

## ANNEXE I

### **PROPOSITION D'AVANCEMENT DE GRADE DES INGENIEURS DES PONTS DES EAUX ET DES FORETS**

-----  
**Tableau d'avancement 2018  
à ingénieur en chef et ingénieur général de classe normale<sup>1</sup>**

#### **I - Texte de référence et critères statutaires**

Le décret n° 2009-1106 du 10 septembre 2009 portant statut particulier du corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts précise les conditions d'avancement de grade pour ce corps :

➤ **les promotions à ingénieur en chef des ponts, des eaux et des forêts (art 20) :**

Peuvent être nommés au grade d'ingénieur en chef les ingénieurs comptant, en position d'activité ou de détachement, au moins six années de services à compter de leur titularisation dans le grade d'ingénieur des ponts, des eaux et des forêts. Peuvent également être nommés ingénieur en chef, les ingénieurs ayant au moins trois ans d'ancienneté dans le 10ème échelon de leur grade.

➤ **les promotions à ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts de classe normale (art 21) :**

Peuvent être nommés au grade d'ingénieur général de classe normale les ingénieurs en chef ayant atteint le 5ème échelon de leur grade depuis au moins un an et comptant au moins quinze années de services en qualité de fonctionnaire de l'État en position d'activité ou de détachement, dont sept au moins dans le grade d'ingénieur en chef ou en qualité de directeur d'administration centrale.

#### **II - Critères de promotion**

##### **1. Règles générales**

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

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

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

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

L'ensemble des agents statutairement promouvables est à considérer. La procédure de sélection s'articule autour d'une promotion pivot et conduit, à partir de cette référence, à des promotions plus ou moins rapides

---

1 Les promotions à ingénieur général de classe exceptionnelle, qui relèvent de la responsabilité propre des secrétaires généraux des ministères, seront préparées avec l'éclairage du chef du corps, et arrêtées par les ministres ; seront notamment prises en compte l'exemplarité de la carrière et la manière de servir des ingénieurs généraux promouvables, notamment les postes qu'ils occupent ou ont occupé, leur niveau, leur exposition, dans les services de l'État ou en dehors. La qualité de leurs apports à la mise en œuvre des politiques de l'État, et, le cas échéant, leur contribution à la notoriété du corps, seront également prises en considération. Les critères d'ancienneté ou de bénéfice statutaire de la promotion pour l'agent ne seront pris en compte qu'à titre accessoire.

au regard de la dynamique de carrière. Les écarts peuvent être importants, notamment pour le passage au grade d'ingénieur général et, conformément aux dispositions statutaires, aucune promotion, même après une durée importante sur un grade, ne peut revêtir un caractère automatique.

## **2. Promotions à ingénieur en chef des ponts, des eaux et des forêts**

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

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

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

Cette notion de promotion « pivot » constitue l'élément de référence à prendre en compte pour la préparation des tableaux de promotion dans le corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts. Elle reste néanmoins avant tout un indicateur de comparaison équitable pour établir un tableau d'avancement et n'a pas valeur de norme.

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

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

Enfin, pour être retenus pour une inscription au tableau d'avancement, les agents doivent occuper un poste de niveau d'ingénieur en chef depuis moins de 3 ans.

## **3. Promotions à ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts de classe normale**

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

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

- pour les ingénieurs recrutés par la voie externe : 27 ans après la titularisation,
- pour les ingénieurs recrutés par la voie du concours interne à caractère professionnel : 22 ans après titularisation,
- pour les ingénieurs recrutés par la voie de la liste d'aptitude : 18 ans après la titularisation.

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

### **III – Procédure de recueil des propositions d'avancement**

#### **1 – Proposition formulée par le chef de service :**

Les propositions d'avancement de grade sont établies par le chef de service (ou l'autorité d'emploi pour les IPEF affectés en dehors des deux ministères) sur la base de l'imprimé « **proposition d'avancement dans le corps des IPEF** » joint en annexe II.

Cette fiche doit être systématiquement établie pour chaque agent faisant l'objet d'une proposition, et doit être soigneusement renseignée, notamment pour ce qui concerne le contenu exact des missions confiées à l'agent et la nature de ses responsabilités.

Le chef de service joint à cette fiche un curriculum vitae de l'agent proposé.

Par ailleurs, l'avis de synthèse doit être motivé pour permettre d'éclairer le responsable d'harmonisation sur la valeur professionnelle de l'agent proposé, sa manière de servir et son aptitude à remplir les fonctions de rang supérieur.

#### **2 – Définition et rôle du responsable d'harmonisation :**

**Le chef de service adresse ses propositions au responsable d'harmonisation dont relève l'agent :**

- les propositions des IPEF affectés sur un poste relevant du MEEM/MLHD (ou dans une structure relevant du périmètre d'intervention de ce ministère) seront harmonisées par le réseau d'harmonisateurs du MEEM/MLHD (cf annexe IV) ; le directeur général pour les agents affectés en administration centrale, le coordonnateur de la MIGT ou l'inspecteur général responsable d'harmonisation à titre personnel (IGRHTP) pour les autres agents.
- les propositions des IPEF affectés sur un poste relevant du MAAF (ou dans une structure relevant du périmètre d'intervention de ce ministère) seront harmonisées par le réseau d'appui aux personnes et structures (RAPS) du MAAF. Elles seront ainsi transmises au correspondant IPEF de la Mission d'Appui aux Personnes et aux Structures (MAPS) territorialement compétent (cf annexe V).

Pour les ingénieurs affectés en dehors des périmètres d'intervention de ces deux ministères, le responsable d'harmonisation compétent est celui du dernier employeur ministériel de l'agent (MAAF ou MEEM/MLHD). Le responsable d'harmonisation concerné s'assure que l'autorité d'emploi de l'ingénieur dispose des informations et des formulaires de proposition lui permettant d'établir ses propositions.

Pour favoriser l'élaboration de propositions prenant bien en compte l'ensemble de la carrière ainsi que les impératifs de la gestion d'un corps unique, les responsables d'harmonisation des deux ministères sont amenés à se coordonner dans une démarche continue de consolidation des pratiques.

Chaque responsable d'harmonisation communique au Centre interministériel de gestion des IPEF (1) sous la forme de documents électroniques (documents pdf de préférence) :

- ◆ un état récapitulatif des propositions retenues par le responsable d'harmonisation (établi sur la base du modèle joint en annexe III),
- ◆ l'ensemble des imprimés « **propositions d'avancement dans le corps des IPEF** » comprenant son avis motivé pour chacune des propositions établies, *y compris celles non retenues par le responsable d'harmonisation*, ainsi que les autres pièces fournies par le chef de service (curriculum vitae notamment).

Ces propositions font ensuite l'objet d'un travail d'analyse et d'interclassement par chaque réseau d'harmonisation et d'une coordination entre les deux ministères gestionnaires.

**Par mail :** [ceigipef.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr](mailto:ceigipef.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr)

**Adresse :**

Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt  
Secrétariat Général  
Centre interministériel de gestion des IPEF  
78 rue de Varenne  
75349 Paris 07

### **3 – Calendrier**

Date limite de réception des propositions des chefs de service par les responsables d'harmonisation	30 juin 2017
Date limite de réception des propositions des harmonisateurs par le service de gestion des IPEF	1er août 2017
Date prévisionnelle de la CAP	5 décembre 2017