverses informations pratiques : guides d'accueil, informations pratiques... ;

Saint-Pierre-et-Miquelon :

- La préfecture porte un projet de remise en état de bâtiments domaniaux (anciens locaux de la gendarmerie) pour mise à disposition temporaire des agents arrivant sur le territoire.

Guyane :

- La préfecture met à disposition quatre logements temporaires pour les nouveaux arrivants à Cayenne.

Saint-Martin :

- Accord de la collectivité pour mettre à disposition du foncier afin qu'un promoteur y construise des logements pour fonctionnaires.

Mayotte :

- La préfecture optimise la mobilisation du contingent préfectoral de logements (5% réservés aux fonctionnaires) : une convention a été signée en 2021 entre le préfet et la Société immobilière de Mayotte fixant les modalités pratiques de gestion du contingent préfectoral pour les agents de l'Etat².
- La préfecture prévoit, par convention avec la Société immobilière de Mayotte, la construction de logements réservés sur des terrains de l'État (30 logements intermédiaires allant du T2 au T4 avec parking et jardin privatif). La Société immobilière de Mayotte se charge de la construction-gestion des logements et la préfecture présentera les candidats locataires. Ces logements devraient être livrés en 2024.

Ministère de la Justice :

- Une convention de réservation de cinq logements a été signée par le garde des Sceaux avec la Société Immobilière de Mayotte le 12 mars 2022.
- Un référent aux ressources humaines chargé de faciliter les démarches en matière de logement a été désigné.

▪ **Restauration :**

Le préfet encourage les services territoriaux à développer la mise en place de conventions avec les services de restauration, privés ou publics, au profit des personnels civils. Il coordonne leur action et communique la liste actualisée des dispositifs auprès des personnels civils qui en font la demande.

Bonnes pratiques :

Guyane : remise d'une carte « Apetiz » chargée de la subvention pour la restauration versée par le service employeur. La remise est subordonnée à l'adhésion au prélèvement bancaire de la participation due par l'agent et à la signature du mandat.

² Les propositions de candidats locataires sont réalisées en concertation avec la direction de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DEETS). Une commission dans laquelle siège un représentant de la préfecture (pour le contingent « agents ») et un représentant de la DEETS pour le contingent « social et très social » de 25% se prononce ensuite sur les candidatures.

▪ **Emploi du conjoint :**

Dans le cadre d'un marché interministériel³, les administrations centrales peuvent proposer au conjoint de l'agent affecté dans l'un des cinq territoires prioritaires, un accompagnement à la recherche d'emploi, lors de l'installation sur le territoire concerné comme à son retour dans l'hexagone.

Les conjoints travaillant dans le secteur privé bénéficient d'un accompagnement adapté proposé par Pôle Emploi. L'offre de Pôle Emploi peut être mobilisée en préparation de la mobilité comme une fois sur place.

Elle se compose de plusieurs outils digitaux et d'un accompagnement par les agences de Pôle Emploi :

- Accès à tous les sites et applications dédiés à l'emploi sur l'Emploi Store ;
- Information sur le marché du travail : un accès simple et rapide aux informations du marché du travail pour un métier, un secteur d'activité ou une région ;
- Formation : accès à l'ensemble des formations, formations avec un MOOC, formations ouvertes à distance ;
- Accompagnement de la création d'activité (service Activ'Créa) ;
- Information sur les droits à indemnisation du chômage versée au conjoint démissionnant de son emploi dans l'hexagone pour suivre un agent de l'Etat en outre-mer.

Bonnes pratiques :

Ministère de l'Intérieur et des Outre-Mer :

Mobilisation du marché interministériel⁴ pour l'accompagnement de conjoints de hauts-fonctionnaires : prestation comportant notamment un bilan de compétences, l'appui à la rédaction de CV, l'élaboration d'un projet professionnel avec le conjoint et au moins 3 propositions d'emplois au départ comme au retour en métropole.

Marché mobilisable pour l'accompagnement des conjoints d'autres catégories de fonctionnaires.

▪ **Scolarisation des enfants :**

Les services territoriaux de l'éducation nationale présentent chaque année l'offre scolaire publique et privée disponible dans chaque territoire (cartographie des établissements avec leurs spécialités et les sections accessibles) et facilitent les démarches pour l'inscription dans les établissements avant le départ en poste de l'agent.

▪ **Accueil des agents et de leurs familles :**

Les préfets organisent une rencontre annuelle des agents et de leurs familles à leur arrivée sur le territoire.

Bonnes pratiques :

Guyane :

Le préfet convie tous les nouveaux arrivants et leurs conjoints à un échange, en présence de Pôle emploi.

³ Marché référencé DAE_2018_CONSEIL_RH_ACHAT

⁴ Marché référencé DAE_2018_CONSEIL_RH_ACHAT, Unité d'œuvre 6 et/ou 7

Engagement n° 3 : Mieux adapter la rémunération

Les agents affectés outre-mer bénéficient de conditions de rémunération propres à chaque territoire, permettant une valorisation financière adaptée, via le coefficient de majoration appliqué à leur traitement indiciaire (cf. décret n° 67-600 du 23 juillet 1967).

La facilitation des carrières des agents affectés dans les territoires prioritaires présente des enjeux de diversification de la fonction publique, de mobilité et d'enrichissement des parcours et des compétences, auxquels le gouvernement est particulièrement attaché.

A cet égard, une attention doit être portée à la cohérence des régimes indemnitaires, afin de valoriser l'engagement durable sur ces postes.

Dans cet objectif, plusieurs réformes d'envergure ont été opérées. Elles concernent notamment l'indemnité de sujétion géographique (ISG) pour les fonctionnaires venant de l'hexagone ou d'un autre territoire d'outre-mer.

Ainsi, les agents affectés dans les cinq territoires prioritaires bénéficient de l'ISG dans les conditions fixées par le décret n° 2013-314 du 15 avril 2013 modifié par le décret n° 2022-704 du 26 avril 2022. La réforme de cette indemnité permet désormais son versement en deux fractions égales : la première lors de l'installation du fonctionnaire ou du magistrat dans son nouveau poste ; la seconde au bout de deux ans de services. Les agents dont l'affectation dans le territoire concerné se poursuit pour une nouvelle période minimale de deux années de services consécutives perçoivent une nouvelle fois l'ISG.

S'agissant du régime indemnitaire, les ministères s'engagent à adapter les régimes de primes modulables des agents pour favoriser l'attractivité dans les cinq territoires prioritaires, de sorte à mieux prendre en compte les difficultés et sujétions propres à chaque territoire. La prise en compte des contraintes d'attractivité et de fidélisation, ainsi que des sujétions spécifiques, pourra se traduire, par exemple pour les agents relevant du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), par une valorisation de l'indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise (IFSE) et, au regard de la manière de servir, par un complément indemnitaire annuel (CIA), permettant de reconnaître la spécificité de l'engagement des agents à servir dans ces territoires.

Pour les agents contractuels, des modalités de rémunération intégrant une compensation de la vie chère et homogènes entre les administrations concernées pourront être proposées par les différents employeurs publics. Ce coefficient de majoration ne pourra pas dépasser les coefficients applicables aux fonctionnaires. Enfin, cette sur-rémunération devra faire l'objet d'un avenant ou mention spécifique dans le contrat, pour en préciser le montant (ou pourcentage) lié à l'occupation d'un emploi en outre-mer. Ce coefficient ne sera plus applicable en cas d'occupation d'un nouvel emploi hors outre-mer.

Engagement n° 4 : mieux valoriser l'affectation dans les territoires prioritaires dans le parcours de carrière

Les agents affectés dans les cinq territoires prioritaires éprouvent parfois des difficultés dans la suite de leur parcours professionnel, alors même que l'expérience acquise est le plus souvent riche et utile à l'administration tant elle mobilise des compétences particulières d'adaptation, de réactivité et de créativité.

Aussi, les administrations centrales s'engagent-elles à :

- *Préparer, le plus en amont possible, le retour de l'agent dans l'hexagone à l'issue d'une affectation dans les dans l'un des territoires prioritaires, notamment via le recueil de ses desiderata géographiques et/ou fonctionnels. Cette préparation au retour peut débuter dès le prononcé de l'affectation de l'agent. Pour cela, les référents outre-mer dans les services des ressources humaines devront acquérir une fine connaissance des conditions d'exercice dans les territoires et assurer un suivi individualisé des agents mutés.*

- Intégrer dans les textes réglementaires comme dans leurs lignes directrices de gestion en matière de mobilité, et au plus tard dans un délai de 2 ans, des dispositifs offrant aux agents dont la manière de servir est satisfaisante et qui auront exercé durant au moins trois années dans l'un des cinq territoires prioritaires : l'assurance que cette expérience singulière sera valorisée dans le parcours de carrière.

Cette reconnaissance professionnelle pourra se faire par tout moyen choisi par les ministères : accélération de carrière par une promotion plus rapide, mise en œuvre d'une priorité subsidiaire d'affectation, octroi de bonus de points pour faciliter le choix du poste au retour dans l'hexagone, contrat conclu préalablement à la prise de poste sur le ressort territorial de sortie...

- Valoriser les affectations dans les territoires prioritaires dans le déroulement de carrière des agents. Les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours seront ainsi modifiées pour que la suite du parcours professionnel de l'agent tienne compte de l'expérience acquise dans un environnement particulièrement exigeant.
- Porter une attention particulière aux candidatures formulées par les cadres supérieurs à l'issue de leur affectation dans l'un des territoires prioritaires, notamment pour l'accès aux emplois de direction, conformément aux lignes directrices de gestion interministérielle pour l'encadrement supérieur de l'Etat⁵. A mérites et compétence égaux, ils bénéficient d'une préférence pour l'accès à ces emplois.
- Mettre en place des outils de mesure de l'attractivité et du turn-over dans les cinq territoires prioritaires, par exemple dans les bilans sociaux des ministères ou dans le tableau de bord de l'encadrement supérieur de l'Etat, ainsi qu'une mesure de l'impact des mobilités dans ces territoires dans les promotions, conformément aux lignes directrices de gestion interministérielles de l'encadrement supérieur de l'Etat.

Bonnes pratiques :

Ministère de la Justice :

- A mis en place un contrat RH renforcé pour les magistrats qui s'engagent à servir dans une des juridictions ultramarines difficiles (Mayotte, en Guyane, à Saint-Martin, à Saint-Barthélemy et à Saint-Pierre-et-Miquelon) pendant deux ou trois ans. A l'issue ils obtiendront un des postes de sortie pré identifiés par eux avant leur affectation.

Ministère de l'Intérieur et des Outre-Mer :

- Met en œuvre à partir de 2022 une priorité subsidiaire d'affectation au bénéfice des personnels administratifs, techniques et spécialisés des catégories A, B et C ayant séjourné au moins trois ans à Mayotte, en Guyane, à Saint-Martin-Saint-Barthélemy ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Ministère de l'Éducation et de la Jeunesse :

- Les agents ayant servi pendant 5 ans à Mayotte bénéficient d'une bonification de 1000 points "mobilité", facilitant leur retour dans le territoire de leur choix dans l'hexagone.

Ministère des Armées :

- Les lignes directrices de gestion ministérielle relatives à la mobilité intègrent la priorisation d'affectation et l'accompagnement des agents de retour d'une affectation outre-mer ou à l'étranger. Les agents sont accompagnés en amont de leur retour pour trouver une affectation en métropole dans la zone géographique demandée et ils sont prioritaires dans le choix de poste sur les autres agents en recherche de mobilité.

⁵ Circulaire n°6346-SG du 20 avril 2022.

Engagement n° 5 : encourager la mobilité des agents des outre-mer vers l'hexagone

La mobilité des agents ultramarins vers l'hexagone est une source d'enrichissement professionnel et personnel pour les agents eux-mêmes comme pour l'ensemble des administrations de l'Etat.

Dans cet objectif, les chefs des services territoriaux de l'Etat portent une attention particulière au repérage et à l'accompagnement individuel des agents susceptibles d'être intéressés par une affectation dans l'hexagone, en administration centrale ou dans les services territoriaux.

Engagement n° 6 : faciliter la réinstallation ou le retour des agents des agents originaires d'outre-mer vers leur territoire d'origine

Les agents originaires d'un territoire d'outre-mer aspirent souvent à servir dans leur territoire pour une étape de carrière ou de manière définitive. Dans cette perspective, les administrations facilitent la mobilisation du critère du « centre des intérêts matériels et moraux » (CIMM) dans les décisions d'affectation des agents en outre-mer pour pourvoir les postes vacants.

Dans cet objectif, une circulaire du 2 août 2023 harmonise et facilite l'instruction des demandes de reconnaissance du CIMM par les services gestionnaires, crée un système de portabilité du CIMM entre administrations de l'Etat et fixe, selon le type de critères retenus pour l'octroi, à au moins 6 ans la durée de validité du bénéfice du CIMM.

=====

Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique

Ministère de l'Intérieur et des Outre-mer

Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités

Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse

Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire

 La Secrétaire générale

Cécile BIGOT-DEKEYZER

Ministère de la Culture

Ministère des Armées

Ministère de la Justice

Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères

Ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires

Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques

Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Ministère délégué auprès du ministre de l'intérieur et des outre-mer, en charge des outre-mer

Olivier JACOB

Préfet, directeur général des outre-mer

Département de la Réunion