Information

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE
L'ALIMENTATION

Secrétariat général **Service des ressources humaines** **Sous-direction de la gestion des carrières et de la rémunération** **Bureau de gestion des personnels de catégorie A et sous statuts d'emploi** **78, rue de Varenne** **75349 PARIS 07 SP** **0149554955**	**Note de service** **SG/SRH/SDCAR/2017-823** **18/10/2017**

Date de mise en application : 13/10/2017
Diffusion : Tout public

Cette instruction n'abroge aucune instruction.
Cette instruction ne modifie aucune instruction.
Nombre d'annexes : 1

Objet : Charte de gestion des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE)

Destinataires d'exécution
Administrations centrales du ministère chargé de l'agriculture et du ministère chargé de l'environnement Services déconcentrés du ministère chargé de l'agriculture et du ministère chargé de l'environnement Établissements d'enseignement technique et supérieur du ministère chargé de l'agriculture Établissements publics du ministère chargé de l'agriculture et du ministère chargé de l'environnement Réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS) Préfectures (SIDSIC)

Résumé : A destination des agents du corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement, cette charte de gestion présente les modalités de gestion applicables à ce corps.

Élaborée en concertation avec les organisations syndicales (OS) et présentée en comité technique ministériel (CTM) en juillet 2017, elle est diffusée pour information.

La présente charte n'a pas vocation à créer du droit mais à formaliser les principales pratiques retenues pour la gestion du corps, mises en oeuvre par le bureau de gestion des personnels de catégorie A et sous statuts d'emploi (BASE), sous l'autorité du chef du service des ressources humaines (SRH) du ministère chargé de l'agriculture.

Elle a pour but d'informer les instances qui emploient des agents du corps des IAE, des modalités de gestion qui leur sont appliquées et, en concertation avec les maisons d'emploi, éclaire notamment les travaux des membres des commissions administratives paritaires (CAP) compétentes.

Si elle ne crée pas elle-même du droit, cette charte s'inscrit dans un corpus de règles issues des principes généraux de la fonction publique et des principes généraux du droit, qui parfois trouvent à s'appliquer directement, ou d'autres fois encadrent et guident simplement l'action de l'administration.

Ce document est également en libre accès directement sur l'intranet du ministère en charge de l'agriculture.

Le chef du service des ressources humaines

Jean-Pascal FAYOLLE

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

Secrétariat général

Service des ressources humaines

Sous-direction de la gestion des carrières et de la rémunération

Bureau de gestion des personnels de catégorie A et sous statuts d'emploi

78 rue de Varenne – 75 349 Paris 07 SP

Charte de gestion du corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement

Juillet 2017

Sommaire

Préambule....4
1 Recrutements....6
1.1 Recrutements statutaires....6
1.1.1 Recrutement parmi les élèves IAE recrutés par concours externe....7
1.1.2 Recrutement parmi les élèves IAE recrutés par concours interne....8
1.1.3 Recrutement par concours externe sur titres (dit « concours direct »)....8
1.1.4 Recrutement par la promotion interne....9
1.1.4.1 Examen professionnel....9
1.1.4.2 Liste d'aptitude....11
1.2 Autres recrutements....13
1.2.1 Recrutement par concours réservé (dit de « déprécarisation »)....13
1.2.2 Recrutement de travailleurs handicapés....15
1.3 Accueil en détachement....15
2 Premières affectations dans le corps....17
2.1 Affectation des ingénieurs recrutés parmi les élèves IAE issus du concours externe...17
2.2 Affectation des ingénieurs recrutés parmi les élèves IAE issus du concours interne…18
2.3 Affectation des recrutements par concours externe sur titres, dit « concours direct »..19
2.4 Affectation des ingénieurs recrutés par la voie du concours réservé pour l'accès au corps des IAE, dit de « déprécarisation »....19
2.5 Affectation des travailleurs handicapés : poste précis, prévu dans le contrat....19
3 Mobilités....20
3.1 Mobilité en position d'activité....21
3.1.1 Durée de service sur un poste....21
3.1.2 Procédures d'affectation....21
3.1.3 Cas des mobilités par mise à disposition....22
3.1.4 Cas des mobilités à l'international....23
3.1.5 Cas des mobilités dérogatoires....23
3.2 Mobilité par détachement....23
3.2.1 Mobilité dite externe....24
3.2.2 Mobilité dite interne....24
3.3 Mobilité par disponibilité....24
3.4 Respect des règles de déontologie....25
4 Réalisation d'une formation complémentaire par la recherche (FCPR) en continuité de la formation initiale IAE ou au cours du parcours professionnel....26
5 Avancements de grades....26
5.1 Règles générales....27
5.2 Avancement au grade d'ingénieur divisionnaire (IDAE)....27
5.2.1 Tableau d'avancement "classique"....28
5.2.2 Contrat de fin de carrière (CFC)....31
5.2.2.1 Contrat de fin de carrière (CFC) court....31
5.2.2.2 Contrat de fin de carrière (CFC) long....32
5.2.3 Dérogation à l'obligation de mobilité pour accéder au grade d'ingénieur divisionnaire....32
5.3 Avancement au grade d'ingénieur hors classe....33
5.4 Accès au statut d'emploi de chef de mission de l'agriculture et de l'environnement....34
5.4.1 Conditions statutaires....34
5.4.2 Critères de qualité de parcours professionnel....35

5.4.3 Accès à l'échelon exceptionnel – HEA - de chef de mission.....35
6 Instances attachées au corps des IAE.....35
6.1 Commission administrative paritaire (CAP).....35
6.2 Commission Formation complémentaire par la recherche (FCPR).....36
6.3 Collèges de domaine et commission des spécialistes.....36
6.3.1 Définition.....36
6.3.2 Reconnaissance d'expertise et validation de promotion ou d'avancement.....38
6.4 Bureau de gestion des agents de catégorie A et sous statuts d'emploi (BASE).....38
7 Textes de référence.....39
7.1 Textes relatifs au corps des IAE.....39
7.2 Textes généraux.....39
7.3 Quelques outils et guides pratiques DGAFP.....42
8 Liste des acronymes utilisés.....44

Préambule

Le décret n° 2006-8 du 4 janvier 2006, relatif au statut particulier du corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement, définit les missions du corps dans les termes suivants :

« *Les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement constituent un corps à caractère interministériel classé dans la catégorie A prévue à l'article 29 de la loi du 11 janvier 1984 [...] et dont la gestion est assurée par le ministre chargé de l'agriculture.*

Les membres du corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement sont chargés de fonctions d'encadrement, d'ingénierie et d'expertise. Ils participent à la mise en œuvre des politiques contribuant au développement durable dans les domaines suivants :

1/ politique et mise en valeur agricole, industries agroalimentaires ;
2/ eaux, biodiversité et prévention des risques naturels ;
3/ politique et mise en valeur forestière ;
4/ alimentation et santé animale et végétale, impact environnemental ;
5/ gestion de l'information.

Ils peuvent être chargés dans ces domaines de la gestion de l'information, de fonctions de formation, de recherche et de développement ».

Issu de la fusion des trois corps d'ingénieurs des travaux du ministère de l'agriculture, ITA ingénieurs des travaux agricoles (ITA), ingénieurs des travaux des eaux et forêts (ITEF) et ingénieurs des travaux ruraux (ITR), le corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) est relié aux domaines de compétence de l'office national des forêts (ONF), à ceux dévolus au ministère chargé de l'environnement (politiques liées à l'eau ou à la biodiversité) et, plus largement, aux politiques portées par toutes les maisons d'emploi. Les IAE qui choisissent un des domaines d'activité portés par un des deux ministères ou une de leurs maisons d'emploi, exercent des missions spécifiques et reçoivent à cet égard une formation spécialisée.

La présente charte n'a pas vocation à créer du droit mais à formaliser les principales pratiques retenues pour la gestion du corps, mises en œuvre par le bureau de gestion des personnels de catégorie A et sous statuts d'emploi (BASE), sous l'autorité du chef du service des ressources humaines (SRH) du ministère chargé de l'agriculture.

Elle a pour but d'informer les instances qui emploient des IAE et les agents du corps, des modalités de gestion qui sont appliquées et, en concertation avec les maisons d'emploi, éclaire notamment les travaux des membres des commissions administratives paritaires (CAP) du corps.

Si elle ne crée pas elle-même du droit, cette charte s'inscrit dans un corpus de règles issues des principes généraux de la fonction publique et des principes généraux du droit, qui parfois trouvent à s'appliquer directement, ou d'autres fois encadrent et guident simplement l'action de l'administration.

Ainsi, il existe des dispositifs transversaux qui subsument les règles de gestion :

- prise en compte de la situation de handicap, au moment du recrutement ou dans le cadre des exercices de mobilité ;

- prise en compte de la situation des agents contractuels au moment de l'organisation des concours de « déprécarisation » ;
- prise en compte des risques de discrimination dans la vérification du respect des règles d'égalité entre les femmes et les hommes et de neutralité rappelées notamment dans la charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique et dans la circulaire du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique ;
- application des règles relatives à l'entretien annuel d'évaluation et au droit à la formation tout au long de la vie (cf. la note de service SG/SRH/SDMEC/2015-1114 relative à l'entretien annuel d'évaluation et l'Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 relative au compte personnel de formation).

De plus, la charte a vocation à constituer une brique dans l'ensemble de l'édifice des autres documents d'orientation, avec lesquels elle dessine un cadre d'action cohérent, qu'il s'agisse de la charte de gestion des IPEF ou de la charte de gestion des Directions départementales interministérielles (DDI).

L'objectif est ainsi d'œuvrer à l'harmonisation des règles d'organisation ou de gestion de l'administration.

Ce cadre de gestion formalise des parcours professionnels proposés aux IAE, pour permettre le déroulement de leur carrière au sein du corps. Cette charte évoque également la mobilité vers la fonction publique territoriale, le secteur para-public, les organismes ou structures à l'international (y compris en Europe) et le secteur privé.

Ces règles de gestion doivent permettre de combiner le développement des compétences avec l'ouverture et la diversification des carrières.

Sur les questions générales de gestion, l'interlocuteur privilégié de l'ingénieur est le référent gestionnaire RH de proximité. Le gestionnaire de corps, saisi en cas de difficulté par le gestionnaire de proximité, peut toutefois être sollicité directement pour toute urgence relative à la paie.

Enfin, il faut signaler que tout ingénieur bénéficie à sa demande, tout au long de sa carrière, d'un suivi et de conseils individualisés accompagnant son projet professionnel.

Quelle que soit son affectation et sa position administrative, il appartient à chaque ingénieur de faire connaître ses aspirations professionnelles à sa hiérarchie et au réseau des IGAPS (RAPS).

Le suivi d'orientation est organisé dans les conditions et par le biais des structures suivantes :

les différentes missions d'appui aux personnels et au management des structures (MAPS), équipes territoriales composées de plusieurs ingénieurs ou inspecteurs généraux (IGAPS), assurent l'écoute, le suivi, le conseil et l'orientation des agents du ministère, affectés dans les services déconcentrés de l’État, les établissements publics d'enseignement technique ou supérieur (à l'exception des enseignants et enseignants chercheurs), ou en fonction dans toute autre situation.

1 Recrutements

1.1 Recrutements statutaires

(Article 19 de la loi du 11 janvier 1984 / Articles 6 à 12 du décret statutaire)

Les modes de recrutement visent à assurer aux employeurs des IAE :

- une diversité de profils suffisante pour pourvoir, dans l'ensemble des domaines d'exercice du corps, les postes d'encadrement et d'expertise de haut niveau dont l'État a besoin ;
- le maintien et le développement des viviers de compétences dont ils ont besoin, notamment pour pourvoir les emplois de cadres techniques de l'État ;

En application du décret n° 2006-8 précité, les IAE sont recrutés par les voies suivantes :

- parmi les élèves IAE recrutés par concours externe ;
- parmi les élèves IAE recrutés par concours interne ;

Les élèves fonctionnaires recrutés par ces deux voies effectuent leurs études dans les écoles suivantes : AgroSup Dijon (recrutements sur le budget ministère chargé de l'agriculture avec une formation notamment dans les domaines de la politique forestière – en partenariat avec AgroParisTech – de la politique agricole et des industries agroalimentaires) et ENGEES à Strasbourg (recrutements sur budget du ministère chargé de l'environnement, avec un axe de formation notamment dans les domaines de l'eau et de la biodiversité).

- par concours externe sur titre (dit « concours direct ») ;
- par promotion interne :
  - inscription sur la liste d'aptitude ;
  - examen professionnel.

Lorsqu'ils ont la qualité de stagiaires, les agents recrutés se voient verser des primes qui sont fonction du poste qu'ils occupent en administration centrale ou en service déconcentré, selon le programme budgétaire d'imputation[1].

Le ministre de l'agriculture est chargé de l'organisation des concours de recrutement dans le corps des IAE.

Des informations et des annales des différentes voies de recrutement sont disponibles sur le site http://www.concours.agriculture.gouv.fr

1 La note SG/SRH/SDMEC/2016-627 du 28 juillet 2016 donne, pour l'année 2016, des montants estimatifs moyens, selon les situations et affectations particulières des ingénieurs.

1.1.1 Recrutement parmi les élèves IAE recrutés par concours externe

(Article 19 – 1° – de la loi du 11 janvier 1984 / Articles 7 à 9 du décret statutaire / Arrêté conjoint du ministre de l'agriculture et du ministre de l'environnement du 4 janvier 2007 fixant la liste des écoles formant les IAE / Arrêté conjoint du ministre de l'agriculture et du ministre de la fonction publique, du 4 mai 2007)

Les IAE peuvent être recrutés parmi les élèves ingénieurs admis aux concours d'entrée dans les écoles nationales d'ingénieurs dont la liste est fixée par arrêté conjoint du ministre chargé de l'agriculture et du ministre chargé de l'environnement, et dans des conditions fixées par arrêté conjoint du ministre chargé de l'agriculture et du ministre chargé de la fonction publique.

Ces écoles sont actuellement Agrosup Dijon pour les élèves IAE rémunérés par le budget du ministère chargé de l'agriculture et l'ENGEES pour ceux rémunérés par le budget du ministère chargé de l'environnement.

Les élèves admis aux concours d'entrée dans les écoles, qui sont candidats à un emploi de fonctionnaire, font l'objet d'un classement spécifique par un jury nommé par le ministre de l'agriculture.

Le nombre de postes offerts par écoles, par concours d'entrée et, le cas échéant, par filière, la date d'ouverture et les modalités d'organisation du concours interne et la composition du jury sont fixés par arrêté du ministre chargé de l'agriculture.

Le recrutement des élèves IAE est subordonné, pour chacun d'eux, à l'engagement de suivre le cycle complet de l'enseignement et à celui de servir, en qualité de fonctionnaire de l'État, en activité ou en détachement, pendant une durée minimale de huit ans **à compter de la date de titularisation** dans le corps des IAE.

Si la rupture de l'un des engagements survient plus de trois mois après la date de nomination en qualité d'élève ingénieur, les intéressés doivent, sauf si la rupture ne leur est pas imputable, rembourser à l'État une somme égale à la totalité des traitements et indemnités perçus pendant leur scolarité ainsi qu'une fraction des frais d'études engagés pour leur formation.

L'arrêté du 6 février 2007 des ministres chargés de l'agriculture et du budget fixe les modalités de remboursement et de calcul des sommes dues au Trésor au titre de l'article 8 du décret n° 2006-8 du 4 janvier 2006 relatif au statut particulier du corps des IAE.

Ces élèves ingénieurs sont astreints à une scolarité d'une durée maximale de trois ans.

Les élèves IAE admis en dernière année d'études sont nommés IAE stagiaires.

Les IAE stagiaires qui n'ont pas obtenu le diplôme d'ingénieur à la fin de la troisième année d'études sont soit réintégrés dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine s'ils avaient antérieurement la qualité de fonctionnaire, soit licenciés.

Toutefois, à titre exceptionnel et par dérogation aux dispositions générales, les élèves IAE et les IAE stagiaires peuvent être autorisés à prolonger leur scolarité dans la limite maximale de seize mois.

Si cette période peut donc être discontinue, les motifs des interruptions sont examinés avec attention par le service des ressources humaines (SRH), qui, sur la première période à l'issue de la formation initiale, ne retient en principe que les disponibilités qui sont dites « de droit ».

A l'issue de cette première période de huit ans, sauf nécessité de services, la disponibilité pour convenances personnelles est toutefois accordée beaucoup plus facilement.

1.1.2 Recrutement parmi les élèves IAE recrutés par concours interne

(Article 19 – 2° – de la loi du 11 janvier 1984 / Article 7 du décret statutaire / Arrêté conjoint du ministre de l'agriculture et du ministre de la fonction publique, du 5 février 2007)

Les IAE peuvent être recrutés par la voie d'un concours interne ouvert aux fonctionnaires et agents publics de l'État et de ses établissements publics qui, au 1er janvier de l'année du concours, justifient de trois années au moins de services publics, période de scolarité non comprise.

Le nombre de postes offerts au concours interne ne peut être inférieur à 20 % ni supérieur à 25 % de la somme des postes offerts au titre des concours élèves IAE externes et internes.

Le programme et les règles d'organisation du concours interne sont fixés par arrêté conjoint du ministre chargé de l'agriculture et du ministre chargé de la fonction publique (arrêté du 5 février 2007 cité ci-dessus) fixant le programme et les règles d'organisation du concours interne de recrutement des élèves ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement).

Le nombre de postes offerts par école, la date d'ouverture et les modalités d'organisation du concours interne et la composition du jury sont fixés par arrêté du ministre chargé de l'agriculture.

Les postes ouverts au titre des § 1.1.1 et 1.1.2 qui ne sont pas pourvus par la nomination de candidats au titre de l'une de ces deux voies de recrutement peuvent être attribués aux candidats au titre de l'autre voie.

Les modalités de la scolarité et d'engagement à servir l'État sont les mêmes que pour les élèves IAE recrutés par la voie du concours externe. Toutefois, les élèves issus du concours internes entrent directement en 2e année. Ils font alors l'objet d'un bilan de compétence et d'une remise à niveau adaptée à leurs besoins. La scolarité s'effectue donc, dans ce cadre, sur 2 années (contrairement aux trois années applicables aux élèves externes).

1.1.3 Recrutement par concours externe sur titres (dit « concours direct »)

(Articles 6, 11 et 12 du décret statutaire / Arrêté du ministre de l'agriculture et du ministre de la fonction publique, du 30 mai 2008)

Selon les besoins de recrutement du ministère, des concours de ce type peuvent être organisés ponctuellement.

Peuvent concourir les candidats titulaires d'un diplôme classé au niveau I ou d'une qualification reconnue comme équivalente dans les conditions fixées par le décret n° 2007- 196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique (par exemple diplôme d'ingénieur civil, de vétérinaire, master 2, etc.)

Cette voie de recrutement ne peut excéder 20 % du total des recrutements de l'année.

Les modalités d'organisation du concours sont fixées par arrêté susvisé. Cet arrêté peut prévoir que le concours comporte une épreuve d'admission, précédée d'une admissibilité sur dossier.

Les profils recherchés correspondent à des ingénieurs du privé ou d'un niveau de qualification équivalente, ayant une expérience professionnelle confirmée. Les profils de spécialistes sont donc privilégiés. Les lauréats sont affectés dans des emplois très spécialisés, le plus souvent au sein d'établissements publics chargés de la mise en œuvre de politiques publiques à fort contenu technique, dans lesquels leurs compétences spécifiques peuvent être mobilisées immédiatement. Ainsi, une expérience de recrutement par concours externe sur titre, en 2013, a permis de répondre à un besoin des services de l'ONF et de l'IGN en matière de compétences dans le domaine forestier.

Au cours de leur stage, ils bénéficient d'une formation d'adaptation à leur nouvel emploi.

1.1.4 Recrutement par la promotion interne

(Articles 26 et 79 de la loi du 11 janvier 1984 / Articles 6, 14 et 15 du décret statutaire / Arrêté du ministre de l'agriculture du 19 février 2013)

L'article 6 du décret statutaire définit le nombre de promotions internes possibles cumulées entre l'examen professionnel et la liste d'aptitude.

Il est fixé dans une fourchette de 33 à 40 % des recrutements par concours externe et interne signalé aux § 1.1.1 à 1.1.3 ci-dessus.

Une clause de sauvegarde permet toutefois de dépasser cette proportion (cf. 2e alinéa du point 3 de l'article 6 du décret). Cette clause prévoit la possibilité de recruter au total pour ces 2 voies (examen professionnel et liste d'aptitude), dans la limite de 33 % appliquée à 5 % de l'effectif des agents du corps en position d'activité et de détachement dans le corps, au 31 décembre de l'année N-1 des promotions concernées.

Depuis la mise en place du nouveau statut des techniciens supérieurs issus du Nouvel Espace Statutaire (NES) B, l'arrêté ministériel définissant la proportion des places offertes au recrutement interne par ces deux voies (examen professionnel et liste d'aptitude) a été modifiée. La proportion fixée respectivement à 40 % et à 60 % du total des recrutements (arrêté ministériel du 19 février 2013) a vocation à évoluer entre 2018 et 2020. Cette évolution commence en 2018 par une répartition fixée à 50 % pour le recrutement par examen professionnel et 50 % par la voie de la liste d'aptitude et tend vers une répartition fixée à 60 % contre 40 %.

Cette évolution doit être analysée et, dès 2020, dans le cadre d'une clause dite de « revoyure », faire l'objet d'une discussion ouverte en vue d'une confirmation ou, le cas échéant, d'une réorientation.

1.1.4.1 Examen professionnel

(Article 6 du décret statutaire / Arrêté du ministre de l'agriculture du 6 juillet 2006 fixant les modalités de l'examen professionnel pour l'accès au corps des IAE)

L'examen professionnel pour l'accès au corps des IAE est organisé en principe annuellement.

La liste complémentaire est réduite voire inexistante, compte tenu de la durée de validité de 2 ans de la liste principale.

La nature des épreuves est définie par l'arrêté du ministre chargé de l'agriculture du 6 juillet 2006 fixant les modalités de l'examen professionnel pour l'accès au corps des IAE.

L'inscription à l'examen professionnel relève de l'initiative de l'agent.

Peuvent se présenter à l'examen professionnel :

- les cadres techniques de l'Office national des forêts (CATE) justifiant, au plus tard au 1er janvier de l'année des épreuves, de six années de services publics ;
- les TSMA et les techniciens supérieurs forestiers de l'ONF justifiant de huit années de service public.

Une fois reçus, les agents doivent répondre aux exigences de la note de service SG/SRH/SDMEC/2014-471 du 18 juin 2014 relative aux parcours professionnels des personnels des corps de catégorie A du ministère en charge de l'agriculture, afin de valider leur promotion. Tous les agents inscrits sur la liste principale des résultats de l'examen professionnel sont nommés dès lors qu'il valident une mobilité comme détaillé ci-après.

Sous réserve des exceptions introduites par le statut de spécialiste ou d'expert (cf. § 6.3.2), dans le cadre de l'examen professionnel, la concrétisation de l'accès au corps des IAE passe nécessairement par la mobilité. Cette mobilité s'effectue dans un délai précisé ci-dessous vers un poste publié (circulaire générale, publication au fil de l'eau sur BO Agri, ou du 2nd Cercle), de niveau approprié attesté par une indication sur la fiche de poste de la circulaire mobilité (ou à défaut d'indication, par une confirmation du niveau requis de responsabilité par le RAPS), présenté à la CAP compétente pour avis s'agissant des circulaires de mobilité classiques, et pour information en ce qui concerne les postes du 2nd cercle.

Pour le ministère chargé de l'agriculture, la mobilité est soit structurelle, soit fonctionnelle à condition d'être accompagnée d'un changement de domaine d'activité (les domaines d'activité sont décrits dans l'annexe 2 de la note de service 2014-471 précitée).

Les lauréats de l'examen professionnel disposent de quatre cycles de mobilité, à compter de la réussite à l'examen pour effectuer cette mobilité dans le but de valider leur changement de corps.
Les agents ne parvenant pas, au titre du premier cycle de candidatures, à valider leur changement de corps se voient proposer un entretien par leur IGAPS. Cet entretien a vocation à faire le point sur leurs demandes de mobilité restées sans succès, à en faire l'analyse et à orienter les agents vers des issues positives possibles.
Les agents ne parvenant pas, au terme des 4 cycles possibles de candidatures, à valider leur promotion de corps se voient proposer une liste fermée de postes leur permettant de valider leur promotion.
Cette liste est établie en cherchant à concilier l'intérêt de l'administration, d'une part et celui de l'agent, d'autre part, tant au niveau géographique qu'au plan fonctionnel. En cas de refus, l'administration notifie à l'agent lauréat qu'il a perdu le bénéfice de son examen professionnel.

A noter encore que, pour le ministère chargé de l'agriculture, toute mobilité répondant à ces critères et réalisée depuis moins de trois ans à la date de publication des résultats de l'examen professionnel peut être prise en compte. Il convient de signaler que les mobilités faites dans les 3 ans (au sens de mobilité réalisée postérieurement au 1er janvier de l'année N-3 de l'année du tableau ou de la réussite à l'examen professionnel) sont prises en compte, même si elles sont faites par étapes pour répondre aux conditions (mobilité structurelle sur un poste de premier niveau puis mobilité validée, après avis de la CAP, sur un poste du niveau adéquat par exemple, avec ou sans changement de domaine).

En résumé, l'obligation de mobilité est présumée satisfaite si l'intéressé a accompli une mobilité :

- validée en CAP ;
- sur un poste de niveau approprié (poste de niveau A) ;
- publié sur une circulaire mobilité ;
- structurelle ou bien fonctionnelle avec changement de domaine ;
- depuis moins de trois ans (1er janvier de l'année N-3 par rapport à l'année N du résultat de l'examen professionnel).

Une fois l'obligation de mobilité jugée satisfaite et validée par l'administration, les lauréats sont nommés et reclassés dans le corps des IAE avec effet à la date de la publication des résultats de l'examen.

Ils bénéficient d'une formation d'adaptation à leur nouvel emploi.

1.1.4.2 Liste d'aptitude

(Articles 6 – 3e et 15 du décret statutaire / Décret n° 75-318 du 5 mai 1975 fixant la durée de validité des tableaux d'avancement ou des listes d'aptitude[2])

La liste d'aptitude pour l'accès au corps des IAE est une voie de recrutement qui vise des agents ayant une durée de service suffisante dans le corps.
L'agent est à l'initiative de la procédure par une demande d'inscription formelle sur la liste d'aptitude, conformément à la note de service en vigueur (publiée courant avril de l'année N-1, en même temps que toutes les notes de services sur les promotions et avancements au sein des corps du ministère chargé de l'agriculture).

Seul l'avis de la CAP des IAE compétente de février/mars est sollicité pour l'établissement de la liste des agents proposés.

Peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude :

- les CATE de l'Office national des forêts ayant atteint le 7e échelon de leur grade ;
- les TSMA et les techniciens supérieurs forestiers de l'Office national des forêts ayant atteint le 8e échelon du grade de chef technicien

La liste d'aptitude est établie à partir des candidatures formulées par les agents en réponse à la note de service annuelle SG/SRH/SDCAR. La direction de la structure ou de l'établissement de l'agent décide ensuite de proposer l'agent à cette promotion interne. Pour être proposés sur la liste d'aptitude, les agents doivent nécessairement être proposés par leur structure. Les agents ainsi proposés et classés sont ensuite inter-classés par l'IGAPS référent de la structure, puis à nouveau inter-classés au niveau national par le RAPS, qui intervient ici dans son rôle de coordination des promotions.

Les critères pris en compte pour l'élaboration de la liste portent notamment sur les éléments suivants :

- l'historique dans la fonction publique des agents, en privilégiant la cible des agents ayant une ancienneté suffisante dans le grade ;
- l'importance du poste occupé, la manière de servir et le potentiel de l'agent pour

2 Décret n° 75-318 du 5 mai 1975 fixant la durée de validité des tableaux d'avancement ou des listes d'aptitude établis en application des articles 19 (dernier alinéa) et 20 (2e alinéa) de l'ordonnance n° 59-244 du 4 février 1959 relative au statut général des fonctionnaires. Dispositif issu du statut général de la fonction publique de l'État et de ses dispositions connexes *(« texte maintenu en vigueur en dépit de l'abrogation de l'ordonnance n° 59-244 du 4 février 1959 »)*.

accéder à des fonctions de catégorie A ;

- le parcours réalisé par l'agent, apprécié à partir des mobilités réussies qu'il a pu effectuer.

L'équilibre des recrutements entre les différents corps est réglé selon une clé de répartition indicative paramétrée à partir des effectifs des corps concernés, des IAE présents dans les effectifs des différents employeurs d'origine de ces corps et des effectifs de promouvables théoriques correspondants.

L'inscription sur la liste d'aptitude ne vaut pas nomination. Une fois les agents inscrits sur la liste après avis de la CAP des IAE, et comme pour l'examen professionnel, les agents doivent répondre aux exigences de la note de service SG/SRH/SDMEC/2014-471 du 18 juin 2014 précitée pour valider leur promotion.
Sous réserve des exceptions introduites par le statut de spécialiste ou d'expert (cf. § 6.3.2), le principe général de la mobilité obligatoire est le même que pour l'examen professionnel, tel que détaillé précédemment.
En résumé, l'obligation de mobilité est présumée satisfaite si l'intéressé a accompli une mobilité :

- validée en CAP ;
- sur un poste de niveau approprié (poste de niveau A) ;
- publiée sur une circulaire mobilité ;
- structurelle ou bien fonctionnelle avec changement de domaine ;
- depuis moins de trois ans (1er janvier de l'année N-3 par rapport à l'année N de l'inscription sur la liste d'aptitude).

Il convient de rappeler que le décret n° 75-318 du 5 mai 1975, relatif à la durée de validité des tableaux d'avancement, prévoit que la validité des listes d'aptitude est limitée à une année à compter de la date de leur établissement. En conséquence, chaque liste d'aptitude au titre de l'année N doit être clôturée au 31 décembre N.

Les agents qui valident leur promotion, au terme des deux premiers cycles de mobilité (donc avant le 31 décembre de l'année N) sont nommés IAE à compter du 1er juillet N, dans le respect de l'ordre d'inscription et du nombre de postes budgétaires autorisés.
Les agents ne parvenant pas à valider une mobilité au terme de ces mêmes cycles de mobilité perdent le bénéfice de leur promotion au titre de l'année N.

Cependant, afin de respecter les dispositions de la note de service précitée, relative aux parcours professionnels (quatre cycles de mobilité), les agents sont ré-inscrits automatiquement en tête de la liste d'aptitude de l'année N+1.

Les agents ré-inscrits automatiquement sur la liste d'aptitude de l'année N+1 sont donc nommés IAE à compter du 1er juillet N+1, s'ils valident une mobilité au cours de cette même année. A défaut, ils se voient proposer à nouveau une liste fermée de postes. S'ils n'acceptent aucun de ces postes, ils perdent définitivement le bénéfice de leur inscription sur la liste d'aptitude, sans pouvoir être ré-inscrits sur la liste d'aptitude de l'année suivante.
Une nouvelle inscription ne peut être envisagée, par la suite, qu'après avoir réalisé une mobilité conforme sur un poste adéquat, après un délai minimum d'un an sur le poste.

Une fois nommés ingénieurs, les agents qui étaient précédemment techniciens bénéficient d'une formation d'adaptation à leur nouvel emploi.

1.2 Autres recrutements

(Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 / Décret d'application n° 2012-631 du 3 mai 2012)

Deux autres voies de recrutement peuvent être également activées :

- par concours réservé (dit de « déprécarisation ») ;
- par la voie du recrutement de travailleurs handicapés.

1.2.1 Recrutement par concours réservé (dit de « déprécarisation »)

(Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État / Décret n° 2012-631 du 3 mai 2012 / Décret n° 2006-1827 du 23 décembre 2006 /Arrêté d'application du décret n° 2012-631 du 30 janvier 2013 / Arrêté d'application du décret n° 2006-1827 du 29 juin 2007)

Il s'agit du dispositif de titularisation des agents contractuels du ministère et de ses établissements publics, introduit par le 1er chapitre du titre I de la loi n° 2012-347 précitée.

Ce dispositif n'a pas vocation à être pérenne, contrairement aux autres voies de recrutement.

Ce concours est destiné plus particulièrement à permettre la titularisation des agents contractuels en poste dans les services déconcentrés et en administration centrale du ministère chargé de l'agriculture, ainsi que dans ses établissements publics.

Peuvent faire acte de candidature, les agents contractuels du ministère chargé de l'agriculture et de ses établissements remplissant les conditions fixées par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et ses décrets d'application.

Sur ce sujet, il convient de se reporter à la note de service du ministère chargé de l'agriculture en vigueur ; le cas échéant, la foire aux questions mise en ligne sur l'intranet du ministère peut constituer une source d'informations complémentaires utiles.

L'affectation des lauréats ne se fait pas systématiquement sur place, le préalable étant de vérifier le caractère pérenne du poste occupé.

Les lauréats du concours sont nommés IAE stagiaires pendant un an à compter de la date fixée par l'administration. Les lauréats sont reclassés dans le corps des IAE dès le début de leur stage et sans attendre leur titularisation, conformément aux dispositions du § III de l'article 6 de la loi du 12 mars 2012 qui renvoie, pour les conditions de classement, aux règles fixées par les statuts particuliers des corps d'accueil pour les contractuels de droit public. Celui des IAE renvoie au décret du 23 décembre 2006 relatif aux règles du classement d'échelon consécutif à la nomination dans certains corps de catégorie A de la fonction publique de l'État.

Pour le corps des IAE, les lauréats pourront se prévaloir de durées de services variant en fonction du niveau des emplois occupés et de leur durée d'occupation. L'article 7 du décret n° 2006-1827 prévoit la prise en compte des services d'agents publics contractuels (autres que des services accomplis en qualité d'élève ou de stagiaire) dans les conditions suivantes :

- les services accomplis dans des fonctions du niveau de la catégorie A sont retenus à raison de la moitié de leur durée jusqu'à douze ans et des 3/4 de cette durée au-delà de douze ans ;

- les services accomplis dans des fonctions du niveau de la catégorie B ne sont pas retenus en ce qui concerne les sept premières années ; ils sont pris en compte à raison des 6/16e pour la fraction comprise entre sept ans et seize ans et des 9/16e pour l'ancienneté excédant seize ans ;
- les services accomplis dans des fonctions du niveau de la catégorie C sont retenus à raison des 6/16e de leur durée, au-delà de la 10e année.

Les personnes qui justifient de l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles accomplies sous un régime juridique autre que celui d'agent public, dans des fonctions et domaines d'activité relevant de celles du corps des IAE (et de même niveau) sont classées à un échelon déterminé en prenant en compte, dans la limite de sept années, de la moitié de cette durée totale d'activité professionnelle.

Les agents ayant à la fois une expérience d'agent public contractuel et de droit privé se voient reclassés en tenant compte de la situation la plus intéressante (pas de cumul possible).

Le décret n° 2006-1827 du 23 décembre 2006 prévoit un maintien de rémunération *a minima* d'un pourcentage de la rémunération mensuelle antérieure du lauréat (70 % pour la catégorie A aux termes de l'arrêté du 29 juin 2007 fixant le pourcentage et les éléments de rémunération pris en compte pour le maintien partiel de la rémunération de certains agents contractuels accédant à un corps soumis aux dispositions du décret n° 2006-1827 précité).

Les agents en CDI ou en CDD peuvent s'inscrire dans la démarche de titularisation, avec pour ces derniers une ancienneté exigée d'au moins quatre années auprès du même employeur.

Peuvent avoir accès à la titularisation les contractuels de droit public (art 4 ou art 6-1 ou art 3 dernier alinéa de la loi du 11 janvier 1984) dont l'emploi correspond à un besoin permanent, occasionnel ou saisonnier, pour une quotité de travail au moins égale à 70 % d'un temps complet, remplissant certaines conditions d'ancienneté.

La durée du stage augmente au *prorata* du rapport existant entre la durée hebdomadaire du service effectué et la durée des agents travaillant à temps plein (cf. art. 15 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994).

Le stage se déroule sur le poste d'affectation de l'agent, qui peut être différent du poste occupé par le contractuel lauréat au moment de la réussite du concours.

La prise en compte des années de service antérieures est précisée dans la note de service SG/SRH/SDDPRS/C2012-1004 du 6 décembre 2012 (p. 22).

Les IAE stagiaires sont titularisés à l'issue du stage accompli en qualité de fonctionnaire stagiaire. Celui-ci est d'une durée d'un an (sauf reports réglementaires) après la date de nomination dans le corps des IAE. La structure fournit un rapport circonstancié motivant la proposition de titularisation de l'agent, ou bien sollicitant une prolongation de stage (d'un an maximum) ou bien encore motivant une demande de non titularisation.

La proposition de titularisation, de prolongation de stage ou de non titularisation est traitée dans le cadre de la CAP des IAE la plus proche de la date de fin du stage. A l'issue de l'avis de la CAP, l'administration procède, le cas échéant, à la titularisation. Celle-ci peut intervenir sur place.

1.2.2 Recrutement de travailleurs handicapés

(Article 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 / Article L. 5212-13 du code du travail / Loi n° 2005-102 du 11 février 2005)

Au titre de la loi, l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés s'impose à l'État, à ses opérateurs et aux établissements publics autres qu'industriels et commerciaux, aux collectivités locales et à leurs établissements publics autres qu'industriels et commerciaux, aux établissements sanitaires et sociaux ainsi qu'à l'exploitant public La Poste.
Les collectivités publiques s'acquittent de leur obligation d'emploi en recrutant des personnes handicapées par concours ou en qualité d'agent contractuel.
Le non respect de cette obligation entraîne, depuis le 1er janvier 2006, le versement d'une contribution annuelle au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Le recrutement de travailleurs handicapés s'inscrit dans le dispositif de l'action sociale du ministère chargé de l'agriculture.

Après élaboration d'un poste adapté, et accord du responsable de programme, une commission de recrutement se réunit afin de faire passer les entretiens des candidats travailleurs handicapés.

Peuvent concourir, les candidats titulaires d'un diplôme classé au niveau I ou d'une qualification reconnue comme équivalente (notamment diplôme d'ingénieur civil, de vétérinaire, master 2, etc.).

Ce recrutement est en fait un contrat d'une durée d'un an à l'issue duquel un jury de titularisation se réunit et propose à la CAP des IAE une titularisation, un renouvellement éventuel d'un an (dans ce même corps ou dans un corps d'un niveau inférieur) ou bien un licenciement.

La procédure de prise en charge dans leur nouveau cadre d'emploi de titulaire suppose un cheminement en plusieurs étapes de régularisations de leurs cotisations, avec la DDFIP[3].

1.3 Accueil en détachement

(Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 / Article L.4139-2 du code de la défense / Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 / Article 29 du décret statutaire)

L'accueil en détachement dans le corps des IAE est possible en application de l'article 12 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Cette loi prévoit ainsi que « *le détachement ou l'intégration directe s'effectue entre corps et cadres d'emplois appartenant à la même catégorie et de niveau comparable, apprécié au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers* ».

Une circulaire du 19 novembre 2009 a été prise pour son application.

3 Point de vigilance pour les agents et les gestionnaires de proximité qui s'inscrivent dans le cadre de cette procédure de recrutement : pendant la période contractuelle, l'agent verse des cotisations au régime général. Puis, en cas de titularisation, la période de contrat est reprise rétroactivement comme une période d'agent public titulaire, avec remboursement des cotisations versées au régime général de la retraite d'un côté et paiement des cotisations au régime fonction publique de l'autre côté, ce qui doit être coordonné avec précision en liaison avec le BASE et peut prendre plusieurs mois.

D'une manière générale, pour un corps à vocation interministérielle tel que celui des IAE, l'accueil en détachement est la solution statutaire la plus fréquente.

Le ministère chargé de l'agriculture accueille en détachement dès leur arrivée les fonctionnaires pour lesquels la mobilité par la voie de la mise en position normale d'activité se révèle inadaptée. Le détachement est alors généralement opéré pour une période initiale de deux ans.

La demande d'accueil en détachement est examinée en tenant compte de la manière de servir, de la capacité des agents à dérouler ensuite une carrière avec une progression normale au sein du corps, de l'intérêt pour le corps d'une potentielle intégration. Le demandeur doit exposer clairement sa motivation et ses objectifs. Si le corps actuel du candidat issu du ministère chargé de l'agriculture lui permet déjà d'exercer ses missions, cela constitue un indice permettant à la CAP des IAE de proposer de répondre défavorablement à la demande de détachement.

Ces mêmes critères sont employés pour examiner les renouvellements de détachements et les demandes d'intégration dans le corps après détachement.

L'article 13 bis de la loi du 13 juillet 1983 précitée permet également l'intégration directe dans les mêmes conditions que le détachement. Cette possibilité est réservée à des cas très particuliers où aucun des autres moyens d'accueil existants ne permet de parvenir à l'objectif poursuivi, par exemple pour permettre l'accueil en détachement sur un emploi fonctionnel d'un agent d'un autre corps du ministère chargé de l'agriculture d'un autre ministère ou d'une autre fonction publique.

Tout détachement entrant et toute intégration dans le corps sont soumis à l'avis de la CAP des IAE.

L'agent doit ainsi transmettre une demande formelle et motivée au SRH/BASE, accompagnée de l'avis du service au sein duquel il exerce (ou de son service d'accueil, le cas échéant) et de son IGAPS sur l'opportunité de ce détachement. La demande doit également être accompagnée, le cas échéant, de la copie du diplôme de niveau Bac+5 à caractère scientifique et technique. Le caractère technique du poste sur lequel le détachement est sollicité doit être avéré :

- à ce titre, les postes ouverts dans les services chargés de la mise en œuvre des politiques d'économie agricole, de la forêt, de protection de l'environnement, du développement durable, de l'alimentation ou de la statistique agricole, ainsi que les postes d'informaticiens sont à vocation plutôt technique ;
- les postes en secrétariat général, service de la communication et service juridique sont à vocation plutôt administrative. Un accueil dans un corps administratif doit donc alors être préféré ;
- en revanche, les postes de responsable de centre en EPL sont éligibles à un détachement (directeur d'exploitation, directeur de CFPPA et/ou CFA). Il faut cependant préciser qu'un directeur (ou adjoint) d'EPL ne peut être détaché dans le corps des IAE, car il est déjà en position de détachement sur son statut d'emploi[4]. Le détachement chez les IAE ne pourra donc être demandé qu'à l'issue du détachement sur statut d'emploi, après sa réintégration dans son corps d'origine.

4 En effet, on ne peut être dans deux positions statutaires simultanément, comme le pose l'article 12 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui précise que « le fonctionnaire est placé dans **une** des positions suivantes... »

- pour les postes en service régional de formation et de développement, seules des fonctions limitativement énumérées ci-dessous sont de nature à permettre le détachement dans le corps des IAE :
  - *Chef de SRFD et adjoint au chef SRFD*
  - *DRTIC*
  - *DRIF*
  - *Chargé de l'animation du réseau des exploitations agricoles*
  - *Chargé de l'animation du réseau des CFA et/ou CFPPA*

Les ingénieurs d'études et les ingénieurs de recherche, notamment lorsqu'ils appartiennent à des corps propres d'établissement publics de recherche, sont accueillis prioritairement dans les corps des ingénieurs d'étude et des ingénieurs de recherche du ministère chargé de l'agriculture.

Si les critères ci-dessus sont remplis, le détachement est arrêté pour une durée de principe de deux ans. Il est suivi, à l'initiative de l'agent, d'une demande d'intégration dans le corps, si les avis recueillis auprès de sa hiérarchie et de l'IGAPS sur les conditions d'exercice sont satisfaisants. Si ce n'est pas le cas, le renouvellement du détachement à l'échéance des 2 ans n'a pas vocation à être accordé pour éviter des effets d'aubaine entre les deux carrières de l'agent.

Il existe également une possibilité d'accueil en détachement dans le corps des IAE en application de l'article L.4139-2 du code de la défense. La procédure de détachement des personnels militaires se fait, dans ce cadre, après sélection de candidats sur dossier et entretien.

2 Premières affectations dans le corps

Les premières affectations dans le corps doivent permettre aux nouveaux IAE d'aborder dans les meilleures conditions de réussite possibles leur carrière future. Ainsi, une attention particulière est portée sur les postes offerts, afin qu'ils leur permettent de développer et capitaliser leurs compétences et qu'ils favorisent la construction de leur parcours professionnel.

Les modalités d’affectation varient selon le mode de recrutement.

Une présentation générale du processus d'affectation est faite par le SRH et les IGAPS en début de dernière année (décembre). Pour les postes de la sphère agriculture, ils font l'objet d'une présentation détaillée en présence d'une partie des employeurs en février.

Pour les IAE recrutés à l'ENGEES, le ministère chargé de l'environnement présente aux élèves les métiers, les types de postes et le processus d'affectation, généralement en février ou mars.

2.1 Affectation des ingénieurs recrutés parmi les élèves IAE issus du concours externe

Pour les promotions sortantes d'élèves d'Agrosup Dijon les premières affectations en septembre de l’année se font sur liste fermée de postes , avec une répartition par employeurs et domaines d'activité, sur des postes correspondant aux cœurs de métiers des ministères et de leurs établissements. Le dimensionnement des listes correspond au nombre d’élèves ; quelques postes facultatifs peuvent être ajoutés mais sont susceptibles d'être attribués sur demande explicite des agents (par exemple : affectation en Outre-mer).

Pour les promotions sortantes de l'ENGEES, le nombre de postes proposés correspond au nombre d'élèves en sortie d'école. Quelques postes peuvent éventuellement être proposés en amont de l'exercice d'appariement pour faire face à des besoins d'affectation outre-mer. Les affectations outre-mer sont étudiés au cas par cas, sur la base du volontariat des élèves et de l'étude de leur profil.

La liste de postes proposés aux élèves de l'ENGEES est arrêtée par la DRH du ministère chargé de l'environnement (DRH/SDRM/RM3 : bureau de l'appui aux services pour le recrutement) sur la base des postes vacants après les CAP IAE de mobilité du cycle de septembre. Elle est communiquée aux élèves au mois de juin.

Les demandes des élèves de poursuivre leur scolarité *via* une formation complémentaire par la recherche (FCPR) seront étudiées par la DRH du ministère chargé de l'environnement (bureau RM3) en lien avec le CGDD, au regard du profil de l'élève, du projet envisagé (examinés par une commission d'experts) et des besoins conjoncturels des ministères chargés de l'environnement et du logement.

La liste de postes proposés aux élèves d'Agrosup Dijon est arrêtée par le SRH à partir des propositions des responsables de programmes et des établissements publics et après validation par le RAPS. Il s'agit généralement de postes restés vacants à l'issue du mouvement d'automne de l'année N-1, ou plus rarement, de postes implantés dans des localisations habituellement confrontées à une pénurie de candidatures par le biais de la mobilité. Ces postes sont proposés début février. Dans ce cadre, un noyau dur de postes prioritaires à pourvoir est prévu. Ces postes sont recensés et priorisés par chaque responsable de programme ou chaque directeur d'établissement rattaché au ministère.

Les élèves demandant de poursuivre leur scolarité par une thèse (cf. § 4) ne peuvent pas postuler sur ces postes du noyau dur. En effet, si ces postes prioritaires étaient accessibles aux élèves souhaitant poursuivre leur cursus par une thèse, cela ferait courir le risque, pour les services, de ne pas parvenir à pourvoir certains postes. Le nombre de poste de thèses accordées étant très limité, une pré-selection en amont du processus d'affectation est indispensable (décembre N-1).

Le SRH arrête les affectations en concertation avec les responsables de programmes et employeurs, sur la base de la répartition communiquée par les écoles, elle-même construite à partir du croisement des vœux des élèves et des besoins de l'administration.

La règle générale de la première affectation est la position d'activité. Une disponibilité ne peut être accordée que si elle correspond à une disposition de plein droit. Une disponibilité pour convenances personnelles est par conséquent exclue.

Dans le cas général, une durée minimale d'affectation sur un poste est souhaitable, pour permettre l'acquisition de compétences et favoriser la reconnaissance du premier poste dans la cohérence de la construction du parcours professionnel (cf. § 3.1.1).

2.2 Affectation des ingénieurs recrutés parmi les élèves IAE issus du concours interne

Les affectations sont prononcées sur la base de vœux exprimés pour des postes inscrits soit sur la même liste que celle proposée aux élèves externes, soit à l'issue de demandes de mobilités choisies qui s'inscrivent dans les campagnes de mobilités générales des deux ministères et après validation de celles-ci en CAP IAE de printemps. Dans ce dernier cas, si les élèves n'obtiennent pas de poste choisi à l'issue du cycle de printemps, ils sont affectés sur

les postes de la liste fermée ou de nouveaux postes restés vacants.

En dehors des profils de spécialistes et d'experts qui peuvent, au cas par cas et à titre exceptionnel, faire l'objet d'une dérogation, l'agent ne peut pas être ré-affecté en premier poste d'IAE dans la structure où il était précédemment affecté. L'administration privilégie les premiers postes assurant une ouverture au regard du parcours antérieur de l'agent.

Dans les deux cas de sorties d'école, la date d'affectation de principe est le 1er septembre. La CAP des IAE est informée *a posteriori* des affectations en sortie d'école des ingénieurs issus du recrutement externe et du concours interne à caractère professionnel.

2.3 Affectation des recrutements par concours externe sur titres, dit « concours direct »

Ces concours étant organisés selon les besoins de recrutement du ministère, les postes utilisés pour l'affectation des lauréats sont donc des postes à profil spécifiques répondant à ces besoins.

Une liste fermée de postes est donc proposée aux agents.

2.4 Affectation des ingénieurs recrutés par la voie du concours réservé pour l'accès au corps des IAE, dit de « déprécarisation »

Seul le nombre de places est communiqué avant les épreuves (sans précision quant à la localisation).

A l'issue du concours, l'administration établit la liste des lauréats.

Lorsque le poste sur lequel se trouve un lauréat correspond à un emploi pérenne et prioritaire, le lauréat est nommé et affecté sur place. Dans le cas contraire, l'agent doit faire une mobilité. Ainsi, tous les lauréats n'ont pas vocation à être affectés sur place (ils le sont lorsque cela est possible).

Lors du processus d'affectation, l'administration peut, au cas par cas, s'affranchir du classement des lauréats par ordre de mérite afin de tenir compte de l'intérêt partagé de l'agent et du service.

2.5 Affectation des travailleurs handicapés : poste précis, prévu dans le contrat

Ce type de recrutement est réalisé via un contrat. Le poste d'affectation est celui indiqué dans le contrat, qui est donc prédéfini. Il est adapté à l'agent handicapé, tout en répondant aux besoins de l'administration.

3 Mobilités

(Articles 14 et 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 / loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique)

Toute nouvelle position, et d'une manière générale tout nouvel événement dans la carrière des ingénieurs, supposent la vérification du respect des règles générales de déontologie, comme rappelé dans le § 3.4 de cette charte, ainsi que des règles de priorité posées dans l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984.

Les demandes des candidats sollicitant l'application d'une priorité doivent alors être dûment justifiées par la production et l'enregistrement sous AGORHA de l'ensemble des pièces et des justificatifs[5], pour les postes de l'agriculture, et selon la procédure définie par le ministère chargé de l'environnement, en cas de candidature sur ses postes.

Les ingénieurs sont incités à réaliser pendant la première partie de leur carrière professionnelle un parcours « qualifiant » qui leur permet ultérieurement d'accéder à des postes à plus hautes responsabilités. Ces parcours correspondent à des enchaînements cohérents de postes en position normale d'activité ou de détachement, et de situations professionnelles amenant l'ingénieur à occuper des emplois de complexité croissante, que ce soit dans le domaine de l'enseignement, des domaines techniques des ministères ou du management.

Cet enrichissement des compétences est donc le résultat de mobilités (géographiques, structurelles ou fonctionnelles) indispensables pour développer et valoriser le potentiel des agents dans une logique de progression de carrière.

En dehors des supports classiques de mobilité du ministère chargé de l'agriculture et du ministère chargé de l'environnement :

- l'administration peut tenir compte de la spécificité d'un profil recherché ou de l'absence de candidature dans le cadre de l'exercice de mobilité précédent, pour une publication sur la BIEP ou au sein d'une bourse de publication interministérielle ;

- l'ingénieur peut, à raison de ses domaines de compétence spécialisés, et dans le cadre de son parcours de carrière alterné, rechercher un poste sur le site internet du Secrétariat général des affaires européennes (SGAE).

La mobilité est en principe, au sens de la note de service du 18 juin 2014 précitée, un passage obligé dans la perspective de la validation d'une promotion de corps ou d'un avancement au grade d'IDAE. Toutefois, le principe de mobilité obligatoire supporte des exceptions envisagées dans les § relatifs à la promotion de corps ou à l'avancement de grade (cf. § 1.1.4 et .§ 5.2.3). Ainsi, la reconnaissance d'une spécialité ou d'une expertise peut valoir, à titre dérogatoire, validation d'une promotion ou d'un avancement.

---

5 **Les pièces justificatives du rapprochement de conjoint sont :**

- photocopie du livret de famille, avec le cas échéant mention des enfants
- attestation du tribunal d'instance établissant l'engagement dans les liens d'un *Pacs* ou extrait d'acte de naissance portant l'identité du partenaire et le lieu d'enregistrement du *Pacs*, ainsi que l'attestation de dépôt de la déclaration fiscale commune délivrée par le centre des impôts
- attestation récente de résidence professionnelle du conjoint, ou attestation d'inscription comme demandeur d'emploi au Pôle emploi (accompagnée d'une attestation de la dernière activité professionnelle)
- pour les rapprochements de conjoints sur la résidence privée du conjoints : justificatif récent de résidence, tel que facture EDF, quittance de loyer, copie du bail
- le cas échéant, attestation de grossesse.

3.1 Mobilité en position d'activité

3.1.1 Durée de service sur un poste

La mobilité des IAE est indispensable pour le développement et la valorisation de leur potentiel, le développement de leur faculté d'adaptation au changement. Et cela, afin de leur permettre d'exercer des responsabilités de difficulté croissante. Géographique et/ou fonctionnelle, elle est à adapter dans le cadre d'une gestion personnalisée selon les postes et les cursus professionnels.

Cette mobilité doit dans le même temps s'apprécier au regard de l'intérêt des services.

À cet effet, il convient de veiller à ce que les durées dans un même service ou sur un même métier soient suffisantes pour que l'investissement consenti par le service dans la phase d'apprentissage puisse être compensé par une période de maîtrise professionnelle : pour fonctionner correctement les services ont en effet besoin d'avoir une majorité d'agents possédant la maîtrise de leur emploi.

La durée d'affectation sur un poste doit être adaptée à son contenu et suffisante pour en maîtriser et développer toutes les composantes et contribuer à la production attendue par l'administration.

Elle doit prendre aussi en considération les aspirations professionnelles et les contraintes personnelles de l'agent. Une mobilité excessive et répétée est à éviter tout autant qu'une durée trop importante sur un poste.

Dans l'appréciation qui est faite des situations individuelles, il est ainsi notamment tenu compte :

- de l'importance de la construction d'un parcours professionnel pertinent ;
- de la spécificité des attentes de certains employeurs (par exemple d'autres ministères) ;
- de la spécificité liée à certains postes (chercheur, spécialiste) ;
- de la spécificité liée à la situation personnelle de certains agents (rapprochement de conjoint, grandes difficultés personnelles ou familiales, raisons de santé) ;
- des nécessités de service (réorganisation décidée dans le cadre de la loi, risque de désorganisation profonde du service, etc.).

L'administration, avec l'aide des IGAPS, gère individuellement chaque ingénieur, dans le double objectif de répondre à l'évolution des besoins des services et de favoriser le déroulement d'un parcours professionnel qualifiant pour chaque agent.

L'ingénieur, pour sa part, veille à se situer dans un parcours professionnel qualifiant et à s'impliquer totalement dans la réflexion sur son déroulement de carrière. C'est dans ce cadre que la durée optimale d'un poste doit faire l'objet de discussions précises au moment de l'embauche, des évaluations annuelles ou des entretiens avec les IGAPS géographiquement compétents.

3.1.2 Procédures d'affectation

Affectations dans les périmètres du ministère chargé de l'agriculture et du ministère chargé de l'environnement

Dans le cas général, les affectations s'effectuent sur la base de la publication de postes vacants ou susceptibles d'être vacants dans le cadre des circulaires mobilités du ministère chargé de l'agriculture ou du ministère chargé de l'environnement, accompagnée de fiches de

poste détaillées définissant le contenu, le profil attendu et précisant le classement "parcours professionnel" du poste.

L'agent adresse ses candidatures conformément aux dispositions de la circulaire de mobilité de référence ou des spécifications de la fiche de poste pour les postes hors circulaire (postes discrétionnaires ou du 2nd cercle publiés au fil de l'eau).

Concernant les postes du ministère chargé de l'environnement, l'agent adresse à la DRH ses candidatures conformément aux dispositions de la circulaire mobilité de ce ministère (procédure non dématérialisée, PM 104, etc.).

Les circulaires de mobilité de ces deux ministères comprennent tous les postes vacants ou susceptibles de l'être au sein des ministères et de leurs établissements publics sous tutelle. A l'exclusion toutefois des postes de direction qui font l'objet d'une publication au JORF (sous-directeur en administration centrale, statuts d'emplois en services déconcentrés et en administration centrale) et des postes discrétionnaires.

Les demandes faites dans le cadre des notes de service sont soumises à l'avis de la CAP des IAE.

En cas d'urgence sur un poste sensible ou prioritaire, une affectation préalable à l'avis de la CAP des IAE peut toutefois être mise en œuvre par le SRH : les membres de cette CAP en sont informés lors de la réunion suivante.

Au ministère chargé de l'agriculture, des notes de service publiées au fil de l'eau mettent à la transparence les postes proposés par des établissements publics dont les modalités de recrutement sont moins cadencées que pour les services de l'État, ainsi que des postes dont le pourvoi est nécessaire dans des délais brefs (adjoint de sous-directeur, chef de bureau en administration centrale…).

Affectations hors périmètre du ministère chargé de l'agriculture ou du ministère chargé de l'environnement

Les affectations sur des postes hors du ministère chargé de l'agriculture ou du ministère chargé de l'environnement sont soumises aux règles des structures d'accueil (publication, modalités de recrutement…).

L'agent est invité à vérifier auprès de son futur employeur ses conditions d'accueil, et en particulier le niveau de classement du poste pour toute mobilité en position d'activité.

L'agent adresse sa demande d'affectation au BASE, accompagnée de l'avis favorable de la structure d'accueil qu'il aura préalablement recueilli, sous couvert de son service d'affectation. Le BASE instruit la demande de l'agent et lui fait part de la décision prise. Il en informe tous les membres de la CAP des IAE au moment de la tenue de la réunion suivante.

3.1.3 Cas des mobilités par mise à disposition

Les mobilités par la voie de la mise à disposition (cette position est conventionnelle mais non statutaire, au sens de la loi) font l'objet d'une convention entre le ministère d'origine, l'agent et l'organisme d'accueil. La mise à disposition fait l'objet d'un remboursement de la rémunération de l'agent par l'organisme d'accueil à l'administration d'origine, à l'exception des mises à disposition auprès d'autres administrations de l'État et des gouvernements étrangers, des établissements publics à caractère administratif et des organisations internationales intergouvernementales (dans ces derniers cas, l'absence de remboursement n'est qu'une possibilité). L'emploi reste donc parfois supporté budgétairement par le ministère d'origine.

A cet égard, le ministère chargé de l'agriculture privilégie l'affectation en position normale d'activité ou par voie de détachement à la mise à disposition.

Les principaux postes ouverts aux IAE et accessibles par voie de mise à disposition sont ceux publiés dans le cadre du 2nd cercle et encadré par le COMAPI.

3.1.4 Cas des mobilités à l'international

Le ministère chargé de l'agriculture encourage l'ouverture des carrières à l'international, qui – au-delà de leur intérêt direct – constituent une étape appréciée pour accéder à des postes à hautes responsabilités en France.

Certaines vacances de postes sont publiées dans le cadre des circulaires ministérielles : postes au sein des missions économiques des ambassades ou des représentations permanentes auprès d'institutions internationales, ou postes mis à disposition des institutions internationales elles-mêmes (Union Européenne, FAO, etc.). En particulier, de nombreux IAE sont « experts nationaux détachés » (END) au sein de la Commission de l'UE.

D'autres vacances de postes pouvant être occupés par détachement sont publiées, notamment par le ministère chargé des questions européennes et des affaires étrangères, l'Agence française de développement (AFD), France coopération internationale (FCI) et les organisations internationales, qui sont relayées par la mission des fonctionnaires internationaux (MFI).

Dans tous les cas, il est important que les ingénieurs souhaitant s'inscrire dans un projet de mobilité à l'international prennent l'attache des services qui suivent les affaires européennes et internationales, en particulier pour les postes en mise à disposition pour lesquels il s'agit de vérifier la soutenabilité budgétaire, ce qui suppose la consultation du COMAPI et s'appuient sur les chargés de mission de suivi personnalisé.

En effet, ce type d'expérience doit s'inscrire dans la cohérence d'un parcours professionnel. Le projet doit être construit dans le cadre de la stratégie du ministère à l'international. Ainsi, l'administration d'origine désigne dans la mesure du possible un « référent » dans le service du ministère, intéressé par cette présence de l'ingénieur dans l'organisme international.

Durant son expérience internationale, l'ingénieur a des échanges avec le « référent » d'une part et avec l'ingénieur général chargé du suivi personnalisé d'autre part (l'IGAPS en charge de l'international du sein du RAPS).
Avec ce dernier, il doit en particulier anticiper aussi clairement que possible les éléments concernant le retour : calendrier, postes appropriés pour valoriser au mieux l'expérience acquise à l'international.

3.1.5 Cas des mobilités dérogatoires

Au sein du ministère chargé de l'agriculture, les mobilités se font en principe par niveau de poste. Les mobilités demandées par des agents de 2e ou 3e niveau sur un poste de niveau inférieur de catégorie A peuvent toutefois être autorisées à titre exceptionnel. Ce type de demande est alors examiné en CAP des IAE, ce qui permet de s'assurer que l'agent a bien eu communication des éléments relatifs aux conséquences indemnitaires de son choix professionnel.

3.2 Mobilité par détachement

(Loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique / Circulaire DGAFP n° 2165 du 25 juin 2008)

Afin de valoriser au mieux l'expérience acquise dans un parcours hors position normale d'activité, notamment dans le cadre d'une expérience internationale par détachement, il appartient à chaque agent souhaitant réintégrer le ministère chargé de l'environnement ou le ministère chargé de l'agriculture de garder des contacts périodiques avec les chargés de suivi de carrière de chacun des deux ministères : IGRHTP, MIGT et chargé de mission des IAE pour le premier, IGAPS pour le second. Dans ce dernier cas, dès lors qu'un premier contact est pris, les agents envisageant une réintégration font l'objet d'un suivi particulier par le RAPS.

L'éloignement pouvant rendre la prise de contact avec les employeurs potentiels plus complexe, l'agent doit envisager, une année à l'avance, le calendrier du processus de réintégration et envisager la recherche d'un poste approprié afin de valoriser au mieux l'expérience acquise à l'international.

3.2.1 Mobilité dite externe

Les IAE peuvent acquérir des compétences ciblées en occupant un poste en position de détachement dans la fonction publique territoriale, dans des établissements publics, dans des entreprises publiques ou dans des entreprises privées, dès lors qu'ils conduisent des missions d'intérêt général ou y participent. Dans ce cas, il convient de constituer un dossier permettant d'apprécier le caractère d'intérêt général des missions de l'organisme bénéficiaire, en lien avec les missions effectivement confiées à l'agent, conformément aux dispositions de la circulaire DGAFP n° 2165 du 25 juin 2008.

L'exercice des missions de l'IAE au sein de ces structures doit être d'une durée normale pour s'inscrire dans un parcours de développement des expériences et compétences, valorisable pour le déroulement de la carrière de l'ingénieur.

Pour les IAE issus des concours externes ou internes (§ 1.1.1 et 1.1.2), il est préférable, dans la perspective de l'optimisation de la construction de leur parcours professionnel, que cette position n'intervienne pas avant au moins les huit années de service dues à l'administration ou à l’État.

3.2.2 Mobilité dite interne

Il s'agit ici des détachements sous statuts d'emploi, en services déconcentrés ainsi que de l'accueil dans le corps des IAE des personnels de la filière formation et recherche.

3.3 Mobilité par disponibilité

La disponibilité est une position statutaire qui interrompt la carrière de l'ingénieur et s'exerce généralement dans des situations professionnelles éloignées du secteur administratif.

Compte-tenu de l'investissement consenti par l'État pour la formation des IAE, et pour favoriser un retour éventuel ultérieur, il est souhaitable que la mise en disponibilité n'intervienne qu'à partir du 3^{e} poste dans la carrière administrative, en s'inscrivant préférentiellement dans un contexte proche des métiers ou domaines d'exercice du corps, et ce particulièrement pour les IAE issus des concours externes ou internes (§ 1.1.1 et 1.1.2).

Pour ces IAE, seules les disponibilités de droit sont susceptibles d'être acceptées dans les premières années d'affectation, sur la base de justificatifs. Les disponibilités pour convenances personnelles ne peuvent être envisagées que lorsque la durée de service après la sortie d'école est jugée suffisante par le SRH.

La durée totale de disponibilité pour convenances personnelles autorisée sur l'ensemble d'une carrière est limitée à dix ans. Passée cette durée, l'agent souhaitant poursuivre son activité dans le secteur privé est radié des cadres, et, le cas échéant, doit s'acquitter du remboursement des traitements et frais de scolarité s'il n'a pas respecté la durée de son engagement de servir souscrit lors de son entrée dans la fonction publique.

A l'issue de la période de disponibilité, l'ingénieur peut inscrire sa demande de poste dans le cadre d'un cycle de mobilité. A défaut, si cette démarche n'aboutit pas, il est réintégré sur la base de propositions faites par l'administration.

3.4 Respect des règles de déontologie

(Loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 / Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 / Décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 / Circulaire de la Fonction Publique du 31 octobre 2007)

Avant de placer un IAE dans une nouvelle position, l'administration s'assure qu'aucun motif déontologique ne s'y oppose. Elle s'appuie pour cela notamment sur l'avis de la commission de déontologie et l'application de la circulaire de la Fonction Publique du 31 octobre 2007. L'article 87 de la loi du 29 janvier 1993 rend la commission de déontologie compétente pour donner un avis à l'administration sur la compatibilité avec leurs fonctions précédentes, des activités privées que souhaitent exercer des fonctionnaires, notamment dans les positions de mise à disposition, détachement, disponibilité ou hors cadres.

Dans les hypothèses où cette Commission est compétente, le décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique rend l'avis de cette instance « conforme ».

Les activités privées interdites aux fonctionnaires sont principalement :

- les activités professionnelles dans une entreprise privée, lorsque l'agent a été, au cours des trois dernières années précédant la cessation définitive de ses fonctions ou sa mise en disponibilité, chargé, en raison même de sa fonction, soit de surveiller ou contrôler cette entreprise, soit de passer des marchés ou contrats avec cette entreprise ou d'exprimer un avis sur de tels marchés ou contrats.
- les activités lucratives dans un organisme ou une entreprise privée et activités libérales si, par leur nature ou leurs conditions d'exercice et eu égard aux fonctions précédemment exercées par l'agent, ces activités portent atteinte à la dignité des dites fonctions ou risquent de compromettre ou mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service.

L'agent qui, cessant définitivement ses fonctions, ou demandant à être placé en détachement ou en disponibilité ou en hors cadres, se propose d'exercer une activité privée, doit en informer, par écrit, le BASE, sous couvert de sa voie hiérarchique, et remplir un dossier qui comporte obligatoirement la déclaration d'exercice d'une activité privée, les statuts de l'organisme d'accueil et l'avis signé du ou des chefs de service des structures au sein desquelles l'agent demandeur a été affecté durant les trois dernières années sur des fonctions administratives (position d'activité, détachement, mise à disposition).

Un avis sur la compatibilité de l'activité projetée avec les fonctions précédemment exercées par l'agent est donné par la commission de déontologie lorsqu'elle est saisie par l'administration. Cette saisine est obligatoire pour tout départ en disponibilité après un poste en cabinet ministériel et pour toute création d'entreprise (y compris unipersonnelles).

4 Réalisation d'une formation complémentaire par la recherche (FCPR) en continuité de la formation initiale IAE ou au cours du parcours professionnel

La formation complémentaire par la recherche (FCPR) est une formation doctorale essentielle pour le ministère chargé de l'agriculture. Elle permet de doter ses services d'agents ayant une fonction de recherche, à la fois pour assurer le lien entre l'administration et le monde scientifique, et pour renforcer les délégations françaises en experts dans les négociations internationales.

Cette formation vise à former des ingénieurs plus spécialisés dans un domaine précis, de façon à faire le lien entre le domaine (et les structures) de la recherche et les affectations opérationnelles.

Une FCPR peut être acceptée tout au long de la carrière, mais doit être basée sur un véritable projet professionnel. Elle ne peut excéder trois ans, les pré-requis (compléments nécessaires) à acquérir sont à la seule charge de l'agent, éventuellement sous forme de congé formation.

Compte-tenu de l'investissement très important à réaliser – tant par l'ingénieur que par l'employeur – il est indispensable d'identifier très précisément :

- la motivation du candidat : en particulier les éléments de son expérience et de ses perspectives professionnelles qui le conduisent à vouloir produire de nouvelles connaissances dans le cadre d'une thèse ;
- l'intérêt de l'administration-employeur pour ce projet ;
- les caractéristiques du projet et les conditions dans lesquelles le travail pourrait s'effectuer.

L'approbation finale du projet, et donc son financement, puis son suivi, s'effectuent selon les règles définies au § 6.2.

La commission FCPR est chargée de donner un avis sur l'entrée en formation doctorale des IAE.

Durant son expérience universitaire, l'ingénieur aura des échanges avec le « référent » d'une part et avec l'ingénieur général chargé du suivi personnalisé d'autre part. Avec ce dernier, aidé du bureau de gestion, il devra en particulier anticiper au moins un an en amont aussi clairement que possible les éléments concernant le retour : calendrier et postes appropriés pour valoriser au mieux l'expérience acquise.

5 Avancements de grades

(Articles 25 à 28 du décret statutaire / Décret n° 2009-360 du 31 mars 2009)

Les avancements font l'objet chaque année d'une circulaire générique pour les corps du ministère chargé de l'agriculture, définissant les modalités pratiques mises en œuvre, notamment pour le déroulement et le calendrier de la procédure.

Dans le cadre de leur progression de carrière, les IAE sont susceptibles de s'orienter vers des postes du type ou du niveau de ceux qui sont décrits dans le décret n° 2009-360 du 31 mars 2009 relatif aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'État (emplois DATE).

Depuis le 1er janvier 2017, suite aux modifications introduites rétroactivement par le décret du 15 février 2017 (décret n° 2017-194 modifiant le décret statutaire n° 2006-8) la carrière des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement se déploie sur 3 niveaux d'évolution possible :

-la classe normale ;

-le divisionnaire ;

-le hors classe.

5.1 Règles générales

L'avancement repose sur l'évaluation du parcours professionnel accompli et sur l'estimation de la capacité à remplir ensuite avec succès des fonctions d'un niveau supérieur.

La qualité du parcours, la réussite dans les emplois successifs, les services rendus (comme par exemple d'avoir accepté, au cours du parcours, un poste que l'administration jugeait comme prioritaire) constituent des éléments pris en compte pour élaborer le tableau d'avancement. Ces éléments doivent être explicitement formulés dans l'avis motivé du chef de service qui propose l'inscription au tableau d'avancement et ainsi que dans l'appréciation de l'IGAPS concerné par le suivi de l'agent. Les entretiens professionnels annuels et des entretiens d'orientation et de suivi des années passées sont également des documents sur lesquels s'appuie l'administration pour établir le tableau d'avancement.

L'ancienneté de grade est un critère qui est pris en compte de manière différenciée selon les voies d'accès au corps afin que tous les agents puissent avoir de réelles possibilités de dérouler leurs carrières.

De la même manière, les périodes passées en position interruptive d'activité et consacrées à l'exercice d'une activité professionnelle correspondant au niveau d'un cadre supérieur, font l'objet d'une prise en compte partielle pour assurer l'équité de traitement entre ingénieurs ayant été uniquement dans la fonction publique et ingénieurs ayant été en partie en poste dans le secteur parapublic ou privé.

L'ensemble des agents statutairement promouvables est à considérer. La procédure de sélection peut conduire à des promotions plus ou moins rapides au regard de la dynamique de carrière.

Aucune promotion de grade, même après une durée importante dans un grade, ne peut revêtir un caractère automatique.

Les éléments de base nécessaires à l'élaboration des tableaux d'avancement sont produits par le RAPS. Les projets de tableaux d'avancement sont :

- préparés par le RAPS, sous la coordination des IGAPS référents du corps des IAE,
- finalisés avec le SRH du ministère chargé de l'agriculture,
- présentés à l'avis de la CAP des IAE,
- arrêtés par le ministère chargé de l'agriculture.

5.2 Avancement au grade d'ingénieur divisionnaire (IDAE)

(Décret n° 2005-1090 du 1er septembre 2005 / Articles 25 à 27-3 du décret statutaire / Article 11 du décret n° 2012-631 du 3 mai 2012)

Le ministre chargé de la fonction publique et le ministre chargé du budget valident tous les trois ans un pourcentage de référence entre le nombre total d'agents et le nombre d'agents promouvables (décret du 1er septembre 2005 précité). Ce ratio guide le ministère dans la gestion des avancements, présentée annuellement pour validation au contrôleur budgétaire ministériel.

Il existe deux voies d'avancement au grade d'ingénieur divisionnaire de l'agriculture et de l'environnement (IDAE) : le tableau « classique », qui est la voie principale très majoritaire, et la contractualisation de fin de carrière (CFC).

Les fonctionnaires réalisant une mobilité dans la perspective d'une promotion de corps ou d'un avancement de grade ne sauraient être pénalisés à ce titre.

L'article 26 du décret n° 2006-8 précise que peuvent être nommés IDAE, les IAE répondant aux conditions suivantes au 31 décembre de l'année du tableau :

- avoir atteint le 4e échelon du premier grade depuis au moins deux ans ;
- et justifier, en position d'activité ou de détachement, de six années de services dans le corps des IAE, dont au moins quatre années dans un établissement public de l'État.

Un dispositif dérogatoire pour l'année 2017 permet aux agents IAE éligibles avant leur reclassement PPCR de conserver le bénéfice de cette éligibilité[6].

Les services accomplis par les IAE avant leur intégration et titularisation sont pris en compte pour le décompte de la durée de service exigée de six ans.

En ce qui concerne les IAE issus du concours interne, les années de formation sont prises en compte en veillant à ne pas confondre le calcul de l'ancienneté de carrière (qui s'applique aux agents de catégorie B lors du reclassement prévu par l'article 20 du décret statutaire) et la computation des services effectifs qui concerne les agents souhaitant accéder au grade de divisionnaire (article 26 du décret statutaire). Ainsi, au sens de la DGAFP, le point de départ de la computation des services effectifs est la date de nomination dans le corps[7]. Une jurisprudence du Conseil d'État a pu préciser par ailleurs que, dans le calcul de ces services effectifs, l'année de stage devait être prise en compte[8].

5.2.1 Tableau d'avancement "classique"

(Articles 25 à 27-3 du décret statutaire / Décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 / Décret n° 2012-631 du 3 mai 2012)

Cette liste est établie après avis de la CAP des IAE d'automne.

Peuvent être inscrits sur le tableau d'avancement les agents ayant au moins six années d'ancienneté dans le grade d'ingénieur de classe normale.

6 Article 145 du décret n° 2017-194 au 15 février 2017
7 Circulaire FP/6 n° 1763 du 4 février 1991 relative à la notion de « services effectifs dans le corps »
8 CE 28 décembre 2005 n° 271255

Le tableau d'avancement est établi à partir des propositions des chefs de service en réponse à la note de service annuelle SG/SRH/SDCAR.

La direction de la structure ou de l'établissement de l'agent décide ensuite de proposer l'agent à cet avancement. Les agents ainsi proposés et classés sont ensuite inter-classés par l'IGAPS référent de la structure, puis à nouveau inter-classés au niveau national par le RAPS, qui intervient ici dans son rôle de coordination des avancements.

Les critères pris en compte pour l'élaboration de la liste portent notamment sur les éléments suivants :

- l'historique dans la fonction publique des agents, en privilégiant la cible des agents ayant une ancienneté suffisante dans le grade ;
- l'importance du poste occupé, la manière de servir et le potentiel de l'agent pour accéder à des postes classés 2 et plus (au sens de la note de service relative aux parcours professionnels) ;
- le parcours réalisé par l'agent, apprécié à partir des mobilités réussies qu'il a pu effectuer ;
- l'occupation d'un poste déjà classé 2, depuis moins de trois ans (1er janvier de l'année N-3 par rapport à l'année N de l'inscription sur le tableau d'avancement).

L'inscription sur le tableau d'avancement ne vaut pas nomination. Une fois les agents inscrits sur le tableau après avis de la CAP des IAE, et comme pour l'examen professionnel, les agents doivent répondre aux exigences de la note de service SG/SRH/SDMEC/2014-471 du 18 juin 2014 précitée pour valider leur avancement.

Le tableau d'avancement est établi après avis de la CAP IAE d'automne de l'année N-1. Les conditions d'éligibilité sont appréciées au 31 décembre de l'année N pour des nominations intervenant au 1er juillet de l'année N, dès lors que les conditions d'éligibilité requises sont remplies : pour les candidats remplissant les conditions d'éligibilité après le 1er juillet, les nominations interviennent au cours du 2nd semestre, à la date à laquelle ils remplissent lesdites conditions. Le tableau est arrêté au 15 décembre de l'année N-1, conformément à l'article 14 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010.

Le principe général de la mobilité obligatoire est le même que pour l'examen professionnel, tel que détaillé précédemment.
En résumé, l'obligation de mobilité est présumée satisfaite si l'intéressé a accompli une mobilité :

- validée en CAP des IAE ;
- sur un poste de niveau approprié (poste classé 2) ;
- publié sur une circulaire mobilité ;
- structurelle ou bien fonctionnelle avec changement de domaine ;
- depuis moins de trois ans (1er janvier de l'année N-3 par rapport à l'année N du tableau d'avancement).

Les propositions du réseau sont établies en croisant des critères d'ancienneté (date d'entrée dans le service public et date d'entrée dans le corps), de parcours quantitatif (nombre de postes occupés de niveau A – y compris dans la carrière de B antérieure éventuelle) et de qualité de parcours et de manière de servir.

La COSE intervient ici, le cas échéant, en qualité d'expert (cf. § 6.3.2).

La grille d'inter-classement correspondante est mise à jour chaque année par les référents du corps, en début d'été.

Les propositions d'avancement de grade examinées en priorité pour la constitution du tableau d'avancement sont les propositions à l'année pivot telles que définies ci-dessous, sous réserve du respect des conditions statutaires.

L'avancement pivot[9] est défini en fonction des voies de recrutement :

- douze années après la titularisation pour les ingénieurs recrutés par la voie externe ;
- dix années après la titularisation pour les ingénieurs recrutés par la voie du concours interne ;
- huit années après la titularisation pour les ingénieurs issus de l'examen professionnel ;
- huit années après la titularisation pour les ingénieurs issus de la liste d'aptitude.

Ces valeurs ont vocation à servir de référence indicative et, de même qu'avec les règles de gestion de carrière des IPEF, les agents dont le parcours professionnel est remarquable et mérite d'être valorisé de manière dérogatoire peuvent prétendre à être pris en compte au titre des propositions d'avancement dès l'année pivot moins deux ans, quelle que soit la voie d'accès au corps.

Les contractuels recrutés dans le corps des IAE au titre d'un concours réservé, bénéficient du dispositif de l'article II du décret n° 2012-631 du 3 mai 2012 pour le calcul de leurs « services effectifs ». Pour ces agents, les « services publics accomplis (…) dans des fonctions équivalentes à celles des IAE sont considérés comme des services effectifs (…) pour l'avancement au grade. » L'analyse des situations professionnelles antérieures par le réseau des IGAPS et la CAP nécessite, à cet égard, une étude au cas par cas.

La validation est soumise au respect de la clause de mobilité définie par la note de service SG/SRH/N2014-471 du 18 juin 2014, déjà citée.
Le premier alinéa du § 3.2.c de cette note dispose ainsi que « *en cas d'avancement de grade, afin de valider sa promotion, l'agent peut se porter candidat sur des postes* » de classement « *approprié au titre de quatre cycles de mobilité des ministères en charge de l'agriculture et de l'environnement, ou effectuer cette mobilité dans le même délai (soit deux ans) auprès d'une autre administration ou collectivité* ».

Cela signifie donc que le report de l'inscription au tableau de l'année N+1 est automatique, si la promotion effective n'a pas été validée lors de la « primo-inscription ».

S'il ne remplit pas cette clause de mobilité ou ne bénéficie pas de la reconnaissance de son statut de spécialiste ou d'expert de domaine, il est réputé « sortir » du tableau au 31 décembre de la 2e année d'inscription.

Il ne peut être réinscrit au tableau une troisième fois à partir de l'année N+2 qu'après avoir satisfait à cette obligation de mobilité, sur consultation de l'IGAPS, référent au niveau des IAE et du directeur de la structure. En conséquence, lors de la mobilité sur un poste de niveau

9 Le pivot est ici entendu comme l'âge à partir duquel la promotion peut être envisagée

approprié en année N+3(/+4), voire les années ultérieures, l'agent peut être réinscrit au tableau de l’année considérée (l’année de la mobilité).

5.2.2 Contrat de fin de carrière (CFC)

(Article 13 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires)

Une note de service publiée annuellement précise les modalités de ce dispositif dérogatoire au tableau d'avancement « classique » au grade d'IDAE, qui est ouvert à tous les ingénieurs.

S'y reporter pour connaître les modalités en vigueur.

L'accès, à titre dérogatoire, au grade d'ingénieur divisionnaire pour les agents en fin de carrière concerne les IAE qui n'ont pas accédé à ce grade en raison d'une entrée tardive dans ce corps ou d'une application des règles de gestion du tableau classique.

Cet accès est assorti d'une durée maximale d'activité au terme de laquelle l'agent s'engage à partir à la retraite.

Les agents qui ne peuvent bénéficier par ce dispositif que d’un changement d’échelon, car reclassés directement à l’avant dernier échelon du grade d’IDAE, ne sont éligibles qu’au CFC court.

5.2.2.1 Contrat de fin de carrière (CFC) court

Les agents éligibles à une demande de CFC court doivent être proposés par leur directeur ou directeur d'établissement public, ainsi que par leur coordonnateur d'avancement (IGAPS).

La demande de CFC court est soumise à l’avis hiérarchique et à l’IGAPS référent, lequel émet un avis sur la qualité du parcours professionnel de l’agent ainsi que sur la nécessité d’enrichir ou non la fiche du poste occupé, sans qu’il soit nécessaire de soumettre cette procédure au cycle de mobilité du ministère chargé de l'agriculture, ni donc à la CAP des IAE compétente.

Le CFC court permet à l'agent de bénéficier au plus d'un avancement d'échelon après son reclassement en qualité d'IDAE. Le départ de l'agent intervient au plus tard dans les six mois qui suivent la prise de cet échelon, et ne peut excéder quatre ans après le reclassement.

La date de départ peut toutefois être adaptée pour les demandeurs qui avancent de manière accélérée, compte tenu des reprises d'ancienneté lors du reclassement.

Pour bénéficier de ce type d'avancement, les ingénieurs doivent remplir les conditions statutaires pour l'accès au grade d'IDAE dans le premier semestre de l'année du tableau (1er juillet inclus), comme décrit précédemment.

Les agents ayant la plus faible ancienneté dans leur grade sont orientés vers le tableau d'avancement classique afin de respecter la logique du CFC et de tenir compte de l'âge minimal de départ à la retraite.

Avant de signer son engagement de départ à la retraite, il est de la responsabilité de l'agent de s'assurer de la date théorique du dernier changement d'échelon autorisé et du fait qu'il remplit

bien les conditions pour partir à la retraite à taux plein (nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier d'une pension civile intégrale), sans décote, à la date retenue de son départ.

En cas de changement des conditions légales de départ à la retraite, le motif d'une variation du montant de la pension peut alors être avancé pour bénéficier d'un report supplémentaire. En revanche, l'agent peut décider de partir avant cette date limite, dès lors qu'il a déposé sa demande au bureau des pensions, éventuellement sous 6 mois.

5.2.2.2 Contrat de fin de carrière (CFC) long

Les agents éligibles à une demande de CFC long doivent être proposés par leur directeur ou directeur d'établissement public, ainsi que par leur coordonnateur d'avancement (IGAPS).

L'acceptation du CFC est conditionnée à l'occupation d'un poste de niveau 2. Le poste occupé par l'agent doit par conséquent être substantiellement modifié pour être proposé en poste 2, s'il ne l'était pas préalablement.

L'ajustement de la fiche de poste à des fonctions de niveau 2 se fait avec l'accord de l'IGAPS et du responsable de programme ou de l'employeur, avec publication du poste et validation en CAP des IAE au plus tard le 31 décembre de l'année N. Il n'y a pas, dans ce cadre, nécessité d'une mobilité structurelle ou fonctionnelle.

Le CFC long permet à l'agent de bénéficier de deux avancements d'échelon après son reclassement en qualité d'IDAE.

Le départ de l'agent intervient au plus tard dans les six mois qui suivent la prise du deuxième échelon, et ne peut excéder sept ans et demi après le reclassement.

La date de départ peut toutefois être adaptée pour les demandeurs qui avancent de manière accélérée, compte tenu des reprises d'ancienneté lors du reclassement.

Pour bénéficier de ce type d'avancement, les ingénieurs doivent remplir les conditions statutaires pour l'accès au grade d'IDAE dans le premier semestre de l'année du tableau (1er juillet inclus), comme décrit précédemment.

Afin de respecter la logique du CFC, les agents les plus jeunes dans le grade sont orientés vers le tableau d'avancement classique.

5.2.3 Dérogation à l'obligation de mobilité pour accéder au grade d'ingénieur divisionnaire

Il peut être dérogé à la condition de mobilité pour valider la promotion, telle que posée dans la note de service SG/SRH/N2014-471 du 18 juin 2014 déjà citée.

Un ingénieur et son service employeur peuvent en effet souhaiter préserver un processus de spécialisation ou d'expertise sur des sujets spécifiques sur lesquels l'agent travaille.

Toutefois, dans la mesure où il s'agit d'une situation qui ne suit pas les principes posés dans la note de service du ministère, il convient de la circonscrire précisément et de ne pas laisser s'installer une interprétation extensive.

Plusieurs conditions doivent ainsi être réunies pour caractériser la situation d'un spécialiste ou d'un expert susceptible de ne pas réaliser de mobilité géographique ou fonctionnelle, mais de

bénéficier malgré cela d'une inscription sur le tableau d'avancement :

1. au regard du parcours de l'agent, exigence d'une durée minimale (cinq ans) sur un ou plusieurs postes antérieurs, garantissant une certaine diversité des savoirs ;

2. au regard du service, engagement, validation et justification de la procédure ;

3. une fois la promotion ou l'avancement obtenu, engagement de l'agent à rester sur le poste pendant en principe plus de trois ans. Cela est garanti par la possibilité offerte au service employeur de donner un avis défavorable sur un projet de départ anticipant la date de départ renégociée suite à l'obtention de la promotion ou de l'avancement (sans tenir compte ici, évidemment, de l'ancienneté acquise avant l'avancement sur place) ;

4. au regard du type de mission, nécessité d'être en présence d'une compétence critique (appréciation par l'administration) ;

5. au regard de la note de service du 18 juin 2014, respect de l'ensemble des autres conditions que celle relative à la mobilité structurelle ou fonctionnelle ;

6. au regard de la COSE (ministère chargé de l'agriculture) ou du comité des experts (ministère chargé de l'environnement), condition nécessaire mais non suffisante de la reconnaissance de la qualité de spécialiste ou d'expert.

Il convient enfin de préciser que si la reconnaissance d'expert entraîne logiquement (presque automatiquement) la possibilité de bénéficier de la dérogation, en revanche, la reconnaissance de la qualité de spécialiste s'analyse en une simple possibilité d'obtenir une dérogation à la règle de mobilité.

5.3 Avancement au grade d'ingénieur hors classe

(Article 27 et 27-2 du décret statutaire / Arrêté « fonctions éligibles au grade d'accès fonctionnel » / Arrêté fixant le nombre de postes d'IAE hors classe)

Deux arrêtés viennent préciser les conditions d'avancement dans ce grade d'accès fonctionnel.

Un arrêté fixe le taux applicable au corps ainsi que la montée en charge sur plusieurs années des promotions possibles.

Un arrêté décrit les fonctions permettant d'accéder à ce grade d'accès fonctionnel, au titre du deuxième vivier évoqué ci-dessous.

« Peuvent être promus au grade d'IAE hors classe les ingénieurs divisionnaires de l'agriculture et de l'environnement justifiant au moins d'un an d'ancienneté au 5e échelon de leur grade.

Les intéressés doivent, en outre, justifier :

Au titre du premier vivier

1° de six années de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 1015 et conduisant à pension civile à la date d'établissement du tableau d'avancement. Les services accomplis auprès des organisations internationales intergouvernementales ou des administrations des États membres de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen sur des emplois de niveau équivalent sont également, sous réserve de l'agrément préalable du ministre chargé de l'agriculture, pris en

compte pour le calcul des six années requises ;

Au titre du deuxième vivier
2° de 8 années d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité à la date d'établissement du tableau d'avancement. Ces fonctions doivent avoir été exercées en position d'activité ou en position de détachement dans un corps ou cadre d'emplois culminant au moins à l'indice brut 966.

Au titre du troisième vivier
Les ingénieurs divisionnaires de l'agriculture et de l'environnement ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle et justifiant de trois ans d'ancienneté au 8e échelon de leur grade peuvent également être inscrits au tableau d'avancement, au grade d'ingénieur de l'agriculture et de l'environnement hors classe mentionné au premier alinéa dans la limite de 20 % du nombre des promotions annuelles prononcées par le ministre chargé de l'agriculture. »

Les postes envisagés ici recouvrent l'ensemble des missions dévolues aux IAE, quelle que soit la maison d'emploi concernée.

« *Le nombre de promotions au grade hors classe ne peut excéder celui résultant d'un pourcentage de l'effectif des IAE considéré au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les promotions. Ce pourcentage est fixé par arrêté conjoint du ministre chargé de l'agriculture, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget.* »

Les ingénieurs nommés au grade de Hors classe qui étaient sous statut d'emploi de chef de mission doivent parallèlement démissionner de leur statut.

5.4 Accès au statut d'emploi de chef de mission de l'agriculture et de l'environnement

(Décret n° 2006-9 du 4 janvier 2006 relatif aux emplois de chef de mission de l'agriculture et de l'environnement)

Le statut de chef de mission est accessible à deux corps (IAE et attachés d'administration de l'État) et comporte deux niveaux :

- le statut normal de chef de mission ;
- l'échelon exceptionnel pour ceux qui sont déjà chefs de mission, avec accès à l'échelle lettre A ;

  Ce statut ne s'applique qu'aux agents gérés par le ministère chargé de l'agriculture et le ministère chargé de l'environnement, c'est-à-dire en activité dans les services de ces ministères (AC, DRAAF, DDI, DREAL) et dans les établissements publics placés sous leurs tutelles.

5.4.1 Conditions statutaires

(Article 3 du décret n° 2006-9 du 4 janvier 2006 relatif aux emplois de chef de mission de l'agriculture et de l'environnement)

L'article 3 du décret de janvier 2006 cité ci-dessus fixe les conditions minimales d'accès :

« peuvent être nommés dans un emploi de chef de mission de l'agriculture et de l'environnement :
les ingénieurs divisionnaires de l'agriculture et de l'environnement qui ont atteint le 3e échelon de leur grade depuis au moins dix-huit mois et qui comptent au moins trois ans de services effectifs en qualité d'ingénieurs divisionnaires; »

5.4.2 Critères de qualité de parcours professionnel

Au-delà de ces critères statutaires, l'accès au statut de chef de mission se fait sur des critères de qualité de parcours professionnel, qui allient les qualités personnelles de l'agent (technicité, management) et son engagement dans la structure dans laquelle il sert. Les conditions suivantes, qui vont au-delà des critères statutaires sont donc appliquées :

Pour les IDAE, l'agent doit être sur un emploi de classement professionnel de niveau 3, avec une responsabilité de management (cf. annexe de la note de service relative aux parcours professionnels précitée) et au moins dans son deuxième poste de divisionnaire avec entre les deux une mobilité structurelle, ou fonctionnelle avec changement de domaine d'activité, vers un poste publié à la circulaire de mobilité.

Cela correspond à des possibilités d'intégration anticipée à des postes d'accès fonctionnel, à la différence de l'accès au grade hors classe destiné quant à lui à des agents déroulant une 2nde partie de carrière.

La durée constatée dans le deuxième poste devra être d'au moins une année, avec une appréciation positive de son supérieur hiérarchique sur la manière de servir de l'agent.

5.4.3 Accès à l'échelon exceptionnel – HEA - de chef de mission

Le critère statutaire est d'être depuis au moins deux ans et demi au 6e échelon de chef de mission, à la fin de l'année de promotion considérée. Comme pour l'accès au statut, il faut justifier d'un parcours approprié, et le passage n'a rien d'automatique.

Pour les attachés principaux ou IDAE concernés, il convient de considérer prioritairement les agents qui ont exercé deux postes de responsabilité incontestables : au moins chef de service en service déconcentré ou équivalent.

Ce statut d'emploi est la reconnaissance des enjeux liés au poste occupé, et non l'accès à un nouveau grade.

La vérification de l'éligibilité tient compte des postes et du parcours, dans des conditions précisées par arrêté ministériel.

Si toutes les conditions statutaires sont remplies, l'accès à ce statut d'emploi se fait sans condition d'âge et sans référence au parcours professionnel.

Ce statut d'emploi est attribué pour cinq ans renouvelables une seule fois. La mobilité d'un agent chef de mission entraîne la perte du statut, sauf si le nouveau poste est de même niveau. Dans ce cas le statut est à nouveau attribué pour une durée de 5 ans renouvelable une fois.

6 Instances attachées au corps des IAE

6.1 Commission administrative paritaire (CAP)

(Articles 12 et 14 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État / Décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires)

La présidence de la CAP des IAE est assurée par un membre du secrétariat général du ministère chargé de l'agriculture. Ses travaux sont préparés par le BASE.

Ces CAP ont à connaître essentiellement des mobilités et des tableaux d'avancement.

Les questions relatives aux recours individuels portés devant la CAP des IAE, sont traités lors des CAP annuelles dont les dates sont programmées à l'avance.

La CAP des IAE peut également exceptionnellement être réunie à d'autres titres, lorsque les règles statutaires l'exigent (pour avoir à connaître d'une affaire disciplinaire notamment).

Cette instance émet des avis qui éclairent la décision de l'administration.

6.2 Commission Formation complémentaire par la recherche (FCPR)

Une commission du CGAAER est chargée du suivi de la formation complémentaire par la recherche (FCPR) pour les corps des IAE et des ISPV (Inspecteur de santé publique vétérinaire) du ministère de l'agriculture. Elle est composée d'une douzaine de membres et présidée par un ingénieur général désigné par le vice-président du CGAAER.

Cette commission est chargée de donner un avis sur l'entrée en formation doctorale des IAE. Cet avis porte sur la qualité scientifique du projet doctoral, son adéquation avec le projet professionnel envisagé par le candidat et son employabilité au regard des missions du ministère chargé de l'agriculture.

L'autorisation et la décision de prise en charge d'une FCPR sont ensuite prises par le Secrétariat général du ministère (Service des ressources humaines SRH), qui interviennent entre la fin du mois de mai et le début du mois de juin, chaque année.

Les travaux de recherche durent trois ans et se font dans le cadre d'une unité de recherche correspondant aux thèmes développés dans la thèse.

La coordination administrative est assurée par AgroParisTech. La commission du CGAEER est chargée d'effectuer un suivi annuel de l'avancement des thèses.

Une réflexion est en cours au sein du ministère chargé de l'environnement visant à mettre en place pour les élèves sortant de l'ENGEES un dispositif analogue et cohérent avec ses autres corps.

6.3 Collèges de domaine et commission des spécialistes

(Note de service du 29 juillet 2015 relative à la mise en place d'un dispositif de reconnaissance et d'évaluation de l'expertise au ministère chargé de l'agriculture)

6.3.1 Définition

L'expertise désigne un ensemble de savoirs spécialisés, de nature scientifique ou technique, orientés vers l'application pratique. En effet, l'expertise détenue par un agent est déterminée par sa capacité à délivrer des connaissances techniques ou scientifiques visant à éclairer et

préparer la décision publique. C'est une aide à la décision dans des situations ou projets complexes dans lesquels le décideur se trouve confronté à des questions hors de sa portée directe.

L'expertise d'un agent est évaluée au regard de trois critères :

- son niveau de compétence,
- son type de responsabilité fonctionnelle et de capacité d'intervention,
- son périmètre de rayonnement.

Par conséquent, l'expertise est disjointe de tout élément statutaire et sa reconnaissance ne saurait se limiter aux corps techniques.

Un dispositif de reconnaissance des compétences est mis en place et est défini dans la note de service SG/SRH/SDMEC/2015-658 du 29 juillet 2015. La mise en œuvre du dispositif repose sur deux types d'instance :

- la Commission d'Orientation et de Suivi de l'Expertise (COSE), dont le rôle consiste à préciser les besoins du ministère chargé de l'agriculture en expertise, et à coordonner les travaux des collèges de domaine et de valoriser le répertoire des spécialistes/experts ;
- les Collèges de domaine, chargés de l'évaluation du niveau d'expertise des agents et de l'élaboration d'avis sur leur parcours professionnel au regard des besoins définis par la COSE.

Il s'inspire du dispositif de connaissance et d'évaluation de l'expertise scientifique et technique du du ministère chargé de l'environnement (« Comités de domaines », pilotés par la Direction de la Recherche et de l'Innovation), dans le but de favoriser les reconnaissances mutuelles, de rechercher les complémentarités et de fluidifier les parcours professionnels des agents, entre les deux ministères et entre les ministères et leurs opérateurs.

Trois niveaux de qualification sont possibles, par ordre croissant de niveau de compétence, de responsabilité fonctionnelle et de capacité d'intervention : « spécialiste », « expert », « expert international ».

Le dispositif est structuré de manière complémentaire avec le ministère en charge de l'environnement, autour des quatre domaines d'expertise correspondant aux grands ensembles d'activité du ministère en charge de l'agriculture et à l'intérieur desquels on identifie un panel de compétences stratégiques pour l'efficacité des politiques dont il a la charge :

- ➢ Économie agricole, agronomie, agroalimentaire, développement des territoires ;
- ➢ Alimentation, santé publique vétérinaire et végétale ;
- ➢ Forêt et bois ;
- ➢ Droit, systèmes d'information.

En outre, afin d'éviter aux agents une double démarche, la qualification des compétences dans les domaines d'expertise déjà couverts par le ministère en charge de l'environnement relèvera exclusivement des Comités de domaines de ce ministère. C'est le cas notamment des domaines suivants :

- ➢ Gestion durable des ressources naturelles, biodiversité ;
- ➢ Géotechnique et risques naturels.

La demande individuelle de qualification est une démarche volontaire de l'agent.

La qualification d'expert est délivrée par le Secrétaire Général du ministère chargé de l'agriculture, après avis de la COSE. Celle-ci est également chargée d'émettre un avis sur les besoins prospectifs en expertise dans les 4 domaines spécifiques au ministère.

Afin d'assurer un accompagnement et un suivi dans la durée du parcours de l'expert, la qualification est accordée pour une durée de quatre ans. Une nouvelle évaluation pourra être demandée dans le courant de l'année précédant l'expiration de la qualification. En cas de non renouvellement de sa qualification au terme de ces quatre années, l'agent perd sa qualification.

Une attention particulière est portée au retour d'information à l'agent, à son supérieur hiérarchique et à la CAP concernée.

Concernant le « groupe des référents et spécialistes » pré-existant du CGAAER, la note SG/SRH/SDMEC/2015-658 précise que ces qualifications de référent et spécialiste valent qualification de spécialiste au titre du nouveau dispositif de reconnaissance et d'évaluation de l'expertise, dans le délai de quatre ans après la dernière attribution en date de la qualification antérieure.

6.3.2 Reconnaissance d'expertise et validation de promotion ou d'avancement

La COSE n'intervient pas directement dans les aspects relatifs à la promouvabilité, à l'avancement et au changement de corps des agents, qui restent de la seule compétence des CAP des corps concernés.

Les avis qu'elle est amenée à exprimer ne portent que sur le niveau de qualification des agents et le niveau des postes qu'ils occupent, dans le cadre des parcours qualifiants d'experts.

Ainsi, la COSE peut être amenée à émettre des conseils ou recommandations sur l'élargissement et la diversification des expériences professionnelles d'un agent, dans le cadre de la construction de son parcours d'expert. Ces avis dépendent du domaine d'expertise considéré et sont exprimés au cas par cas.

Enfin, un expert n'est pas cantonné à ce type de postes pendant toute sa carrière : il pourra aussi évoluer vers la recherche, l'enseignement supérieur ou vers des postes d'encadrement, pourvu qu'il s'y soit préparé au préalable.

Dans le cas des changements de corps de la catégorie B vers la catégorie A, l'obligation de mobilité s'applique également aux experts. Toutefois, en cas d'impossibilité de dérouler un parcours professionnel qualifiant dans l'expertise détenue, une dérogation pourra être examinée au cas par cas, à la demande de l'agent et sur avis de la structure d'accueil de l'agent.

S'agissant des avancements de grade, les règles de mobilité applicables pour valider ces avancements pourront être adaptées en fonction des besoins liés à l'expertise détenue. Le principe retenu est le suivant :

- expert international et expert : la reconnaissance vaut mobilité pour l'avancement de grade, sauf mention contraire dans l'avis de reconnaissance ;
- spécialiste (et référent du CGAAER) : une analyse au cas par cas par le RAPS et le SRH est effectuée au regard des remarques dans l'avis de reconnaissance des missions actuelles de l'agent et de l'avis du directeur.

6.4 Bureau de gestion des agents de catégorie A et sous statuts d'emploi (BASE)

La gestion administrative et la rémunération des agents du corps relève d'un secteur du BASE dépendant uniquement du ministère chargé de l'agriculture.

Il établit les actes individuels et collectifs de la gestion administrative pour la totalité des agents du corps et réalise la pré-liquidation de leur rémunération pour ceux affectés au ministère chargé de l'agriculture, mais également ceux du ministère chargé de l'environnement dans le cadre de la délégation de gestion. La rémunération des autres IAE affectés en position normale d'activité dans les établissements publics relevant de ces deux ministères est gérée directement par ces employeurs.

7 Textes de référence

7.1 Textes relatifs au corps des IAE

Décret statuaire :

Décret n° 2006-8 du 4 janvier 2006 modifié, relatif au statut particulier du corps des IAE

Arrêté du 6 juillet 2006 modifié fixant les modalités de l'examen professionnel pour l'accès au corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement

Arrêté du 4 janvier 2007 fixant la liste des écoles formant les IAE

Arrêté du 5 février 2007 fixant le programme et les règles d'organisation du concours interne de recrutement des élèves ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement

Arrêté du 6 février 2007 fixant les modalités de remboursement et de calcul des sommes dues au Trésor au titre de l'article 8 du décret n° 2006-8 du 4 janvier 2006 relatif au statut particulier du corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement

Arrêté du 4 mai 2007 pris en application du 1° de l'article 7 du décret n° 2006-8 du 4 janvier 2006 relatif au statut particulier du corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement

Arrêté du 29 juin 2007 fixant le pourcentage et les éléments de rémunération pris en compte pour le maintien partiel de la rémunération de certains agents non titulaires accédant à un corps soumis aux dispositions du décret n° 2006-1827

Arrêté du 30 mai 2008 fixant les modalités du concours externe sur titres d'accès au corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement

Arrêté du 30 janvier 2013 fixant la nature des épreuves et les règles d'organisation générale du concours pour l'accès au corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement réservé à certains agents non titulaires relevant du ministère chargé de l'agriculture pris en application de l'article 7 du décret n° 2012-631 du 3 mai 2012

Note de service d'application de l'arrêté du 30 janvier 2013 SG/SRH/SDDPRS/2016-893 du 21 novembre 2016

Arrêté du 19 février 2013 fixant la répartition des recrutements entre l'examen professionnel et la liste d'aptitude pris en application de l'article 6 du décret n° 2006-8 du 4 janvier 2006 relatif au statut particulier du corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement

7.2 Textes généraux

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique

Loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finance pour 2016

Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

Article L. 5212-13 du code du travail

Article L.4139-2 du code de la défense

Décret n° 75-318 du 5 mai 1975 fixant la durée de validité des tableaux d'avancement ou des listes d'aptitude établis en application des articles 19 (dernier alinéa) et 20 (2e alinéa) de l'ordonnance n° 59-244 du 4 février 1959 relative au statut général des fonctionnaires

Décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique de l'État

Décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires

Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État et à certaines modalités de mise à disposition et de cessation définitive de fonctions

Décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

Décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics

Décret n° 96-1228 du 27 décembre 1996 fixant les conditions exceptionnelles d'intégration des agents non titulaires du ministère de l'agriculture, de la pêche et de l'alimentation, de l'ONF, de l'IFN et de l'ENGREF dans des corps de fonctionnaires de la catégorie A

Décret n° 98-1198 du 23 décembre 1998 fixant les conditions d'intégration de certaines catégories d'agents non titulaires dans des corps de fonctionnaires de la catégorie A

Décret n° 2000-788 du 24 août 2000 fixant les modalités exceptionnelles d'intégration de certains agents non titulaires mentionnés à l'article 74 (1°) de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État dans les corps de fonctionnaires de catégorie A

Décret n° 2001-352 du 20 avril 2001 fixant les conditions exceptionnelles d'intégration d'agents non titulaires du ministère de l'agriculture et de la pêche dans un corps de fonctionnaires de catégorie A

Décret n° 2004-480 du 27 mai 2004 fixant les conditions exceptionnelles d'intégration de certains personnels non titulaires de l'établissement public Les Haras nationaux dans des corps de fonctionnaires des catégories A, B et C

Décret n° 2004-586 du 16 juin 2004 fixant les conditions exceptionnelles d'intégration d'agents non titulaires des établissements publics chargés des parcs nationaux dans des corps de fonctionnaires de catégorie A

Décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique

Décret n° 2004-1252 du 23 novembre 2004 fixant les conditions d'intégration des agents titulaires et de titularisation des agents non titulaires de la collectivité départementale de Mayotte mis à disposition de la direction de l'agriculture et de la forêt dans des corps de catégories A, B et C de la fonction publique de l'État

Décret n° 2005-1090 du 1 septembre 2005 relatif à l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'État

Décret n° 2007-611 du 26 avril 2007 relatif à l'exercice d'activités privées par des fonctionnaires ou agents non titulaires ayant cessé temporairement ou définitivement leurs fonctions et à la commission de déontologie

Décret n° 2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique

Décret n° 2009-360 du 31 mars 2009 relatif aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'État

Décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État

Décret n° 2012-631 du 3 mai 2012 relatif aux conditions d'éligibilité des candidats aux recrutements réservés pour l'accès aux corps de fonctionnaires de l'État des catégories A, B et C et fixant les conditions générales d'organisation de ces recrutements en application de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique

Décret n° 2016-1085 du 3 août 2016 relatif à la prolongation des recrutements réservés pour l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels de l'État et aux conditions d'organisation de ces recrutements

Décret n° 2017-194 du 15 février 2017 modifiant plusieurs décrets portant statuts particuliers de corps d'ingénieurs de la fonction publique de l'État

Décret n° 2017-195 du 15 février 2017 fixant l'échelonnement indiciaire de divers corps d'ingénieurs de la fonction publique de l'État

Circulaire n° 2165 du 25 juin 2008 relative à l'application du décret n° 2008-568 du 17 juin 2008 modifiant le décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État et à certaines modalités de mise disposition et de cessation définitive de fonctions

Circulaire interministérielle du 19 novembre 2009 relative aux modalités d'application de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique

Circulaire DGAFP n° 2165 du 25 juin 2008 relative à l'application du décret n° 2008-568 du 17 juin 2008 modifiant le décret n° 85-896 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État et à certaines modalités de mise à disposition et de cessation définitive de fonction

Arrêté du 26 novembre 2004 portant application du décret du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique

Note de service SG/SRH/SDDPRS/C2012-1004 du 6 décembre 2012 relative au dispositif de titularisation des agents non titulaires du MAAF et de ses établissements publics, introduit par la loi « déprécarisation » du 12 mars 2012

Note de service SG/SRH/SDMEC/2014-471 18 juin 2014 relative à la circulaire d'orientation sur les parcours professionnels des personnels des corps de catégorie A du ministère en charge de l'agriculture

Note de service SG/SRH/SDMEC/2015-658 du 29 juillet 2015 relative à la mise en place d'un dispositif de reconnaissance et d'évaluation de l'expertise au ministère chargé de l'agriculture

Note de service SG/SRH/SDMEC/2015-1114 du 17 décembre 2015 relative à la mise en oeuvre des entretiens professionnels

Note de service SG/SRH/MPEGPRHOMM/2016-14 du 11 janvier 2016 relative à la présentation des procédures, principes et méthodes régissant le dispositif de reconnaissance et d'évaluation de l'expertise au ministère chargé de l'agriculture

Note de service SG/SRH/MPEGPRHOMM/2016-627 du 28 juillet 2016 Recueil des propositions de modulation de primes pour l'année 2016 (hors indemnité de performance et de fonctions - IPF et régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions

de l'expertise et de l'engagement professionnel - RIFSEEP).
Note de service SG/SRH/SDDPRS/2016-893 du 21 novembre 2016 d'application de l'arrêté du 30 janvier 2013

Circulaire du Premier ministre n° 5436/SG relative à la charte de gestion des directions départementales interministérielles (DDI)

7.3 Quelques outils et guides pratiques DGAFP

- Cadre juridique de la mobilité et des parcours professionnels

http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/CMC-6.pdf

- Guide d'accompagnement de la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique

http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/guide-teletravail-2016.pdf

- Formateurs internes occasionnels

http://www.fonction-publiques.gouv.fr/files/filespublications/coll_outils_de_la_GRH/formateurs-internes-occasionnels-mai2013.pdf

- Répertoire interministériel des métiers de l'État

http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/rime/Rime_2010.pdf

- Prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique

http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_les_essentiels/RPS-Plaquette-RPS-2014.pdf

- Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique du 17 décembre 2013

www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/egalite_des_chances/charte-egalite-2013.pdf

- Circulaire du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique (NOR : RDFF1708728C)

8 Liste des acronymes utilisés

AFD	Agence française de développement
AgroParisTech	Institut des sciences et industries du vivant et de l'environnement
Agrosup Dijon	Institut national supérieur des sciences agronomiques, de l'alimentation et de l'environnement
CAP	Commission administrative paritaire
BASE	Bureau de gestion des agents de catégorie A et sous statuts d'emploi
BIEP	Bourse interministérielle des emplois publics
CATE	Cadres techniques de l'Office national des forêts
CFC	Contrat de fin de carrière
CFPPA	Centre de formation professionnelle et de promotion agricoles
CGAAER	Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux
COMAPI	Comité des agents du ministère de l'agriculture à l'international
COSE	Commission d'orientation et de suivi de l'expertise
DATE	Direction de l'administration territoriale de l'État
DDFIP	Direction départementale des finances publiques
DDI	Direction départementale interministérielle
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DREAL	Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DRH	Direction des ressources humaines (ministère chargé de l'environnement)
END	Expert national détaché (auprès de la communauté européenne)
ENGEES	École nationale du génie de l'eau et de l'environnement de Strasbourg
ENGREF	École nationale du génie rural, des eaux et des forêts
EPL	Établissement public local d'enseignement
EPIC	Établissement public à caractère industriel et commercial
EPST	Établissement public à caractère scientifique et technique
FAO	Food and agriculture organization / Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FCI	France coopération internationale
FCPR	Formation complémentaire par la recherche
HEA	Hors échelle A
IAE	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement
IAE HC	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement Hors Classe (3e grade du corps)
IDAE	Ingénieur divisionnaire de l'agriculture et de l'environnement
IGAPS	Ingénieur ou inspecteur général en charge de l'appui aux personnes et aux structures
IGN	Institut géographique national
IGRHTP	Ingénieurs et inspecteurs généraux ressources humaines désignés à titre personnel
IPEF	Ingénieur des ponts des eaux et des forêts
ISPV	Inspecteur de santé publique vétérinaire
JORF	Journal officiel de la République française
MAPS	Mission d'appui aux personnels et aux services

MAA	Ministère de l'agriculture et de l'alimentation
MFI	Mission des fonctionnaires internationaux
MIGT	Missions d'inspection générale territoriales
MTES	Ministère de la Transition écologique et solidaire
NDS	Note de service
NES	Nouvel espace statutaire
ONF	Office national des forêts
RAPS	Réseau d'appui aux personnes et aux structures (ministère chargé de l'agriculture)
SRH	Service des ressources humaines (ministère chargé de l'agriculture)
SRFD	Service régional de la formation et du développement
TSMA	Technicien supérieur du ministère de l'agriculture