



MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DU
DEVELOPPEMENT DURABLE, DES
TRANSPORTS ET DU LOGEMENT

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,
DE L'ALIMENTATION, DE LA PÊCHE,
DE LA RURALITÉ ET DE
L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE

Charte de gestion

du corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts

2012

Sommaire

Préambule.....	4
1 Recrutements.....	5
1.1 Recrutements statutaires.....	5
1.2 Accueils en détachement.....	6
1.3 Profils des recrutements sur titres et internes.....	7
1.3.1 Recrutements externes sur titres (art 5-2 & art 9).....	7
1.3.2 Concours internes à caractère professionnel.....	7
1.3.3 Liste d'aptitude.....	7
1.4 Formation post-recrutement.....	7
1.4.1 Recrutements externes (hors recrutements sur titres et travaux).....	7
1.4.2 Recrutements par concours interne à caractère professionnel.....	8
2 Premières affectations dans le corps (selon mode de recrutement).....	9
2.1 Affectation des ingénieurs recrutés par la voie des concours externes.....	9
2.2 Affectation des ingénieurs recrutés par la voie du concours interne à caractère professionnel.....	9
2.3 Affectation des ingénieurs inscrits sur la liste d'aptitude pour l'accès au corps des IPEF10.....	
2.4 Cas particulier de la formation doctorale (FD).....	10
3 Mobilités.....	12
3.1 Mobilité en position d'activité.....	12
3.1.1 Durée des postes.....	12
3.1.2 Procédures d'affectation.....	12
3.1.3 Cas des mobilités par mise à disposition.....	13
3.2 Mobilité par détachement.....	14
3.3 Mobilité par disponibilité ou mise en positions hors cadres.....	14
3.4 Respect des règles de déontologie.....	15
3.5 Réintégration après détachement, disponibilité, hors cadre.....	16
4 Réalisation d'une thèse (doctorat) après un premier parcours professionnel.....	17
5 Suivi et l'évaluation des IPEF.....	18
5.1 Textes réglementaires.....	18
5.2 Entretien professionnel.....	18
5.3 Réductions d'ancienneté.....	18
5.4 Suivi d'orientation.....	19
6 Avancements.....	20
6.1 Règles générales.....	20
6.2 Promotion au grade d'ingénieur en chef.....	21
6.3 Promotion au grade d'ingénieur général de classe normale.....	22
6.4 Promotion à la classe exceptionnelle du grade d'ingénieur général.....	23
7 Instances attachées au corps des IPEF.....	24
7.1 Chef du corps et commission d'orientation et de suivi du corps (COS).....	24
7.2 Commission administrative paritaire (CAP).....	24
7.3 Comité d'orientation et de validation (COV) de la formation des ingénieurs élèves....	24
7.4 Commission Formation Doctorale des IPEF (CFD).....	25
7.5 Comités de domaine et commission des spécialistes.....	25
7.6 Centre interministériel de gestion des IPEF (CEIGIPEF).....	25

8 Textes de référence.....	26
8.1 Textes relatifs au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts.....	26
8.2 Textes généraux.....	26
9 Liste des acronymes utilisés :.....	28

Préambule

Le décret 2009-1106 du 10 septembre 2009 portant statut particulier du corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts, 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 formaliser les principales pratiques retenues par les deux ministères pour la gestion partagée du corps, gestion mise en œuvre par le centre interministériel de gestion des IPEF (CEIGIPEF), service à compétence nationale placé sous l'autorité respective des DRH et SRH du ministère chargé du développement durable et du ministère chargé de l'agriculture . Elle a pour but d'informer les instances qui emploient des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts, et les agents du corps, sur les modalités de gestion qui sont appliquées.

Ce cadre de gestion formalise des parcours professionnels proposés aux ingénieurs 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 (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.

1 Recrutements

1.1 Recrutements statutaires

Les modes de recrutement des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts visent à :

- assurer aux employeurs des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts le maintien et le développement des viviers de compétences dont ils ont besoin, notamment pour pourvoir les emplois supérieurs de l'Etat ;
- 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 a besoin.

En application du décret 2009-1106, les ingénieurs 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 opéré en application des articles 16 à 18 du décret n° 2001-662 du 12 juillet 2001
- 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 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 ouverts aux titulaires d'un doctorat ou d'un niveau de qualification équivalent (art 5 -2) :

Les recrutements d'élèves issus de l'école polytechnique, des écoles normales supérieures ou de l'ISIVE (Agro-Paris-Tech) représentent au moins 80% des concours externes ouverts aux élèves (art 7).

- par voie interne :

- sur concours interne à caractère professionnel ;
- par inscription sur liste d'aptitude, après avis de la commission administrative paritaire, précédée d'une sélection professionnelle.

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 Accueils en détachement

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 ingénieurs en chef du cadre d'emplois des ingénieurs 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 de ces mêmes corps.

D'une manière générale, le ministère chargé de l'agriculture et le ministère chargé du développement durable privilégient une affectation en position 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 d'accueillir en détachement dès leur arrivée les fonctionnaires pour lesquels la position d'activité se révèle inadaptée (corps militaires par exemple). Le détachement sera alors opéré pour une période initiale de 3 ans (durée normale d'affectation sur un poste).

Ils accueillent également les fonctionnaires qui, après une première expérience dans leurs administrations, choisissent d'y poursuivre une carrière de long terme. Leur demande sera alors examinée en fonction de leur manière de servir, de leur capacité à dérouler ensuite une carrière avec une progression normale au sein du corps, et de l'intérêt pour le corps d'une potentielle intégration. Ces mêmes critères seront employés pour examiner les renouvellements de détachements 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 candidats militaires sur dossier et entretien.

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. Préalablement à sa saisine, les candidats à un recrutement par la voie du détachement ou intégration dans le corps des IPEF seront invités à un entretien, assuré par un comité 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.

1.3 Profils des recrutements sur titres et internes

1.3.1 Recrutements externes sur titres (art 5-2 & art 9)

Les profils recherchés correspondent à des titulaires d'un doctorat ou d'un niveau de qualification équivalente, ayant une expérience professionnelle confirmée, plutôt dans le secteur privé et en milieu de carrière. Les profils de spécialistes de haut niveau, dont le rayonnement dans leur milieu professionnel et/ou universitaire est bien établi, seront donc privilégiés. Les lauréats seront 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 pourront être mobilisées immédiatement.

1.3.2 Concours internes à caractère professionnel

Le recrutement de ces ingénieurs s'effectue généralement en début de parcours professionnel, après deux à trois postes, dans les dix à quinze premières années de leur carrière. Ils ont vocation à occuper des postes d'encadrement supérieur, au ministère chargé du développement durable et au ministère chargé de l'agriculture.

1.3.3 Liste d'aptitude

Le recrutement vise plutôt des ingénieurs 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 supérieur ou de cadre dirigeant.

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 ingénieurs. Au-delà de la formation initiale, les dispositifs de formation continue mis en place par les ministères employeurs permettent aux IPEF 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 Recrutements externes (hors recrutements sur titres et travaux)

La scolarité est organisée au sein de l'Institut des sciences et technologies de Paris (ParisTech) conjointement par l'ENPC et d'AgroParisTech. Elle est construite sur la base d'un parcours de formation individualisé, qui tient compte des profils recherchés par les employeurs (notamment ministère chargé de l'agriculture et ministère chargé du développement durable), des acquis déjà obtenus et des souhaits de l'ingénieur-élève. Ce projet précise la durée de la formation et peut prévoir des adaptations en vue de la poursuite d'études doctorales.

La scolarité est de deux ans pour les élèves n'ayant pas encore de diplôme d'ingénieur (École polytechnique, ENS) et d'un an pour les élèves détenant déjà un diplôme d'ingénieur ou de niveau équivalent dans le champ des métiers du corps. Ces derniers peuvent néanmoins suivre un cursus en deux ans si leur projet professionnel, validé dans le parcours de formation individualisé, justifie une réorientation académique majeure eu égard aux connaissances acquises dans leurs écoles d'amont.

La première année, académique, vise à l'obtention d'un diplôme d'ingénieur dans l'un des domaines professionnels du corps. La seconde année vise, par une formation commune à l'ensemble des ingénieurs, à préparer l'intégration de l'ingénieur à la vie professionnelle et à son évolution dans le secteur public, en général au travers de thèmes centrés autour des

politiques publiques. Le mastère spécialisé « politiques et actions publiques pour le développement durable » (MSPAPDD) constitue le socle de cette formation.

Le comité d'orientation et de validation valide les parcours de formation. A ce titre, il peut autoriser d'autres types de formation que le schéma de formation classique (ex : autres mastères spécialisés, collège des ingénieurs, universités à l'étranger, engagement dans une formation doctorale dès la première année ou en deuxième année). Ces parcours spécifiques sont accordés 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 au sein des deux écoles, et qui répondent à des besoins particuliers des employeurs (notamment ministère chargé du développement durable et ministère chargé de l'agriculture). Ils ont pour corollaire une première affectation spécifiquement orientée par les employeurs.

1.4.2 Recrutements par concours interne à caractère professionnel

Les ingénieurs lauréats du concours interne suivent pendant leur année de stage de perfectionnement la formation du mastère spécialisé PAPDD avec les élèves issus des recrutements externes en dernière année de formation. La validation du mastère, ou exceptionnellement d'un parcours dérogatoire validé par le COV (cas des lauréats du concours interne qui s'engagent dans une formation doctorale) conditionne leur nomination dans le corps.

2 Premières affectations dans le corps (selon mode de recrutement)

Les premières affectations dans le corps doivent permettre aux nouveaux IPEF d'aborder dans les meilleures conditions de réussite possibles leur carrière future. Ainsi, une attention particulière sera 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.

2.1 Affectation des ingénieurs recrutés par la voie des concours externes

Les premières affectations se font sur liste fermée de postes présentée à la promotion sortante de ParisTech, 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 30% de postes en plus du nombre d'élèves à affecter.

La règle générale de la première affectation est la position 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.

Certains postes pourront être proposés au sein des collectivités territoriales (détachement dans un cadre d'emploi de la fonction publique territoriale) ou à l'international (mise à disposition ou détachement auprès des institutions européennes en tant qu'expert national détaché, auprès d'organisations internationales intergouvernementales -Banque mondiale, FAO- ou auprès d'états étrangers) dans des domaines intéressant la construction de compétences susceptibles de présenter ensuite un intérêt pour l'un des ministères.

Les principes d'affectation pourront comporter 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 3 ans, pour permettre l'acquisition de compétences et favoriser la reconnaissance du premier poste dans la cohérence de la construction du parcours professionnel.

2.2 Affectation des ingénieurs recrutés par la voie du concours interne à caractère professionnel

Les affectations seront prononcées sur la base de vœux exprimés pour des postes inscrits soit sur la liste sortie d'école réservée aux élèves, soit sur une liste de mobilité publiée au sein des ministères gestionnaires. 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.

Dans les deux cas de sorties d'école, la date d'affectation normale est le 1^{er} septembre. La commission administrative paritaire 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 ingénieurs inscrits sur la liste d'aptitude pour l'accès au corps des IPEF

La règle générale est le changement de poste dans l'année qui suit l'inscription à la liste d'aptitude. L'agent recherche une affectation en priorité dans l'un des deux ministères, l'administration vérifiant la cohérence du poste avec le parcours.

Les ingénieurs inscrits sur la liste d'aptitude sont considérés comme aptes à occuper rapidement des fonctions de haute responsabilité, par exemple : directeur-adjoint en services déconcentrés, adjoint à sous-directeur en administration centrale, voire un poste de cadre dirigeant.

Des exceptions à la mobilité dans l'année qui suit peuvent être envisagées pour des agents déjà nommés sur des emplois de direction depuis moins de 3 ans, et qui sont assujettis à la gestion spécifique de ces emplois.

2.4 Cas particulier de la formation doctorale (FD)

Les deux ministères souhaitent que la proportion d'ingénieurs titulaires d'un doctorat résulte de la recherche du meilleur équilibre entre les aspirations des ingénieurs et les besoins des employeurs. En première approche, l'objectif qu'au moins 20% environ d'une promotion soit diplômée complémentairement à l'issue d'une formation doctorale pourrait être poursuivi. Cette proportion pourra être revue dans le temps en fonction des besoins des ministères employeurs.

La formation doctorale, dès lors qu'elle intègre les attentes des employeurs, vise à :

- enrichir et développer la diversité des approches et des méthodes de travail dans les communautés de travail, notamment dans les fonctions d'aide à la décision ou de direction dans les administrations centrales et les établissements publics.
- favoriser des filières de recrutement de cadres scientifiques et techniques français dans les organisations européennes et internationales ;
- alimenter en spécialistes, ayant bénéficié d'une pratique concrète de la recherche, les réseaux techniques ou scientifiques ainsi que les services actifs pour favoriser le transfert de connaissances ;
- disposer de cadres scientifiques pour l'administration de la recherche, son animation, son évaluation ou des métiers d'interface comme dans les agences de sécurité et d'évaluation des risques ;
- répondre aux besoins de recrutement des établissements supérieurs de formation et des EPST en matière d' IPEF formés par la recherche ;
- maintenir dans ces établissements une diversité des cultures et des approches avec des ingénieurs-chercheurs proches de la sphère publique;

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 faisable dans un délai de trois ans. Les choix du directeur 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 candidats 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 directeur de thèse et de l'équipe d'accueil, leur niveau d'excellence ;
- le potentiel du candidat 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 ...) ;
- la valorisation ultérieure en terme de parcours professionnel.

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

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 thèse ne devra pas excéder 3 ans après la formation initiale. Durant cette période, les ingénieurs en formation doctorale seront mis à disposition de l'ENPC ou d'AgroParistech qui assureront leur suivi administratif.

La poursuite de la recherche en « post doc » est exceptionnelle, seulement possible avec l'accord explicite de l'employeur qui a vocation à accueillir ensuite l'agent, à condition d'en déterminer par anticipation le financement et le poste suivant, dans une logique de construction de carrière et de compétences.

Le comité d'orientation et de validation, sur avis de la commission Formation Doctorale des IPEF (CFD), se prononce 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.

3 Mobilités

Les ingénieurs sont incités à réaliser pendant la première partie 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 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, 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

Une durée de 3 ans correspond à un minimum souhaitable, avec les dérogations suivantes :

- durée de poste spécifique à certains employeurs particuliers (par exemple, autre ministère) ;
- un poste en position d'adjoint pour un premier poste avant d'assumer la pleine responsabilité des fonctions (« tuilage » dans la structure), la durée totale devant être d'au moins 3 ans ;
- durée de poste inférieure à 3 ans dans le cadre d'un cursus sur plusieurs postes construit avec l'employeur ;
- situation de grande difficulté personnelle avérée ;
- éventuellement pour nécessité de service.

Inversement, une durée de poste ne doit pas être 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.

L'administration gère individuellement chaque ingénieur pour répondre à l'évolution des besoins des services et au 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, puis des évaluations annuelles.

3.1.2 Procédures d'affectation

Affectations dans les périmètres du ministère chargé de l'agriculture et 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 (part « fonctions » de l'indemnité de performance et de fonctions) 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.

La circulaire de mobilité ministère chargé de l'agriculture ou ministère chargé du développement durable comprend tous les postes vacants à l'exclusion 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 atypiques. Au ministère chargé de l'agriculture , des circulaires publiées au fil de l'eau mettent à la transparence les postes proposés par des établissements publics dont les modalités de recrutement sont moins cadencés que les services de l'Etat, ainsi que des postes dont le pourvoi est nécessaire dans des délais brefs (adjoint au sous directeur, chef de bureau en administration centrale...).

Ces demandes de mobilité sont soumises à l'avis de la CAP. 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, et en particulier acter avec lui et le CEIGIPEF la cotation du poste pour toute mobilité en position d'activité.

L'agent adresse sa demande d'affectation au CEIGIPEF accompagnée de l'avis favorable de la structure d'accueil qu'il aura préalablement recueilli, sous couvert de son service d'affectation. 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, à l'exception des mises à disposition auprès d'autres administrations de l'Etat et des gouvernements étrangers, des établissements publics à caractère administratif et des organisations internationales intergouvernementales. L'emploi reste donc 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 de l'UE.

D'autres vacances de postes pouvant être occupés par détachement sont publiées, notamment par le Ministère des affaires étrangères et européennes, 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 budgétaire¹, 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 dans l'organisme international. Durant son expérience internationale, 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, 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 ingénieurs 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 normale pour s'inscrire dans un parcours de développement des expériences et compétences, valorisable pour le déroulement de la carrière de l'ingénieur.

En dehors des cas visés au point 2.1, il est préférable pour l'optimisation de la construction du parcours professionnel de l'ingénieur que cette position n'intervienne pas avant au moins le second poste dans sa carrière administrative.

3.3 Mobilité par disponibilité ou mise en positions hors cadres

La disponibilité est une position statutaire qui interrompt la carrière de l'ingénieur et s'exerce généralement dans des postures professionnelles éloignées du secteur administratif. La position hors cadres est généralement le prolongement d'un parcours de détachement dans une structure dans laquelle l'agent a fait le choix de rester sur une longue période. 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 ou en hors cadres

1 Pour le MAAPRAT, cette décision implique la consultation du COMAPI

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 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 sera 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.

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 s'appuie pour cela notamment sur l'avis de la commission de déontologie et l'application de la circulaire Fonction Publique du 31 octobre 2007. L'article 87 de la loi n°93-122 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.

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 CEIGIPEF, sous couvert de sa voie hiérarchique, et remplit un dossier qui doit comporter 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 où 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.

Pour l'affectation sur un poste, en retour d'essai, de disponibilité et de position hors cadres, et dans certains cas de détachements, l'administration pourra écarter une candidature sur un poste pour des motifs déontologiques.

3.5 Réintégration après détachement, disponibilité, hors cadre

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 souhaitant réintégrer le ministère chargé du développement durable ou le ministère chargé de l'agriculture de garder des contacts périodiques avec les chargés de suivi de carrière de chacun des deux ministères respectifs : IGRHTP, MIGT et chargé de mission des IPEF pour le premier, IGAPS pour le second, plus particulièrement l'année précédant la réintégration, et d'anticiper son retour de 3 à 6 mois à l'avance. Pour les retours de l'international, il est souhaitable d'effectuer les démarches au moins 6 à 12 mois à l'avance, l'éloignement pouvant rendre la prise de contact avec les employeurs potentiels plus complexe.

4 Réalisation d'une thèse (doctorat) après un premier parcours professionnel

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

Cette formation vise alors 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 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 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 conditions dans lesquelles le travail pourrait s'effectuer.

L'ingénieur 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, et donc son financement, 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 via l'attribution de réduction ou majoration d'ancienneté 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 :
 - 1° 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 dont il relève ;
 - 2° 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 ;
 - 3° La manière de servir du fonctionnaire ;
 - 4° Les acquis de son expérience professionnelle ;
 - 5° 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 ;
 - 6° Ses perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.
- Il donne lieu à un compte rendu qui est versé au dossier.

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, et d'en prendre l'initiative si nécessaire.

5.3 Réductions d'ancienneté

Le décret du 28 juillet 2010 suscité dispose qu'« il est réparti annuellement, entre les fonctionnaires appartenant à un même corps, un nombre de mois de réduction d'ancienneté par rapport à la durée moyenne des services requise pour accéder d'un échelon à l'échelon supérieur, sur la base de quatre-vingt-dix mois pour un effectif de cent agents ayant bénéficié d'un entretien professionnel. »

« Les réductions sont attribuées, après avis de la commission administrative paritaire compétente, sur décision du chef de service qui les module compte tenu des propositions formulées par les supérieurs hiérarchiques directs des agents. »

« Des arrêtés des ministres intéressés déterminent après avis du comité technique paritaire compétent, les modalités de répartition des réductions d'ancienneté. Ils fixent la liste des chefs de service auxquels les contingents de réductions sont attribués, désignés à un niveau permettant d'établir, compte tenu des effectifs, une comparaison de la valeur professionnelle des agents de chaque corps concerné. »

L'arrêté du 20 juin 2011 relatif aux conditions générales d'appréciation de la valeur professionnelle du corps des membres du corps des IPEF et une circulaire annuelle conjointe des deux ministères précisent les conditions de mise en œuvre de ces dispositions.

5.4 Suivi d'orientation

Tout ingénieur 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.

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 qui le suit, RAPS d'un côté, MIGT ou IGRHTP et chargé de mission de corps de l'autre.

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 11 missions d'appui aux personnels et au management des structures (MAPS), équipes territoriales composées de 3, exceptionnellement 2 ou 4 ingénieurs ou inspecteurs généraux (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 ; pour les IGREF, ce suivi se traduisait par un entretien annuel sur le lieu du travail.
- Une circulaire du ministère chargé du développement durable du 8 janvier 2001 prévoit que les coordonnateurs des 8 missions d'inspection générale territoriale (MIGT) et les ingénieurs ou inspecteurs généraux 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.

S'agissant d'un corps bi-ministériel, le suivi de chaque IPEF doit être mis en œuvre indépendamment du corps auquel ils appartenaient avant la fusion (IPC ou IGREF), mais 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 AAI, par le réseau du dernier ministère employeur (ministère chargé de l'agriculture ou ministère chargé du développement durable).

6 Avancements

Les avancements font l'objet 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.

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 formulé 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 ou inspecteur général 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 accessoire. Elle 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 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 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 et, conformément aux dispositions statutaires, aucune promotion, 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 CEIGIPEF.

Les projets de tableaux d'avancement sont :

- préparés par le chargé 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 10^e 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 ingénieurs recrutés par la voie externe : 11 ans après la titularisation,
- pour les ingénieurs recrutés par la voie du concours interne à caractère professionnel : 9 ans après titularisation,
- pour les ingénieurs 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 » issue des pratiques en vigueur dans le corps des ingénieurs des ponts et chaussées 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 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 en chef. Les agents retenus pour une inscription au tableau d'avancement sont en général sur leur troisième poste d'ingénieur.

Pour un ingénieur 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.

Enfin, les ingénieurs inscrits au tableau d'ingénieur en chef des ponts, des eaux et des forêts sont nommés sous réserve d'occuper un poste compatible avec le nouveau grade de promotion.

En conséquence, cette nomination peut être prononcée avec un maintien sur le poste occupé, sous réserve que l'agent occupe déjà un poste d'ingénieur en chef, et que la durée sur son poste actuel ne soit pas jugée excessive par les ministères gestionnaires compte tenu des enjeux de ce poste ainsi que de la diversité et de la richesse des postes précédemment occupés. Cette

durée est d'un maximum de trois ans, sauf pour les agents nommés sur statut d'emploi. A défaut, une mobilité devra être effectuée pour concrétiser la nomination au grade d'ingénieur en chef.

En cas d'engagement écrit de départ à la retraite, et dans la mesure où l'agent a un parcours professionnel qui le justifie, 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 ou l'inspecteur général chargé du suivi de l'agent, après un entretien préalable spécifique avec l'agent concerné.

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 5^e 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 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 ingénieurs recrutés par la voie externe : 27 ans après la titularisation,
- pour les ingénieurs recrutés par la voie du concours interne à caractère professionnel : 22 ans après titularisation,
- pour les ingénieurs 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 sur les postes les plus récents.

En cas d'engagement écrit de départ à la retraite de façon anticipée, et dans la mesure où l'agent a un parcours professionnel qui le justifie, l'inscription au tableau d'avancement dans le cadre d'une promotion anticipée peut s'envisager. Elle devra avoir été proposée par l'ingénieur ou l'inspecteur général chargé du suivi de l'agent, après un entretien préalable spécifique avec l'agent concerné.

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 ingénieurs généraux promouvables, notamment les postes qu'ils occupent ou ont occupé, leur niveau, leur exposition, dans les services de l'Etat ou en dehors. 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 du corps et commission d'orientation et de suivi du corps (COS)

L'article 4 du décret 2009-1106 prévoit la nomination d'un chef de corps, chargé de présider la commission d'orientation et de suivi du corps. Les attributions du chef du corps et la commission d'orientation et de suivi du corps :

« 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 chef 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 peut néanmoins conseiller utilement les ingénieurs qui souhaitent prendre des postes de haut niveau, comme les emplois à disposition du gouvernement, ou particulièrement exposés, par exemple en cabinet.

7.2 Commission administrative paritaire (CAP)

La présidence de la CAP est assurée alternativement, une année sur deux, par le secrétaire général du ministère chargé de l'agriculture ou par le secrétaire général 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 questions relatives à l'attribution des réductions d'ancienneté, ainsi que les recours individuels portés devant la CAP, sont traités à l'occasion de l'une des CAP annuelles dont les dates sont programmées à l'avance.

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 (COV) de la formation des ingénieurs élèves

Le rôle du COV, défini par l'arrêté « formation » du 27 novembre 2009, est de valider :

1/ 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.

2/ le parcours de formation individualisé de chaque ingénieur-élève et le projet de stage de perfectionnement de chaque lauréat du concours interne à caractère professionnel ;

3/ la scolarité, au sens de l'arrêté, des ingénieurs-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 lauréats du concours interne à caractère professionnel ;

4/ 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 (CFD)

Cette commission est chargée de donner au COV un avis sur l'entrée en formation doctorale des ingénieurs-élèves des ponts, des eaux et des forêts, des lauréats 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 candidat, en référence aux domaines cités à l'article 1^{er} 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 Comités de domaine et commission des spécialistes

Des comités de domaine (ministère chargé du développement durable) et une commission des spécialistes (ministère chargé de l'agriculture), constitués par les ministères, ont vocation à évaluer et qualifier le degré d'expertise atteint par les ingénieurs dans des domaines scientifiques particuliers. Cette évaluation est prise en compte en ce qui concerne l'évolution de la carrière des spécialistes et des chercheurs.

7.6 Centre interministériel de gestion des IPEF (CEIGIPEF)

La gestion administrative et la paye des agents du corps relève d'un service à compétence nationale, le 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 (établissements publics, aviation civile, ...).

8 Textes de référence

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

Décret statutaire : [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°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 et [circulaire MBCFP du 31 octobre 2007](#).

[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	Commission 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 ou inspecteur général en charge de l'appui aux personnes et aux structures
IGN	Institut géographique national
IGPEF	Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts
IGREF	Ingénieur du génie rural, des eaux et des forêts
IGRHTP	Ingénieur ou inspecteur général responsable d'harmonisation à titre personnel (ministère chargé du développement durable)
IPC	Ingénieur des ponts et chaussées
IPEF	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts
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)