

# Charte de gestion

du corps des ingénieurs des travaux publics de l'État

Année 2014



## **Contributeurs**

---

**Rémy GAUBE** - DRH/MGS/MGS 1  
**François LANDAIS** - DRH/CE/CM  
**Adrien LEMARCHAND** - DRH/CE/CM  
**Cécile PETIT le BRUN** - DRH/CE/CM  
**Pierre ROUX** - DRH/MGS/MGS 1

## **Relecteur**

---

**Hervé SCHMITT**- DRH/MGS

## **Référence intranet**

<http://intra.rh.dgpa.i2/la-charte-de-gestion-r948.html>

# SOMMAIRE

<b>1 - RÉFÉRENCES STATUTAIRES.....</b>	<b>6</b>
<b>2 - VOS INTERLOCUTEURS.....</b>	<b>6</b>
<b>3 - CONDITIONS STATUTAIRES POUR LA PROMOTION.....</b>	<b>7</b>
3.1 - Promotion des TSDD à ITPE par la liste d'aptitude.....	7
3.2 - Promotion à ingénieur divisionnaire des TPE.....	7
3.3 - Détachement dans l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef des TPE.....	7
<b>4 - PRATIQUES DE GESTION POUR LA PROMOTION.....</b>	<b>8</b>
4.1 - Promotion des TSDD à ITPE par liste d'aptitude.....	8
4.2 - Promotion des TSDD à ITPE par la voie de l'examen professionnel.....	9
4.3 - Promotion IDTPE par le tableau « classique ».....	10
4.3.1 - Inscription au tableau d'avancement.....	10
4.3.2 - Concrétisation de la promotion au grade d'IDTPE.....	11
4.4 - Promotion IDTPE par les autres tableaux.....	13
4.4.1 - Promotion à IDTPE par le principalat normal.....	13
4.4.2 - Promotion à IDTPE par le principalat long.....	13
4.4.3 - Promotion à IDTPE au titre de l'IRGS.....	14
4.5 - Détachement dans les emplois fonctionnels d'ICTPE.....	15
4.5.1 - Cadre général.....	15
4.5.2 - Détachement dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du 2ème groupe.....	15
4.5.3 - Détachement dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du 1er groupe.....	16
4.5.4 - Détachement dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du 2ème groupe avant départ à la retraite (ICTPE RGS).....	18
<b>5 - PRATIQUES DE GESTION POUR LA MUTATION.....</b>	<b>19</b>
<b>6 - PREMIÈRES AFFECTATIONS DANS LE CORPS EN SORTIE D'ÉCOLE.....</b>	<b>20</b>
6.1 - Concernant la prise de poste classique :.....	20
6.2 - Concernant la poursuite d'études autorisées par un jury :.....	21
<b>7 - VALORISATION DES CARRIÈRES SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES.....</b>	<b>22</b>
<b>8 - PRATIQUE DE GESTION DES POSITIONS HORS MINISTÈRE (ESSAIMAGE).....</b>	<b>23</b>
8.1 - Position normale d'activité (PNA).....	23
8.2 - Détachement.....	23
8.3 - Hors cadres.....	24
8.4 - Disponibilité.....	24
8.5 - Réintégration après détachement, disponibilité ou hors cadre.....	25
8.6 - Repères déontologiques.....	25
<b>9 - GESTION DES RECRUTEMENTS DANS LE CORPS PAR LA VOIE DU DÉTACHEMENT.....</b>	<b>26</b>

9.1 - Accueil en détachement dans le corps des ITPE.....	26
9.2 - Renouvellement des détachements dans le corps des ITPE.....	26
<b>10 - INTÉGRATION DANS LE CORPS DES ITPE.....</b>	<b>26</b>
<b>ANNEXE 1.....</b>	<b>27</b>
<b>ANNEXE 2.....</b>	<b>29</b>

La charte de gestion présente les modalités de la gestion du corps des ingénieurs des travaux publics de l'État mise en œuvre à la suite de la réforme statutaire intervenue en 2005 et des modifications intervenues depuis 2007.

D'une manière générale, cette charte constitue la règle appliquée de droit commun. Des dérogations exceptionnelles, limitées et justifiées sont possibles à l'initiative de l'administration (DRH).

Cette charte sera complétée par un document d'orientation sur le corps des ITPE, remplaçant celui de 1998 et visant à :

- développer la dynamique d'un corps mobilisé pour accompagner la forte évolution des services publics ;
- faciliter l'adaptation des compétences aux nouveaux enjeux des ministères ;
- donner de la visibilité dans la construction des parcours professionnels.

Ce document d'orientation sera rédigé à la lumière des conclusions des chantiers post-assises des métiers de l'ingénieur.

La charte de gestion a vocation à être mise à jour en fonction des évolutions statutaires liées aux chantiers mis en œuvre à l'issue des assises métiers de l'ingénieur.

## 1 - Références statutaires

[Décret n° 2005-631 modifié du 30 mai 2005 portant statut particulier du corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat.](#)

[Décret n° 2005-632 du 30 mai 2005 relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans les emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2ème groupe.](#)

[Décret n° 2006-1007 modifié du 10 août 2006 portant attribution d'une nouvelle bonification indiciaire aux fonctionnaires occupant des emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat](#)

[Arrêté du 29 mai 2008 fixant la liste des professions prises en compte pour le classement dans le corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat](#)

[Arrêté du 1er août 2008 fixant les modalités de remboursement et le calcul des sommes dues au trésor au titre de l'article 8 du décret n° 2005-631 du 30 mai 2005 portant statut particulier des ingénieurs des travaux publics de l'Etat](#)

### **Emplois d'ICTPE**

La liste des arrêtés est portée en [annexe 1](#).

## 2 - Vos interlocuteurs

Dans les services :

Les [bureaux des ressources humaines \(BRH\) de proximité](#). Ils sont les interlocuteurs privilégiés des agents pour ce qui a trait à leur gestion administrative et financière.

À la direction des ressources humaines (DRH) du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie (MEDDE) et du ministère du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité (MLETR) :

[Les chargés de mission d'encadrement](#)

[Les bureaux de gestion](#)

Les liens ci-dessus renvoient au site intranet de la DRH, pour une connexion via l'extranet :

<http://extranet-rh-sg.developpement-durable.gouv.fr/>

Nom utilisateur : sg-extra

Mot de passe : [EX@MS1](#)

### **3 - Conditions statutaires pour la promotion**

#### **3.1 - Promotion des TSDD à ITPE par la liste d'aptitude**

Peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude au titre de l'année N, les techniciens supérieurs du développement durable (TSDD).

Sont concernés les techniciens supérieurs du développement durable (TSDD) régis par décret n° 2012-1064 du 18/09/12, portant statut particulier du corps des TSDD :

- ayant atteint le grade de technicien supérieur en chef du développement durable (TSCDD) ;
- comptant au 31 décembre de l'année N-1 au minimum huit ans de services effectifs cumulés dans les grades suivants :
  - technicien supérieur en chef du développement durable,
  - technicien supérieur principal du développement durable,
  - ainsi que les anciens grades suivants :
    - technicien supérieur en chef de l'équipement,
    - technicien supérieur principal de l'équipement,
    - contrôleur divisionnaire des travaux publics de l'État,
    - contrôleur principal des travaux publics de l'État,
    - contrôleur des affaires maritimes de classe exceptionnelle,
    - contrôleur des affaires maritimes de classe supérieure.

#### **3.2 - Promotion à ingénieur divisionnaire des TPE**

Peuvent être nommés au choix au grade d'ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'État (IDTPE) par voie d'inscription à un tableau d'avancement, les ITPE ayant atteint depuis au moins deux ans le 5<sup>ème</sup> échelon de leur grade et justifiant, en position d'activité ou de détachement, de six ans de services en cette qualité, dont quatre ans dans un service ou un établissement public de l'État.

Pour les ITPE ex personnels non titulaires (PNT) de catégorie A, les services accomplis antérieurement à leur titularisation sont repris dans la limite de deux ans dans la durée de six ans mentionnée ci-dessus.

#### **3.3 - Détachement dans l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef des TPE**

Peuvent être détachés dans l'un des emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'État (ICTPE) du 1<sup>er</sup> groupe et du 2<sup>ème</sup> groupe les IDTPE ayant atteint depuis au moins un an et six mois le 3<sup>ème</sup> échelon de leur grade.

La liste des emplois éligibles respectivement pour les ICTPE du 1<sup>er</sup> groupe et du 2<sup>ème</sup> groupe est fixée par arrêté du 12 mars 2014 pour le périmètre des MEDDE et MLETR. D'autres arrêtés ont été ou vont être pris pour les autres ministères et pour certains établissements publics (cf. [annexe 1](#)).

## 4 - Pratiques de gestion pour la promotion

### 4.1 - Promotion des TSDD à ITPE par liste d'aptitude

L'accès au corps des ITPE par la liste d'aptitude s'inscrit dans une logique de déroulement de parcours professionnel sur un poste de catégorie A. Les agents titulaires des meilleurs dossiers pourront être promus.

Les critères essentiels de promotion par la liste d'aptitude sont constitués par le potentiel à exercer des fonctions de niveau A, les compétences professionnelles, la réussite dans l'exercice de fonctions en responsabilité propre, la qualité du parcours professionnel appréciée au travers de l'enchaînement des postes tenus. Ces critères sont mesurés par la manière de servir, traduite par les résultats de l'évaluation annuelle (tout particulièrement par les appréciations littérales), tout au long de la carrière et plus particulièrement sur les dix dernières années.

Cela correspond en général à des postes à responsabilité clairement identifiée (autonomie, management, gestion de projets, ...) avec un changement significatif d'environnement professionnel.

Compte tenu de l'évolution des organigrammes et des structures, la notion de « responsabilité propre » peut être également évaluée au travers du degré d'autonomie dans l'exercice des missions, de la notion de référent dans la structure mais aussi de la posture de chef de projet en lien avec différents services de la structure.

Le respect de ces conditions conduit à retenir généralement des candidats âgés d'au moins 45 ans.

Pour les techniciens dont le cursus correspond à celui d'un spécialiste ou d'un expert, notamment dans le réseau scientifique et technique, les comités de domaine apportent, au cours d'évaluations régulières, en vue de valoriser au mieux les compétences individuelles des agents et leur degré d'expertise, un éclairage sur le niveau des productions scientifiques et techniques, les responsabilités, la formation suivie et dispensée, les activités d'expertise, le rayonnement dans le ministère et à l'extérieur. Les agents proposés dont l'activité a significativement évolué depuis leur dernière évaluation, pourront faire l'objet d'un nouvel examen par le comité d'évaluation scientifique et technique de domaine à la demande de leur chef de service ou de leur propre initiative.

Une attention sera portée à la construction et à la cohérence du parcours professionnel dans le corps des TSDD. Il sera également tenu compte de la contribution aux actions de formation, de l'enrichissement des compétences collectives et de l'investissement personnel pour se former, notamment les formations diplômantes.

L'affectation des agents figurant sur la liste d'aptitude se fait sur deux cycles de mobilité.

Les lauréats se positionnent sur les deux cycles de mobilité qui suivent la publication de la liste d'aptitude afin de concrétiser leur promotion sur un poste de catégorie A, sous réserve d'un changement significatif d'environnement professionnel, qui constitue la règle générale. Cela correspond à des prises de postes au plus tôt au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N, qui est celle au titre de laquelle la liste d'aptitude a été établie.

Ce changement significatif d'environnement professionnel peut se traduire par une mobilité géographique, ou un changement de direction, ou au moins un changement de service à l'intérieur de leur direction actuelle.

Pour les agents en cursus de spécialiste, d'expert ou de chercheur, les conditions de nomination seront appréciées individuellement, en fonction de leur parcours professionnel et des besoins des services. Ils pourront faire l'objet d'une nomination sans mobilité, si cela est justifié sur leur poste

reconfiguré en poste de 1<sup>er</sup> niveau de fonctions et qui devra également faire l'objet d'une publication sur la liste des postes vacants.

Dans l'hypothèse où un lauréat ne trouverait pas de poste sur ces deux cycles de mobilité, il sera accompagné par son chargé de mission et se verra proposer un seul et unique poste par la DRH. Dans ce cas, la DRH veillera à assurer la meilleure adéquation entre les besoins du service, le profil de l'agent, ses compétences et ses contraintes personnelles. En cas de refus du poste, il sera rayé de la liste d'aptitude et perdra ainsi le bénéfice de sa promotion.

## **4.2 - Promotion des TSDD à ITPE par la voie de l'examen professionnel**

L'accès au corps des ITPE par la voie de l'examen professionnel s'inscrit dans une logique de recrutement, avec pour objectif de mettre en valeur la capacité à tenir un poste d'ingénieur.

L'affectation des lauréats de l'examen professionnel se fait sur un cycle de mobilité compte tenu notamment de la formation à l'ENTPE qui comporte une période de stage dans le futur service d'accueil de l'agent.

Les lauréats se positionnent sur le cycle de mobilité qui suit la publication des résultats de l'examen professionnel afin de concrétiser leur promotion sur un poste de catégorie A, sous réserve d'un changement significatif d'environnement professionnel, qui constitue la règle générale.

Ceci peut se traduire par une mobilité géographique, ou un changement de direction, ou au moins un changement de service à l'intérieur de leur direction actuelle.

Pour les agents en cursus de spécialiste, d'expert ou de chercheur, les conditions de nomination seront appréciées individuellement, en fonction de leur parcours professionnel et des besoins des services. Ils pourront faire l'objet d'une nomination sans mobilité, si cela est justifié sur leur poste reconfiguré en poste de 1<sup>er</sup> niveau de fonctions. Dans ce cas, le projet devra être soumis à l'avis de la DRH le plus en amont possible de la CAP et le poste « reconfiguré » publié sur la liste des postes vacants.

Dans l'hypothèse où un lauréat ne trouverait pas de poste sur ce cycle de mobilité, il sera accompagné par son chargé de mission et se verra proposer un seul et unique poste par la DRH. Dans ce cas, la DRH veillera à assurer la meilleure adéquation entre les besoins du service, le profil de l'agent, ses compétences et ses contraintes personnelles.

En cas de refus du poste, il sera rayé de la liste des lauréats de l'examen professionnel et perdra ainsi le bénéfice de sa promotion.

## 4.3 - Promotion IDTPE par le tableau « classique »

### 4.3.1 - Inscription au tableau d'avancement

Les ITPE proposés au grade d'ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'État (IDTPE) devront avoir atteint, au cours de l'année N de promotion, soit l'année suivant la CAP promotion, au moins dix ans d'expérience professionnelle en tant qu'ITPE, à compter de la date d'affectation sur le premier poste d'ITPE.

Le cas échéant, la période de préparation d'une thèse de doctorat soutenue, de formation complémentaire (4<sup>ème</sup> année, double cursus architecte, éventuellement volontariat international en entreprise) ou l'exercice de fonctions équivalentes à celle d'un agent de catégorie A avant l'entrée dans le corps (sous réserve de fournir les évaluations permettant de justifier des résultats de l'agent et de la nature des postes tenus) est prise en considération.

L'expérience de dix ans peut être ramenée à sept, huit ou neuf ans pour les agents qui auront montré leur potentiel sur au moins deux postes et qui auront accepté au préalable d'être affectés sur un poste désigné par l'administration.

Les critères essentiels de promotion par le tableau « classique » sont constitués par le potentiel et les compétences, le rayonnement et la capacité d'adaptation à l'évolution de l'environnement professionnel nécessaires pour exercer des fonctions et des responsabilités de 2<sup>ème</sup> niveau. Ces aptitudes sont acquises au cours du parcours professionnel au 1<sup>er</sup> niveau de fonctions qui doit présenter une cohérence de construction en regard des logiques de cursus de généraliste, de généraliste de domaine, de spécialiste, d'expert ou de chercheur. Ces critères sont appréciés à travers la manière de servir, traduite notamment par les résultats de l'évaluation annuelle (tout particulièrement par l'appréciation littérale portée sur les feuilles de notation et les comptes rendus d'entretien professionnel annuels, le rapport du service et l'avis de l'harmonisateur formulant la proposition), tout au long de la carrière d'ITPE.

Dès lors qu'elle est significative, l'expérience professionnelle de niveau ITPE acquise hors position normale d'activité (mise à disposition, détachement, hors cadre et disponibilité ainsi que par analogie avant l'entrée dans le corps) est également prise en considération pour l'appréciation des mêmes critères. Il appartient notamment aux agents mis à disposition ou détachés de s'assurer qu'ils sont normalement évalués et de garder un contact avec l'harmonisateur d'une part, et le chargé de mission du corps d'autre part.

Sont également pris en considération, le cas échéant, l'ancienneté dans le grade et le temps de présence dans les postes, notamment le dernier, en regard de l'intérêt des services, de la nature des missions et de l'enrichissement de la carrière professionnelle de l'agent.

Pour les ingénieurs en cursus de spécialiste, d'expert ou de chercheur, les comités d'évaluation scientifique et technique de domaine et le comité d'évaluation scientifique des agents ayant une activité de recherche (CESAAR) apportent un éclairage sur le niveau des productions scientifiques et techniques, les responsabilités, la formation suivie et dispensée, les activités d'expertise, le rayonnement dans le ministère et à l'extérieur. Cet éclairage s'effectue au cours d'évaluations régulières en vue de valoriser au mieux les compétences individuelles des agents et leur degré d'expertise. Les agents proposés dont l'activité a significativement évolué depuis leur dernière évaluation, peuvent faire l'objet d'un nouvel examen par l'un des comités d'évaluation scientifique et technique de domaine à la demande de leur chef de service ou de leur propre initiative.

En règle générale, pour être promu, l'ingénieur à profil de généraliste doit avoir évolué dans des environnements professionnels variés au 1<sup>er</sup> niveau de fonctions, avec au moins une mobilité entraînant un changement significatif d'environnement professionnel qui doit s'inscrire dans la construction d'une compétence individuelle au service de la compétence collective. Ce dernier peut donc être amené à rester dans le même domaine. Pour les ingénieurs en cursus de spécialiste, d'expert ou de chercheur, l'ampleur des changements d'environnement professionnel qui ont été effectués par ces agents est appréciée de façon adaptée aux types de parcours considérés.

## **4.3.2 - Concrétisation de la promotion au grade d'ITPE**

### **4.3.2.1 Cas général**

Sur proposition de la CAP qui se tient habituellement en novembre de l'année N-1, les ITPE retenus sont inscrits au tableau d'avancement établi au titre de l'année civile N.

La règle générale pour la concrétisation de la promotion est le changement significatif d'environnement professionnel. Sauf exception, soumise à l'accord préalable de l'administration (DRH), chaque ITPE inscrit au tableau d'avancement doit avoir pris avant le 31 décembre de l'année N un poste de 2<sup>ème</sup> niveau de fonctions avec un changement significatif d'environnement professionnel.

Ce changement significatif d'environnement professionnel peut se traduire par une mobilité géographique, ou un changement de direction, ou au moins un changement de service à l'intérieur de la direction actuelle de l'agent. Les conditions dans lesquelles sont opérées les nominations au grade supérieur sont les suivantes :

- Pour les agents n'ayant pas le profil de chercheur, de spécialiste ou d'expert, la nomination intervient à la date de prise d'un poste de 2<sup>ème</sup> niveau de fonctions. L'agent dispose d'une année civile suivant l'inscription au tableau d'avancement.
- À titre exceptionnel, il est possible dans des cas limités de déroger à l'obligation de changement significatif d'environnement professionnel. Le poste aura alors substantiellement évolué vers un poste de 2<sup>ème</sup> niveau de fonctions. Ces dérogations à la règle générale de mobilité seront décidées par la DRH après analyse de chaque situation (intérêt du service, ancienneté globale dans le service, cohérence avec le parcours de l'agent, vérification que le nouveau positionnement dans l'organigramme n'est pas problématique au regard des anciennes fonctions...) et examen par la CAP compétente.
- Pour les ingénieurs en cursus de spécialiste, d'expert ou de chercheur, les conditions de nomination seront appréciées individuellement, en fonction de leur parcours professionnel et des besoins des services. Ils pourront faire l'objet d'une nomination sans mobilité, si cela est justifié sur leur poste reconfiguré en poste de 2<sup>ème</sup> niveau de fonctions.

Dans ces deux derniers cas :

- la date d'effet de la promotion sera la date de référence du 1<sup>er</sup> cycle de mobilité après l'établissement du tableau d'avancement (soit le 1<sup>er</sup> mai de l'année N) ;
- le poste doit être publié et l'agent doit postuler pour que sa demande puisse passer en CAP. La fiche de poste correspondante identifiera clairement le poste comme un poste de 2<sup>ème</sup> niveau de fonctions.

- Une promotion à IDTPE pourra être prononcée dans le cadre d'un départ en détachement, sur un poste équivalent à un 2<sup>ème</sup> niveau de fonctions.
- Pour les agents promus alors qu'ils sont en détachement, la promotion sur place pourra être envisagée si le niveau des fonctions exercé est assimilable à celui d'un cadre de 2<sup>ème</sup> niveau de fonctions en position normale d'activité. Pour ce faire, un contact préalable avec le chargé de mission du corps est nécessaire. La durée du détachement sera adaptée en fonction du contexte ; la date d'effet de la promotion sera alors la date de référence du 1<sup>er</sup> cycle de mobilité après l'établissement du tableau d'avancement.

Dans les semaines suivant l'établissement du tableau d'avancement au titre de l'année N, l'administration réunit, traditionnellement mi-décembre de l'année N-1, l'ensemble des agents inscrits afin d'explicitier les conditions exposées ci-avant.

Dans les cas exceptionnels susmentionnés où la promotion sur place serait proposée en dérogation à la règle générale de changement significatif d'environnement professionnel, le service ou l'employeur doit en formuler explicitement la demande à la DRH, avec l'accord de l'intéressé, dès que les résultats de la CAP promotion sont connus.

Cette dérogation sera préférentiellement examinée lors de la CAP du premier cycle de mobilité de l'année N afin de laisser à l'ITPE le temps nécessaire pour une recherche de poste dans de bonnes conditions, dans l'hypothèse où la DRH, sur avis de la CAP compétente, ne donnerait pas une suite favorable au projet de concrétisation sur place.

Dans le cas où la DRH validerait la promotion sur place, le poste reconfiguré sera publié au 2<sup>ème</sup> cycle de mobilité de l'année pour les ITPE en position normale d'activité.

La demande de dérogation devra indiquer a minima :

- l'intérêt pour le service ou l'employeur de maintenir l'ITPE sur son poste,
- l'intérêt pour l'intéressé de concrétiser sa promotion sur place, à court terme et dans une perspective de carrière,
- la description de l'évolution du poste (élargissement des responsabilités, nouvelles missions, nouveau positionnement dans l'organigramme), la nouvelle fiche de poste et les organigrammes détaillés avant et après promotion).

Il est en outre conseillé tant au service qu'à l'intéressé un contact avec le chargé de mission des IDTPE.

Les ITPE inscrits au tableau d'avancement au titre de l'année N qui n'auraient pas pu concrétiser leur promotion au 31 décembre de cette année N, seront radiés du tableau d'avancement. Ils pourront cependant être à nouveau proposés par leurs services à compter du tableau d'avancement établi au titre de l'année N+2.

#### **4.3.2.2 Processus de promotion et de nomination des ITPE ayant une expérience professionnelle comprise entre sept et neuf ans**

Cette disposition a comme double objectif de proposer une progression de carrière « accélérée » à certains ingénieurs ayant démontré, dès le début de leur carrière, une valeur professionnelle remarquable et de pourvoir prioritairement certains postes déjà publiés.

Les agents répondant à une expérience professionnelle, en tant qu'ITPE, comprise entre sept et neuf ans s'engageront par écrit sur papier libre dès l'établissement du dossier de proposition de promotion par leur chef de service, à accepter en cas d'inscription au tableau d'avancement, une affectation retenue par l'administration.

Chacun des ITPE inscrit au tableau d'avancement au titre de l'année N selon cette disposition se verra proposer un unique poste, retenu sur des critères professionnels et identifié comme prioritaire par la DRH.

L'accord de l'agent, puis celui du service d'accueil seront formalisés par le renseignement d'un formulaire PM104, soumis à l'avis de la CAP des ITPE. L'ensemble de la démarche devrait ainsi déboucher sur une affectation à l'échéance du 1er mai de l'année N.

#### **4.4 - Promotion IDTPE par les autres tableaux**

Les seuls critères statutaires du chapitre 3-2 s'appliquent à l'examen d'une inscription au tableau d'avancement au titre du principalat ou de l'IRGS (ingénieurs retraitables dans le grade supérieur).

Le principalat est assorti d'une durée maximale d'activité sur laquelle l'agent s'engage avant son départ à la retraite. Deux modes de gestion (détaillés ci-après) sont à distinguer. Dans les deux cas, la promotion est assortie de la signature d'un contrat entre l'agent et le service. Ce contrat fixe sa durée, la date de départ à la retraite de l'agent, et informe sur le reclassement. Les contrats longs incluront les dispositions retenues pour le projet professionnel du bénéficiaire.

Le principalat offre une possibilité de promotion aux ingénieurs entrés tardivement dans le corps (lauréats de la liste d'aptitude ou lauréats les plus âgés de l'examen professionnel) ou à ceux qui n'ont pas été promus par le tableau d'avancement « classique ».

##### **4.4.1 - Promotion à IDTPE par le principalat normal**

La promotion au titre du principalat « normal » d'une durée comprise entre sept mois et six ans de la date de nomination à la date de la retraite constitue le cadre général des promotions au titre du principalat.

Les ingénieurs déposeront un dossier de candidature au titre du principalat normal indiquant leur date d'engagement de départ à la retraite et la durée du principalat demandé (entre sept mois et six ans). L'ensemble des dossiers de candidature sera transmis à la DRH, accompagné de l'avis du chef de service et de celui de l'harmonisateur, même en cas d'avis défavorable. Il fera l'objet d'un examen par la commission administrative paritaire.

Les mobilités ultérieures à la promotion par principalat normal s'effectueront sur des postes de catégorie A ou de catégorie A+.

La date de nomination dans le grade d'IDTPE au titre du principalat normal est le 1<sup>er</sup> janvier de l'année N de promotion, pour les engagements de départ en retraite compris entre sept mois et cinq ans. La date de nomination se fait dans le courant de l'année N pour les engagements de départ en retraite de six ans, afin que le contrat soit au maximum de six ans.

##### **4.4.2 - Promotion à IDTPE par le principalat long**

Le principalat « long » d'une durée pouvant aller jusqu'à neuf ans (de la date de reclassement à la date de la retraite) permet une poursuite de carrière professionnelle au 2<sup>ème</sup> niveau de grade pour des ITPE qui, par choix professionnel et contraintes personnelles, n'ont pas eu accès au 2<sup>ème</sup> niveau de fonctions par le TA classique.

Pour le principalat long, le chef de service effectue la proposition sur la base d'une intention ferme de départ à la retraite de l'agent concerné. Les dossiers ayant fait l'objet d'un classement par l'harmonisateur sont examinés lors de la commission administrative paritaire compétente. La proposition s'accompagne d'un projet professionnel permettant l'expression du potentiel de l'agent au sein de l'administration. Ce projet établi par le service en liaison avec l'agent, devra présenter une évolution professionnelle significative. Celle-ci pourra consister en un élargissement des missions, ou une mobilité (fonctionnelle ou géographique) conduisant à la prise d'un poste de 2<sup>ème</sup> niveau de fonctions. Ce dernier cas constituera un atout important pour la promotion. Le dossier présenté pourra comprendre l'une, l'autre ou les deux voies d'accès au 2<sup>ème</sup> niveau de grade, lors de sa remontée via l'harmonisateur.

Les critères pour être promu au titre du principalat long portent sur l'appréciation du potentiel, l'évaluation du mérite de l'agent et de ses compétences à travers sa manière de servir, traduite notamment par les résultats des évaluations annuelles couvrant au moins les dix dernières années du parcours professionnel. Dès lors qu'elle est significative, l'expérience professionnelle acquise hors position normale d'activité (mise à disposition, détachement, hors cadre et disponibilité ainsi que par analogie avant l'entrée dans le corps) peut également être prise en considération pour l'appréciation du potentiel dans des conditions similaires à la promotion par le tableau « classique ». Le lien avec le projet professionnel présenté par le chef de service qui propose l'ITPE à cette promotion sera recherché afin d'assurer la cohérence entre ce projet et les compétences de l'ITPE.

Lorsque le projet professionnel conduit à la prise d'un poste de 2<sup>ème</sup> niveau de fonctions, la demande de mobilité de l'agent doit être soumise à l'avis de la CAP mobilité précédant la CAP promotions. La mobilité ne sera prononcée définitivement que sous réserve de la concrétisation de la promotion au principalat long.

La date de nomination dans le grade d'IDTPE au titre du principalat long est le 1<sup>er</sup> janvier de l'année N de promotion pour les engagements de départ en retraite compris entre sept ans et huit ans. La date de nomination se fait dans le courant de l'année N pour les engagements de départ en retraite de neuf ans, afin que le contrat soit au maximum de neuf ans.

#### **4.4.3 - Promotion à IDTPE au titre de l'IRGS**

La promotion des ingénieurs retraitables dans le grade supérieur (IRGS) est permise sans limite d'âge, sans toutefois conduire à dépasser l'âge limite réglementaire. Elle conduit au bout de six mois à la retraite avec le bénéfice d'un indice du grade d'IDTPE.

En termes de procédure, les ingénieurs déposeront un dossier de candidature au titre de l'IRGS. Ce dossier sera accompagné de l'avis du chef de service et de celui de l'harmonisateur, même en cas d'avis défavorable. L'ensemble des dossiers de candidature fera l'objet d'un examen lors de la commission administrative paritaire compétente.

La date de nomination dans le grade d'IDTPE au titre de l'IRGS est la date de départ à la retraite moins six mois.

## **4.5 - Détachement dans les emplois fonctionnels d'ICTPE**

### **4.5.1 - Cadre général**

Le détachement dans l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef des travaux publics de l'État (ICTPE) du 2<sup>ème</sup> ou du 1<sup>er</sup> groupe est prononcé dans la limite du contingent des emplois budgétaires disponibles, à condition d'occuper un poste éligible.

La liste des emplois éligibles à ICTPE du 2<sup>ème</sup> ou du 1<sup>er</sup> groupe, est fixée par arrêté ministériel. Pour les MEDDE-MLETR, il s'agit de l'arrêté du 12 mars 2014.

Il est souligné que le détachement dans l'emploi fonctionnel sur un même poste d'ingénieur en chef des travaux publics de l'État (ICTPE) du 2<sup>ème</sup> ou du 1<sup>er</sup> groupe, est prononcé pour une durée de cinq ans renouvelable une fois (cf. articles 5 et 11 du décret n° 2005-632 du 30 mai 2005 relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans les emplois d'ingénieurs en chef des travaux publics de l'État du 1<sup>er</sup> groupe et du 2<sup>ème</sup> groupe).

De fait, la durée du détachement de l'emploi fonctionnel sur un même poste ne peut excéder la durée maximale de dix ans.

Enfin, pour être nommés dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE les ingénieurs divisionnaires des TPE doivent justifier de 5 ans d'expérience professionnelle au deuxième niveau de grade, que ce soit pour un poste du 2<sup>ème</sup> ou du 1<sup>er</sup> groupe, y compris à accès direct.

### **4.5.2 - Détachement dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du 2<sup>ème</sup> groupe**

#### **4.5.2.1 Premier détachement dans le cadre d'une promotion**

Le premier détachement dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du 2<sup>ème</sup> groupe est prononcé dans le cadre d'un processus de promotion.

Les IDTPE proposés doivent avoir parfaitement réussi leur parcours au 2<sup>ème</sup> niveau de fonctions sur une durée minimum de cinq ans en tant qu'IDTPE, caractérisé par l'exercice de responsabilités importantes. En général, l'IDTPE à profil de généraliste doit être au moins dans un deuxième poste de 2<sup>ème</sup> niveau de fonctions pour pouvoir prétendre au détachement dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du 2<sup>ème</sup> groupe. Les IDTPE promus au titre du principalat long qui ont tenu des postes de 2<sup>ème</sup> niveau peuvent prétendre au détachement dans l'emploi d'ICTPE du 2<sup>ème</sup> groupe, sous réserve qu'ils occupent un poste éligible.

La réussite est appréciée à travers l'exposition des postes et la manière de servir, traduite notamment par les résultats de l'évaluation annuelle (tout particulièrement par l'appréciation littérale portée sur les feuilles de notation et les comptes rendus de l'entretien professionnel annuel). Sont recherchées les qualités ayant trait au potentiel, aux compétences, au rayonnement et à la capacité d'adaptation à un environnement professionnel évolutif et présentant de forts enjeux. Il faut en général disposer d'au moins une évaluation annuelle sur le poste tenu.

Dès lors qu'elle est significative, l'expérience professionnelle de 2<sup>ème</sup> niveau de fonctions acquise hors position normale d'activité (mise à disposition, détachement, hors cadre et disponibilité) est également prise en considération pour l'appréciation des mêmes critères. Il est également tenu compte de la mobilité entraînant un changement significatif d'environnement professionnel, qui peut rester dans le même domaine, et le temps passé dans chaque poste.

Pour les ingénieurs divisionnaires en cursus de spécialiste, d'expert ou de chercheur, les comités d'évaluation scientifique et technique de domaine et le comité d'évaluation scientifique des agents ayant une activité de recherche apportent, au cours d'évaluations régulières en vue de valoriser au

mieux les compétences individuelles des agents et leur degré d'expertise, un éclairage sur le niveau des productions scientifiques et techniques, les responsabilités, la formation suivie et dispensée, les activités d'expertise, le rayonnement dans le ministère et à l'extérieur.

Les agents proposés dont l'activité a significativement évolué depuis leur dernière évaluation, peuvent faire l'objet d'un nouvel examen par l'un des comités à la demande de leur chef de service ou de leur propre initiative. Le détachement dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du 2<sup>ème</sup> groupe peut ainsi valoriser des carrières de spécialiste, d'expert et de chercheur.

La date de nomination dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du 2<sup>ème</sup> groupe se situe entre le 1<sup>er</sup> juillet de l'année précédant l'année au titre de laquelle est prononcée la promotion et le 1<sup>er</sup> janvier de l'année de promotion, au fur et à mesure de la libération du contingent d'emplois disponibles. L'ordre de nomination des agents promus entre ces deux bornes calendaires est fonction de l'ancienneté de ceux-ci dans le grade d'IDTPE.

#### **4.5.2.2 Mobilités sur des emplois d'ICTPE du 2<sup>ème</sup> groupe**

Il est recommandé à l'agent au début de sa dernière année de premier détachement dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du 2<sup>ème</sup> groupe, de faire un bilan avec le chargé de mission des IDTPE afin d'orienter au mieux la suite de sa carrière.

En cas de changement de fonctions d'un IDTPE détaché dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du 2<sup>ème</sup> groupe, le maintien en détachement dans l'emploi au regard des responsabilités du poste demandé est décidé après avis de la CAP « mutation » sous réserve que celui-ci figure dans les arrêtés des emplois éligibles (cf. [annexe 1](#)) et du contingentement disponible. En cas d'accord, l'agent est détaché pour une période de cinq ans, pouvant être renouvelée une fois, à partir de sa date de nomination dans l'emploi.

Pour les spécialistes, experts et chercheurs, ces règles font l'objet d'adaptations au regard de la spécificité des emplois tenus. 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.

Pour les mutations hors des MEDDE – MLETR, l'intéressé doit s'assurer auprès de la DRH que le poste est éligible et que la structure d'accueil dispose d'un contingent d'emplois suffisant.

Dans le cas de retour après une période de position hors ministère (essaimage) d'un agent qui était détaché sur emploi fonctionnel d'ICTPE du 2<sup>ème</sup> groupe lors de son départ, le détachement dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du 2<sup>ème</sup> groupe peut être accordé lors de la réintégration, sous réserve de l'éligibilité du poste et dans la limite du contingent d'emplois disponibles.

#### **4.5.3 - Détachement dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du 1<sup>er</sup> groupe**

Le détachement dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du 1<sup>er</sup> groupe est prononcé dans le cadre d'un processus de mobilité ou de promotion.

##### **4.5.3.1 Cas d'un détachement suite à mobilité sur un poste à accès direct**

La nomination dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du 1<sup>er</sup> groupe est prononcée à la date de la prise de fonctions d'un poste de haut niveau de responsabilités au regard des arrêtés ministériels fixant la liste des emplois éligibles et dans la limite des postes budgétaires.

Les agents accédant à l'emploi fonctionnel d'ICTPE du 1<sup>er</sup> groupe par le biais d'une mobilité devront justifier de cinq ans d'ancienneté dans le grade d'IDTPE.

Pour le périmètre des MEDDE-MLETR, les fonctions correspondantes sont les suivantes, parmi celles mentionnées à l'arrêté du 12 mars 2014 fixant la liste des emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'État du premier groupe et du deuxième groupe au sein des services du ministère de l'égalité des territoires et du logement et du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie :

**En administration centrale :**

- Adjoint à un directeur.
- Chargé de sous-direction ou d'une structure équivalente.
- Adjoint à un chef de service, à un sous-directeur ou à un chargé de sous-direction.
- Chargé de mission d'encadrement supérieur.

**En service déconcentré :**

- Directeur, directeur adjoint, adjoint au directeur ou équivalent.

**En établissement public ou en service à compétence nationale :**

- Directeur ou directeur adjoint de l'établissement.
- Directeur ou son adjoint d'une direction du siège, d'une direction technique, sectorielle ou territoriale, rattachée au directeur général de l'établissement.
- Directeur délégué, chef d'un département ou d'un service ou d'une structure équivalente, à enjeux particuliers directement rattaché à une direction du siège ou une direction technique, sectorielle ou territoriale placée sous l'autorité du directeur général, dans un établissement public de plus de 200 agents à la date d'entrée en fonctions.
- Directeur d'un laboratoire régional au sein d'une direction territoriale du CEREMA.
- Directeur d'un CVRH.

#### **4.5.3.2 Cas d'un détachement dans le cadre d'une promotion**

La nomination dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du 1<sup>er</sup> groupe peut également être prononcée dans le cadre d'un processus de promotion. Les agents proposés doivent justifier d'une totale réussite sur les postes occupés et d'un parcours ascendant.

Dans le cas général, les ICTPE pouvant accéder à ce type de fonctions doivent déjà être détachés dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du 2<sup>ème</sup> groupe.

Il est indiqué, qu'en règle générale, un agent ne peut être détaché comme ICTPE du 1<sup>er</sup> groupe sur le poste qui lui a valu précédemment le détachement sur l'emploi fonctionnel d'ICTPE du 2<sup>ème</sup> groupe.

Pour les ICTPE du 2<sup>ème</sup> groupe en cursus d'expert ou de chercheur, les comités d'évaluation scientifique et technique de domaine et le comité d'évaluation scientifique des agents ayant une activité de recherche apportent, au cours d'évaluations régulières en vue de valoriser au mieux les compétences individuelles des agents et leur degré d'expertise, un éclairage sur le niveau des productions scientifiques et techniques, les responsabilités, la formation suivie et dispensée, les activités d'expertise, le rayonnement dans le ministère et à l'extérieur. Les agents proposés dont l'activité a significativement évolué depuis leur dernière évaluation, peuvent faire l'objet d'un nouvel examen par l'un des comités à la demande.

Le détachement dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du 1<sup>er</sup> groupe peut ainsi reconnaître les IDTPE exerçant avec une totale réussite des fonctions d'expert ou de chercheur de notoriété nationale ou internationale.

La date de nomination dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du 1<sup>er</sup> groupe se situe entre le 1<sup>er</sup> juillet de l'année précédant l'année au titre de laquelle est prononcée la promotion et le 1<sup>er</sup> janvier de l'année de promotion, au fur et à mesure de la libération du contingent d'emplois disponibles. L'ordre de nomination des agents promus entre ces deux bornes calendaires est fonction de l'ancienneté de ceux-ci dans le grade d'IDTPE.

#### **4.5.3.3 Mobilités sur des emplois d'ICTPE du 1<sup>er</sup> groupe**

En cas de changement de fonctions d'un IDTPE détaché dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du 1<sup>er</sup> groupe, dans le cas d'une mobilité au sein des MEDDE – MLETR, il est décidé par l'administration après avis de la CAP du corps, le principe du maintien en détachement dans l'emploi au regard des responsabilités du poste demandé, sous réserve que celui-ci figure dans les arrêtés des emplois éligibles (cf. [annexe 1](#)) et du contingentement disponible. Dans l'affirmative, l'agent est détaché pour une période de cinq ans, pouvant être renouvelée une fois, débutant à sa date de nomination dans l'emploi.

Pour les mutations hors des MEDDE – MLETR, l'intéressé doit s'assurer auprès de la DRH que le poste est éligible et que la structure d'accueil dispose d'un contingent d'emplois suffisant.

Dans le cas de retour d'une période de position hors ministère d'un agent qui était détaché sur emploi fonctionnel d'ICTPE du 1<sup>er</sup> groupe lors de son départ, le détachement dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du 1<sup>er</sup> groupe peut être accordé lors de la réintégration, après avis de la CAP, sous réserve de l'éligibilité du poste et dans la limite du contingent d'emplois disponibles.

#### **4.5.4 - Détachement dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du 2<sup>ème</sup> groupe avant départ à la retraite (ICTPE RGS)**

Le détachement dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du 2<sup>ème</sup> groupe retraits au grade supérieur est une mesure qui consiste, pour un IDTPE promu par le tableau « classique » et le principalat long (sous réserve que le dernier poste tenu soit un poste de 2<sup>ème</sup> niveau de fonctions) et s'engageant à partir à la retraite à une date prédéterminée, à le détacher dans l'emploi six mois avant son départ en retraite.

Il est rappelé que la nomination dans l'emploi d'ICTPE n'intervient qu'après une ancienneté de 5 ans dans le grade d'IDTPE. De ce fait, la durée minimale entre la date de nomination au grade d'IDTPE et la date effective de départ à la retraite est de cinq ans et six mois.

Il conduit au détachement dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du 2<sup>ème</sup> groupe six mois avant la date de départ à la retraite, avec le bénéfice d'un indice de l'emploi fonctionnel d'ICTPE du 2<sup>ème</sup> groupe.

En termes de procédure, les IDTPE déposeront un dossier de candidature au titre de l'ICRGS. Ce dossier sera accompagné de l'avis du chef de service et de celui de l'harmonisateur, même en cas d'avis défavorable. L'ensemble des dossiers de candidature fera l'objet d'un examen lors de la commission administrative paritaire. La date de nomination dans le grade d'ICTPE au titre de l'IRGS est la date de départ à la retraite moins six mois.

## 5 - Pratiques de gestion pour la mutation

Les ITPE relèvent de la circulaire mobilité des MEDDE - MLETR.

La mobilité des ingénieurs des travaux publics de l'État est indispensable pour développer et valoriser leur potentiel, développer leur faculté d'adaptation au changement et leur permettre d'exercer des responsabilités de difficulté croissante. Géographique et/ou fonctionnelle, elle est à adapter dans le cadre d'une gestion personnalisée selon les postes et les cursus professionnels. Cette mobilité à l'initiative des agents doit cependant s'apprécier dans le cadre de l'intérêt des services.

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

La durée d'affectation sur un poste doit être adaptée à son contenu et suffisante pour en maîtriser et développer toutes les composantes et contribuer à la production attendue par l'administration. Elle doit prendre aussi en considération les aspirations professionnelles et les contraintes personnelles de l'agent. Une mobilité excessive et répétée est à éviter tout autant qu'une durée trop importante sur un poste.

Tout avis défavorable à une demande de mobilité devra être explicitement motivé par le chef de service. Préalablement à la prise de décision par la DRH, cet avis sera débattu en CAP, à la lumière notamment des éléments suivants : contenu du poste, aptitudes et expérience professionnelle, restructuration de service, contraintes familiales ou personnelles.

Lors de l'entretien préalable au choix du poste, un échange sur la durée d'affectation sera proposé au candidat. L'évolution professionnelle au sein du service et la mobilité sont des sujets à aborder de manière régulière au moins une fois par an avec le supérieur hiérarchique dans le cadre de l'entretien professionnel annuel.

Lorsque la mobilité est imposée par une réorganisation du service, la durée du poste précédant la restructuration ou la réorganisation est prise en compte dans le parcours professionnel (mutation, promotion). Dans le cas d'une perte significative de la consistance du poste après réorganisation ou restructuration, l'agent a la possibilité de demander un changement d'affectation, sans préjudice pour sa carrière.

Tout changement d'affectation, y compris à l'intérieur d'un même service et en position normale d'activité hors ministère, est soumis à la publication du poste, puis à l'avis préalable de la CAP, avant décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Un avis motivé, particulièrement détaillé s'il est défavorable, est émis sur toutes les candidatures régulièrement présentées. Les avis des chefs de service de départ et d'accueil sont pris en compte pour l'affectation des agents ainsi que les préférences exprimées par l'agent quand il est candidat à plusieurs postes. Par ailleurs, il est tenu compte des contraintes familiales, médicales, sociales ou des souhaits personnels.

## **6 - Premières affectations dans le corps en sortie d'école**

Le dispositif d'affectation à l'issue de la formation initiale de l'ENTPE, prévoit trois modalités possibles :

- une prise de poste classique : une liste de postes privilégiant un contenu opérationnel fort avec des responsabilités d'encadrement appropriées mais disposant d'un périmètre de responsabilités clairement défini et pouvant s'étoffer, est proposée aux ITPE. La répartition de ces postes s'appuie sur la concertation entre jeunes ITPE ;
- une poursuite d'études autorisée par un jury (thèse, 4<sup>ème</sup> année, double cursus archi ... ) ;
- un départ en volontariat international en entreprise dans les conditions fixées par la DRH, par le biais d'une disponibilité.

Dans chacun des cas, il est primordial de rechercher les meilleures conditions de réussite. Cela conduit à une large information par l'administration à l'ENTPE sur les besoins en compétences, permettant d'orienter le choix par l'élève de sa voie d'approfondissement et ensuite du profil du premier poste.

Cela conduit également au cours du premier poste :

- à un accès généralisé à la formation continuée pour les diplômés de l'ENTPE et aux formations post-recrutement pour les recrutements sur titres et professionnels ;
- au développement dans le service d'une fonction de suivi personnalisé dans l'exercice du premier poste, avec l'appui éventuel des chargés de mission.

Enfin, à la sortie de l'ENTPE, il convient de considérer qu'une durée minimale de trois ans en poste est une durée adaptée.

### **6.1 - Concernant la prise de poste classique :**

Une liste comportant un nombre de postes égal aux nombres d'élèves concernés est sélectionnée par la DRH. La situation personnelle - d'ordre médical ou social - des élèves est prise en compte lors du processus d'affectation.

Les élèves sont ensuite amenés à se positionner sur ces postes en suivant un processus d'affectation défini dans une note d'affectation rédigée par les délégués de la procédure élus par les élèves. La procédure comporte 3 phases laissant une part importante à la concertation entre les élèves : prise d'information (organisation d'un forum à l'ENTPE permettant aux services de présenter les postes proposés), négociation entre les élèves et entretiens avec les services.

Les affectations sont ensuite définies en croisant les priorités des vœux effectués par les élèves et les classements des chefs de service.

Si des élèves n'ont pas obtenus d'affectation lors du premier tour, un deuxième tour d'affectation est organisé.

## 6.2 - Concernant la poursuite d'études autorisées par un jury :

- La thèse :

A l'issue de leur formation à l'école, les élèves ont la possibilité de suivre une formation complémentaire par la recherche (FCPR).

Durant l'automne de la troisième année de scolarité, il est transmis aux élèves une liste de sujets de thèse sur lesquels ils peuvent candidater.

Les candidats sont ensuite auditionnés et sélectionnés par la commission d'accompagnement des doctorants ITPE réunie en jury. La DRH fixe chaque année le nombre maximum d'élèves pouvant faire une thèse, en fonction de la politique de la recherche et de l'innovation des ministères et de leur politique en matière de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC). Pour mémoire, ce nombre a été fixé à 10 en 2012, 2013 et 2014.

Pendant les trois années de la durée de leur thèse, les doctorants ITPE sont affectés et rémunérés par la DRH et mis à disposition de leur laboratoire d'accueil par convention.

Un an avant la fin prévisionnelle de leur thèse, ils sont auditionnés par la commission d'accompagnement des doctorants ITPE afin de faire un point sur l'avancement de leurs travaux et leur projet professionnel.

La durée de la formation doctorale est pleinement considérée comme un poste, à la condition que la thèse soit soutenue.

- La 4<sup>ème</sup> année de spécialisation :

A l'issue de leur formation à l'école, les élèves ont la possibilité de suivre une 4<sup>ème</sup> année de spécialisation. Pendant l'automne de leur 3<sup>ème</sup> année, il leur est transmis une liste de couples poste/formation sur lesquels ils peuvent candidater. Ces postes sont proposés par les services et nécessitent une spécialisation de l'ITPE sur un domaine.

Les candidats sont ensuite auditionnés et sélectionnés par un jury. La DRH fixe chaque année le nombre maximum d'élèves pouvant faire une 4<sup>ème</sup> année de spécialisation en fonction de sa politique en matière de développement des compétences scientifiques et techniques. Pour mémoire, ce nombre a été fixé à 20 en 2012, 2013 et 2014.

Lors de leur année de spécialisation, les élèves sont toujours affectés à l'ENTPE. Ils rejoignent leurs services d'accueil à son issue.

- Le double cursus ingénieur-architecte :

Chaque année, des élèves ayant poursuivi le double cursus ingénieur-architecte pendant leurs trois années à l'ENTPE peuvent être sélectionnés pour poursuivre leur formation en Master d'architecture pendant deux ans. Pendant ces deux années, les ITPE sont affectés et donc rémunérés par la DRH et mis à disposition de l'ENTPE par convention.

Suite à l'obtention de leur Master d'architecture, les ITPE double-cursus architecte sont affectés sur la base d'une liste de postes établie par la DRH prenant en compte la spécificité de leur profil.

## 7 - Valorisation des carrières scientifiques et techniques

Afin de valoriser les carrières scientifiques et techniques pour les jeunes ITPE et dans le but de les fidéliser sur ces postes en début de carrière, un dispositif intitulé « séniorat » a été prévu dans le cadre de l'article 5 du décret n° 2003-799 du 25 août 2003 relatif à l'indemnité spécifique de service (ISS) allouée aux ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts et aux fonctionnaires des corps techniques de l'équipement.

Ce dispositif instaure une bonification de 4 points d'ISS pour les ITPE comptant au moins 3 ans d'ancienneté dans le corps et n'ayant pas encore atteint le 7ème échelon de leur grade et qui bénéficient de la qualification de senior.

Pour bénéficier de cette qualification, les ITPE doivent être proposés par leur chef de service au regard d'une implication particulière dans le domaine scientifique ou technique concerné, et justifier d'au moins trois ans d'ancienneté dans un même domaine, sur un ou plusieurs postes dans les services ou établissements publics suivants :

- les organismes du réseau scientifique et technique composé par les services techniques centraux ou établissements publics (CEREMA, STRMTG, SNIA, STAC, CNPS, SCHAPI, CETU, STEEGBH), les laboratoires et organismes de recherche (l'IFSTTAR, les laboratoires de l'ENTPE, de l'ENPC, Météo France, l'Institut National de l'Information Géographique et Forestière et le CSTB) ou les services informatiques du SG/SPSSI et la sous-direction des systèmes d'information maritimes au sein de la DGITM/DAM.

Cas particulier de la DIOA de la DIRIF : les agents anciennement employés à la DOAT et exerçant toujours des fonctions dans le périmètre du réseau scientifique et technique au sein de la DIOA pourront aussi être proposés.

- les services centraux ou territoriaux des MEDDE/MLETR (DG, DREAL, DDT, DIR...) dès lors que les agents ont la qualification d'expert ou de spécialiste et qu'ils occupent un poste correspondant.

Pour les agents concernés par le domaine informatique, la qualification par le comité de domaine « systèmes d'information » est nécessaire pour bénéficier du dispositif.

Pour les autres agents en poste dans le RST, la qualification par un comité de domaine n'est pas un pré-requis pour pouvoir en bénéficier la première fois.

La reconduction de ce complément indemnitaire peut être accordée au cours des années qui suivent sous réserve :

- que l'agent reste affecté sur un poste éligible tel que défini ci-dessus ;
- qu'il n'ait pas atteint le 7<sup>ème</sup> échelon de son grade ;
- que le chef de service continue à le proposer au regard de son implication particulière dans le domaine scientifique ou technique ;
- pour les agents du RST, de la qualification par un comité de domaine après trois ans de bénéfice de ce dispositif (au cours des trois premières années de bénéfice de ces bonifications, l'avis préalable du comité de domaine n'est pas requis, à condition toutefois de rester dans le même domaine scientifique ou technique). Ce délai de trois ans peut être adapté aux délais nécessaires au fonctionnement du comité de domaine, non imputables à l'agent.

La liste des agents proposés par leur chef de service pour bénéficier de ce dispositif est arrêtée après avis d'une commission composée de membres de l'administration (service gestionnaire, chargés de mission et direction de la recherche). Le nombre d'agents susceptibles d'être qualifiés chaque année est contingenté. Cette liste est présentée pour information à la CAP.

## **8 - Pratique de gestion des positions hors ministère (essaimage)**

Toute prise de poste en essaimage s'inscrit à part entière dans la logique de construction d'un parcours professionnel.

Un échange avec le chargé de mission sur le contenu et le positionnement des postes en détachement notamment pour évaluer les possibilités de retour dans le ministère, sera organisé.

### **8.1 - Position normale d'activité (PNA)**

Les ingénieurs des travaux publics de l'État peuvent effectuer des mobilités en PNA dans un établissement public dépendant des MEDDE-MLETR ou, en dehors du périmètre de ces ministères, dans les services et établissements publics de l'État relevant d'autres départements ministériels (cf. décret n° 2088-370 du 18 avril 2008). Les demandes de mobilité en PNA sont soumises à l'avis préalable de la CAP.

### **8.2 - Détachement**

Dans la construction d'un parcours professionnel, le choix d'un poste en détachement par l'expérience qu'il apportera, mérite la même attention qu'un poste en position normale d'activité. Il appartient à tout candidat de prendre l'attache de son chargé de mission pour vérifier la cohérence de son projet. Dans l'analyse de la demande, il sera notamment tenu compte des nécessités de service justifiées et des missions confiées à l'agent et des délais dans lesquels elles s'inscrivent.

Au 1<sup>er</sup> niveau de grade, un détachement ne peut intervenir qu'après un poste d'une durée normale en position normale d'activité. La durée du détachement devra être adaptée aux enjeux du poste et aux compétences que l'agent pourra acquérir. Les détachements d'une durée trop courte par rapport au contenu ne permettent pas de valoriser pleinement l'expérience professionnelle sur le poste. En revanche, l'attention des agents est attirée sur les difficultés liées aux renouvellements au-delà de dix ans (hors international) dont les perspectives de réintégration deviennent de plus en plus aléatoires.

Les agents souhaitant s'inscrire dans un projet d'essaimage à l'international, sont incités à s'appuyer sur le bureau du personnel à l'international au SG/DAEI (Secrétariat général, direction des affaires européennes et internationales) qui travaille en liaison étroite avec les chargés de mission. Ce type d'expérience doit s'inscrire dans la cohérence d'un parcours professionnel, avec un projet construit sur le poste envisagé à l'international et une anticipation claire des postes les plus appropriés lors du retour.

Les dossiers de demande de détachement sont à faire parvenir à la DRH, bureau GAP 3-1, pôle des catégories A techniques, sous couvert hiérarchique. Les documents à fournir sont les suivants :

- un Curriculum Vitae,
- la fiche du poste sur lequel le détachement est sollicité,
- l'organigramme de l'établissement d'accueil,
- l'avis du service d'origine,
- l'accord du service d'accueil avec conditions d'accueil (grade - échelon - indices de rémunération) et durée du détachement,
- le cas échéant, le formulaire déontologie.

Un délai d'instruction de trois mois par les services de la DRH est à prévoir, notamment en cas de passage en commission de déontologie. Le contrôle déontologique est en effet obligatoire dans le cas d'un détachement dans une entreprise privée (article 14-5 du décret n° 85-986). Le dossier est présenté pour information en Commission administrative paritaire, a posteriori.

### **8.3 - Hors cadres**

La position hors cadres est généralement le prolongement d'un parcours en détachement dans une structure dans laquelle l'ingénieur fait le choix de rester sur une longue période. Les renouvellements en position hors cadres sont systématiquement accordés.

### **8.4 - Disponibilité**

Il existe des cas de disponibilité de droit, dont la liste est limitativement énumérée à l'article 47 du Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions.

La mise en disponibilité sur demande de l'intéressé peut être accordée, sous réserve des nécessités du service, dans les cas suivants :

- études ou recherches présentant un intérêt général : la durée de la disponibilité ne peut, en ce cas, excéder trois années, mais est renouvelable une fois pour une durée égale.
- pour convenances personnelles : la durée de la disponibilité ne peut, dans ce cas, excéder trois années ; elle est renouvelable mais la durée de la disponibilité ne peut excéder au total dix années pour l'ensemble de la carrière.
- pour créer ou reprendre une entreprise au sens de l'article L. 351-24 du code du travail. Cette mise en disponibilité ne peut excéder deux années.

D'une manière générale, le départ en disponibilité dont la motivation principale est l'exercice d'une activité professionnelle ne sera accordé qu'après avoir effectué un poste de durée normale, que ce soit au 1<sup>er</sup> niveau de grade ou au 2<sup>ème</sup> niveau de grade.

Une disponibilité peut aussi être accordée aux ITPE en sortie de l'ENTPE, pour servir dans le cadre d'un volontariat à l'international. Lors de leur réintégration, ils sont affectés sur un poste dans des conditions similaires à celles des sorties d'école.

## **8.5 - Réintégration après détachement, disponibilité ou hors cadre**

Lors d'une réintégration, l'administration s'attachera à offrir aux candidats des postes en cohérence avec l'expérience acquise en détachement ou en disponibilité et avec la construction du parcours professionnel. Toutefois, il appartient à chaque agent à l'extérieur du ministère de garder le contact avec l'administration par le biais des comptes rendus d'entretien professionnels annuels et des entretiens d'orientation pour les agents détachés ou des contacts périodiques avec les chargés de mission, notamment dans l'année précédant la réintégration.

Les retours de détachement ou de disponibilité se font dans les mêmes conditions que tout mouvement d'ITPE effectuant une mutation : il conviendra de postuler sur un des cycles de mobilité de l'année via un formulaire PM104. La candidature sera soumise à l'avis de la CAP.

Lorsqu'il s'agit d'un retour de détachement ou de disponibilité en dehors d'un cycle de mobilité, l'agent doit postuler sur des postes restés vacants lors de la précédente CAP. Il conviendra que le poste soit effectivement vacant et que les services d'arrivée et, le cas échéant, de départ émettent un avis favorable.

Dans tous les cas, il est conseillé d'anticiper en amont l'ensemble des démarches à effectuer, de multiplier les contacts (entretiens notamment) auprès des services, d'explicitier ses motivations et de postuler sur des postes dans un domaine de compétence maîtrisé.

En application de la loi dite « mobilité » du 3 août 2009, les promotions obtenues en position de détachement sont prises en compte au moment de la réintégration. Dans ce cas, l'agent se positionne sur un emploi correspondant à son grade.

## **8.6 - Repères déontologiques**

La loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique a modifié les dispositions relatives à la commission de déontologie.

Le décret n° 2007-611 du 26 avril 2007 précise les modalités d'application de l'article 87 de la loi précitée. Il existe maintenant une commission de déontologie unique pour les trois fonctions publiques qui a désormais trois missions :

- l'examen des demandes des agents souhaitant exercer une activité privée,
- l'examen des demandes de cumul d'activités dans le cadre d'une création ou d'une reprise d'entreprise,
- l'examen des demandes d'autorisation de création d'entreprise aux fins de valorisation de travaux de recherche, présentées au titre du code de la recherche.

Ces différents cas de figure sont présentés en [annexe 2](#).

## **9 - Gestion des recrutements dans le corps par la voie du détachement**

### **9.1 - Accueil en détachement dans le corps des ITPE**

Les accueils en détachement dans le corps des ITPE prononcés après avis de la CAP constituent un moyen d'enrichir les compétences collectives sur des profils techniques non couverts par les voies normales de recrutement du corps.

Dans une logique d'échange avec d'autres ministères ou avec la fonction publique territoriale, des détachements entrants pourront être acceptés après examen du dossier, dans la mesure où leur profil correspond au niveau attendu pour le recrutement dans le corps des ITPE et que leur candidature correspond à un besoin avéré, non pourvu par les voies normales de recrutement ou de mutation.

La gestion des agents ainsi recrutés répondra aux règles de la présente charte, notamment en termes de mobilité et de promotion.

### **9.2 - Renouvellement des détachements dans le corps des ITPE**

Les renouvellements de détachement dans le corps des ITPE sont prononcés sur proposition des chefs de service après avis de la CAP. Le cas échéant, le renouvellement prend en compte les promotions obtenues dans le corps d'origine selon les mêmes règles d'affectation du corps d'accueil.

## **10 - Intégration dans le corps des ITPE**

La CAP sera consultée sur toute demande d'intégration dans le corps des ITPE.

De façon générale, l'intégration dans le corps des ITPE n'intervient qu'après une première période de détachement (cf. 9.1 accueil en détachement dans le corps des ITPE).

Il est précisé de ce point de vue que l'intégration ne pourra intervenir, après réussite sur le poste, appréciée notamment au vu des évaluations annuelles :

- au minimum, qu'après trois ans (délai correspondant à une durée minimale de poste) ;
- au maximum, à échéance de cinq ans (durée maximale prévue par la loi dite « mobilité » du 3 août 2009).

Il est à noter qu'à l'issue de cette période de cinq ans, l'administration est tenue - si elle souhaite poursuivre sa collaboration avec l'agent - de proposer à celui-ci l'intégration dans le corps. Si l'agent accepte, il est intégré dans le corps des ITPE. S'il refuse, la collaboration peut se poursuivre sur la base d'un renouvellement de détachement.

## ANNEXE 1

### Références statutaires

#### **Emplois d'ICTPE**

[Arrêté du 12 mars 2014 fixant la liste des emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du premier groupe et du deuxième groupe au sein des services du ministère de l'égalité des territoires et du logement et du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie](#)

[Arrêté du 16 mars 2009 fixant le nombre d'emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2e groupe au sein des services du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire](#)

[Arrêté du 17 novembre 2006 fixant la liste des emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2ème groupe au sein des services du ministère de la santé et des solidarités](#)

[Arrêté du 17 novembre 2006 fixant le nombre d'emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2ème groupe au sein des services du ministère de la santé et des solidarités](#)

[Arrêté du 17 novembre 2006 fixant la liste des emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2ème groupe au sein des services du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie](#)

[Arrêté du 17 novembre 2006 fixant la liste des emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2ème groupe au sein des services du ministère de la justice](#)

[Arrêté du 17 novembre 2006 fixant le nombre d'emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2ème groupe au sein des services du ministère de la justice](#)

[Arrêté du 17 novembre 2006 fixant la liste des emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du premier groupe et du deuxième groupe au sein des services du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche](#)

[Arrêté du 24 juillet 2008 modifiant l'arrêté du 17 novembre 2006 fixant la liste des emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du premier groupe et du deuxième groupe au sein des services du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche](#)

[Arrêté du 27 novembre 2009 modifiant l'arrêté du 17 novembre 2006 fixant la liste des emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du premier groupe et du deuxième groupe au sein des services du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche](#)

[Arrêté du 4 mai 2007 fixant le nombre d'emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2ème groupe au sein des services du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche](#)

[Arrêté du 17 novembre 2006 fixant la liste des emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2ème groupe au sein du laboratoire central des ponts et chaussées](#)

[Arrêté du 17 novembre 2006 fixant le nombre d'emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2ème groupe au sein du laboratoire central des ponts et chaussées](#)

[Arrêté du 4 mai 2007 fixant la liste des emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2ème groupe au sein des services du ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative](#)

[Arrêté du 4 mai 2007 fixant le nombre d'emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2ème groupe au sein des services du ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative](#)

[Arrêté du 4 mai 2007 fixant la liste des fonctions exercées par les ingénieurs en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2ème groupe au sein des services du ministère des affaires étrangères](#)

[Arrêté du 4 mai 2007 fixant le nombre d'emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 2ème groupe au sein des services du ministère des affaires étrangères](#)

[Arrêté du 6 janvier 2010 fixant la liste des fonctions exercées par les ingénieurs en chef des travaux publics de l'Etat du premier groupe et du deuxième groupe au sein de l'Ecole nationale des ponts et chaussées](#)

[Arrêté du 6 janvier 2010 fixant le nombre d'emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du premier groupe et du deuxième groupe au sein de l'Ecole nationale des ponts et chaussées](#)

[Arrêté du 6 janvier 2010 fixant la liste des emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du deuxième groupe au sein des services du ministère de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire](#)

[Arrêté du 6 janvier 2010 fixant le nombre d'emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du deuxième groupe au sein des services du ministère de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire](#)

## ANNEXE 2

### Repères déontologiques

#### **Saisine de la commission de déontologie dans le cadre de l'examen des demandes d'exercice d'une activité privée**

La commission de déontologie apprécie la compatibilité de l'exercice d'une activité privée lucrative envisagée par un agent avec les fonctions administratives qu'il a exercées au cours des trois dernières années. Il est interdit à un agent public de travailler dans une entreprise privée lorsque celui-ci a été chargé, au cours des trois dernières années qui précèdent le début de cette activité, de contrôler ou de surveiller cette entreprise, de conclure des contrats ou formuler un avis sur de tels contrats avec cette dernière, de proposer directement à l'autorité dont il relève des décisions relatives à des opérations réalisées par cette entreprise ou de formuler un avis sur de telles décisions. Dans le cadre de son contrôle la commission de déontologie assimile à une entreprise privée toute entreprise publique exerçant son activité ou une partie de son activité dans un secteur concurrentiel et conformément aux règles du droit privé.

Le décret n° 2007-611 du 26 avril 2007 précise les modalités d'application de l'article 87 de la loi précitée. La commission de déontologie est chargée d'apprécier cette compatibilité pour tout agent partant :

- en disponibilité ;
- en détachement (articles 14-4b et 14-5 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985) ;
- en position hors cadre (article 40 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985) auprès d'entreprises publiques intervenant dans le secteur concurrentiel ;
- en mise à disposition (article 1er du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985) ;
- en cessation définitive de fonctions.

La commission de déontologie peut être saisie de manière facultative afin d'examiner si l'activité privée envisagée par un agent peut porter atteinte à la dignité des fonctions précédemment exercées, ou risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service.

L'exercice d'une activité privée envisagé par un agent qui exerce déjà dans le secteur privé depuis plus de trois ans n'est pas assujéti au contrôle de compatibilité au titre de l'article 87 de la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993.

Tous les agents souhaitant exercer une activité privée lucrative dans l'une des positions rappelées précédemment doivent saisir la direction des ressources humaines, département de la politique de rémunération, de l'organisation du temps de travail, et de la réglementation bureau de la réglementation (bureau ROR3) qui apprécie si la demande présentée par l'agent nécessite la saisine de la commission de déontologie et la compatibilité de cette demande.

- Dans le cas où celle-ci n'est pas nécessaire, le bureau ROR3 émet un avis de compatibilité adressé à l'agent sous couvert de sa hiérarchie.
- Dans le cas où la saisine est nécessaire, le bureau ROR3 transmet un dossier complet à la commission accompagné d'une analyse et d'une proposition d'avis. Cet avis de compatibilité peut être assorti d'une réserve. La commission a un délai d'un mois (deux mois à titre exceptionnel) pour se prononcer sur la demande de l'agent, à compter de l'enregistrement de son dossier (le délai d'un mois n'est opposable que dans la mesure où tous les éléments requis sont transmis). Si elle ne se prononce pas dans ce délai, son avis est réputé être favorable. Ces avis sont adressés au bureau ROR3 qui les notifie aux

agents sous couvert de leur hiérarchie, aux services et aux bureaux de gestion concernés qui décident de la suite à donner et prennent, le cas échéant, l'arrêté correspondant.

L'administration est liée par les avis d'incompatibilité émis par la commission et ne peut passer outre. Passer outre un avis d'incompatibilité expose l'agent public au délit de prise illégale d'intérêt au titre de l'article L. 432-13 du code pénal.

La commission de déontologie a introduit dans sa jurisprudence la possibilité d'émettre des avis de compatibilité avec réserve. La pratique des réserves permet d'éviter d'opposer une incompatibilité à un agent dont le projet ne soulèverait de difficulté que s'il était mis en œuvre dans certains lieux ou selon certaines modalités. Les agents peuvent construire leur projet en intégrant la réserve et leurs demandes peuvent comporter l'engagement de ne pas exercer en certains lieux ou selon certaines modalités. La commission n'est toutefois pas tenue par ces engagements. Elle peut considérer qu'une réserve plus sévère est nécessaire ou bien, à l'inverse, que toute réserve est inutile. La compatibilité avec réserve permet d'encadrer l'exercice de l'activité privée lorsque celle-ci pourrait être de nature à remettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service.

### **Cumul d'activité dans le cadre d'une création, d'une reprise ou de poursuite d'une activité au sein d'une entreprise**

L'article 25 II de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée dispose que l'interdiction d'exercer à titre professionnel une activité privée n'est pas applicable au fonctionnaire qui, après déclaration à l'autorité dont il relève pour l'exercice de ses fonctions, crée ou reprend une entreprise. De même, un agent recruté en qualité de fonctionnaire qui souhaite poursuivre une activité dans une entreprise ou une association présente une déclaration écrite à son administration dès sa nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire. Cette dérogation est ouverte pendant une durée maximale de deux ans à compter de cette création ou reprise et peut être prolongée pour une durée maximale d'un an. La déclaration de l'intéressé est au préalable soumise à l'examen de la commission compétente. Les modalités d'exercice d'un cumul sont précisées par le décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 modifié.

L'agent présente une déclaration écrite au chef de service dont il relève deux mois au moins avant la date de création, de reprise de l'entreprise ou de poursuite d'une activité au sein d'une entreprise. Le chef de service compétent transmet cette déclaration, accompagnée d'une appréciation de sa part, au bureau ROR 3 qui saisit la commission de déontologie. La commission contrôle la compatibilité des projets de création et de reprise d'entreprise ainsi que les projets de poursuite d'une activité au sein d'une entreprise ou d'une association. Elle examine également si le cumul d'activités envisagé porte atteinte à la dignité des fonctions publiques exercées par l'agent ou risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service de l'agent. La commission rend son avis dans le délai d'un mois (deux mois en cas de dossier incomplet). L'avis de la commission est transmis au chef de service concerné qui en informe l'intéressé. Le chef de service se prononce sur la déclaration de cumul d'activités au regard de l'avis rendu par la commission de déontologie. Il apprécie également la compatibilité du cumul envisagé au regard des obligations de service qui s'imposent à l'intéressé. Il convient de souligner que l'administration est liée par les avis d'incompatibilité émis par la commission de déontologie et ne peut passer outre. Le temps partiel est de droit en cas de cumul pour création, reprise ou poursuite d'une activité au sein d'une entreprise.

Sauf décision expresse contraire, le cumul d'activités peut être exercé pour une durée maximale de deux ans prorogeable pour une durée d'un an après dépôt d'une nouvelle déclaration au moins un mois avant le terme de la première période.

Le chef de service peut s'opposer à tout moment au cumul d'activités qui contrevient ou ne satisfait plus aux critères de compatibilité et retirer son autorisation notamment en cas de changement des conditions d'exercice de l'activité.

## **Demandes d'autorisation de création d'entreprise aux fins de valorisation de travaux de recherche**

Les textes en vigueur sont les articles L. 413-1 et suivants du code de la recherche.

Sont concernés par ce dispositif les personnels définis à l'article L. 112-2 du code de la recherche : les personnels du service public de la recherche peuvent être autorisés à participer à la création d'entreprises ayant pour objet la valorisation de leurs recherches, à apporter leur concours scientifique et de souscrire au capital social de telles entreprises ou à être membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance d'une société anonyme.

La commission de déontologie est, d'une part, saisie des demandes d'autorisation ou de renouvellement d'autorisation de collaboration de l'agent avec une entreprise, d'autre part, informée pendant la durée de l'autorisation et durant trois ans à compter de son expiration ou de son retrait, des contrats et conventions conclus entre l'entreprise et le service public de la recherche.

Le bureau de la réglementation (ROR3) instruit les demandes avant de les transmettre à la commission de déontologie. Pour ce faire, le dossier de saisine est composé :

- d'une lettre de saisine de la commission ;
- d'une lettre de l'agent informant son administration de son intention de coopérer avec une entreprise sur la base des articles L. 413-1 et suivants/L. 413-8 et suivants ou L. 413-12 et suivants du Code de la recherche ;
- d'un formulaire de demande d'autorisation dûment complété et signé par l'intéressé ;
- d'un formulaire d'appréciation de la demande par l'autorité dont dépend l'agent ;
- des statuts ou projets de statuts de l'entreprise ;
- d'une note détaillée mentionnant les travaux de recherche qui seront valorisés au sein de l'entreprise ou d'un CV très détaillé mentionnant les travaux de recherche, brevets, publications accompagnant la note de valorisation ;
- du contrat ou du projet de contrat de valorisation ou du contrat de licence ou des contrats de cession de brevets (pour les seules demandes présentées aux titres des articles L. 413-1 et suivants et L. 413-8 et suivants du Code de la recherche) ;
- de la convention ou du projet de convention de concours scientifique (pour les seules demandes présentées aux titres des articles L. 413-8 et suivants du Code de la recherche).

Lorsque la commission estime que les informations portées à sa connaissance font apparaître une atteinte aux intérêts matériels ou moraux du service public de la recherche ou en l'absence de conclusion du contrat devant être passé entre l'entreprise créée et le service public de la recherche, la commission peut saisir l'autorité administrative compétente aux fins de retrait de l'autorisation.

A l'issue de l'autorisation, l'agent peut :

- conserver sa situation dans l'entreprise en demandant sa radiation des cadres ou sa disponibilité dans les conditions du droit commun. En l'absence de changement d'activité il n'est pas nécessaire de consulter la commission ;
- être réintégré. Dans ce cas il peut être autorisé à :
  - apporter un concours scientifique à une entreprise qui valorise les travaux de recherche réalisés par lui dans l'exercice de ses fonctions et à prendre une

participation dans le capital de l'entreprise qui valorise ses recherches dans la limite de 49 % du capital donnant droit au maximum à 49 % des droits de vote. Cette participation ne doit pas le conduire à exercer des fonctions de dirigeant ou à siéger dans ses organes dirigeants ;

- ou être membre d'un organe dirigeant d'une société, comme membre du conseil d'administration ou du conseil de surveillance. Dans ce cas, il ne peut apporter de concours scientifique ou effectuer des expertises. Sa participation dans le capital social de l'entreprise ne peut excéder 20 % de celui-ci ni donner droit à plus de 20 % des droits de vote.

Dans les deux cas, la commission de déontologie doit à nouveau être saisie.

