

Corps des ITPE

Charte de gestion

Décembre 2005



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



ministère
des Transports
de l'Équipement
du Tourisme
et de la Mer

Historique des versions du document

Version	Auteur	Commentaires
V1	B. DEFRANCE	Rédaction arrêtée après la CAP le 15/12/05

Affaire suivie par

Prénom DEFRANCE Bruno – DGPA/SP/TEC1
Tél 01 40 81 61 77, fax 01 40 81 75 90
Mél. dga.sp.tec.tec1@equipement.gouv.fr

Référence Intranet

Ce document et les versions ultérieures seront mis en ligne sur le site Intranet de la DGPA

Sommaire

1. Références statutaires	4
2 . Conditions statutaires pour la promotion	4
2.1 <i>Promotion des TSE à ITPE par la liste d'aptitude</i>	4
2.2 <i>Promotion au deuxième niveau de grade</i>	4
2.3 <i>Détachement dans l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef des TPE</i>	5
3. Pratiques de gestion pour la promotion	5
3.1 - <i>Promotion des TSE à ITPE par la liste d'aptitude</i>	5
3.2 <i>Promotion IDTPE par le tableau « classique ».....</i>	6
3.3 <i>Promotion IDTPE par le principalat</i>	7
3.4 <i>Promotion IDTPE par le tableau « IRGS » (à titre transitoire).....</i>	9
3.5 <i>Détachement dans l'emploi fonctionnel d' ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 2^{ème} groupe.....</i>	9
3.6 - <i>Détachement dans l'emploi fonctionnel d' ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1^{er} groupe.....</i>	10
3.7 <i>Détachement dans l'emploi fonctionnel d' ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 2^{ème} groupe avant départ à la retraite (ICTPE RGS).....</i>	11
3.8 <i>Dispositions transitoires.....</i>	12
4. Pratiques de gestion pour la Mutation	12
4.1 <i>Mutation des ITPE</i>	12
4.2 <i>Mutation des I.D.T.P.E. et I.C.T.P.E.</i>	13
5. Pratiques de gestion pour le Seniorat (dispositions transitoires 2005-2006).....	14
6. Pratiques de gestion pour l'essaiage.....	15
6.1 <i>Détachement</i>	15
6.2 <i>Accueil en détachement sur corps ITPE</i>	15
6.3 <i>Hors cadres.....</i>	16
6.4 <i>Disponibilité</i>	16
6.5 <i>Réintégration après essaiage.....</i>	16
6.6 <i>Repères déontologiques.....</i>	16
6.7 <i>Détachement sans limitation de durée</i>	17

CHARTRE DE GESTION DU CORPS DES ITPE

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.

Cette charte sera complétée par un document d'orientation sur le corps des I.T.P.E., 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 ;
- la visibilité dans la construction des parcours professionnels.

1. Références statutaires

- ✓ Décret n° 2005-631 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 1^{er} groupe et du 2^{ème} groupe.
- ✓ Décretportant attribution de la nouvelle bonification indiciaire aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1^{er} groupe et du 2^{ème} groupe.

2 . Conditions statutaires pour la promotion

2.1 Promotion des TSE 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, âgés de 45 ans au moins, 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.

2.2 Promotion au deuxième niveau de grade

Peuvent être nommés au grade d'IDTPE, au choix, par voie d'inscription à un tableau d'avancement, les ITPE ayant atteint depuis au moins deux ans le 5^{ème} 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, les services accomplis antérieurement à leur titularisation sont repris dans la limite de deux ans dans la durée de 6 ans ci-dessus.

2.3 Détachement dans l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef des TPE

Peuvent être détachés dans l'un des emplois d'ICTPE du 1^{er} groupe et du 2^{ème} groupe les IDTPE ayant atteint depuis au moins un an et six mois le 3^{ème} échelon de leur grade. La liste des emplois éligibles respectivement par les ICTPE du 1^{er} groupe et du 2^{ème} groupe est fixé par arrêté du

3. Pratiques de gestion pour la promotion

3.1 - Promotion des TSE à ITPE par la liste d'aptitude

- Les agents titulaires des meilleurs dossiers, pourront être promus dès l'âge minimum de 45 ans. 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, les compétences professionnelles, la réussite dans l'exercice de fonctions en responsabilité propre, la diversité géographique et fonctionnelle des postes tenus. Ces critères sont appréciés à travers 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 identifiés (autonomie, encadrement, management, direction de projets, ..), de préférence dans des environnements professionnels significativement différents.
- 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 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. 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.

3.2 Promotion ITPE 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.
- 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 professionnels nécessaires pour exercer des fonctions et des responsabilités de deuxième niveau de fonction. 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), 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 tenu au moins trois postes au premier niveau, avec au moins une mobilité entraînant

un changement significatif d'environnement professionnel qui peut 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 DGPA 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^{ème} niveau de fonction. Les agents concernés sont affectés de manière dirigée par la DGPA sur des postes de 2^{ème} niveau de fonction en adéquation avec leur parcours au 1^{er} niveau de fonction, et 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^{er} 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 :
 - La nomination intervient à la date de prise d'un poste de 2^{ème} niveau de fonction, dans l'année civile suivant l'inscription au tableau d'avancement.
 - 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 généralement la date de référence du 1^{er} cycle de mobilité après l'arrêt du tableau d'avancement.
 - Une promotion à IDTPE pourra être prononcée dans le cadre d'un départ en détachement, sur un poste équivalent à un 2^{ème} niveau de fonction. Dans ce cas, il est demandé que l'agent n'ait pas eu au cours de son dernier poste de rapports avec la future structure d'accueil, afin que celle-ci constitue un réel changement d'environnement professionnel. Ainsi, un départ en détachement dans le département d'affectation du dernier poste ne sera en général pas permis.
 - 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^{ème} niveau de fonction en position normale d'activité. 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^{er} cycle de mobilité après l'arrêt du tableau d'avancement.

3.3 Promotion IDTPE par le principalat

- Les seuls critères statutaires du chapitre 2-2 s'appliquent à l'examen d'une inscription au tableau d'avancement au titre du principalat.
- 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 sont à distinguer :

- le principalat d'une durée de trois à quatre ans (agent bénéficiant du reclassement et d'un avancement d'échelon dans le grade d'ITPE). La promotion au titre du principalat constitue le cadre général pour le corps des ITPE. Elle devrait concerner environ 80% des promotions à ce titre,
 - 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'ITPE) pour environ 10 % des promotions,
 - le principalat « court » d'une durée de deux ans (agent bénéficiant à minima du reclassement dans le grade d'ITPE) pour environ 10% des promotions. Il 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.
-
- Pour le principalat et le principalat court, les ingénieurs déposeront un dossier de candidature au titre du principalat et du principalat court. L'ensemble des dossiers de candidature sera transmis par les chefs de service et après avis de l'ingénieur général fera l'objet d'un examen lors de la commission administrative paritaire.
 - 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. Seuls les dossiers ayant fait l'objet d'un classement seront 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^{ème} niveau de fonction.
 - Les critères de promotion au titre du principalat « long » reposent 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. 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.
 - Dans les trois cas, la promotion est assortie de la signature d'un contrat entre l'agent et le service, contrat fixant 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.

3.4 Promotion IDTPE par le tableau « IRGS » (à titre transitoire)

- La promotion « coup de chapeau » des ingénieurs retraitables dans le grade supérieur 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 soit à la retraite, soit à un congé de fin d'activité, 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.

3.5 Détachement dans l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 2^{ème} groupe

- Les IDTPE proposés doivent avoir parfaitement réussi leur parcours au 2^{ème} 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^{ème} groupe. Les IDTPE promus au titre du principalat, ne pourront prétendre au détachement dans l'emploi d'ICTPE du 2^{ème} 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.

- Dans le cas de retour d'essai, si les critères en terme de réussite du parcours professionnel et d'envergure des postes sont satisfaits, le détachement dans l'emploi fonctionnel ICTPE du 2^{ème} groupe peut être accordé à la prise de poste en position normale d'activité.
- Le détachement dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du 2^{ème} 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^{ème} 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^{ème} groupe, le maintien en détachement dans l'emploi au regard des responsabilités du poste demandé, est décidé après avis de la CAP « mutation ». En cas d'accord, l'agent est détaché pour une période de cinq ans, pouvant être renouvelée une fois, débutant à sa date de prise de fonction dans son nouveau poste.
- Retour d'essai : les IDTPE qui étaient détachés dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du 2^{ème} groupe avant départ en essai, peuvent être détachés dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE dès leur retour 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 une seule période de 5 ans ; la poursuite d'une carrière sur l'emploi d'ICTPE du 2^{ème} 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

3.6 - Détachement dans l'emploi fonctionnel d' ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1^{er} groupe

- Le détachement dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du 1^{er} groupe peut être prononcé lors de la prise de fonction d'un poste de 3^{ème} 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^{ème} groupe.

- Le détachement direct dans un emploi fonctionnel d'ICTPE du 1^{er} groupe pourra exceptionnellement intervenir pour les IDTPE en retour d'essaimage et dont les compétences professionnelles acquises dans ce cadre permettent la prise d'un poste de 3^{ème} niveau de fonctions.
- Le détachement dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du 1^{er} 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^{er} 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. En cas d'accord, l'agent est détaché pour une période de cinq ans, pouvant être renouvelée une fois, débutant à sa date de prise de fonction dans son nouveau poste.
- Pour les ICTPE 2G 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.
- Le détachement dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du 1^{er} 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 une seule période de 5 ans ; la poursuite d'une carrière sur l'emploi d'ICTPE du 1^{er} 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.

3.7 Détachement dans l'emploi fonctionnel d' ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 2^{ème} groupe avant départ à la retraite (ICTPE RGS)

- Le détachement dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du 2^{ème} 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^{ème} 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.

3.8 Dispositions transitoires

A la mise en œuvre du décret fixant les conditions de nomination, tous les IDTPE détachés dans l'emploi fonctionnel de chef d'arrondissement avec une NBI de 40 points ou de 60 points seront détachés pour une durée de 5 ans, respectivement dans l'emploi d'ICTPE du 2^{ème} et du 1^{er} groupe.

4. Pratiques de gestion pour la Mutation

La mobilité des ingénieurs des travaux publics de l'Etat est indispensable pour développer leurs facultés d'adaptation au changement, valoriser leur potentiel 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.

4.1 Mutation des ITPE

- La durée d'affectation sur un poste doit être adaptée au contenu du poste et suffisante pour en maîtriser et développer toutes les composantes, et contribuer à la production attendue par l'administration. Pour assurer sa prise en compte dans la valorisation d'un parcours professionnel de généraliste, il est généralement demandé une durée minimale d'environ trois ans dans un poste. Une mobilité excessive et répétée est à éviter tout autant qu'une durée trop importante sur un poste.
- 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 DGPA. 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, 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.
- 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, la durée minimale dans le premier poste est fixée à 3 ans, sauf cas exceptionnels.
- 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.

4.2 Mutation des I.D.T.P.E. et I.C.T.P.E.

- La durée d'affectation sur un poste doit être adaptée au contenu du poste et suffisante pour en maîtriser et développer toutes les composantes. Il est généralement demandé pour un généraliste une durée minimale de trois ans dans un poste, cette durée devant être adaptée en fonction du cursus de l'agent et du contenu des postes tenus.
- Tout changement d'affectation, y compris à l'intérieur d'un même service, doit être soumis à l'avis de la CAP, avant décision de la DGPA.
- 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 peut être tenu compte des contraintes familiales ou souhaits personnels.
- L'avis du service d'accueil peut ne pas être suivi pour donner la priorité à un IDTPE expérimenté par rapport à un ITPE inscrit au tableau d'avancement, dès lors qu'ils ont tous deux un avis favorable du service d'accueil.

5. Pratiques de gestion pour le Seniorat (dispositions transitoires 2005-2006)

- A titre transitoire, la qualification de senior pourra être attribuée à des agents n'ayant pas atteint le 7^{ème} échelon du grade d'ITPE. Dès leur nomination dans cet échelon, les agents ne bénéficieront plus de complément d'ISS au titre de cette qualification.
- La qualification d'Ingénieur Senior concerne quatre catégories d'emplois :
 - les emplois d'études ou éventuellement de conduite d'opérations ou de maîtrise d'œuvre,
 - les emplois de spécialistes,
 - les emplois d'experts,
 - les emplois de chercheurs.
- Les emplois de ces différentes catégories doivent être tenus dans les secteurs couverts par les 9 comités de domaine, soit :
 - ouvrages d'art,
 - géotechnique,
 - systèmes d'information,
 - bâtiment,
 - routes (construction et entretien),
 - transports et sécurité,
 - eau, environnement et risques
 - Aménagement, urbanisme, habitat et politique de la ville (en cours de constitution)
 - Ressources humaines, organisation et fonctions juridiques (en cours de constitution)
- Outre les conditions d'emploi définies ci-dessus, les ITPE doivent respecter des critères d'aptitude :
 - ancienneté dans la filière d'au moins 6 ans, appréciée au 1^{er} janvier de l'année pour laquelle la liste est arrêtée et comptée uniquement pour les activités exercées en tant qu'ITPE ou à un niveau équivalent, pour les ITPE ayant reçus la qualification de spécialiste ou d'expert par les comités de domaines concernés.
 - ancienneté d'au moins 4 ans, appréciée au 1^{er} janvier de l'année pour laquelle la liste est arrêtée et comptée uniquement pour les activités exercées en tant qu'ITPE ou à un niveau équivalent, pour les ITPE ayant reçu la qualification de « chercheur confirmé » ou de « chercheur senior » par le comité d'évaluation scientifique des agents ayant une activité de recherche. Les années préalables à l'obtention de la thèse ne sont pas prise en compte.
- Les services d'affectation où la qualification de senior peut être délivrée, sont :
 - les services techniques centraux,
 - les organismes et laboratoires de recherche,
 - les centres d'études techniques de l'Equipement,
 - la direction régionale de l'Equipement d'Ile de France (pôle CETE et divisions techniques dans le domaine informatique),
 - la DGPA(domaine informatique).

6. 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.

6.1 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 : 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.

6.2 Accueil en détachement sur corps 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.

6.3 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.

6.4 Disponibilité

- D'une manière générale, le départ en disponibilité dont la motivation principale est l'exercice d'une activité professionnelle ne peut intervenir avant d'avoir effectué deux postes de durées normales 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.
- 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.

6.5 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

6.6 Repères déontologiques

- L'article 87 de la loi n°93-122 du 29 janvier 1993 (modifiée en 2002) rend la commission de déontologie compétente pour apprécier la compatibilité avec leurs fonctions précédentes, des activités privées que souhaitent exercer des fonctionnaires,

notamment dans les positions suivantes : disponibilité, détachement, hors cadres, mise à disposition.

- Dans l'attente de la publication d'un décret en Conseil d'Etat, le décret n° 95-168 du 17 février 1995 relatif à l'exercice d'activités privées par des fonctionnaires placés en disponibilité ou ayant cessé définitivement leurs fonctions et aux commissions instituées par l'article 4 de la loi n° 94-530 du 28 juin 1994 continue de s'appliquer. Il précise les activités privées interdites aux fonctionnaires, principalement :
 - les activités professionnelles dans une entreprise privée, lorsque l'agent a été, au cours des cinq dernières années précédant la cessation définitive de ses fonctions ou sa mise en disponibilité, chargé, en raison même de sa fonction, soit de surveiller ou contrôler cette entreprise, soit de passer des marchés ou contrats avec cette entreprise ou d'exprimer un avis sur de tels marchés ou contrats.
 - les activités lucratives dans un organisme ou une entreprise privée et activités libérales si, par leur nature ou leurs conditions d'exercice et eu égard aux fonctions précédemment exercées par l'agent, ces activités portent atteinte à la dignité desdites fonctions ou risquent de compromettre ou mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service.
- L'agent qui, cessant définitivement ses fonctions ou demandant à être placé en disponibilité, se propose d'exercer une activité privée doit en informer, par écrit, la DGPA, sous couvert de sa voie hiérarchique, et remplit un dossier qui, pour être complet, doit comporter obligatoirement la déclaration d'exercice d'une activité privée, les statuts de l'organisme d'accueil et l'avis signé du ou des chefs de service où l'agent demandeur a été affecté durant les cinq dernières années sur des fonctions administratives (PNA, détachement, MAD). Un avis sur la compatibilité de l'activité projetée avec les fonctions précédemment exercées par l'agent est donné par la commission de déontologie saisie par la DGPA.
- Les départs en détachement feront également l'objet d'un examen attentif, notamment dans des structures pour lesquelles l'ingénieur a contribué au contrôle dans les cinq dernières années. Un examen spécifique pourra être effectué avec les services juridiques de la DGPA pour en apprécier l'opportunité et la faisabilité.
- Pour l'attribution d'un poste d'affectation, en retour d'essai, disponibilité et hors cadres notamment, l'administration pourra refuser une candidature sur un poste pour des motifs déontologiques.

6.7 Détachement sans limitation de durée

- Ce paragraphe fera l'objet d'une rédaction ultérieure