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** **CEIGIPEF** **78, rue de Varenne** **75349 PARIS 07 SP** **0149554955**	**Note de service** **SG/SRH/SDCAR/2019-40** **15/01/2019**

Date de mise en application : 15/01/2019
Diffusion : Tout public

Date limite de mise en œuvre : 31/12/2025
Cette instruction n'abroge aucune instruction.
Cette instruction ne modifie aucune instruction.
Nombre d'annexes : 1

Objet : Charte de gestion du corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts

Destinataires d'exécution
Ministère de la transition écologique et solidaire – Secrétariat général d – Directions et services d'administration centrale – Services déconcentrés – Services à compétence nationale – Établissements publics Préfets de régions Ministère de l'agriculture et de l'alimentation – Secrétariat général – Directions et services d'administration centrale – Services déconcentrés – Services à compétence nationale – Établissements publics Ministères – Premier ministre – Ministère de l'intérieur – Ministère de la justice – Ministère de l'Europe et des affaires étrangères – Ministère des armées – Ministère des solidarités et de la santé – Ministère de l'économie et des finances – Ministère de la culture – Ministère du travail – Ministère de l'éducation nationale – Ministère de l'action et des comptes publics – Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation – Ministère des outre-mer – Ministère des sports

Résumé : Nous vous prions de bien vouloir trouver ci-joint la charte de gestion rénovée du corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF).

Cette charte présente les principes de gestion des membres du corps aux différents stades de leur carrière. Elle constitue, tant pour les employeurs et acteurs de la filière des ressources humaines que pour les agents du corps, un document de référence sur les modalités de gestion du corps.

Le présent document a permis de procéder à un toilettage et à une actualisation de la charte, dont la précédente version datait de 2012. Il convient de noter qu'il a vocation à être revu rapidement en fonction des évolutions réglementaires à venir.

L'architecture globale du document reste similaire à celle de la version précédente.Certaines parties ont néanmoins été réagencées et deux annexes viennent s'ajouter au document.

Nous vous invitons à en prendre connaissance et à en assurer la plus large diffusion auprès des IPEF affectés dans vos structures.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET SOLIDAIRE

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION

Secrétariat général

Paris, le 03 JAN. 2019

Direction des ressources humaines – Service des ressources humaines
Service gestion -Sous-direction de la gestion des carrières et de la rémunération

Centre interministériel de gestion des IPEF
Nos réf. :
Affaire suivie par : Remy GAUBE
remy.gaube@developpement-durable.gouv.fr
remy.gaube@agriculture.gouv.fr
Tél. : 01 49 55 43 93

Le Directeur des ressources humaines du ministère de la transition écologique et solidaire

Le Chef du service ressources humaines du ministère de l'agriculture et de l'alimentation

à

Destinataires in fine

Objet : **Charte de gestion du corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts**
PJ : Charte de gestion version 2018

Nous vous prions de bien vouloir trouver ci-joint la charte de gestion rénovée du corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF).

Cette charte présente les principes de gestion des membres du corps aux différents stades de leur carrière. Elle constitue, tant pour les employeurs et acteurs de la filière des ressources humaines que pour les agents du corps, un document de référence sur les modalités de gestion du corps.

Le présent document a permis de procéder à un toilettage et à une actualisation de la charte, dont la précédente version datait de 2012. Il convient de noter qu'il a vocation à être revu rapidement en fonction des évolutions réglementaires à venir.

L'architecture globale du document reste similaire à celle de la version précédente.Certaines parties ont néanmoins été réagencées et deux annexes viennent s'ajouter au document.

Nous vous invitons à en prendre connaissance et à en assurer la plus large diffusion auprès des IPEF affectés dans vos structures.

Le Directeur des ressources humaines du ministère de la transition écologique et solidaire

Jacques CLEMENT

Le Chef du service ressources humaines du ministère de l'agriculture et de l'alimentation

Jean-Pascal FAYOLLE

Destinataires	
Ministère de la transition écologique et solidaire – Secrétariat général d – Directions et services d'administration centrale – Services déconcentrés – Services à compétence nationale – Établissements publics Préfets de régions	Ministère de l'agriculture et de l'alimentation – Secrétariat général – Directions et services d'administration centrale – Services déconcentrés – Services à compétence nationale – Établissements publics Ministères – Premier ministre – Ministère de l'intérieur – Ministère de la justice – Ministère de l'Europe et des affaires étrangères – Ministère des armées – Ministère des solidarités et de la santé – Ministère de l'économie et des finances – Ministère de la culture – Ministère du travail – Ministère de l'éducation nationale – Ministère de l'action et des comptes publics – Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation – Ministère des outre-mer – Ministère des sports

Charte de gestion du corps des Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts

2018

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE ET SOLIDAIRE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

Sommaire

Préambule 4
1 Recrutement et formation 5
1.1 Recrutements statutaires 5
1.2 Profils des recrutements sur titres et internes 6
1.2.1 Recrutements externes sur titres et travaux (art 5-2 & art 9) 6
1.2.2 Concours interne à caractère professionnel (art 5-3 & art 10) 6
1.2.3 Liste d'aptitude (art 5-4 & art 12) 6
1.3 Accueils en détachement 6
1.4 Formation post-recrutement 7
1.4.1 Formation des élèves issus du recrutement externe (hors recrutements sur titres et travaux) 7
1.4.2 Formation des lauréat(e)s du concours interne à caractère professionnel 9
1.4.3 Formation des lauréat(e)s du concours externe sur titres et travaux 9
1.4.4 Formation continue 9
2 Premières affectations dans le corps 10
2.1 Ingénieur(e)s recrutés par la voie du recrutement externe 10
2.2 Ingénieur(e)s recrutés par voie du concours interne 11
2.3 Ingénieur(e)s recrutés par voie du concours sur titres et travaux 11
2.4 Ingénieur(e)s inscrits sur la liste d'aptitude 11
2.5 Cas particulier de la formation doctorale 11
3 Mobilités 14
3.1 Mobilité en position d'activité 14
3.1.1 Durée des postes 14
3.1.2 Procédures d'affectation 14
3.1.3 Cas des mobilités par mise à disposition 15
3.2 Mobilité par détachement 16
3.3 Mobilité par disponibilité 16
3.4 Respect des règles de déontologie 17
3.5 Réintégration après détachement ou disponibilité 18
4 Réalisation d'une thèse après un premier parcours professionnel 19
5 Suivi et l'évaluation des IPEF 20
5.1 Textes réglementaires 20
5.2 Entretien professionnel 20
5.3 Suivi d'orientation 20
6 Avancements 22
6.1 Règles générales 22
6.2 Promotion au grade d'ingénieur en chef 23
6.3 Promotion au grade d'ingénieur général de classe normale 24
6.4 Promotion à la classe exceptionnelle du grade d'ingénieur général 25
7 Instances attachées au corps des IPEF 26
7.1 Chef(fe) du corps et commission d'orientation et de suivi du corps 26
7.2 Commission administrative paritaire 26
7.3 Comité d'orientation et de validation de la formation 26
7.4 Commission formation doctorale des IPEF 27
7.5 Dispositifs de reconnaissance de l'expertise 27
7.6 Centre interministériel de gestion des IPEF 27
8 Textes de référence 28
8.1 Textes relatifs au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts 28
8.2 Textes généraux 28
Annexe 1 : les jalons de la gestion collective 31
Annexe 2 : Fiche pratique de l'essaimage 32
Composition indicative du dossier de saisine de la commission de déontologie 33
Renouvellement de détachement ou de disponibilité : 33
Retour de détachement ou de disponibilité : 33

Préambule

Le décret n° 2009-1106 du 10 septembre 2009 portant statut particulier du corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF), définit les missions du corps dans les termes suivants :

« *Les ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts constituent un corps supérieur à caractère technique [...]. Ce corps relève des ministres chargés de l'agriculture et du développement durable.*

Ils participent, sous l'autorité des ministres compétents, à la conception, à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'évaluation des politiques publiques, notamment dans les domaines relatifs :

1° au climat ;

2° à la demande énergétique ;

3° à l'aménagement et au développement durable des territoires ;

4° au logement et à la ville ;

5° aux transports ;

6° à la mise en valeur agricole et forestière ;

7° à la gestion et à la préservation des espaces et des ressources naturelles terrestres et maritimes ;

8° à l'alimentation et à l'agro-industrie ;

9° à la recherche, à l'enseignement, à la formation et au développement dans les matières mentionnées aux 1° à 8°.

Ils ont vocation à exercer des fonctions de direction, d'encadrement, de contrôle, d'inspection, d'étude, d'expertise, d'évaluation des politiques publiques, d'enseignement et de recherche, y compris dans les organismes internationaux.

Ils assurent toute autre mission de nature scientifique, technique, administrative, économique ou sociale qui peut leur être confiée par tout ministre. »

La présente charte n'a pas vocation à créer du droit, mais à formaliser les principales pratiques retenues par les deux ministères pour la gestion conjointe du corps, mise en œuvre par la direction des ressources humaines (DRH) du ministère chargé du développement durable et le service des ressources humaines (SRH) du ministère chargé de l'agriculture. Elle a pour but d'informer les structures qui emploient des ingénieur(e)s des ponts, des eaux et des forêts, et les agents du corps, sur les modalités de gestion des membres du corps.

Ce cadre de gestion formalise les règles relatives aux parcours professionnels des ingénieur(e)s des ponts, des eaux et des forêts, pour permettre le déroulement de leur carrière au sein du corps. Cette charte évoque également la mobilité vers la fonction publique territoriale, le secteur parapublic, les organismes ou structures à l'international, et le secteur privé.

Ces règles de gestion doivent permettre de combiner le développement des compétences avec l'ouverture et la diversification des parcours. Elles permettent également de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et de lutter contre les discriminations.

1 Recrutement et formation

1.1 Recrutements statutaires

Les modes de recrutement des ingénieur(e)s des ponts, des eaux et des forêts visent à :

- assurer aux employeurs des ingénieur(e)s des ponts, des eaux et des forêts le maintien et le développement des viviers de compétences de personnes soucieuses de servir l'intérêt général dont ils ont besoin, notamment pour pourvoir les emplois supérieurs de l'Etat et pour construire des parcours alternés entre l'Etat, ses établissements publics, les collectivités territoriales et la sphère publique au sens large.

- assurer à ces employeurs 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'Etat, et plus généralement la puissance publique, a besoin.

En application du décret 2009-1106, les ingénieur(e)s des ponts, des eaux et des forêts sont recrutés par les voies suivantes :

Par voie externe :

- parmi les élèves en fin de troisième année de l'École polytechnique (art 6 II-1), sur classement ;
- par la voie de concours ouverts aux élèves :
  - accomplissant la troisième ou quatrième année d'une section scientifique d'une École Normale Supérieure (art 6 II-2a) ;
  - préparant en dernière année de scolarité, un diplôme d'ingénieur(e) de l'Institut des Sciences et Industries du Vivant et de l'Environnement (art 6 II-2b) ;
  - préparant en dernière année de scolarité un diplôme délivré par d'autres grandes écoles scientifiques dont la liste est fixée par arrêté conjoint du ministère chargé du développement durable et du ministère chargé de l'agriculture (art 6 II-2c) ;
- par la voie d'un concours externe sur titres et travaux organisé par spécialités ouvert aux titulaires d'un doctorat ou d'un niveau de qualification équivalent (art 5 -2).

Les recrutements d'élèves issus de l'Ecole polytechnique, des Ecoles Normales Supérieures ou de l'ISIVE (AgroParisTech) représentent au moins 80% des concours externes ouverts aux élèves (art 7).

Par voie interne :

- sur concours interne à caractère professionnel, ouvert aux agents appartenant à l'un des sept corps désignés à l'article 5 du décret ;
- par inscription sur liste d'aptitude, ouverte aux agents appartenant à l'un des sept corps désignés à l'article 5 du décret, après avis de la commission administrative paritaire, précédée d'une sélection professionnelle par un jury.

La voie interne représente entre 28% et 40% du recrutement total (art 7).

Le ministère chargé du développement durable est chargé au nom des deux ministres de l'organisation des concours de recrutement dans le corps des IPEF. La nature des épreuves est définie par l'arrêté du 3 décembre 2009 fixant les modalités d'organisation, la nature et le

programme des épreuves des concours d'ingénieurs-élèves des ponts, des eaux et des forêts, du concours externe sur titres et travaux et du concours interne à caractère professionnel pour le recrutement dans le corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts. Des annales des sujets sont disponibles sur le site http://www.concours.developpement-durable.gouv.fr/

1.2 Profils des recrutements sur titres et internes

1.2.1 Recrutements externes sur titres et travaux (art 5-2 & art 9)

Les profils recherchés correspondent à des titulaires d'un doctorat ou d'un niveau de qualification reconnu équivalent, ayant une première expérience professionnelle dont la spécialité académique permet de répondre à des besoins de compétences spécifiques ou originales, en complément des autres voies de recrutement, afin de pouvoir aux besoins des ministères.

Les lauréat(e)s ont vocation à dérouler un parcours professionnel dans les différents domaines d'intervention du corps et bénéficient à ce titre d'un parcours de formation individualisé qui comprend une composante visant à la connaissance des ministères chargés du développement durable et de l'agriculture et à celle du corps et de ses activités. Ils sont affectés dès leur nomination en tant que stagiaire (pour une durée initiale de 1 an) dans des emplois de conception, évaluation analyse de haut niveau, dans lesquels leurs compétences spécifiques pourront être mobilisées immédiatement.

1.2.2 Concours interne à caractère professionnel (art 5-3 & art 10)

Le recrutement de ces ingénieur(e)s s'effectue généralement en début de parcours professionnel, après deux à trois postes, dans les dix à quinze premières années de leur carrière.

1.2.3 Liste d'aptitude (art 5-4 & art 12)

Le recrutement vise plutôt à des ingénieur(e)s en milieu de carrière, déjà au 2ème niveau de grade de leur corps, ou sur emploi fonctionnel, et ayant occupé avec succès au moins un ou deux postes exposés d'encadrement.

1.3 Accueils en détachement

D'une manière générale, le ministère chargé de l'agriculture et le ministère chargé du développement durable privilégient une affectation en position normale d'activité pour les fonctionnaires de l'État, prévue par le décret n° 2008-370 du 18 avril 2008 organisant les conditions d'exercice des fonctions, en position d'activité, dans les administrations de l'Etat, à un accueil en détachement dans un corps propre de l'administration concernée.

Néanmoins, ils se réservent la possibilité de recruter sur un poste par la voie du détachement des fonctionnaires d'autres corps de niveau comparable.

L'accueil en détachement dans le corps des IPEF est possible en application de l'article 13 bis du statut général de la fonction publique, et de la circulaire du 19 novembre 2009 prise pour son application. L'article 18 du statut particulier des IPEF précise que peuvent être accueillis les fonctionnaires appartenant à un corps de niveau équivalent et les ingénieur(e)s en chef du cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux, disposant d'une expérience ou une technicité recherchée pour le corps. La circulaire du 19 novembre 2009 suscitée précise que les dispositions statutaires particulières ne peuvent faire obstacle à un accueil en détachement si les corps d'origine et d'accueil appartiennent à la même catégorie et sont de niveaux comparables.

Le niveau de comparabilité s'apprécie au regard des conditions de recrutement dans ces corps et de la nature des missions prévues aux statuts particuliers de ces mêmes corps.

La demande de détachement sera examinée en fonction de la manière de servir, de la capacité à dérouler ensuite une carrière avec une progression au sein du corps, et de l'intérêt pour le corps et pour l'employeur d'une potentielle intégration. Le détachement sera alors opéré pour une période initiale de 3 ans (durée normale d'affectation sur un poste).

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

Il existe également une possibilité d'accueil en détachement dans le corps des IPEF en application de l'article L4139-2 du code de la défense. La procédure de détachement se fait après sélection de candidat(e)s militaires sur dossier et entretien.

Conformément aux dispositions introduites par la loi dite « mobilité » du 3 août 2009, l'agent accueilli par la voie du détachement dans le corps se verra proposer l'intégration à échéance de 5 années, à l'initiative de l'administration. Il pourra choisir l'intégration dans le corps ou la poursuite de sa collaboration avec les ministères par la voie du détachement.

L'article 13 bis du statut général de la fonction publique permet également dans les mêmes conditions que le détachement, l'intégration directe. Cette possibilité sera réservée à des cas très particuliers où aucun des autres moyens d'accueil existants ne permet de parvenir à l'objectif poursuivi.

Tout détachement entrant et toute intégration dans le corps sont soumis à l'avis de la commission administrative paritaire, conformément aux textes. Préalablement à sa saisine, les candidat(e)s à un recrutement par la voie du détachement ou intégration dans le corps des IPEF seront invités à un entretien, assuré par un comité d'audition composé au minimum de trois personnes, dont au moins un représentant du ministère chargé de l'agriculture, un représentant du ministère chargé du développement durable et un représentant du chef de corps. Pour assurer une information complète de la CAP, les conclusions de cet entretien y seront rapportées.

1.4 Formation post-recrutement

La formation post-recrutement est adaptée au mode de recrutement dans le corps et cherche à satisfaire les besoins des employeurs et les aspirations individuelles des nouveaux ingénieur(e)s.
Au-delà de la formation initiale, les dispositifs de formation continue mis en place par les structures employeuses permettent aux IPEF de développer leurs compétences dans les différents domaines d'intervention du corps ainsi que leurs capacités d'adaptation aux évolutions de leur environnement professionnel.

1.4.1 Formation des élèves issus du recrutement externe (hors recrutements sur titres et travaux)

La scolarité est organisée conjointement par l'école nationale des ponts et chaussées (ENPC) et l'Institut des Sciences et Industries du Vivant et de l'Environnement (Agro Paris Tech) conformément aux orientations définies par les ministères en charge du développement durable et de l'agriculture.

La formation des ingénieur(e)s-élèves se déroule sur une ou deux années, en fonction de leur voie d'entrée dans le corps :

- scolarité en deux ans pour les élèves issus de l'école polytechnique ("X") et certains normaliens ("ENS") qui n'ont pas encore un titre d'ingénieur(e) ou équivalent. La première année est dédiée à l'acquisition d'un diplôme d'ingénieur(e) soit dans l'une des deux écoles de référence (ENPC, AgroParisTech), soit dans un autre établissement, en France ou à l'étranger. La seconde année est consacrée au Ms PAPDD, sauf dans le cas d'un avis favorable pour suivre une autre formation ;
- scolarité en un an pour les autres élèves, qu'ils soient issus d'AgroParisTech ("Agros"), d'autres grandes écoles scientifiques ("GES") ou du concours interne ("CICP"). Ils suivent en principe le Ms PAPDD mais d'autres formations peuvent être autorisées.

Pour les élèves n'ayant pas encore de diplôme d'ingénieur(e) (École polytechnique, ENS dans certains cas), la première année académique vise à l'obtention d'un diplôme d'ingénieur(e) ou de niveau équivalent dans l'un des domaines professionnels du corps.

La deuxième année de formation vise à préparer l'intégration de l'ingénieur(e) à la vie professionnelle, son évolution dans le secteur public et sa compréhension des autres acteurs, en général au travers de thèmes centrés autour des politiques publiques. L'école nationale des ponts et chaussées (ENPC) et l'Institut des Sciences et Industries du Vivant et de l'Environnement (AgroParisTech) proposent une formation de référence, le MSPAPDD, transversale, ouvrant vers l'action publique dans une perspective de développement durable et répondant aux orientations et objectifs de formation définis conjointement par les ministères en charge du développement durable et de l'agriculture. Cette formation comprend des périodes académiques (théoriques et pratiques) et une période longue de stage.

L'élève construit un projet de formation individualisé (PFI), dans lequel le choix de ses formations est argumenté au vu de son projet professionnel et de ses compétences déjà acquises. Les PFI doivent être validés par le comité d'orientation et de validation (COV). A ce titre, le COV peut autoriser d'autres types de formation que le schéma de formation précité proposé (ex : autres mastères spécialisés, collège des ingénieurs, universités à l'étranger,...). Ces parcours spécifiques sont autorisés en nombre limité (généralement une dérogation par type de formation par promotion), pour des formations dont la qualité a été reconnue, qui ne sont pas offertes de manière équivalente au sein des deux écoles, et qui répondent à des besoins particuliers ou orientations stratégiques des employeurs potentiels (notamment ministère chargé du développement durable et ministère chargé de l'agriculture).

En cas de contestation de l'orientation validée par le COV, la décision de validation du parcours de formation relève conjointement des DRH des deux ministères, en cohérence avec le statut des ingénieur(e)s élèves, après avis du(de la) chef(fe) de corps.

1.4.2 Formation des lauréat(e)s du concours interne à caractère professionnel

Les ingénieur(e)s lauréat(e)s du concours interne à caractère professionnel suivent pendant leur année de stage de perfectionnement la formation proposée aux élèves issus des recrutements externes détenant déjà un diplôme d'ingénieur(e) ou de niveau équivalent dans le champs des métiers du corps. La validation de cette formation, ou exceptionnellement d'un parcours

dérogatoire validé par le COV (cas notamment des lauréat(e)s du concours interne qui s'engagent dans une formation doctorale) conditionne leur nomination dans le corps.

Les ingénieur(e)s lauréat(e)s du concours interne restent gérés pendant leur formation par le gestionnaire de leur corps d'origine, jusqu'à leur titularisation.

1.4.3 Formation des lauréat(e)s du concours externe sur titres et travaux

Les ingénieur(e)s lauréat(e)s du concours externe sur titres et travaux se voient proposer un parcours individuel de formation, arrêté avec leur structure employeuse et visant à les acculturer à l'environnement des deux ministères et à les familiariser avec les domaines d'intervention du corps.

Cette formation comprend :

- une composante visant la connaissance des ministères chargés du développement durable et de l'agriculture et du corps des IPEF et de ses activités ;
- une composante organisée sous la responsabilité du chef de service d'affectation visant à l'adaptation au poste d'affectation de l'ingénieur(e) stagiaire.

Ce parcours de formation individualisé, établi pour chaque lauréat(e), est validé par le COV.

1.4.4 Formation continue

Tout au long de leur carrière, les IPEF doivent continuer à se former. Les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions s'acquièrent après de multiples expériences professionnelles. Il en va ainsi par exemple du management, tout comme des sujets de relations humaines et de communication et des évolutions du domaine technique d'intervention. La formation continue sert aussi à accompagner des changements d'univers professionnels, qu'il s'agisse de changements de domaines d'activités ou de changement d'univers d'emploi.

À cette fin, les deux ministères employeurs, ainsi que les autres employeurs d'IPEF, proposent de nombreuses formations continues, généralement non spécifiques aux IPEF.

L'entretien annuel d'évaluation professionnelle est le moment privilégié pour se réinterroger, chaque année, sur les acquis et les besoins nouveaux en formations.

Ponctuellement, des formations plus approfondies pourront être suivies. Ces formations, généralement sous forme de cycles, permettent d'accompagner une nouvelle phase dans la carrière, par exemple l'accession à un emploi fonctionnel de direction. L'organisation de ces formations relève de l'employeur et de sa compétence propre de formation de ses cadres. Il existe aussi des cycles de formations généralistes, ouverts largement à un large public professionnel, qui peuvent intéresser les IPEF.

2 Premières affectations dans le corps

Les premières affectations dans le corps doivent permettre aux nouveaux IPEF d'aborder dans les meilleures conditions de réussite possibles les questions de politiques publiques pour lesquelles ils ont vocation à servir et le développement de leur parcours professionnel. Ainsi, une attention particulière sera portée aux postes offerts visant à privilégier un caractère opérationnel, afin de permettre aux agents de développer et capitaliser leurs compétences et qu'ils favorisent la construction de leur parcours professionnel.

Dans les deux cas de sorties d'école, la date d'affectation normale est le 1er septembre. La commission administrative paritaire est informée a posteriori des affectations en sortie d'école des ingénieur(e)s issus du recrutement externe et du concours interne à caractère professionnel.

2.1 Ingénieur(e)s recrutés par la voie du recrutement externe

Les premières affectations d'élèves issus du recrutement externe se font sur la base d'une liste réservée de postes présentée à la promotion sortante, avec une répartition par employeurs et domaines d'activité, sur des postes d'encadrement supérieur correspondant aux cœurs de métiers des ministères de tutelle et répondant à la vocation interministérielle du corps. Le dimensionnement de la liste est proportionnel aux besoins des employeurs. Il comprend environ 10% de postes en plus du nombre d'élèves à affecter dans les services. Les postes à caractère opérationnel sont privilégiés.

La liste réservée est validée conjointement par les deux secrétaires généraux(ales) des ministères en charge du développement durable et de l'agriculture.

La règle générale de la première affectation est la position normale d'activité. Une affectation en établissement public dans cette position est possible (décret 2008-370) en premier poste pour les établissements publics de l'Etat.

De manière dérogatoire, certaines affectations peuvent être prononcées par la voie du détachement, dès lors qu'il s'agit de postes à caractère opérationnel, en particulier en lien avec les opérateurs des deux ministères de tutelle ou dans les collectivités territoriales. Le cas échéant, des modalités particulières d'affectations peuvent être prévues.

Les principes d'affectation comportent l'obligation de pourvoir un nombre minimum de postes au sein des deux ministères gestionnaires.

Une disponibilité en première affectation n'est susceptible d'être accordée que si elle correspond à une disposition de plein droit. En particulier, une disponibilité pour convenances personnelles pour exercer dans le secteur privé ou pour tout autre motif est exclue.

Dans le cas général, la durée minimum souhaitable d'affectation sur un poste est de trois ans, pour permettre l'acquisition de compétences et favoriser la reconnaissance du premier poste dans la construction du parcours professionnel.

Le calendrier et les règles précises de primo-affectation font l'objet d'une présentation à l'ensemble de la promotion en début et en fin d'année scolaire.

2.2 Ingénieur(e)s recrutés par voie du concours interne

Les affectations seront prononcées sur la base de vœux exprimés pour des postes inscrits soit sur une liste de mobilité publiée au sein des ministères gestionnaires, soit sur la liste réservée aux élèves sortant de formation. En dehors des profils de spécialistes et d'experts qui pourront, au cas par cas et à titre exceptionnel, faire l'objet d'une dérogation, l'agent ne sera pas ré-affecté en premier poste d'IPEF dans la structure où il était précédemment affecté. L'administration privilégiera les premiers postes assurant une ouverture au regard du parcours antérieur de l'agent.

2.3 Ingénieur(e)s recrutés par voie du concours sur titres et travaux

Les ingénieur(e)s recrutés par la voire du concours externe sur titres et travaux, ouvert par spécialités, sont affectés hors cycle de mobilité sur un poste correspondant à leur champ de compétence et sur lequel leur expertise sera rapidement mobilisable.

2.4 Ingénieur(e)s inscrits sur la liste d'aptitude

Les ingénieur(e)s inscrits sur la liste d'aptitude sont des cadres à potentiel ayant vocation à intégrer, à court ou moyen terme, le vivier des cadres dirigeants des deux ministères gestionnaires, et seront incités à construire leur parcours en ce sens.

La règle générale est le changement de poste dans l'année qui suit l'inscription à la liste d'aptitude afin que les lauréat(e)s expriment leur potentiel à exercer des fonctions supérieures.

Des exceptions à la mobilité dans l'année qui suit peuvent être envisagées pour des agents nommés sur des emplois de direction, et qui sont assujettis à la gestion spécifique de ces emplois.

2.5 Cas particulier de la formation doctorale

Les deux ministères souhaitent que la proportion d'ingénieur(e)s titulaires d'un doctorat résulte de la recherche du meilleur équilibre entre les aspirations des ingénieur(e)s et les besoins des employeurs. Ainsi, en début de chaque année scolaire, les deux secrétaires généraux fixent le nombre maximal d'emplois qui seront financés pour accueillir de nouveaux IPEF doctorants durant l'année.

La formation doctorale (FD) est un instrument et la formation qui y conduit est complémentaire à la formation initiale, afin de répondre aux besoins des employeurs.

Elle vise à :

- disposer de cadres scientifiques de haut niveau dans les administrations centrales et dans les sièges des établissements et agences publics aptes à questionner la recherche lors de l'élaboration de politiques publiques nouvelles, et lors de l'évaluation des résultats de celles-ci, et par ailleurs à dialoguer de façon adaptée avec différents publics ;
- enrichir et développer la diversité des approches et des méthodes de travail dans les communautés de travail, et au sein des équipes d'encadrement, notamment dans les fonctions innovation, d'aide à la décision ou de direction dans les administrations centrales, les services techniques et les établissements publics ;
- alimenter, en spécialistes ayant bénéficié d'une pratique de la recherche, les réseaux

techniques ou scientifiques ainsi que les agences et organismes actifs en matière de transferts scientifiques et technologiques ;
- favoriser des filières de recrutement de cadres scientifiques de haut niveau, formés en France, dans les organisations européennes et internationales ;
- comprendre et diffuser l'effort de recherche des établissements d'enseignement supérieur et des EPST et EPIC de recherche au sein desquels une partie de ces cadres a vocation à servir ;
- former des ingénieur(e)s-chercheurs(cheuses) proches de la sphère publique, dont ces établissements ont besoin pour maintenir la diversité des cultures et des approches.

Le sujet de thèse conduit à la réalisation d'un travail d'une haute qualité scientifique, à la fois original, producteur de nouvelles connaissances et formateur ; il doit être réalisable dans un délai strictement limité à trois ans. Les choix du (de la) directeur (trice) de thèse, de l'unité d'accueil, de l'école doctorale et du comité de thèse sont essentiels pour une conduite efficace du travail de recherche.

Les critères importants de sélection des candidat(e)s à une FD sont :

- les enjeux du sujet proposé pour les ministères directement intéressés (ministère chargé de l'agriculture et ministère chargé du développement durable), pour les établissements de recherche ou agences liées à ces deux ministères, pour l'abondement indispensable en spécialistes reconnus de ces administrations ;
- la valeur scientifique potentielle du sujet de thèse, la qualité et le niveau scientifique du (de la) directeur (trice) de thèse et de l'équipe d'accueil, leur niveau d'excellence ;
- le potentiel du (de la) candidat(e) et son appropriation du sujet de thèse.

D'autres critères complémentaires doivent être signalés :

- l'identification des bénéficiaires potentiels de la recherche et leur appréciation, EPST, EPIC recherche, agences nationales, administrations centrales, instituts techniques, autres ;
- les actions de valorisation envisagées pendant la FD (publications, actions de formation, brevets, logiciels, guides méthodologiques, expertises …) ;
- la valorisation ultérieure en terme de parcours professionnel.

Un projet de FD se construit en amont. Pour les élèves suivant leur au sein d'AgroParistech ou de l'ENPC, il est si possible esquissé au moment de l'établissement du parcours de formation individualisé, ou au cours de la première année de formation initiale.

Le comité d'orientation et de validation (COV), sur avis préalable de la commission de Formation Doctorale des IPEF (CFD), prononce un avis entre le choix de la poursuite en FD et ses modalités de prise en charge par un employeur, ou celui d'une affectation dans les services.

Cet avis porte sur la qualité scientifique du projet doctoral, sur son adéquation avec le projet professionnel envisagé par le(la) candidat(e), en référence aux domaines cités à l'article 1er du décret n° 2009-1106 du 10 septembre 2009 relatif au statut du corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts et en s'inscrivant dans les attributions des ministres chargés du développement durable et de l'agriculture.

La décision de poursuite en FCPR ou d'affectation est prise par les ministères.

La CFD est également chargée d'effectuer un suivi annuel de l'avancement des thèses, dans le cadre du dispositif d'accompagnement individualisé prévu à l'article 6 de l'arrêté du 27 novembre 2009 relatif à la formation des ingénieurs-élèves des ponts, des eaux et des forêts et au stage de perfectionnement organisé pour les lauréats du concours interne à caractère professionnel en vue de l'accès au grade d'ingénieur des ponts, des eaux et des forêts

La FD constitue un premier poste qui implique un engagement fort pour l'agent. Avant son terme, la perspective d'affectation dans le second poste, compte tenu de l'investissement consenti, devra être discutée et arrêtée avec les deux employeurs. La durée de la FD ne doit pas excéder 3 ans stricts après la formation initiale. Durant cette période, les ingénieur(e)s en formation doctorale sont mis à disposition de l'ENPC ou d'AgroParistech qui assureront leur suivi administratif.

L'affectation en second poste, à la sortie de la FD, se prépare très en amont avec les deux ministères employeurs. Ainsi, il est conseillé de prendre rendez-vous avec le(la) chargé(e) de mission du corps du ministère en charge du développement durable ou l'IGAPS référent du ministère en charge de l'agriculture un an avant la sortie de thèse afin de préparer la recherche de poste.

Une audition de sortie de thèse est prévue par la commission de formation doctorale, généralement en mars de l'année de sortie. Cette audition a pour but de faire le point sur l'avancement du projet de thèse ainsi que sur les perspectives de second poste.

La poursuite en post-doctorat (disponibilité pour études et recherches) est exceptionnelle, seulement possible avec l'engagement explicite de l'employeur qui a vocation à accueillir ensuite l'agent, sur un poste pérenne, dans une logique de construction de carrière et de compétences. Le départ en disponibilité pour convenances personnelles suite à une formation doctorale est exclu.

3 Mobilités

Les ingénieur(e)s sont incités à réaliser au cours de leur carrière professionnelle un parcours (dit « qualifiant ») qui leur permette d'accéder à des postes de haute responsabilité. Ces parcours correspondent à des enchaînements cohérents de postes en position normale d'activité, en détachement ou en disponibilité, et de situations professionnelles amenant l'ingénieur(e) à occuper des emplois de complexité croissante, que ce soit dans le domaine du management ou dans celui de l'expertise. Cet enrichissement des compétences est donc le résultat de mobilités - géographiques, sectorielles, structurelles et de métiers -, dans des contextes variés, y compris auprès d'employeurs en dehors des périmètres ministériels. Ces mobilités sont indispensables pour développer et valoriser le potentiel des agents dans une logique de progression de carrière.

3.1 Mobilité en position d'activité

3.1.1 Durée des postes

La durée dans un poste doit être adaptée en fonction du contexte, du parcours antérieur de l'agent et des exigences professionnelles. Elle est en règle générale de trois ans environ.

En effet, une durée trop courte ne permet pas à l'agent de capitaliser toutes les compétences acquises, et ne permet à son employeur ni d'apprécier pleinement son potentiel., ni de capitaliser suffisamment sur le recrutement effectué.

Toutefois, il est préférable qu'une durée de poste ne soit pas excessive sauf spécificité du poste (notamment poste de chercheur et de spécialiste) ou contexte particulier du service, qui peuvent justifier une appréciation adaptée des règles de mobilité.

C'est dans ce cadre que la durée optimale d'un poste doit faire l'objet de discussions précises au moment du recrutement, puis des évaluations annuelles. Une attention particulière est portée aux aspirations professionnelles et situations individuelles des agents.

3.1.2 Procédures d'affectation

Affectations dans les périmètres du ministère chargé de l'agriculture ou du ministère chargé du développement durable

Dans le cas général, les affectations s'effectuent sur la base de la publication de postes vacants ou susceptibles d'être vacants, accompagnée de fiches de poste détaillées définissant le contenu, le profil attendu et précisant la cotation du poste dès lors qu'elle est connue.

L'agent adresse ses candidatures conformément aux dispositions de la circulaire de mobilité référente ou des spécifications de la fiche de poste pour les postes hors circulaire.

Les listes de mobilité du ministère chargé de l'agriculture ou du ministère chargé du développement durable comprend tous les postes vacants à l'exclusion des postes sur statut d'emploi qui font l'objet d'une publication au JORF (sous-directeur(trice) en administration centrale, statuts d'emplois en services déconcentrés et en administration centrale) et des postes atypiques. Dans les deux ministères, des postes à responsabilité dont le pourvoi est nécessaire dans des délais brefs, principalement en administration centrale (adjoint au (à la) sous directeur(trice), chef(e) de bureau en administration centrale…) sont publiés « au fil de l'eau ». Au ministère chargé de l'agriculture, il en est de même, pour des postes, dits du « deuxième

cercle », dans les opérateurs. La commission administrative paritaire (CAP) est informée des mouvements dits « au fil de l'eau » des deux ministères et « du deuxième cercle » a posteriori.

Les demandes de mobilité sont soumises à l'avis de la CAP, avant décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination. En cas d'urgence, sur un poste sensible, une affectation préalable à l'avis de la CAP est mise en œuvre : la CAP en est informée dès sa prochaine réunion.

Affectations hors périmètre du ministère chargé de l'agriculture ou du ministère chargé du développement durable

Les affectations sur des postes hors ministère chargé de l'agriculture ou ministère chargé du développement durable 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.

L'agent adresse sa demande d'affectation au CEIGIPEF accompagnée de l'avis des structures d'origine et d'accueil. Le CEIGIPEF instruit la demande de l'agent, et lui fait part de la décision prise. Il en informe la CAP dès sa prochaine réunion.

3.1.3 Cas des mobilités par mise à disposition

Les mobilités par la voie de mise à disposition 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, sauf exception. L'emploi est dans tous les cas (remboursement ou non) supporté budgétairement par le ministère d'origine. A cet égard, le ministère chargé de l'agriculture et le ministère chargé du développement durable privilégient l'affectation en position normale d'activité ou par voie de détachement à la mise à disposition.

3.1.4 Cas des mobilités à l'international

Le ministère chargé de l'agriculture et le ministère chargé du développement durable encouragent l'ouverture des carrières à l'international, qui – au-delà de leur intérêt direct – constituent une étape appréciée pour accéder à des postes de haute responsabilité 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, Banque Mondiale,...). En particulier, de nombreux IPEF sont « experts nationaux détachés » (END) au sein de la Commission européenne.

D'autres vacances de postes pouvant être occupés par détachement sont publiées, notamment par le Ministère en charge des affaires étrangères, l'Agence française de développement (AFD), Expertise France et les organisations internationales, qui sont relayées par la délégation aux fonctionnaires internationaux.

Dans tous les cas, il est important que les ingénieur(e)s 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, 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 des ministères à l'international. Ainsi, l'administration d'origine désigne dans la mesure du possible un « référent » dans le service du

ministère chargé du développement durable ou du ministère chargé de l'agriculture intéressé par cette présence de l'ingénieur(e) dans l'organisme international. Durant son expérience internationale, l'ingénieur(e) aura des échanges avec le « référent » d'une part et avec l'ingénieur(e) général chargé du suivi personnalisé d'autre part. Avec ce dernier, il devra 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.

3.2 Mobilité par détachement

Les ingénieur(e)s des ponts, des eaux et des forêts peuvent acquérir des compétences ciblées en occupant un poste en position de détachement dans la fonction publique territoriale, dans des établissements publics ou dans des entreprises publiques, dans des entreprises privées dès lors qu'ils conduisent des missions d'intérêt général. Dans ce dernier cas, il convient de constituer un dossier permettant d'apprécier le caractère d'intérêt général 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.

La durée dans ces postes doit être d'une durée suffisante pour s'inscrire dans un parcours de développement des expériences et compétences, et valorisable pour le déroulement de la carrière de l'ingénieur(e).

De manière générale, il est préférable pour l'optimisation de la construction du parcours professionnel de l'ingénieur(e) que cette position n'intervienne pas avant au moins le second poste dans sa carrière administrative.

Toutefois, afin de favoriser le développement de certaines compétences, le détachement pourra être autorisé en première affectation dans le corps, pour occuper des postes au caractère opérationnel avéré.

3.3 Mobilité par disponibilité

La disponibilité est une position statutaire interruptive de l'activité administrative de l'ingénieur(e) et s'exerce généralement dans des postures professionnelles éloignées du secteur administratif. Compte-tenu de l'investissement consenti par l'État pour la formation des IPEF, et pour favoriser un retour éventuel ultérieur, il est donc souhaitable que la mise en disponibilité n'intervienne qu'à partir du troisième poste dans la carrière administrative, en s'inscrivant préférentiellement dans un contexte proche des métiers ou domaines d'exercice du corps.

La disponibilité pour convenances personnelles peut être acceptée de manière dérogatoire à partir de 4 années après titularisation, à condition que :

- la disponibilité ait pour but d'exercer des fonctions opérationnelles dans un des métiers du corps, apportant des compétences nouvelles et pouvant être directement valorisées au sein de l'Etat pour son retour ;
- l'agent s'engage par écrit à reprendre contact avec les structures en charge du suivi des carrières (chargé(e) de mission du corps, IGAPS) pendant sa troisième année de disponibilité afin d'examiner les conditions d'un retour possible ou d'un éloignement définitif du corps, et en tout état de cause minimum 6 mois avant la fin de sa période de disponibilité ;

- durant la durée de sa disponibilité, l'agent est tenu d'informer le CEIGIPEF de tout changement de sa situation personnelle (changement d'adresse ou d'employeur par exemple).

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 hors de la sphère publique est radié des cadres, et, le cas échéant, doit s'acquitter du remboursement des traitements et frais de scolarité (« pantoufle ») s'il n'a pas respecté la durée de son engagement de servir lors de son entrée dans la fonction publique.

Il est souligné qu'en application de l'article 45 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions, l'agent dont la titularisation est intervenue à compter du 1er janvier 2018 et qui s'est engagé à servir l'Etat pendant une durée minimale doit justifier de 4 années de services effectifs depuis sa titularisation dans le corps au titre duquel cet engagement a été souscrit. Si cette durée minimale n'est pas atteinte à la date de mise en disponibilité pour convenances personnelles, celle-ci ne peut, au-delà d'une période de 3ans, être renouvelée qu'une fois, pour une durée d'un an. L'agent ne peut ensuite bénéficier d'une nouvelle disponibilité pour convenances personnelles qu'après avoir accompli les années de services effectifs manquantes.

NB : des évolutions réglementaires sont en cours d'élaboration. La présente charte sera amendée dès que celles-ci seront effectives.

3.4 Respect des règles de déontologie

Avant de placer un IPEF dans une nouvelle position, l'administration s'assure qu'aucun motif déontologique ne s'y oppose. Elle est tenue par l'avis préalable de la commission de déontologie de la fonction publique, en application de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et du 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.

La commission de déontologie est obligatoirement saisie en cas de départ d'un agent public vers une entreprise privée ou un organisme privé pour y exercer une activité lucrative, salariée ou non, ou une activité libérale. Est assimilé à une entreprise privée tout organisme ou toute entreprise exerçant son activité dans un secteur concurrentiel, selon les règles du droit privé.

La commission de déontologie assure un double contrôle déontologique et pénal. Elle examine la compatibilité du projet de départ dans le secteur privé par un fonctionnaire avec les fonctions qu'il exerce depuis 3 ans. Elle vérifie notamment si l'activité projetée risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service en méconnaissance de tout principe déontologique.

La commission de déontologie rend un avis de compatibilité, ou de compatibilité avec réserves (sur le volet déontologique) ou bien d'incompatibilité.

Les avis de compatibilité avec réserves ou d'incompatibilité rendus par la commission lient la décision de l'administration et s'imposent à l'agent.

Le président de cette commission peut rendre, au nom de celle-ci, un avis d'incompétence, d'irrecevabilité ou constatant qu'il n'y a pas lieu de statuer.

A défaut de saisine préalable par le fonctionnaire ou l'administration, le président de la commission de déontologie peut saisir celle-ci dans un délai de trois mois à compter de l'embauche du fonctionnaire ou de la création d'entreprise ou de l'organisme privé.

L'absence d'avis de la commission à l'expiration du délai de deux mois à compter de la date de saisine vaut avis tacite de compatibilité.

Pour l'affectation sur un poste, en retour d'essaimage, de disponibilité et dans certains cas de détachement, l'administration pourra écarter une candidature sur un poste pour des motifs déontologiques.

3.5 Réintégration après détachement ou disponibilité

Afin de valoriser au mieux l'expérience acquise dans un parcours hors position normale d'activité, en réintégrant sur un poste en cohérence avec les compétences acquises et le parcours professionnel, il appartient à chaque agent de garder des contacts périodiques avec les chargés de suivi de carrière de chacun des deux ministères respectifs, plus particulièrement l'année précédant la réintégration : IGRHTP, MIGT et chargé(e) de mission des IPEF pour le premier, IGAPS pour le second, plus particulièrement l'année précédant la réintégration.

Il est conseillé d'anticiper en amont l'ensemble des démarches à effectuer, de rassembler ses entretiens d'évaluation, de multiplier les contacts (entretiens notamment) auprès des services, d'expliciter ses motivations et de postuler sur des postes dans un domaine de compétence maîtrisé. De fait, il convient d'anticiper son retour au moins 6 mois à l'avance. Pour les retours de l'international, il est souhaitable d'effectuer les démarches au moins 12 mois à l'avance, l'éloignement pouvant rendre la prise de contact avec les employeurs potentiels plus complexe.

La règle générale est celle d'un réintégration dans le cadre d'un cycle de mobilité. Il convient de se rapprocher des chargés de suivi de carrière (chargé(e) de mission ou IGAPS) des deux ministères afin d'être informé suffisamment en amont du calendrier précis du cycle de mobilité.

En application de la loi dite « mobilité » du 3 août 2009, les promotions obtenues en position de détachement sur corps et cadre d'emploi sont prises en compte.

4 Réalisation d'une thèse après un premier parcours professionnel

Indépendamment de la formation doctorale, qui intervient en général en continuité de la formation initiale, un ingénieur(e) peut souhaiter entreprendre une thèse au cours de son parcours professionnel.

Cette formation vise alors à former des ingénieur(e)s 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 FD peut être acceptée tout au long de la carrière mais doit être basée sur un véritable projet professionnel. Elle ne peut excéder 3 ans, les pré-requis (compléments nécessaires) éventuels étant à acquérir à la seule charge de l'agent, éventuellement sous forme de congé formation.

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

- la motivation du(de la) candidat(e) : 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 conditions dans lesquelles le travail pourrait s'effectuer.

L'ingénieur(e) s'appuiera sur le dispositif FD mis en place pour le corps, qui associe l'ENPC et AgroParisTech. Il devra par ailleurs, en faisant appel aux structures chargées du suivi personnalisé des personnels dans les deux ministères, s'assurer le plus en amont possible des conditions dans lesquelles son projet pourrait être agréé par le gestionnaire du corps.

L'approbation finale du projet puis son suivi, s'effectuent selon les mêmes règles qu'une FD en sortie d'école, par l'intermédiaire de la CFD.

Aucune garantie du niveau du régime indemnitaire n'est accordée dans ce cadre.

5 Suivi et l'évaluation des IPEF

5.1 Textes réglementaires

Le texte de base est le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat qui généralise l'entretien professionnel, prévoit les mécanismes de la reconnaissance de la valeur professionnelle et d'avancement de grade.

5.2 Entretien professionnel

Les IPEF doivent bénéficier chaque année d'un « entretien professionnel ». Conformément aux dispositions du décret de 2010 :

L'entretien professionnel est conduit par le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire.

Il porte principalement sur :

- les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service;
- les objectifs assignés au fonctionnaire pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des perspectives d'évolution des conditions d'organisation et de fonctionnement du service ;
- la manière de servir du fonctionnaire ;
- les acquis de son expérience professionnelle ;
- les besoins de formation du fonctionnaire eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et aux formations dont il a bénéficié ;
- ses perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

Il donne lieu à un compte rendu qui est versé au dossier administratif de l'agent.

Les deux secrétariats généraux rappellent aux employeurs des IPEF la nécessité de l'entretien annuel et demandent que le compte rendu soit adressé au CEIGIPEF. Il est néanmoins recommandé aux IPEF en détachement ou mis à disposition de s'assurer qu'ils sont évalués chaque année, d'en prendre l'initiative si nécessaire et de s'assurer auprès de leur structure que le compte rendu a été transmis au CEIGIPEF.

5.3 Suivi d'orientation

Tout ingénieur(e) des ponts, des eaux et des forêts bénéficie à sa demande tout au long de sa carrière d'un suivi et de conseils individualisés, accompagnant son projet professionnel, et ce tout au long de la carrière.

Quelles que soient son affectation et sa position administrative, il appartient à chaque ingénieur(e) de faire connaître ses aspirations professionnelles à sa hiérarchie et au réseau qui le suit, RAPS d'un côté, MIGT ou IGRHTP et chargé de mission de corps de l'autre, pour, également, être informés sur ses possibilités d'avancement au regard de son projet professionnel.

Les membres des corps d'encadrement supérieur du ministère chargé de l'agriculture et du ministère chargé du développement durable bénéficient d'un suivi d'orientation défini par les dispositions suivantes :

- une circulaire du ministère chargé de l'agriculture du 11 février 2009 prévoit que les missions d'appui aux personnels et au management des structures (MAPS), équipes territoriales composées d'ingénieur(e)s ou inspecteur(trice)s généraux(ales) (IGAPS), assurent l'écoute, le suivi, le conseil et l'orientation des agents du ministère de toutes catégories statutaires, 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 dans l'inter-région ;
- une circulaire du ministère chargé du développement durable du 8 janvier 2001 prévoit que les coordonnateurs des missions d'inspection générale territoriale (MIGT) et les ingénieur(e)s ou inspecteur(trice)s généraux(ales) responsables d'harmonisation à titre personnel (IGRHTP) contribuent au processus d'orientation des cadres supérieurs du ministère ; elle recommande des « moments d'orientation » (au bout d'un an d'affectation : effectuer un bilan du poste tenu et de préciser la durée souhaitable du poste ; au bout de trois ans d'affectation : préparer un projet éventuel de mobilité ; au bout de cinq ans d'affectation: établir un bilan sur les enjeux et perspectives de mobilité) et prévoit l'établissement d'une fiche d'orientation normalisée (PM 148) après entretien. À ce dispositif s'ajoute la possibilité de solliciter un entretien avec le(a) chargé(e) de mission d'encadrement du corps des IPEF du ministère en charge du développement durable.

S'agissant d'un corps bi-ministériel, le suivi de chaque IPEF est assuré par le ministère employeur (ministère chargé de l'agriculture ou ministère chargé du développement durable) ou, en cas d'exercice au sein d'un autre département ministériel, d'un établissement public, d'une collectivité territoriale ou d'une autorité administrative indépendante (AAI), par le réseau du dernier ministère employeur (ministère chargé de l'agriculture ou ministère chargé du développement durable).

6 Avancements

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

6.1 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. Conformément aux dispositions statutaires, la promotion ne revêt aucune automaticité, même après une durée importante dans un grade.

La qualité et la diversité du parcours, la réussite dans les postes successifs, les services rendus (comme par exemple d'avoir accepté, au cours du parcours, un poste que l'administration jugeait 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'ingénieur(e) ou inspecteur(trice) général(e) 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 prise 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, pour ce qui concerne l'examen du parcours, d'une prise en compte pour assurer l'équité de traitement entre ingénieur(e)s ayant exercé uniquement dans la fonction publique et ingénieur(e)s ayant été en partie en poste dans le secteur parapublic ou privé en position interruptive d'activité.

L'ensemble des agents statutairement promouvables est à considérer. La procédure de sélection s'articule autour d'une promotion « pivot » et conduit, à partir de cette référence, à des promotions plus ou moins rapides au regard de la dynamique de carrière. Les écarts peuvent être importants, notamment pour le passage au grade d'ingénieur général.

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

- préparés par le(a) chargé(e) de mission IPEF, les coordonnateurs MIGT et les IGRHTP pour le ministère chargé du développement durable, et le RAPS pour le ministère chargé de l'agriculture,
- finalisés avec les secrétaires généraux du ministère chargé de l'agriculture et du ministère chargé du développement durable, avec l'éclairage du chef de corps et, le cas échéant, les cabinets correspondants,
- présentés à l'avis de la commission administrative paritaire,
- arrêtés par les ministres.

6.2 Promotion au grade d'ingénieur en chef

L'article 20 du décret n° 2009-1106 du 10 septembre 2009 portant statut particulier du corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts précise : « *peuvent être nommés au grade d'ingénieur en chef les ingénieurs comptant, en position d'activité ou de détachement, au moins six années de services à compter de leur titularisation dans le grade d'ingénieur des ponts, des eaux et des forêts. Peuvent également être nommés ingénieur en chef, les ingénieurs ayant au moins trois ans d'ancienneté dans le 10ème échelon de leur grade*. »

Les règles de promouvabilité sont donc les suivantes :

- 6 années de service après titularisation dans le corps des IPEF ;
- ou au moins 3 ans d'ancienneté au 10e échelon du grade d'IPEF.

Les propositions de promotions examinées en priorité pour la constitution du tableau d'avancement sont les propositions à l'année pivot telle que définie ci-dessous, ainsi que les deux promotions plus jeunes et les promotions plus anciennes, sous réserve des conditions statutaires.

La promotion « pivot » est définie en fonction des voies de recrutement :

- pour les ingénieur(e)s recrutés par la voie externe : 11 ans après la titularisation ;
- pour les ingénieur(e)s recrutés par la voie du concours interne à caractère professionnel : 9 ans après titularisation ;
- pour les ingénieur(e)s recrutés par la voie de la liste d'aptitude : 7 ans après la titularisation (ou 5 ans au 10ème échelon avec au minimum 5 ans après la titularisation).

Cette notion de promotion « pivot » constitue l'élément de référence à prendre en compte pour la préparation des tableaux de promotion dans le corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts.

Toutefois, cette notion reste avant tout un indicateur pour établir un tableau d'avancement, et n'a pas valeur de norme.

Pour un ingénieur(e) ayant un profil de généraliste, les critères de promotion pris en compte sont essentiellement les compétences acquises et les résultats obtenus au travers d'un parcours comprenant au moins un changement significatif d'environnement professionnel, ayant permis de démontrer les qualités d'adaptation et de dynamisme nécessaires pour occuper un poste d'ingénieur(e) en chef. Les agents retenus pour une inscription au tableau d'avancement sont en général sur leur troisième poste d'ingénieur(e).

Pour un ingénieur(e) ayant un profil d'expert, de chercheur ou de spécialiste, l'ampleur des changements d'environnement professionnel qui ont été effectués par les agents concernés est appréciée de façon adaptée aux types de parcours considérés.

Les ingénieur(e)s exerçant les métiers de chercheur ou d'expert de niveau international peuvent bénéficier d'une dérogation à l'obligation de mobilité. Pour cela, ils doivent nécessairement être détenteurs de l’habilitation à diriger des recherches, ou en passe de l'obtenir. De plus ils doivent être qualifiés experts internationaux dans leur domaine par un des deux secrétaires généraux sur proposition de la COSE du MAA ou du CCO du MTES ou du comité CESAAR du MTES.

Enfin, les ingénieur(e)s inscrits au tableau d'ingénieur en chef des ponts, des eaux et des forêts sont nommés sous réserve d'occuper, généralement depuis moins de 3 ans, un poste compatible avec le nouveau grade de promotion.

En cas de perspectives de départ à la retraite, et dans la mesure où l'agent a un parcours et un engagement professionnels qui le justifient, l'inscription au tableau d'avancement dans le cadre d'une promotion anticipée peut s'envisager sous réserve des disponibilités des postes de promotion. Elle devra avoir été proposée par l'ingénieur(e) ou l'inspecteur(trice) général(e) chargé du suivi de l'agent, après un entretien préalable spécifique avec l'agent concerné et sur la base d'un engagement écrit de celui-ci.

6.3 Promotion au grade d'ingénieur général de classe normale

L'article 21 du décret n° 2009-1106 du 10 septembre 2009 portant statut particulier du corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts précise : « *peuvent être nommés au grade d'ingénieur général de classe normale les ingénieurs en chef ayant atteint le 5ème échelon de leur grade depuis au moins un an et comptant au moins quinze années de services en qualité de fonctionnaire de l'État en position d'activité ou de détachement, dont sept au moins dans le grade d'ingénieur en chef ou en qualité de directeur d'administration centrale*. ».

Les règles de promouvabilité sont donc les suivantes :

- avoir atteint le 5e échelon du grade d'ICPEF depuis au moins 1 an ;
- et 15 années de service en qualité de fonctionnaire de l'État en activité ;
- et 7 ans dans le grade d'ICPEF ou en qualité de directeur(trice) d'administration centrale.

Les propositions de promotions examinées en priorité pour la constitution du tableau d'avancement sont les propositions à l'année pivot telle que définie ci-dessous, ainsi que les quatre promotions plus jeunes et les promotions plus anciennes, sous réserve des conditions statutaires.

La promotion « pivot » est définie en fonction des voies de recrutement :

- pour les ingénieur(e)s recrutés par la voie externe : 27 ans après la titularisation ;
- pour les ingénieur(e)s recrutés par la voie du concours interne à caractère professionnel : 22 ans après titularisation ;
- pour les ingénieur(e)s recrutés par la voie de la liste d'aptitude : 18 ans après la titularisation.

Les critères de promotion pris en compte sont essentiellement les compétences acquises et les résultats obtenus au travers d'un parcours diversifié dans des domaines et des environnements professionnels différents, ainsi que la façon dont ces postes ont été tenus et les compétences acquises. Sont également prises en compte l'importance des responsabilités exercées et les projets ou expertises réalisés sur les postes les plus récents.

En cas de perspectives de départ à la retraite, et dans la mesure où l'agent a un parcours et un engagement professionnels qui le justifient, l'inscription au tableau d'avancement dans le cadre d'une promotion anticipée peut s'envisager. Elle devra avoir été proposée par l'ingénieur(e) ou l'inspecteur(trice) général(e) chargé(e) du suivi de l'agent, après un entretien préalable spécifique avec l'agent concerné et sur la base d'un engagement écrit de celui-ci.

6.4 Promotion à la classe exceptionnelle du grade d'ingénieur général

L'article 22 du décret n° 2009-1106 du 10 septembre 2009 portant statut particulier du corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts précise : « *peuvent être nommés à la classe exceptionnelle de leur grade, les ingénieurs généraux de classe normale comptant au moins trois ans d'ancienneté dans le 3ème échelon de cette même classe. Le nombre des ingénieurs généraux de la classe exceptionnelle représente au maximum le tiers de l'ensemble des ingénieurs généraux du corps*. »

Ainsi, tous les IGPEF n'ont pas vocation à être promus à la classe exceptionnelle.

L'élaboration du tableau est de la responsabilité propre des secrétaires généraux des ministères, préparée avec l'éclairage du chef du corps, et arrêtée par les ministres.

Ils tiennent compte pour cela de l'exemplarité de la carrière et de la manière de servir des ingénieur(e)s généraux promouvables, notamment les postes qu'ils occupent ou ont occupé dans les services de l'Etat ou en dehors, leur niveau, leur exposition. Ils prennent en considération la qualité de leurs apports à la mise en œuvre des politiques de l'Etat, et le cas échéant leur contribution à la notoriété du corps. Les critères d'ancienneté ou de bénéfice statutaire de la promotion pour l'agent ne sont pris en compte qu'à titre accessoire.

7 Instances attachées au corps des IPEF

7.1 Chef(fe) du corps et commission d'orientation et de suivi du corps

L'article 4 du décret 2009-1106 prévoit la nomination d'un(e) chef(fe) de corps, chargé(e) de présider la commission d'orientation et de suivi du corps (COS). Les attributions du(de la) chef(fe) du corps et la commission d'orientation et de suivi du corps sont celles ci-après :

« *Le chef du corps représente le corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts. Il participe à toute réflexion et donne son avis aux ministres sur les orientations stratégiques du corps. Il préside la commission d'orientation et de suivi (COS).*

La COS délibère sur le rapport annuel relatif à la situation du corps. Elle peut émettre des avis sur les questions concernant le corps et notamment :

- *les évolutions statutaires ;*

- *les missions, les métiers et les emplois ;*

- *les politiques de recrutement, de formation, de parcours professionnels et d'affectation*. »

Le(la) chef(fe) du corps est membre de droit de la CAP, mais ne participe pas à la gestion individuelle des agents.

Par sa position et son expérience, il(elle) peut néanmoins conseiller utilement les ingénieur(e)s qui souhaitent prendre des postes de haut niveau, comme les emplois à disposition du gouvernement, ou particulièrement exposés, par exemple en cabinet. Il(elle) veille à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la non-discrimination

7.2 Commission administrative paritaire

La présidence de la Commission administrative paritaire (CAP) est assurée alternativement, une année sur deux, par le(la) secrétaire général(e) du ministère chargé de l'agriculture ou par le(la) secrétaire général(e) du ministère chargé du développement durable, ou leur représentant. Ses travaux sont préparés par le CEIGIPEF.

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

Les recours individuels portés devant la CAP sont traités à l'occasion de l'une des CAP annuelles. La CAP peut également exceptionnellement être réunie à d'autres titres, lorsque les règles statutaires l'exigent (pour avoir à connaître d'une affaire disciplinaire notamment).

7.3 Comité d'orientation et de validation de la formation

Le rôle du Comité d'orientation et de validation de la formation (COV) des IPEF, défini par l'arrêté « formation » du 27 novembre 2009, est de valider :

- la conformité des formations proposées par l'École nationale des ponts et chaussées et par l'Institut des sciences et industries du vivant et de l'environnement (AgroParisTech) au cahier des charges de cet arrêté ;
- le parcours de formation individualisé de chaque ingénieur(e)-élève et le projet de stage de perfectionnement de chaque lauréat(e) du concours interne à caractère professionnel ;

- la scolarité, au sens de l'arrêté, des ingénieur(e)s-élèves, préalablement à leur titularisation dans le corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts, ainsi que le stage de perfectionnement effectué par les lauréat(e)s du concours interne à caractère professionnel ;
- l'entrée en formation doctorale, après avis d'une commission (CFD) dont la mission et la composition sont fixées par décision conjointe du ministre chargé du développement durable et du ministre chargé de l'agriculture.

7.4 Commission formation doctorale des IPEF

La commission formation doctorale des IPEF (CFD) est chargée de donner au COV un avis sur l'entrée en formation doctorale des ingénieur(e)s-élèves des ponts, des eaux et des forêts, des lauréat(e)s du concours interne à caractère professionnel et des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts.

Cet avis porte sur la qualité scientifique du projet doctoral, sur son adéquation avec le projet professionnel envisagé par le(la) candidat(e), en référence aux domaines cités à l'article 1er du décret n° 2009-1106 du 10 septembre 2009 relatif au statut du corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts et en s'inscrivant dans les attributions des ministres chargés du développement durable et de l'agriculture.

Elle est également chargée d'effectuer un suivi annuel de l'avancement des thèses, dans le cadre du dispositif d'accompagnement individualisé prévu à l'article 6 de l'arrêté du 27 novembre 2009.

7.5 Dispositifs de reconnaissance de l'expertise

Les dispositifs des deux ministères de qualification de l'expertise possédée par les IPEF sont complémentaires, et similaires dans leur organisation. Des comités de domaine (9 au ministère chargé du développement durable et 3 au ministère chargé de l'agriculture) instruisent les dossiers déposés par les candidat(e)s.

Sur avis des comités de domaine, le CCO (Comité de Coordination et d'Orientation des experts spécialistes) au ministère chargé du développement durable, et la COSE (Commission d'Orientation et de Suivi de l'Expertise) au ministère chargé de l'agriculture, proposent la qualification de spécialiste, ou d'expert, ou d'expert international. La décision est prise par le secrétariat général du ministère concerné.

La qualification une fois attribuée peut être prise en compte en ce qui concerne l'évolution de carrière.

7.6 Centre interministériel de gestion des IPEF

La gestion administrative et la paye des agents du corps relèvent d'un service à compétence nationale, le centre interministériel de gestion des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (CEIGIPEF), dépendant des deux ministres chargés de l'agriculture et du développement durable.

Il établit les actes individuels et collectifs de la gestion administrative des agents du corps, réalise la préliquidation de leur paye, sauf exceptions particulières (affectation dans d'autres départements ministériels, établissements publics, direction générale de l'aviation civile, …).

8 Textes de référence

8.1 Textes relatifs au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts

Décret statuaire : décret n°2009-1106 du 10 septembre 2009

Décret échelonnement indiciaire : décret 2009-1107 du 10 septembre 2009

Arrêtés formation : arrêté du 27 novembre 2009 relatif à la formation des ingénieurs-élèves des ponts, des eaux et des forêts et au stage de perfectionnement organisé pour les lauréats du concours interne à caractère professionnel en vue de l'accès au grade d'ingénieur des ponts, des eaux et des forêts NOR : DEVL0926627A et arrêté du 18 décembre 2009 fixant les modalités d'organisation de la formation des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts recrutés par la voie du concours externe sur titres NOR: DEVL0925762A

Arrêté concours : arrêté du 3 décembre 2009 fixant les modalités d'organisation, la nature et le programme des épreuves des concours d'ingénieurs-élèves des ponts, des eaux et des forêts, du concours externe sur titres et travaux et du concours interne à caractère professionnel pour le recrutement dans le corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts NOR : DEVL0921229A

Arrêté diplômes : arrêté du 3 décembre 2009 fixant la liste des diplômes reconnus équivalents délivrés par les grandes écoles scientifiques NOR : DEVL0921767A

Arrêté liste d'aptitude : arrêté du 24 février 2010 fixant les modalités de la sélection professionnelle précédant l'inscription sur la liste d'aptitude pour l'accès au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts NOR DEVL0926413A

Arrêté fixant la composition de la COS : Arrêté du 10 novembre 2009 fixant la composition de la commission d'orientation et de suivi du corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts NOR :DEVL0922940A

Arrêté fixant la liste des autorités administratives indépendantes au sein desquels les IPEF peuvent exercer en position d'activité :arrêté du 22 décembre 2009 NOR: DEVL0926880A

Arrêté relatif aux conditions d'appréciation de la valeur professionnelle des IPEF : arrêté du 20 juin 2011 relatif aux conditions générales d'appréciation de la valeur professionnelle des membres du corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts

8.2 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

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° 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

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

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°2004-569 du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique et arrêté du 26 novembre 2004 portant application du décret.

9 Liste des acronymes utilisés :

AAI	Autorité administrative indépendante
AFD	Agence française de développement
CAP	Commission administrative paritaire
CEIGIPEF	Centre interministériel de gestion des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts
CFD	Commission Formation Doctorale
CGAAER	Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux
CGEDD	Conseil général de l'environnement et du développement durable
COMAPI	Comité des agents du ministère de l'agriculture à l'international
COS	Commission d'orientation et de suivi
COV	Comité d'orientation et de validation
DDI	Direction départementale interministérielle
DGAC	Direction générale de l'aviation civile
DRH	Direction des ressources humaines (ministère chargé du développement durable)
END	Expert national détaché (auprès de la communauté européenne)
ENPC	École nationale des Ponts et Chaussées
ENS	École nationale supérieure
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
FD	Formation doctorale
ICPEF	Ingénieur en chef des ponts, des eaux et des forêts
IGAPS	Ingénieur(e) ou inspecteur(trice) général(e) en charge de l'appui aux personnes et aux structures
IGN	Institut national de l'information géographique et forestière
IGPEF	Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts
IGREF	Ingénieur du génie rural, des eaux et des forêts
IGRHTP	Ingénieur ou inspecteur(trice) général responsable d'harmonisation à titre personnel (ministère chargé du développement durable)
ISIVE	Institut des Sciences et Industries du Vivant et de l'Environnement
MAPS	Mission d'appui aux personnels et aux services
MBCPFP	Ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique
MFI	Mission des fonctionnaires internationaux
MIGT	Mission d'inspection générale territoriale (ministère chargé du développement durable)
RAPS	Réseau d'appui aux personnes et aux structures (ministère chargé de l'agriculture)
SCN	Service à compétence nationale
SRH	Service des ressources humaines (ministère chargé de l'agriculture)

Annexe 1 : les jalons de la gestion collective

Les jalons indiqués ci-après ont une vocation seulement indicative.

Mobilités :

CAP fin mai- début juin de l'année N pour prise de poste en septembre de l'année N (date générique);
CAP en novembre de l'année N pour prise de poste en mars de l'année N+1 (date générique).

NB : hors processus dits « fil de l'eau » ou « deuxième cercle » et hors les postes à pourvoir au sein des ministères de l'agriculture et du développement durable.

Avancements d'échelon et de chevron :

Avancements du premier semestre de l'année N : paie du mois d'avril ou de mai de l'année N ;
Avancements du second semestre de l'année N : paie du mois de novembre ou de décembre de l'année N.

Promotions au titre d'un tableau d'avancement année N :

Diffusion de la circulaire promotion : fin avril (l'année N-1) ;
Transmission des propositions des services aux harmonisateurs : fin juin (l'année N-1) ;
Transmission des propositions par les harmonisateurs : fin juillet (l'année N-1) ;
CAP promotion : décembre (l'année N-1)
Reclassements et diffusion des arrêtés : d'avril à juin de l'année N ;
Date générique de promotion : 1er juillet de l'année N .

Annexe 2 : Fiche pratique de l'essaimage

Départ en détachement sans nécessité de saisine de la commission de déontologie (appréciée par l'employeur)

Adresser au CEIGIPEF, copie au(à la) chargé(e) de mission d'encadrement ou l'IGAPS référent, deux mois avant la date de départ envisagée :

- un courrier sollicitant le départ en détachement précisant la structure d'accueil, la date de début, la durée et le poste occupé. Ce courrier doit être visé par la hiérarchie de l'agent ;
- un courrier dans des termes identiques de la structure d'accueil.

Départ en détachement ou disponibilité avec nécessité de saisine de la commission de déontologie (appréciée par l'employeur)

Pour les IPEF relevant du périmètre du ministère en charge du développement durable :

- Départ par la voie du détachement

Adresser au bureau de l'appui juridique de la DRH, copie au CEIGIPEF et au (à la) chargé(e) de mission d'encadrement, trois mois au moins avant la date de départ envisagée :

- un courrier sollicitant le départ en détachement précisant la structure d'accueil, la date de début envisagée, la durée et le poste occupé. Ce courrier doit être visé par la hiérarchie de l'agent ;
- un courrier dans des termes identiques de la structure d'accueil ;
- le dossier complet en vue de la saisine par la commission de déontologie (cf.infra).

- Départ par la voie de la disponibilité pour convenances personnelles pour travailler dans la sphère privée

Adresser au bureau de l'appui juridique de la DRH, copie au CEIGIPEF et au(à la) chargé(e) de mission d'encadrement, trois mois au moins avant la date de départ envisagée :

- un courrier sollicitant le départ en disponibilité précisant la structure d'accueil, la date de début envisagée, la durée et le poste occupé. Ce courrier doit être visé par la hiérarchie de l'agent ;
- le dossier complet en vue de la saisine par la commission de déontologie (cf. infra).

C'est le bureau de l'appui juridique de la DRH du ministère chargé du développement durable qui assure l'instruction du dossier, s'assure de sa complétude, saisit la commission de déontologie (qui a deux mois pour émettre un avis) et communique à l'agent l'avis de cette dernière. Sur la base de l'avis, le CEIGIPEF prend l'arrêté afférent.

Pour les IPEF relevant du périmètre du ministère en charge de l'agriculture :

Le dossier est le même, qu'il s'agisse d'un départ en détachement ou d'un départ en disponibilité pour convenances personnelles. S'agissant de la procédure et des acteurs impliqués :
L'IGAPS référent doit être informé. Le CEIGIPEF assure l'ensemble de la procédure liée à la

commission de déontologie (instruction, vérification de la complétude, saisine).

Composition indicative du dossier de saisine de la commission de déontologie

Il convient de se procurer le dossier sur la rubrique Internet composition du dossier de saisine de la commission de déontologie de la DGAFP

- Lettre de saisine de la commission ;
- Déclaration d'exercice d'une activité privée ;
- Formulaire d'appréciation hiérarchique de la demande ; (Attention ; chaque poste occupé au cours des trois dernières années avant la cessation d'activité doit faire l'objet d'une appréciation hiérarchique) ;
- Fiche de renseignements ;
- Document par lequel l'agent a informé son administration de son intention d'exercer une activité privée ;
- Copie de la promesse d'embauche ou projet de contrat ;
- Fiche de poste ou descriptif précis des missions de l'activité privée envisagée ;
- Statuts ou extrait Kbis de l'entreprise que souhaite rejoindre l'agent ;
- Fiche du/des poste(s) tenu(s) (dans l'administration) au cours des 3 années précédant le début d'activité privée envisagée ;
- Tout document que l'agent juge complémentaire à la compréhension de son projet.

Important : être attentif aux mises à jour éventuelles en se référant à la rubrique Internet de la DGAFP.

Renouvellement de détachement ou de disponibilité :

L'agent souhaitant renouveler son détachement sur le même poste que celui sur lequel il a initialement été placé, doit adresser au CEIGIPEF, copie au(à la) chargé(e) de mission d'encadrement ou l'IGAPS référent, environ deux mois avant la date d'échéance de son détachement :

- un courrier sollicitant le renouvellement du détachement mentionnant la structure d'accueil, la date de début, la durée et le poste occupé ;
- un courrier dans des termes identiques de la structure d'accueil.

L'agent souhaitant renouveler son détachement sur le même poste que celui sur lequel il a initialement été placé, doit adresser au CEIGIPEF, copie au(à la) chargé(e) de mission d'encadrement ou l'IGAPS référent, environ deux mois avant la date d'échéance de sa disponibilité, un courrier sollicitant le renouvellement en disponibilité précisant la structure d'accueil, la date de début, la durée et le poste occupé.

Retour de détachement ou de disponibilité :

Il convient d'avoir à l'esprit les points de vigilance portés à l'article 3.5 « Réintégration après détachement ou disponibilité », de formaliser sa demande de réintégration, dans le respect des délais de prévenance prévus par les textes.