

# Corps des ITPE

## Charte de gestion

2008



MINISTÈRE DE  
L'ÉCOLOGIE, DE  
L'ÉNERGIE, DU  
DÉVELOPPEMENT  
DURABLE ET DE  
L'AMÉNAGEMENT DU  
TERRITOIRE

## Historique des versions du document

Versions	Auteurs	Commentaires
V1	B. DEFRANCE	Rédaction arrêtée à l'issue de la CAP du 15/12/2005
V2	J. SALHI et AS ECARNOT	Rédaction arrêtée à l'issue de la CAP du 27/05/2008

### Affaire suivie par

---

Jacques SALHI – SG/DRH/SGP/EMC2  
Tél 01 40 81 61 77, fax 01 40 81 75 90  
Anne-Sophie ECARNOT – SG/DRH/SGP/EMC2  
Tél 01 40 81 65 18, fax 01 40 81 75 90

### Référence Intranet

---

Ce document et les versions ultérieures seront mis en ligne sur le site intranet de la DRH.

---

# Table des matières

<b>1. Références statutaires.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Vos interlocuteurs.....</b>	<b>4</b>
<b>3. Conditions statutaires pour la promotion.....</b>	<b>4</b>
3.1 Promotion des TSE et des CTPE à ITPE par la liste d'aptitude.....	4
3.2 Promotion au deuxième niveau de grade.....	5
3.3 Détachement dans l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef des TPE.....	5
<b>4. Pratiques de gestion pour la promotion.....</b>	<b>5</b>
4.1 Promotion des TSE et des CTPE à ITPE par liste d'aptitude.....	5
4.2 Promotion IDTPE par le tableau " classique ".....	6
4.3 Promotion IDPTE par les autres tableaux.....	8
4.3.1 Promotion IDTPE par le principalat long.....	8
4.3.2 Autres types de principalat et promotion IRGS.....	8
4.4 Détachement dans l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 2ème groupe.....	9
4.5 Détachement dans l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe.....	10
4.6 Détachement dans l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 2ème groupe avant départ à la retraite (ICTPE RGS).....	11
<b>5. Pratiques de gestion pour la mutation.....</b>	<b>11</b>
<b>6. Valorisation des carrières scientifiques et techniques.....</b>	<b>13</b>
<b>7. Pratiques de gestion pour l'essaiage.....</b>	<b>14</b>
7.1 Détachement.....	14
7.2 Accueil en détachement sur le corps des ITPE.....	14
7.3 Hors cadres.....	14
7.4 Disponibilité.....	15
7.5 Réintégration après essaiage.....	15
7.6 Repères déontologiques.....	15
<b>ANNEXE 1 .....</b>	<b>16</b>
<b>ANNEXE 2 .....</b>	<b>18</b>

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

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 du ministère ;
- donner de la visibilité dans la construction des parcours professionnels.

## **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](#)

### **Affectation en position d'activité dans d'autres administrations**

La liste des arrêtés se trouve en annexe.

### **Emplois d'ICTPE**

La liste des arrêtés se trouve en annexe.

## **2. Vos interlocuteurs**

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

[Le bureau de gestion](#)

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

### ***3.1 Promotion des TSE et des CTPE à ITPE par la liste d'aptitude***

Sont admis à présenter leur candidature en vue de leur inscription sur la liste d'aptitude les techniciens supérieurs de l'équipement et les contrôleurs des travaux publics de l'Etat.

En ce qui concerne le corps des techniciens supérieurs de l'équipement, sont concernés les agents qui ont atteint le grade de technicien supérieur en chef et comptent au minimum huit ans de services effectifs en qualité de technicien supérieur principal ou de technicien supérieur en chef.

En ce qui concerne le corps des contrôleurs des travaux publics de l'Etat, sont concernés les agents qui ont atteint le grade de contrôleur divisionnaire des travaux publics de l'Etat et comptent au moins huit ans de services effectifs en qualité de contrôleur principal des travaux publics de l'Etat ou de contrôleur divisionnaire des travaux publics de l'Etat.

### **3.2 Promotion au deuxième niveau de grade**

Peuvent être nommés au choix au grade d'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'Etat.

Pour les ITPE ex PNT de catégorie A, les services accomplis antérieurement à leur titularisation sont repris dans la limite de deux ans dans la durée de 6 ans ci-dessus.

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

Peuvent être détachés dans l'un des emplois d'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 par les ICTPE du 1<sup>er</sup> groupe et du 2<sup>ème</sup> groupe est fixé par arrêté du 6 mars 2006 pour le périmètre "équipement". D'autres arrêtés ont été ou vont être pris pour les autres ministères et pour certains établissements publics (Cf. annexe).

## **4. Pratiques de gestion pour la promotion**

### **4.1 Promotion des TSE et des CTPE à ITPE par liste d'aptitude**

Les agents titulaires des meilleurs dossiers pourront être promus. Bien que le statut ne prévoie plus de limite d'âge supérieure pour l'accès au corps des ITPE, cette promotion s'inscrit dans une logique de recrutement, avec déroulement d'un parcours suffisant dans le nouveau corps.

Les critères essentiels de promotion par la liste d'aptitude concernent 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 10 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. Le respect de ces conditions conduit à retenir généralement des candidats âgés d'au moins 45 ans.

Pour les techniciens et les contrôleurs 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 de domaine à la demande du chargé de mission du corps des ITPE.

Une attention sera portée à la construction et à la cohérence du parcours professionnel dans le corps des TSE et des CTPE. 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 de manière dirigée sur la base d'une liste de postes définie par l'administration. Le principe retenu d'un changement d'environnement professionnel (affectation en dehors du service d'origine) constitue la règle générale. Le choix du poste se fera après un entretien avec la DRH qui 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 concurrence, l'avis du chef de service servira à départager les candidats.

A titre exceptionnel, il est possible, dans des cas limités, de déroger à cette règle, lorsque l'intérêt du service l'exige et à l'initiative de la DRH.

De même, pour les agents ayant un profil de spécialiste ou d'expert ou disposant d'une compétence particulière nécessaire localement, une affectation au sein de leur service d'origine pourra être envisagée en fonction de la nature et de l'évolution du poste, sous réserve de l'accord de la DRH.

Le même dispositif a été adopté pour les agents promus dans le corps des ITPE par la voie de la liste d'aptitude et par la voie de l'examen professionnel.

#### **4.2 Promotion IDTPE par le tableau " classique "**

Les ITPE proposés devront justifier d'au moins 10 ans d'expérience professionnelle en tant qu'ITPE ou dans des fonctions équivalentes à celle d'un agent de catégorie A quelle que soit l'origine du recrutement.

Les critères essentiels de promotion par le tableau « classique » concernent 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 deuxième niveau . Ils sont acquis au cours du parcours professionnel au premier niveau de fonction 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 la feuille de notation annuelle, le rapport du service et l'avis de l'IG formulant la proposition), tout au long de la carrière d'ITPE. Cela correspond en moyenne à 15 années de parcours professionnel au premier niveau de fonction. Le cas échéant, la période de préparation d'une thèse de doctorat est prise en considération. Afin de prendre en compte l'allongement des carrières induit par la loi réformant les retraites , pour les ITPE dont l'âge est de plus de 48 ans, seules les quinze dernières années sont examinées.

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'inspecteur général chargé de l'harmonisation 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 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 à la demande du chargé de mission du corps des ITPE, après entretien avec l'agent.

En règle générale, pour être promu, l'ingénieur à profil de généraliste doit avoir évolué dans des environnements professionnels variés au premier niveau de grade, 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 ou d'expert ou de chercheur, 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.

A titre exceptionnel, la DRH propose, après avis de la CAP, l'inscription au « vivier » d'un nombre très limité d'agents dont le potentiel mérite d'être confirmé en situation au 2<sup>ème</sup> niveau de fonction. Les agents concernés sont affectés de manière dirigée par la DRH sur des postes de 2<sup>ème</sup> niveau de fonction en adéquation avec leur parcours au 1<sup>er</sup> niveau de en prenant en compte dans la mesure du possible leurs compétences, leurs aspirations et leurs contraintes personnelles. Ils font l'objet d'une évaluation avant l'arrêt du tableau d'avancement de l'année suivante. En cas de réussite sur le poste, ils sont promus au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante après avoir été inscrits au tableau d'avancement. Dans le cas contraire, après avis de la CAP, la période d'évaluation peut être renouvelée pour une année.

Dans les semaines suivant l'arrêt du tableau d'avancement, l'administration réunit l'ensemble des agents inscrits afin d'explicitier les conditions dans lesquelles sont opérées les nominations au grade supérieur, notamment :

- Pour les agents n'ayant pas le profil de spécialiste ou d'expert, la nomination intervient à la date de prise d'un poste de 2<sup>ème</sup> niveau de fonction, dans l'année civile suivant l'inscription au tableau d'avancement. L'obligation de prendre un poste de deuxième niveau avec un changement d'environnement professionnel (changer de service) est un pré requis. A ce titre, dans le cas d'une DRDE, le passage de la partie DRE à la partie DDE et inversement est rendue possible.
- A titre exceptionnel, il est possible dans des cas limités de déroger à cette règle, lorsque l'intérêt du service l'exige et que l'agent a donné son accord. Ces dérogations à la règle générale de mobilité seront décidées par la DRH après analyse de chaque situation (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. Dans ce cas, la date de nomination sera la date de référence du 1<sup>er</sup> cycle de mobilité.
- 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, voire sur leur poste, pour une durée déterminée ; la date d'effet de la promotion sera la date de référence du 1<sup>er</sup> cycle de mobilité après l'arrêt du tableau d'avancement (soit le 1<sup>er</sup> mai de l'année N).
- 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 fonction.
- Pour les agents promus alors qu'ils sont en détachement, la promotion sur place pourra être envisagée si le niveau de fonction exercé est assimilable à celui d'un cadre de 2<sup>ème</sup> niveau de fonction 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'arrêt du tableau d'avancement.

#### **4.3 Promotion IDPTE par les autres tableaux**

Les seuls critères statutaires du chapitre 2-2 s'appliquent à l'examen d'une inscription au tableau d'avancement au titre du principalat ou de l'IRGS.

Le principalat est assorti d'une durée maximale d'activité sur laquelle l'agent s'engage avant son départ à la retraite. Trois modes de gestion (détaillés ci-après) sont à distinguer. Dans les trois 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, ainsi que le gain indiciaire octroyé. Les contrats longs incluront les dispositions retenues pour le projet professionnel du bénéficiaire.

##### **4.3.1 Promotion IDTPE par le principalat long**

Les ITPE concernés par cette voie de promotion sont principalement les ingénieurs entrés tardivement dans le corps (lauréats de la liste d'aptitude ou lauréats les plus âgés de l'examen professionnel) et ceux qui n'ont pas satisfait aux règles de gestion du tableau « classique » notamment en terme de mobilité. L'analyse des fiches de notation sera faite sur la carrière en tant qu'ITPE sur les quinze dernières années.

Le principalat « long » d'une durée de l'ordre de six à huit ans (agent bénéficiant du reclassement de deux avancements d'échelon dans le grade d'IDTPE) 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 fonction 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 les IG 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, l'évolution devra être significative et se situera entre un élargissement très significatif des missions et une mobilité fonctionnelle voire géographique, pouvant conduire à la tenue d'un poste de 2<sup>ème</sup> niveau de fonction. Ce projet est établi par le service en liaison avec l'agent.

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 des 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 au 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.

##### **4.3.2 Autres types de principalat et promotion IRGS**

A ce jour, les principalats courts et normaux constituent la proportion majoritaire des différentes formes de principalat.



- La promotion au titre du principalat " normal " d'une durée de trois à quatre ans (agent bénéficiant du reclassement et d'un avancement d'échelon dans le grade d'IDTPE) constitue le cadre général pour le corps des ITPE.
- Le principalat « court » d'une durée de deux ans (agent bénéficiant à minima du reclassement dans le grade d'IDTPE) concernera les ITPE candidats à cette promotion (sous réserve d'éligibilité statutaire) ou qui n'auront pas été retenus à l'une ou l'autre des promotions ci-dessus.

Les ingénieurs déposeront un dossier de candidature au titre du principalat " normal " et du principalat " court ". L'ensemble des dossiers de candidature sera transmis accompagné d'un avis des chefs de service et de l'ingénieur général. Il fera l'objet d'un examen par la commission administrative paritaire.

- La promotion « coup de chapeau » des ingénieurs retraitables dans le grade supérieur (IRGS) est permise sans limite d'âge, sans toutefois conduire à dépasser l'âge limite du corps (aujourd'hui fixé à 65 ans). Elle conduit au bout de six mois à la retraite avec le bénéfice d'un indice du grade d'IDTPE.

En terme de procédure, les ingénieurs déposeront un dossier de candidature au titre de l'IRGS, l'ensemble des dossiers de candidature fera l'objet d'un examen lors de la commission administrative paritaire compétente.

#### ***4.4 Détachement dans l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 2<sup>ème</sup> groupe***

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 généraliste doit être au moins dans un deuxième poste de deuxième 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, ne pourront prétendre au détachement dans l'emploi d'ICTPE du 2<sup>ème</sup> groupe.

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 la feuille de notation annuelle). 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 niveau IDTPE (fonctions de deuxième niveau) 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. Est également prise en compte 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 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 du chargé de mission des IDTPE, après entretien avec l'agent.

Le détachement dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du 2<sup>ème</sup> groupe est prononcé pour une durée de cinq ans, il ne peut être renouvelé qu'une seule fois sur le même poste. Le renouvellement d'un premier détachement ne pourra être prononcé que si l'agent est sur son poste depuis moins de 10 ans. Il est en outre 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 fonction 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 l'arrêté des emplois éligibles et du contingentement de ces derniers. En cas d'accord, l'agent est détaché pour une période de cinq ans, pouvant être renouvelée une fois, débutant à sa date de nomination dans l'emploi.

Dans le cas de retour d'essai, si les critères de réussite du parcours professionnel et d'envergure des postes sont satisfaits, le détachement dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du 2<sup>ème</sup> groupe peut être accordé à la prise de poste en position normale d'activité sous réserve du niveau du poste et dans la limite du nombre d'emplois arrêtés.

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.

Certains détachements seront limités, à titre exceptionnel, à une seule période de 5 ans ; la poursuite d'une carrière sur l'emploi d'ICTPE du 2<sup>ème</sup> groupe sera soumise à des conditions de mobilité externe, interne ou thématique, à effectuer pendant la première période de détachement. L'agent en sera informé par l'administration lors de la décision initiale de détachement.

#### ***4.5 Détachement dans l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe***

Le détachement dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du 1<sup>er</sup> groupe peut être prononcé lors de la prise de fonction d'un poste de 3<sup>ème</sup> niveau de fonctions au regard des arrêtés ministériels fixant la liste des emplois éligibles, dans la limite des postes budgétaires.

Le détachement est prononcé après avis de la CAP mutations, à la date de prise de la nouvelle affectation. Dans le cas général, les IDTPE pouvant accéder à ce type de fonction doivent déjà être détachés dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du 2<sup>ème</sup> groupe.

Le détachement direct dans un emploi fonctionnel d'ICTPE du 1<sup>er</sup> groupe pourra exceptionnellement intervenir pour les IDTPE en retour d'essai et dont les compétences professionnelles acquises dans ce cadre permettent la prise d'un poste de 3<sup>ème</sup> niveau de fonctions.

Le détachement dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du 1er groupe est prononcé pour une durée de cinq ans, il ne peut être renouvelé qu'une seule fois sur le même poste. Un premier détachement ne pourra être renouvelé si la durée dans le poste excède 10 ans.

En cas de changement de fonction d'un IDTPE détaché dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du 1<sup>er</sup> groupe, il est décidé par l'administration après avis de la CAP « mutation » 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 l'arrêté des emplois éligibles et du contingentement de ces derniers. En cas d'accord, 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 ICTPE du 2<sup>ème</sup> groupe en cursus d'expert ou de chercheur, les comités 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 du chargé de mission des IDTPE, après entretien avec l'agent.

Dans le cas de retour d'essai, si les critères de réussite du parcours professionnel et d'envergure des postes sont satisfaits, le détachement dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du 1<sup>er</sup> groupe peut être accordé à la prise de poste en position normale d'activité sous réserve du niveau du poste et dans la limite du nombre d'emplois arrêtés.

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. Le détachement sera prononcé par l'administration après examen en CAP pour une période de 5 ans renouvelable une fois sur le même poste.

Certains détachements seront limités, à titre exceptionnel, à une seule période de 5 ans ; la poursuite d'une carrière sur l'emploi d'ICTPE du 1<sup>er</sup> groupe sera soumise à des conditions de mobilité externe, interne ou thématique, à effectuer pendant la première période de détachement. L'agent en sera informé par l'administration lors de la décision initiale de détachement.

#### ***4.6 Détachement dans l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat 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 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 conduit au bout de six mois soit à la retraite, soit à un congé de fin d'activité, avec le bénéfice d'un indice de l'emploi fonctionnel d'ICTPE du 2<sup>ème</sup> groupe.

En terme de procédure, les IDTPE déposeront un dossier de candidature au titre de l'ICRGS, l'ensemble des dossiers de candidature fera l'objet d'un examen lors de la commission administrative paritaire.

## **5. Pratiques de gestion pour la mutation**

Les ITPE relèvent de la circulaire mobilité annuelle du MEEDDAT.

La mobilité des ingénieurs des travaux publics de l'Etat 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. A 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.

Lors de l'entretien préalable au choix du poste, la durée doit être débattue avec le 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. Une demande de mobilité anticipée doit être motivée (contenu de poste insuffisant, restructuration de service, contraintes familiales fortes) et débattue avec le chef de service.

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. 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.

Tout changement d'affectation, y compris à l'intérieur d'un même service, est soumis à la publication du poste, puis à l'avis préalable de la CAP, avant décision de la DRH. Un changement d'affectation à l'intérieur d'un même service sans changement de résidence administrative, peut cependant faire l'objet d'une simple information de la CAP, dans la mesure où il reçoit l'accord de l'agent. Il appartient au service, de faire une publicité interne, sur le poste ouvert à la mutation et de conduire préalablement au choix, une concertation avec les organisations syndicales représentatives de la catégorie A.

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 ou souhaits personnels.

**Pour les premières affectations dans le corps**, 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 le profil du premier poste.

A l'issue de la formation initiale de l'ENTPE, trois types de sortie d'école sont possibles :

- une prise de poste classique : une liste de postes privilégiant un contenu opérationnel fort avec des responsabilités d'encadrement limitées mais disposant d'un périmètre de responsabilité 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 autorisées par un jury (thèse, 4ème année, double cursus archi ... ) ;
- un départ en volontariat international en entreprise dans les conditions fixées par la DRH, par le biais d'une disponibilité.

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 ;
- le 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 3 ans en poste est une durée adaptée.

Une analyse des compétences professionnelles acquises en catégorie B sera faite pour les lauréats de l'examen professionnel ou de la liste d'aptitude. Celle-ci sera dans la mesure du possible prise en compte dans la définition des postes offerts.

## 6. Valorisation des carrières scientifiques et techniques

Dans le cadre de la qualification de sénior et pour les agents n'ayant pas atteint le 7<sup>ème</sup> échelon, le nouveau dispositif a pour objectif de contribuer à la construction de carrières à haut niveau scientifiques et techniques au sein du ministère et tout particulièrement au sein du RST (réseau scientifique et technique).

Il s'agit notamment de valoriser ce type de carrière pour les jeunes ITPE et de les fidéliser sur les postes scientifiques et techniques en début de carrière.

Ainsi, le dispositif se traduit par l'attribution d'une bonification de 4 points d'ISS à l'ensemble des ITPE n'ayant pas atteints le 7<sup>ème</sup> échelon, qui sont affectés depuis au moins 3 ans sur un poste éligible au sein RST, et qui sont proposés par leur chef de service.

Les postes éligibles à cette bonification sont des postes à caractères scientifiques et techniques pouvant faire l'objet d'une évaluation par un comité de domaine et positionnés dans un des services suivants :

- les services techniques centraux (SETRA, CERTU, CETU, CETMEF, STRMTG, STAC, CNPS, SCHAPI),
- les organismes et laboratoires de recherche sous réserve de l'accord des chefs d'établissement pour les établissements publics (LCPC, INRETS, le CSTB, laboratoires de l'ENTPE et de l'ENPC),
- les centres d'études techniques de l'équipement, le SNIA,
- le pôle RST de la direction régionale de l'équipement d'Ile-de-France,
- la DRH (domaine informatique),
- la DGMT / DAM (sous-direction des systèmes d'information maritimes)

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, 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,
- de la qualification par un comité de domaine après 3 ans de bénéfice de ce dispositif (au cours des 3 premières années de bénéfice de ces bonifications l'avis préalable du comité de domaine n'est pas requis).

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'agent susceptibles d'être qualifiés chaque année est contingenté. Cette liste est présentée pour information à la CAP.

## **7. Pratiques de gestion pour l'essaiimage**

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

### **7.1 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, du contenu du poste, de la position dans l'organigramme, du niveau d'autonomie et de responsabilité, de l'exercice des fonctions de management, de l'importance des projets portés en propre ; pour les IDTPE, une attention supplémentaire sera portée sur les niveaux de représentation interne et externe, la participation à des actions transversales, l'implication dans le dialogue social interne ou le rôle joué en matière de communication externe.

Au premier 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 (moins de trois ans) ne permettent pas de valoriser pleinement l'expérience professionnelle sur le poste. A contrario, les renouvellements au-delà de 10 ans (hors international) ne sauraient être accordés dans le même organisme, sauf si l'agent a effectué une mobilité professionnelle au sein de la structure. Au-delà, les perspectives de réintégration deviennent de plus en plus aléatoires. Par conséquent, s'il souhaite néanmoins poursuivre, l'agent concerné sera invité à opter pour une intégration dans la fonction publique d'accueil ou pour une position « hors cadres ».

Les agents souhaitant s'inscrire dans un projet d'essaiimage à l'international, sont incités à s'appuyer sur le bureau du personnel à l'international à la DAEI 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.

### **7.2 Accueil en détachement sur le corps des ITPE**

Les accueils en détachement sur 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 ou dans une logique d'échange avec d'autres Ministères ou la fonction publique territoriale.

La gestion des agents ainsi recrutés répondra aux règles de la présente charte, notamment en terme de mobilité et de promotion. La CAP sera sollicitée sur toute demande d'intégration dans le corps des ITPE, pouvant intervenir après une période de détachement d'une durée minimale de cinq ans.

### **7.3 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.

## **7.4 Disponibilité**

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 deux postes de durée normale ou un poste particulièrement long à l'issue de la formation initiale (le deuxième poste pouvant toutefois être en détachement), ou avant d'avoir effectué un poste de durée normale après promotion par changement de corps ou de grade, à l'exception du départ en volontariat international en entreprise pour lequel il existe des dispositions particulières.

A titre exceptionnel, il pourra être autorisé des départs en disponibilité après un seul poste de durée normale en position normale d'activité, dans les cas suivants :

- création d'entreprise,
- valorisation des travaux de recherche,
- complément d'un parcours professionnel par l'acquisition d'une expérience spécifique.

Dans les deux derniers cas, la disponibilité ne sera pas renouvelée. Les demandes pour projets sans caractère professionnel feront l'objet d'un examen spécifique avec durée adaptée. Ils n'ouvriront pas droit à renouvellement.

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 aux sorties d'école.

## **7.5 Réintégration après essaimage**

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 notations et des entretiens d'orientation pour les agents détachés ou des contacts périodiques avec les chargés de mission, notamment dans l'année précédent la réintégration

## **7.6 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.

## **ANNEXE 1**

### **Références statutaires**

#### **Affectation en position d'activité dans d'autres administrations**

[Arrêté du 17 novembre 2006 relatif à l'affectation au ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche d'ingénieurs des travaux publics de l'Etat servant en position d'activité](#)

[Arrêté du 17 novembre 2006 relatif à l'affectation au ministère de l'économie, des finances et de l'industrie d'ingénieurs des travaux publics de l'Etat servant en position d'activité](#)

[Arrêté du 17 novembre 2006 relatif à l'affectation au ministère de de la justice d'ingénieurs des travaux publics de l'Etat servant en position d'activité](#)

[Arrêté du 17 novembre 2006 relatif à l'affectation au ministère de l'écologie et du développement durable d'ingénieurs des travaux publics de l'Etat servant en position d'activité](#)

[Arrêté du 17 novembre 2006 relatif à l'affectation au laboratoire central des ponts et chaussées d'ingénieurs des travaux publics de l'Etat servant en position d'activité](#)

[Arrêté du 17 novembre 2006 relatif à l'affectation au ministère de la santé et des solidarités d'ingénieurs des travaux publics de l'Etat servant en position d'activité](#)

[Arrêté du 17 avril 2007 relatif à l'affectation au ministère des affaires étrangères d'ingénieurs des travaux publics de l'Etat servant en position d'activité](#)

[Arrêté du 09 août 2007 relatif à l'affectation au ministère de l'agriculture et de la pêche d'ingénieurs des travaux publics de l'Etat servant en position d'activité](#)

[Arrêté du 13 mai 2008 relatif à l'affectation au ministère de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire d'ingénieurs des travaux publics de l'Etat servant en position d'activité](#)

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

[Arrêté du 6 mars 2006 fixant la liste des emplois d'ingénieurs en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2ème groupe au sein des services du ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer](#)

[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 des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer](#)

[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'écologie et du développement durable](#)

[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'écologie et du développement durables](#)

[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 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'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 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 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](#)

## 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 exercé 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 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 fonction ;

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 le bureau de l'éthique et de la déontologie (bureau ED1<sup>1</sup>) 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 ED1 émet un avis de compatibilité adressé à l'agent sous couvert de sa hiérarchie.
- Dans le cas où la saisine est nécessaire, le bureau ED1 transmet un dossier complet à la commission accompagnée 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 ED1 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.

---

<sup>1</sup> dans le cadre de l'ex-DGPA

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 oeuvre 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 ou d'une reprise d'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 d'un an 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.

L'agent présente une déclaration écrite au chef de service dont il relève deux mois au moins avant la date de création ou de reprise de l'entreprise. Le chef de service compétent saisit la commission de déontologie, via le bureau ED1. 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.

Sauf décision expresse contraire, le cumul d'activités peut être exercé pour une durée maximale d'un an, 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 suivant 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 l'éthique et de la déontologie (ED1) instruit les demandes avant de les transmettre à la commission de déontologie. Pour ce faire, le dossier de saisine est composée 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 ou une note détaillée, une note détaillée mentionnant les travaux de recherche qui seront valorisés au sein de l'entreprise ou CV très détaillé mentionnant travaux de recherche, brevets, publications accompagnant la note de valorisation, le contrat ou le projet de contrat de valorisation ou contrat de licence ou 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), la convention ou le 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.