



MINISTÈRE DE L'ÉGALITÉ DES TERRITOIRES
ET DU LOGEMENT

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

Secrétariat général

Direction des ressources humaines

PRINCIPES DE GESTION

PROMOTIONS 2014

Extraits des fiches relatives à certains corps de catégories A

Table des matières

9.1.1 Corps des attachés d'administration de l'Équipement.....	3
9.1.1.1 Fiche individuelle de proposition et tableau récapitulatif des propositions d'avancement ou de nomination au titre de l'année 2014.....	3
9.1.1.2 Accès par voie de liste d'aptitude au corps des attachés d'administration de l'Équipement.....	8
9.1.1.3 Accès par voie de tableau d'avancement au grade d'attaché principal d'administration de l'Équipement.....	11
9.1.1.4 Nomination à l'emploi fonctionnel de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables	16
9.1.1.5 Nomination à l'échelon spécial de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables	20
9.1.1.6 Renouvellement dans l'emploi fonctionnel de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables	23
9.1.1.7 Arrêté du 6 octobre 2011 modifié fixant la liste des emplois de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables (version consolidée au 2 mars 2013).....	26
9.1.2 Corps des délégués au permis de conduire et à la sécurité routière.....	28
9.1.2.1 Fiche individuelle de proposition et fiche individuelle d'engagement au titre de l'année 2014. .	28
9.1.2.2 Accès par voie de liste d'aptitude au corps des délégués au permis de conduire et à la sécurité routière.....	32
9.1.2.3 Accès par voie de tableau d'avancement au grade de délégué principal au permis de conduire et à la sécurité routière de 2ème classe.....	34
9.1.3 Corps des ingénieurs des travaux publics de l'État.....	36
9.1.3.1 Fiche individuelle de proposition d'avancement ou de nomination.....	36
9.1.3.2 Accès par voie de liste d'aptitude au corps des ingénieurs des travaux publics de l'État au titre de l'année 2014.....	40
9.1.3.3 Accès par voie d'avancement au grade d'Ingénieur Divisionnaire des Travaux Publics de l'État au titre de l'année 2014 (Promotion « Classique »).....	43
9.1.3.4 Accès par voie d'avancement au grade d'Ingénieur Divisionnaire des Travaux Publics de l'État au titre de l'année 2014; dans le cadre du principalat.....	47
9.1.3.5 Accès par voie d'avancement au grade d'Ingénieur Divisionnaire des Travaux Publics de l'État au titre de l'année 2014 (Promotion « IRGS »).....	51
9.1.3.6 Nomination à l'emploi fonctionnel d'Ingénieur en Chef des TPE du 2ème groupe au titre de l'année 2014 (pour les agents en position d'activité).....	53
9.1.3.7 Nomination à l'emploi fonctionnel d'Ingénieur en Chef des TPE du 1er groupe au titre de l'année 2014 (pour les agents en position d'activité).....	56
9.1.3.8 Nomination à l'emploi fonctionnel d'Ingénieur en chef des TPE (ICTPE RGS) au titre de l'année 2014	59
9.1.3.9 Renouvellement de détachement à l'emploi fonctionnel d'Ingénieur en Chef des Travaux Publics de l'État des 1er et 2ème groupes au titre de l'année 2014 (pour les agents en position d'activités).....	61
9.1.4 Corps des architectes urbanistes de l'Etat.....	63
9.1.4.1 Fiche individuelle de proposition d'avancement ou de nomination.....	63

9.1.1 Corps des attachés d'administration de l'Équipement

9.1.1.1 Fiche individuelle de proposition et tableau récapitulatif des propositions d'avancement ou de nomination au titre de l'année 2014

Corps des Attachés d'Administration de l'Équipement (AAE)

Au titre de l'année : 2014

Direction/Service/Unité :

Nom :	Prénom :
Date de naissance :	Age au 01/01/2014 :
Corps / Grade actuel :	Depuis le :
Service / Unité :	

Proposé au titre de :

(Cocher la case correspondante au type de promotion)

Accès au corps des AAE	Proposition LA_AAE_2014	
Accès au grade d'APAE	Proposition TA_APAE_Classique_2014	
	Proposition TA_APAE_Contrat Fin de Carrière_2014	
	Proposition TA_APAE_Retraitable_2014	
Détachement dans l'emploi fonctionnel de CAEDAD	Proposition CAEDAD_Nomination_2014	
	Proposition CAEDAD_Echelon spécial_2014	
	Proposition CAEDAD_Renouvellement_2014	

1- Modalités d'accès dans le corps

(Cocher la case correspondante)

Type d'accès		Date	Type d'accès		Date
Concours			Intégration directe		
Examen professionnel			Détachement entrant		
Liste d'aptitude					

2- Fonctions actuellement exercées

2-1 Description des fonctions et de leurs éventuelles évolutions pour les agents concernés par un processus de pré-positionnement (y compris transfert)

2-2 Positionnement hiérarchique

2-3 Responsabilité d'encadrement ou de projet

2-4 Eléments relatifs à l'environnement du poste

Validation de la rubrique fonctions exercées :

Nom/Prénom du chef de service :

Signature

Le service joindra à la proposition un CV établi par l'agent ainsi que les CREP depuis 2008 y compris celui de 2012.

3- Evaluation par un comité de domaine

Oui (joindre avis du comité)		Si oui, lequel :
En cours		Date de l'évaluation :
Non		Qualification retenue :

4- Appréciation du chef de service sur le mérite à l'avancement

Rang de classement :

Date :

Signature :

5- Proposition de l'harmonisateur (DREAL ou MIGT, DAC, IG spécialisé, autres)

Rang de classement :

Date :

Signature :

TABLEAU RECAPITULATIF DES PROPOSITIONS D'AVANCEMENT OU DE NOMINATION AU TITRE DE L'ANNEE 2014

DREAL ou MIGT :	ADMINISTRATION CENTRALE :	IG SPECIALISE :
------------------------	----------------------------------	------------------------

Accès au corps des AAE	Proposition LA_AAE_2014		Détachement dans l'emploi fonctionnel de CAEDAD	Proposition CAEDAD_Nomination_2014	
Accès au grade d'APAE	Proposition TA_APAE_Classique_2014			Proposition CAEDAD_Echelon spécial_2014	
	Proposition TA_APAE_Contrat Fin de Carrière_2014			Proposition CAEDAD_Renouvellement_2014	
	Proposition TA_APAE_Retraitable_2014				

Service	Classement	Nom/Prénom	Date de naissance	Age au 01/01/2014	Date de nomination dans le grade ou dans l'emploi	Dernières fonctions exercées	Date de nomination dans le poste actuel	Propositions années antérieures

9.1.1.2 Accès par voie de liste d'aptitude au corps des attachés d'administration de l'Equipement

<p>Les conditions statutaires</p>	<p>Sont proposables :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les fonctionnaires de l'Etat appartenant à un corps classé dans la catégorie B ou de même niveau sous réserve qu'ils appartiennent à une administration relevant du ministre ou de l'autorité de rattachement au sens de l'article 5 du décret n°2011-1317 modifié du 17/10/2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat • comptant au 31 décembre 2014 au moins neuf ans de services publics dont cinq au moins de services civils effectifs dans au moins un des corps suivants : <ul style="list-style-type: none"> • Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable • Secrétaires administratifs des administrations de l'Etat • Contrôleurs des transports terrestres • Contrôleurs des affaires maritimes
<p>Les principes de gestion</p>	<p>Critères :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Importance du poste occupé au moment de l'examen de la promotion • Qualité du parcours professionnel (fonctions diversifiées dans un ou plusieurs domaines de compétences et/ou dans des structures différentes) • Compétences professionnelles, notamment d'animation d'équipe (chef d'unité, de cellule, de bureau, de pôle...) et/ou de pilotage de projet (chef de projet, de mission...) perçues chez l'agent au travers des appréciations des comptes-rendus d'entretien professionnel • Potentiel à exercer des fonctions de niveau de la catégorie A (travail en autonomie, prise de responsabilités, intérim assurés en catégorie A...) • Examen prioritaire des propositions concernant les secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable de classe exceptionnelle ayant accédé à ce grade par la voie de l'examen professionnel. <p>Les agents qui auront tenu un poste de spécialisation et d'expertise et qui ne remplissent pas nécessairement les critères ci-dessus seront également éligibles à la promotion sous réserve d'avoir eu au moins un changement de service et d'être reconnus dans leur spécialité par un comité de domaine.</p> <p>Mobilité : il est à noter que la promotion dans le corps des attachés devra conduire l'agent promu à une mobilité sur un poste de catégorie A.</p> <p>Cette mobilité devra se traduire par un changement d'activité (mobilité fonctionnelle) ou de service (mobilité structurelle) ou de résidence administrative (mobilité géographique).</p> <p>Cette mobilité devra être actée dans l'année (2 cycles de mobilité) au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie. Si au-delà de cette échéance, l'agent inscrit sur la liste d'aptitude n'a pas trouvé de poste, la DRH propose un ou plusieurs postes restés vacants à l'issue de l'avant dernière CAP mobilité de l'année. L'agent qui refuserait cette proposition sera retiré de la liste d'aptitude.</p> <p>A titre dérogatoire, dès lors que le chef de service en exprime la nécessité pour sa structure, la promotion de l'agent peut prendre effet au sein du service. Dans ce cas, un projet professionnel validant des fonctions élargies de niveau A est contractualisé entre le service, l'agent et le chargé de mission encadrement pour les cadres administratifs de 1^{er} niveau. La CAP est informée de la validation des projets professionnels.</p>

--	--

Les textes de référence	Les principes de gestion de cette promotion sont définis dans le contexte d'adhésion au CIGEM des attachés d'administration de l'Etat dont les textes d'application devraient entrer en vigueur au 01/09/2013. Dans ce cadre, les textes de références sont : Décret n°2011-1317 modifié du 17/10/2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat Décret n°2012-1065 modifié du 18/09/2012 portant statut particulier du corps des secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable
Le nombre de postes et date d'effet	Dans le contexte rappelé ci-dessus, le nombre de postes ouverts est fixé à l'article 39 du décret n°2011-1317 modifié. Les agents retenus seront nommés à compter du 1 ^{er} janvier 2014, en tenant compte des conditions statutaires.

Informations sur la précédente CAP du 21 février 2013 au titre de 2013 :

Nb de promouvables	4 103 agents
Nb de proposés	131 agents
Nb de postes offerts	10 postes
Nb d'agents retenus	10 agents
Age moyen des agents retenus	51 ans

Les dates :

Date limite de réception par les responsables d'harmonisation	31 mai 2013
Date limite de réception par la DRH	5 juillet 2013
Date prévisible de la CAP nationale	Février 2014

Processus de remontée des propositions de promotion :

<p><u>1- Composition des dossiers de proposition :</u></p> <p><u>1-1 Dossiers à constituer par les services en vue de la transmission aux responsables d'harmonisation :</u></p> <p>Les services devront adresser les dossiers de proposition pour le 31/05/2013 au plus tard :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sous forme électronique aux responsables d'harmonisation (DREAL, DAC ou harmonisateurs désignés pour la catégorie B au chapitre 4 de la circulaire) dont ils relèvent <p><u>Le dossier doit comprendre les documents suivants :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Une « Fiche individuelle de proposition », établie à l'aide du formulaire joint pour chaque agent proposé. Les fonctions détaillées exercées par le candidat seront précisées, ainsi que les motifs qui justifient la proposition • Un Curriculum Vitae (CV) • Les Comptes-Rendus d'Entretien Professionnel (CREP) 2008, 2009, 2010, 2011 et 2012 • Le tableau « Récapitulatif des propositions » comportera l'ensemble des agents proposés, sans ex aequo, classés par ordre de mérite décroissant <p>Les pièces transmises par messagerie devront respecter le format suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un fichier « AAE_LA_tableau.pdf » pour le tableau de synthèse des propositions • Un fichier « AAE_LA_Nom_Prénom_FIP.pdf » pour chaque fiche individuelle de proposition • Un fichier « AAE_LA_Nom_Prénom_dossier.pdf » pour chaque agent proposé, regroupant l'ensemble des autres documents du dossier (CV, CREP...).
--

Les directions ou services qui n'ont aucune proposition à formuler adresseront impérativement un état « néant » selon le même processus.

1-2 Dossiers à constituer par les responsables d'harmonisation en vue de la transmission à la DRH/MGS/MGS1/MGS1-2 :

Les responsables d'harmonisation procéderont au classement des candidats relevant de leur périmètre, sans ex aequo, par ordre de mérite décroissant.

Leurs propositions seront transmises pour le 05/07/2013 au plus tard :

- Sous forme électronique aux contacts DRH/MGS/MGS1-2 précisés ci-dessous

Le dossier doit comprendre les documents suivants :

- Une lettre du responsable d'harmonisation qui motive le classement des agents retenus et non retenus ainsi qu'une modification éventuelle de l'ordre de classement des propositions par rapport l'année antérieure.
- La « Fiche individuelle de proposition » établie pour chaque agent par son service d'origine
- Un Curriculum Vitae (CV)
- Les Comptes-Rendus d'Entretien Professionnel (CREP) 2008, 2009, 2010, 2011 et 2012
- Le tableau « Récapitulatif des propositions » qui comportera dans une première partie les propositions retenues classées sans ex æquo par ordre de mérite décroissant et dans une seconde partie les propositions des services non retenues à ce niveau pour mémoire

Les pièces transmises par messagerie devront respecter le format suivant :

- un fichier « AAE_LA_lettre_proposition.pdf » pour la lettre motivant le classement
- un fichier « AAE_LA_tableau_récapitulatif.pdf » pour le tableau récapitulatif des propositions
- pour chaque agent proposé :
 - un fichier « AAE_LA_NOM_Prénom_FIP.pdf » pour chaque fiche individuelle de proposition
 - un fichier « AAE_LA_NOM_Prénom_dossier.pdf » regroupant l'ensemble des autres documents du dossier (CV, CREP...).

Les contacts :

DRH/MGS/ MGS 1-2	Responsable du pôle	Sophie REMORINI sophie.remorini@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 66 58
	Instructeur	Yoann LAIDET yoann.laidet@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 68 54
DRH/CE	Chargé de mission pour les attachés	Claude TOURANGIN claudetourangin@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 69 10

9.1.1.3 Accès par voie de tableau d'avancement au grade d'attaché principal d'administration de l'Équipement

<p>Les conditions statutaires</p>	<p>Sont proposables, les Attachés d'Administration de l'Équipement (AAE) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • justifiant au 31 décembre de l'année 2014 d'au moins 7 ans de services effectifs dans un corps civil ou cadre d'emploi de catégorie A ou de même niveau • comptant au moins 1 an d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon de leur grade.
<p>Les principes de gestion</p>	<p><u>1- Les promotions sur le tableau d'avancement « classique » :</u></p> <p>Critères :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Potentiel de l'agent à exercer des fonctions à un plus haut niveau d'autonomie et de responsabilité • Qualité du parcours professionnel avec, au moins un changement significatif d'environnement professionnel se traduisant par une mobilité fonctionnelle, structurelle, ou géographique • Niveau de compétence détenu par l'agent dans un domaine donné et sa capacité à constituer une ressource au service des besoins de compétences de l'employeur • Niveau de responsabilité du poste actuellement occupé • Appréciation hiérarchique sur la manière de servir • Résultats obtenus par l'agent sur ces différents postes, en particulier les qualités personnelles et relationnelles, l'investissement professionnel ou l'engagement sur des postes difficiles ou à enjeux pour le ministère <p>A la différence des propositions faites pour les promotions dites « fin de carrière », les agents proposés au tableau d'avancement « classique » doivent avoir la possibilité d'effectuer une carrière en qualité d'attaché principal de l'équipement (APAE).</p> <p>Il paraît important de souligner que l'âge ne doit pas être un élément discriminant. Les parcours professionnels des agents doivent être examinés au regard des différents postes tenus en catégorie A (qualité du parcours) et de la qualité des résultats obtenus.</p> <p>Après inscription au tableau d'avancement, l'agent sera promu au grade d'APAE que s'il exerce réellement des fonctions correspondant au niveau A+.</p> <p>La distinction entre les fonctions de niveaux A et A+ se caractérise notamment par :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le niveau d'investissement dans le pilotage stratégique de la structure • le niveau des interlocuteurs et des partenaires, et des enjeux relationnels • le niveau d'autonomie (ou de délégation) et de décision • le niveau de responsabilité en cas de problème • le niveau d'engagement dans le management des connaissances • le niveau d'engagement dans l'évolution et la modernisation de la structure et d'innovation • le niveau de complexité de la production assurée et des niveaux de compétences associées <p>Mobilité : il est à noter que la promotion au grade d'APAE devra conduire l'agent promu à une mobilité sur un poste de 2^{ème} niveau (à l'exception des agents « retraitables », à savoir départ dans l'année au titre de laquelle la promotion a lieu).</p> <p>Cette mobilité devra se traduire par un changement d'activité (mobilité fonctionnelle) ou de service (mobilité structurelle) ou de résidence administrative</p>

(mobilité géographique). Cette mobilité doit intervenir au cours des 3 cycles de mutation suivant l'inscription sur le tableau d'avancement, validé en CAP. Si au-delà de cette échéance, l'agent inscrit au tableau d'avancement n'a pas trouvé de poste, la DRH propose un ou plusieurs postes restés vacants à l'issue de la dernière CAP mobilité de l'année. L'agent qui refuserait cette proposition sera retiré du tableau d'avancement et perdra le bénéfice de la promotion.

A titre dérogatoire, dès lors que le chef de service (niveau direction) en exprime la nécessité pour sa structure, la promotion peut prendre effet au sein du service. Dans ce cas, un projet professionnel validant des fonctions élargies de niveau A+ est contractualisé entre le service (niveau direction), l'agent et la chargée de mission encadrement pour les cadres supérieurs administratifs. La CAP est informée de la validation des projets professionnels.

2- Les promotions sur le tableau d'avancement « fin de carrière » (contrat fin de carrière et retraitables) :

Les promotions « fin de carrière » concernent les attachés d'administration en fin de carrière qui n'ont pas accédé au grade d'attaché principal pour diverses raisons et qui ont eu un parcours reconnu d'attaché. Ce mode de promotion se répartit suivant les deux voies suivantes :

2-1 Les Contrats de Fin de Carrière (CFC):

Ce dispositif vise à permettre de promouvoir des agents méritants dans une perspective exprimée de départ à la retraite à échéance de 3/4 ans.

Les critères de gestion prennent en compte :

- le parcours et les différentes mobilités professionnelles en catégorie A
- l'importance des fonctions exercées,
- l'expérience de l'agent
- la manière de servir

Un projet de contrat de fin de carrière validant des fonctions élargies de niveau A+ est élaboré entre le service (niveau direction) et l'agent.

Les attachés retenus s'engagent à exercer leurs fonctions d'attaché principal pendant une durée de trois à quatre ans et à respecter leur engagement de départ à la retraite.

Les candidatures retenues par les chefs de service et le responsable d'harmonisation sont transmises par voie hiérarchique avec avis et classement.

Pour cette voie de promotion, les propositions sont transmises accompagnées des projets des agents dans les mêmes conditions que celles du tableau d'avancement « classique » et des demandes de départ à la retraite.

Les projets des agents inscrits au tableau d'avancement sont examinés et validés dans les mêmes conditions que les projets professionnels (cf les promotions sur le tableau d'avancement « classique »).

Le contrat fin de carrière doit comporter la durée (de 3 à 4 ans), la date de départ en retraite, le gain indiciaire et la description du projet professionnel concerté entre le chef de service, l'agent et la chargée de mission des attachés principaux.

2-2 Départs en retraite au cours de l'année 2014 (retraitables) :

Ce dispositif concerne les dossiers d'agents répondant aux conditions statutaires d'ancienneté définis ci-dessus, s'engageant à faire valoir leurs droits à la retraite avant le 31 décembre 2014 et qui pourront justifier de six mois pleins dans le grade d'APAE avant la date de leur départ en retraite.

	<p>La proposition de promotion doit s'accompagner de la demande de départ à la retraite de l'agent.</p> <p>Les dossiers d'agents atteints par la limite d'âge (65 ans) au cours du premier semestre 2015 et ne remplissant pas les conditions pour demander une prolongation d'activité, pourront également être examinés à ce titre.</p> <p>A noter qu'à dossier équivalent, la CAP privilégie les dossiers d'agents pour lesquels la promotion au grade d'APAE se traduit par un gain indiciaire dans le cadre de leur reclassement.</p> <p>Le nombre de promotions réalisées dans le cadre du tableau d'avancement « fin de carrière » (CFC et retraitables) pourra représenter en 2014 jusqu'à 50% des promotions prononcées au titre du tableau d'avancement.</p>
--	--

Les textes de référence	<p>Décret n°2005-1215 du 26/09/2005 portant dispositions statutaires communes applicables aux corps des attachés d'administration et à certains corps analogues.</p> <p>Décret n°2006-1465 du 27/11/2006 modifié portant dispositions statutaires relatives au corps des attachés d'administration du ministère de l'équipement.</p> <p>Décret n°2010-303 du 22 mars 2010 modifiant le décret n° 2006-1465 du 27 novembre 2006 portant dispositions statutaires relatives au corps des attachés d'administration du ministère de l'équipement.</p> <p>Décret n°2011-1317 modifié du 17/10/2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat dont l'entrée en vigueur est prévue au 01/09/2013.</p>
Le nombre de postes et date d'effet	<p>Le nombre de postes sera déterminé ultérieurement en application du décret 2005-1090 relatif à l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'Etat ou du décret n°2011-1317 modifié du 17/10/2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat dont l'entrée en vigueur est prévue au 01/09/2013.</p> <p>Le Décret n° 2010-303 du 22 mars 2010 permet de porter à un tiers au maximum des promotions d'une année la part des promotions au grade d'APAE par tableau d'avancement.</p> <p>Les agents inscrits au tableau d'avancement seront promus au grade d'APAE à partir du 1er janvier 2014, en tenant compte des conditions statutaires.</p>

Informations sur la précédente CAP des 4 et 5 décembre 2012 au titre de 2013 :

Nb de promouvables	632 agents
Nb de proposés	107 agents proposés répartis comme suit : 58 agents pour le tableau d'avancement « classique » 27 agents pour le tableau d'avancement « contrat fin de carrière » 22 agents pour le tableau d'avancement « retraitables »
Nb de postes offerts	39 postes
Nb d'agents retenus	40 agents (dont 1 agent sur liste complémentaire) répartis comme suit : 21 agents pour le tableau d'avancement « classique » 10 agents dont 1 agent sur liste complémentaire pour le tableau d'avancement « contrat fin de carrière » 9 agents pour le tableau d'avancement « retraitables »
Age moyen des agents retenus	54 ans pour le tableau d'avancement « classique » 59 ans pour le tableau d'avancement « contrat fin de carrière » 61 ans pour le tableau d'avancement « retraitables »

Les dates :

Date limite de réception par les responsables d'harmonisation	31 mai 2013
Date limite de réception par la DRH	5 juillet 2013

Processus de remontée des propositions de promotion :1 – Composition des dossiers de proposition :1-1 Dossiers à constituer par les services en vue de la transmission aux responsables d'harmonisation :

Les services devront adresser les dossiers de proposition pour le 31/05/2013 au plus tard :

- Sous forme électronique aux responsables d'harmonisation (MIGT, DAC ou harmonisateurs désignés au chapitre 4 de la circulaire) dont ils relèvent

Le dossier doit comprendre les documents suivants :

- Une « Fiche individuelle de proposition », établie à l'aide du formulaire joint pour chaque agent proposé. Les fonctions détaillées exercées par le candidat seront précisées, ainsi que les motifs qui justifient la proposition
- Un Curriculum Vitae (CV)
- La fiche de poste du candidat
- L'organigramme de la structure
- Les Comptes-Rendus d'Entretien Professionnel (CREP) 2008, 2009, 2010, 2011 et 2012
- Le cas échéant, le projet de contrat de fin de carrière et l'engagement de départ à la retraite de l'agent (tableau d'avancement « fin de carrière »)
- Le cas échéant, l'engagement de départ à la retraite de l'agent (tableau d'avancement « fin de carrière »)
- Le tableau « Récapitulatif des propositions » comportera l'ensemble des agents proposés, sans ex aequo, classés par ordre de mérite décroissant

Les pièces transmises par messagerie devront respecter le format suivant :

- Un fichier « AAE_TA_APAE_tableau.pdf » pour le tableau de synthèse des propositions
- Un fichier « AAE_TA_APAE_Nom_Prénom_FIP.pdf » pour chaque fiche individuelle de proposition
- Un fichier « AAE_TA_APAE_Nom_Prénom_dossier.pdf » pour chaque agent proposé, regroupant l'ensemble des autres documents du dossier (CV, CREP...).

Les propositions de promotion : tableau d'avancement « classique », « contrat de fin de carrière » et « retraitables » devront faire l'objet de trois classements séparés.

Les directions ou services qui n'ont aucune proposition à formuler adresseront impérativement un état « néant » selon le même processus.

1-2 Dossiers à constituer par les responsables d'harmonisation en vue de la transmission à la DRH/MGS/MGS1/MGS1-2 :

Les responsables d'harmonisation procéderont au classement des candidats relevant de leur périmètre, sans ex aequo, par ordre de mérite décroissant.

Leurs propositions seront transmises pour le 05/07/2013 au plus tard :

- Sous forme électronique aux contacts DRH/MGS/MGS1-2 précisés ci-dessous

Le dossier doit comprendre les documents suivants :

- Une lettre de transmission à la DRH du responsable d'harmonisation qui explique le classement proposé des agents retenus et non retenus ainsi qu'une modification éventuelle de l'ordre de classement des propositions par rapport l'année antérieure.
- La «Fiche individuelle de proposition » établie pour chaque agent par son service d'origine
- Un Curriculum Vitae (CV)
- La fiche poste du candidat
- L'organigramme de la structure

- Les Comptes-Rendus d'Entretien Professionnel (CREP) 2008, 2009, 2010, 2011 et 2012
- Le cas échéant, le projet de contrat de fin de carrière et l'engagement de départ à la retraite de l'agent (tableau d'avancement « fin de carrière »)
- Le cas échéant, l'engagement de départ à la retraite de l'agent (tableau d'avancement « fin de carrière »)
- Le tableau « Récapitulatif des propositions » comportera les propositions retenues classées sans ex æquo par ordre de mérite décroissant et dans une seconde partie les propositions des services non retenues à ce niveau pour mémoire

Les propositions de promotion : tableau d'avancement « classique », « contrat de fin de carrière » et « retraitables » devront faire l'objet de trois classements séparés.

Les responsables d'harmonisation qui n'ont aucune proposition à formuler adresseront impérativement un état « néant » selon le même processus.

Les pièces transmises par messagerie devront respecter le format suivant :

- un fichier « AAE_TA_APAE_lettre_proposition.pdf » pour la lettre motivant le classement
- un fichier « AAE_TA_APAE_tableau_récapitulatif.pdf » pour le tableau récapitulatif des propositions
- pour chaque agent proposé :
 - un fichier « AAE_TA_APAE_NOM_Prénom_FIP.pdf » pour chaque fiche individuelle de proposition
 - un fichier « AAE_TA_APAE_NOM_Prénom_dossier.pdf » regroupant l'ensemble des autres documents du dossier (CV, CREP...).

Les contacts :

DRH/MGS/ MGS 1-2	Responsable du pôle	Sophie REMORINI sophie.remorini@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 66 58
	Instructeur	Yoann LAIDET yoann.laidet@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 68 54
DRH/CE	Chargée de mission pour les attachés principaux	Gina JUVIGNY gina.juvigny@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 62 14

9.1.1.4 Nomination à l'emploi fonctionnel de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables

<p>Les conditions statutaires</p>	<p>Le détachement sur l'emploi est prononcé pour une durée maximale de cinq années. Il est renouvelable une fois sur le même emploi.</p> <p>L'arrêté du 6 octobre 2011 modifié fixe la liste des emplois de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables pris en application du décret n°2007-1315 du 6 septembre 2007.</p> <p>Sont proposables, les fonctionnaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> • appartenant à un corps ou un cadre d'emplois de catégorie A ou de niveau équivalent dont l'indice brut terminal est au moins égal à l'indice brut 966 • justifiant d'au moins 13 ans d'ancienneté dans un ou plusieurs corps ou cadres d'emplois ou emplois de catégorie A ou de niveau équivalent, • dont 4 ans de services effectifs dans un grade d'avancement de ces corps ou cadres d'emplois <p>L'emploi de CAEDAD peut être retiré dans l'intérêt du service.</p> <p>Ces conditions s'apprécient au 1^{er} janvier 2014.</p>
<p>Les principes de gestion</p>	<p>Pour être détachés dans un emploi de CAEDAD, les agents éligibles doivent être en fonction sur un poste correspondant aux emplois mentionnés dans l'arrêté du 6 octobre 2011 modifié, en position normale d'activité.</p> <p>Les nominations sont prononcées pour occuper un emploi relevant du périmètre d'intervention du MEDDE ou du METL (administration centrale, services déconcentrés, établissements publics).</p> <p>Les conditions d'ancienneté réglementaires peuvent avoir été acquises dans une autre administration pour les agents arrivés par détachement ou intégration (par exemple comme attaché d'une autre administration, professeur, délégué au permis de conduire et à la sécurité routière...).</p> <p>L'emploi de CAEDAD n'est pas un 3^{ème} niveau de grade. Il n'est accessible qu'en position de détachement.</p> <p>Un changement de poste en cours de détachement est possible à tout moment, le maintien du détachement dans l'emploi étant subordonné à la condition que le nouveau poste corresponde à un des emplois prévus dans l'arrêté susvisé. Dans ce cas, la durée du détachement est réinitialisée. Préalablement au changement d'affectation, un entretien avec la chargée de mission pour les cadres supérieurs administratifs est nécessaire.</p> <p>Critères :</p> <p>Les CAEDAD sont chargés de responsabilités importantes. Ils peuvent assurer ou participer à la direction de services fonctionnels en DDI ou en DREAL ou dans d'autres entités (VNF, RST, CVRH, établissements publics notamment...), diriger des unités fonctionnelles importantes, participer à la direction de sous-directions ou assurer la responsabilité de bureaux en administration centrale. Ils peuvent exercer des fonctions d'animation, de coordination, d'expertise, de conseil ou de direction de projet impliquant un haut niveau de qualification et/ou un haut niveau d'intervention.</p> <p>Les critères de nomination sont liés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • à la nature des fonctions exercées • aux qualités manifestées • aux résultats obtenus par l'agent dans son parcours professionnel sur des postes de deuxième niveau

	<p>Les qualités recherchées sont liées au potentiel, à la capacité d'adaptation et de réussite quel que soit l'environnement professionnel, à la capacité à porter des projets d'importance ou à mener des missions à forts enjeux.</p> <p>La notion d'importance ou d'enjeux s'apprécie en fonction des objectifs stratégiques des structures ou des orientations sensibles des politiques publiques. En général, il y a une adéquation entre les notions d'importance ou d'enjeux des postes et les moyens qui leur sont alloués ou le positionnement qui leur est réservé.</p> <p>Pour pouvoir être proposés, les attachés principaux d'administration de l'équipement doivent avoir tenu avec succès au moins un poste de deuxième niveau et avoir un recul minimum sur leur second poste de deuxième niveau (avoir eu au moins un entretien professionnel avec une évaluation de la tenue du poste). La durée du parcours au deuxième niveau de grade doit être suffisante pour apprécier la réussite et la maîtrise des fonctions exercées. Pour cela, il faut disposer d'au moins quatre évaluations annuelles.</p> <p>En tant que de besoin, pourra être appréciée l'importance des fonctions tenues au cours de la carrière de l'agent sur des fonctions de deuxième niveau, y compris les périodes significatives de mise à disposition, de détachement ou de hors cadre :</p> <ul style="list-style-type: none"> • niveau de responsabilité de la mission assurée ou du poste tenu (autonomie, enjeux, expertise reconnue, complexité, niveau d'interlocuteurs...) • qualité du service rendu par le cadre sur son poste, vis à vis des partenaires, de la hiérarchie et des collaborateurs, ou des projets menés <p>L'âge n'intervient pas dans les propositions, et certains attachés ayant passé le principalat assez tôt peuvent être ainsi éligibles relativement jeunes.</p>
--	---

Les textes de référence	Décret n° 2007-1315 du 6 septembre 2007 relatif à l'emploi de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables. Arrêté du 6 octobre 2011 modifié fixant la liste des emplois de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables
Le nombre de postes et date d'effet	Le nombre de postes sera déterminé ultérieurement. Les agents seront détachés à compter du 1 ^{er} janvier 2014.

Informations sur la précédente CAP des 4 et 5 décembre 2012 au titre de 2013 :

Nb de proposés	49 agents
Nb de postes offerts	14 postes
Nb d'agents retenus	14 agents et 1 agent sur liste complémentaire

Les dates :

Date limite de réception par les responsables d'harmonisation	31 mai 2013
Date limite de réception par la DRH	5 juillet 2013
Date prévisible de la CAP nationale	4 et 5 décembre 2013

Processus de remontée des propositions de promotion :

<p><u>1 – Composition des dossiers de proposition :</u></p> <p><u>1-1 Dossiers à constituer par les services en vue de la transmission aux responsables d'harmonisation :</u></p> <p>Les services devront adresser les dossiers de proposition pour le 31/05/2013 au plus tard :</p>
--

- Sous forme électronique aux responsables d'harmonisation (MIGT, DAC ou harmonisateurs désignés au chapitre 4 de la circulaire) dont ils relèvent

Le dossier doit comprendre les documents suivants :

- Une « Fiche individuelle de proposition », établie à l'aide du formulaire joint pour chaque agent proposé. Les fonctions détaillées exercées par le candidat seront précisées, ainsi que les motifs qui justifient la proposition
- Un Curriculum Vitae (CV)
- La fiche de poste du candidat
- L'organigramme de la structure
- La copie des 5 derniers comptes rendus d'entretien professionnel établis au 2ème niveau de fonction (CREP de 2008 à 2012)
- Le tableau « Récapitulatif des propositions » comportera l'ensemble des agents proposés, sans ex aequo, classés par ordre de mérite décroissant

Les pièces transmises par messagerie devront respecter le format suivant :

- **Un fichier « AAE_NOMINATION_CAEDAD_tableau.pdf » pour le tableau de synthèse des propositions**
- **Un fichier « AAE_NOMINATION_CAEDAD_Nom_Prénom_FIP.pdf » pour chaque fiche individuelle de proposition**
- **Un fichier « AAE_NOMINATION_CAEDAD_Nom_Prénom_dossier.pdf » pour chaque agent proposé, regroupant l'ensemble des autres documents du dossier (CV, CREP...).**

Les directions ou services qui n'ont aucune proposition à formuler adresseront impérativement un état « néant » selon le même processus.

1-2 Dossiers à constituer par les responsables d'harmonisation en vue de la transmission à la DRH/MGS/MGS1/MGS1-2 :

Les responsables d'harmonisation procéderont au classement des candidats relevant de leur périmètre, sans ex aequo, par ordre de mérite décroissant.

Leurs propositions seront transmises pour le 05/07/2013 au plus tard :

- Sous forme électronique aux contacts DRH/MGS/MGS1-2 précisés ci-dessous

Le dossier doit comprendre les documents suivants :

- Une lettre de transmission à la DRH du responsable d'harmonisation qui explique le classement proposé des agents retenus et non retenus ainsi qu'une modification éventuelle de l'ordre de classement des propositions par rapport l'année antérieure.
- La «Fiche individuelle de proposition » établie pour chaque agent par son service d'origine
- Un Curriculum Vitae (CV)
- La fiche poste du candidat
- L'organigramme de la structure
- La copie des 5 derniers comptes rendus d'entretien professionnel établis au 2ème niveau de fonction (CREP de 2008 à 2012)
- Le cas échéant, le projet de contrat de fin de carrière de l'agent (tableau d'avancement « fin de carrière »)
- Le cas échéant, l'engagement de départ à la retraite de l'agent (tableau d'avancement « fin de carrière »)
- Le tableau « Récapitulatif des propositions » comportera les propositions retenues classées sans ex aequo par ordre de mérite décroissant et dans une seconde partie les propositions des services non retenues à ce niveau pour mémoire

Les responsables d'harmonisation qui n'ont aucune proposition à formuler adresseront impérativement un état « néant » selon le même processus.

Les pièces transmises par messagerie devront respecter le format suivant :

- **un fichier « AAE_NOMINATION_CAEDAD_lettre_proposition.pdf » pour la lettre motivant le classement**
- **un fichier « AAE_NOMINATION_CAEDAD_tableau_récapitulatif.pdf » pour le tableau récapitulatif des propositions**

- **pour chaque agent proposé :**
 - un fichier « AAE_NOMINATION_CAEDAD_NOM_Prénom_FIP.pdf » pour chaque fiche individuelle de proposition
 - un fichier « AAE_NOMINATION_CAEDAD_NOM_Prénom_dossier.pdf » regroupant l'ensemble des autres documents du dossier (CV, CREP...).

Les contacts :

DRH/MGS/ MGS 1-2	Responsable du pôle	Sophie REMORINI sophie.remorini@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 66 58
	Instructeur	Yoann LAIDET yoann.laidet@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 68 54
DRH/CE	Chargée de mission pour les attachés principaux	Gina JUVIGNY gina.juvigny@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 62 14

9.1.1.5 Nomination à l'échelon spécial de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables

Les conditions statutaires	<p>L'emploi de conseiller d'administration de l'Ecologie, du Développement et de l'Aménagement Durables (CAEDAD) comporte sept échelons et un échelon spécial doté de la hors échelle A.</p> <p>Sont proposables à l'échelon spécial de l'emploi, les CAEDAD :</p> <ul style="list-style-type: none"> • ayant passé au moins deux ans et six mois sur le septième échelon de l'emploi de CAEDAD • affectés sur un poste éligible à l'échelon spécial (Cf. arrêté du 6 octobre 2011 modifié fixant la liste des emplois de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables) <p>L'emploi fonctionnel de CAEDAD peut être retiré dans l'intérêt du service.</p> <p>Ces conditions s'apprécient au 1^{er} janvier 2014.</p>
Les principes de gestion	<p>Le bénéfice de l'échelon spécial n'est pas automatique, l'administration examinant chaque dossier au vu des critères fixés ci-dessous.</p> <p>Critères :</p> <ul style="list-style-type: none"> • nature des fonctions exercées • qualités de l'agent ayant trait au potentiel, aux compétences, au rayonnement et à la capacité d'adaptation à un environnement professionnel évolutif et présentant de forts enjeux • résultats obtenus au cours du parcours professionnel de l'agent en particulier depuis sa nomination sur l'emploi • exercice de responsabilités particulièrement importantes nécessitant un haut niveau de qualification (direction de service, participation au pilotage stratégique de la structure, participation à la définition d'orientations stratégiques, conseil et expertise de niveau national, européen et/ou international,...) • qualité du service rendu par le cadre sur son poste, vis-à-vis des partenaires, de la hiérarchie et des collaborateurs ou des projets menés
Les textes de référence	<p>Décret n° 2007-1315 du 6 septembre 2007 relatif à l'emploi de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables. Arrêté du 6 octobre 2011 modifié fixant la liste des emplois de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables</p>
Le nombre de postes et date d'effet	<p>Le nombre d'emplois bénéficiant de l'échelon spécial au sein du ministère ne peut actuellement excéder 28. Ce nombre est fixé par arrêté interministériel.</p> <p>Les agents détachés accéderont à l'échelon spécial à compter du 1^{er} janvier 2014.</p>

Informations sur la précédente CAP des 4 et 5 décembre 2012 au titre de 2013 :

Nb de proposés	6 agents
Nb d'agents détachés	4 agents

Les dates :

Date limite de réception par les responsables d'harmonisation	31 mai 2013
Date limite de réception par la DRH	5 juillet 2013
Date prévisible de la CAP nationale	4 et 5 décembre 2013

Processus de remontée des propositions de promotion :

1 – Composition des dossiers de proposition :

1-1 Dossiers à constituer par les services en vue de la transmission aux responsables d'harmonisation :

Les services devront adresser les dossiers de proposition pour le 31/05/2013 au plus tard :

- Sous forme électronique aux responsables d'harmonisation (MIGT, DAC ou harmonisateurs désignés au chapitre 4 de la circulaire) dont ils relèvent

Le dossier doit comprendre les documents suivants :

- Une « Fiche individuelle de proposition », établie à l'aide du formulaire joint pour chaque agent proposé. Les fonctions détaillées exercées par le candidat seront précisées, ainsi que les motifs qui justifient la proposition
- Un Curriculum Vitae (CV)
- La fiche de poste du candidat
- L'organigramme de la structure
- La copie des 5 derniers comptes rendus d'entretien professionnel établis au 2ème niveau de fonction (CREP de 2008 à 2012)
- Le tableau « Récapitulatif des propositions » comportera l'ensemble des agents proposés, sans ex aequo, classés par ordre de mérite décroissant

Les pièces transmises par messagerie devront respecter le format suivant :

- **Un fichier « AAE_ES_CAEDAD_tableau.pdf » pour le tableau de synthèse des propositions**
- **Un fichier « AAE_ES_CAEDAD_Nom_Prénom_FIP.pdf » pour chaque fiche individuelle de proposition**
- **Un fichier « AAE_ES_CAEDAD_Nom_Prénom_dossier.pdf » pour chaque agent proposé, regroupant l'ensemble des autres documents du dossier (CV, CREP...).**

Les directions ou services qui n'ont aucune proposition à formuler adresseront impérativement un état « néant » selon le même processus.

1-2 Dossiers à constituer par les responsables d'harmonisation en vue de la transmission à la DRH/MGS/MGS1/MGS1-2 :

Les responsables d'harmonisation procéderont au classement des candidats relevant de leur périmètre, sans ex aequo, par ordre de mérite décroissant.

Leurs propositions seront transmises pour le 05/07/2013 au plus tard :

- Sous forme électronique aux contacts DRH/MGS/MGS1-2 précisés ci-dessous

Le dossier doit comprendre les documents suivants :

- Une lettre de transmission à la DRH du responsable d'harmonisation qui explique le classement proposé des agents retenus et non retenus ainsi qu'une modification éventuelle de l'ordre de classement des propositions par rapport l'année antérieure.
- La «Fiche individuelle de proposition » établie pour chaque agent par son service d'origine
- Un Curriculum Vitae (CV)
- La fiche poste du candidat
- L'organigramme de la structure
- La copie des 5 derniers comptes rendus d'entretien professionnel établis au 2ème niveau de fonction (CREP de 2008 à 2012)
- Le tableau « Récapitulatif des propositions » comportera les propositions retenues classées sans ex æquo par ordre de mérite décroissant et dans une seconde partie les propositions des services non retenues à ce niveau pour mémoire

Les responsables d'harmonisation qui n'ont aucune proposition à formuler adresseront impérativement un état « néant » selon le même processus.

Les pièces transmises par messagerie devront respecter le format suivant :

- **un fichier « AAE_ES_CAEDAD_lettre_proposition.pdf » pour la lettre motivant le classement**
- **un fichier « AAE_ES_CAEDAD_tableau_récapitulatif.pdf » pour le tableau récapitulatif des propositions**

- **pour chaque agent proposé :**
 - un fichier « AAE_ES_CAEDAD_NOM_Prénom_FIP.pdf » pour chaque fiche individuelle de proposition
 - un fichier « AAE_ES_CAEDAD_NOM_Prénom_dossier.pdf » regroupant l'ensemble des autres documents du dossier (CV, CREP...).

Les contacts :

DRH/MGS/ MGS 1-2	Responsable du pôle	Sophie REMORINI sophie.remorini@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 66 58
	Instructeur	Yoann LAIDET yoann.laidet@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 68 54
DRH/CE	Chargée de mission pour les attachés principaux	Gina JUVIGNY gina.juvigny@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 62 14

9.1.1.6 Renouvellement dans l'emploi fonctionnel de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables

Les conditions statutaires	<p>Les CAEDAD sont nommés pour une durée maximale de 5 ans, <u>renouvelable une fois sur le même emploi</u>.</p> <p>A l'issue de cette nouvelle période, ceux qui se trouvent dans la position de solliciter la liquidation de leur droit à pension dans un délai de deux ans peuvent bénéficier d'une prolongation exceptionnelle de détachement dans le même emploi pour une durée de deux ans maximum.</p> <p>Sont proposables :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les fonctionnaires détachés dans l'emploi fonctionnel de Conseiller d'Administration de l'Ecologie, du Développement et de l'Aménagement Durables (CAEDAD) dont le détachement expire au plus tard le 31 décembre 2014 <p>L'emploi de CAEDAD peut être retiré dans l'intérêt du service.</p>
Les principes de gestion	<p><u>Remarque</u> : Depuis l'année 2012, les détachements dans l'emploi sont réinitialisés en cas de mobilité sur un poste éligible après avis de la CAP.</p> <p>Le renouvellement du détachement dans l'emploi fonctionnel n'est pas automatique et doit consacrer une évolution positive des fonctions ou du niveau d'expertise.</p> <p>La durée proposée peut être inférieure à 5 ans afin de ne pas dépasser la limite réglementaire de 10 ans sur le même emploi.</p> <p>Critères :</p> <p>Il est examiné avec la même exigence et les mêmes critères que la première nomination. La réussite sur le poste tenu est un critère prépondérant.</p>
Les textes de référence	<p>Décret n° 2007-1315 du 6 septembre 2007 relatif à l'emploi de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables. Arrêté du 6 octobre 2011 modifié fixant la liste des emplois de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables</p>
Le nombre de postes et date d'effet	<p>Les renouvellements de détachement prendront effet à compter de la date d'expiration du précédent détachement.</p>

Les dates :

Date limite de réception par les responsables d'harmonisation	31 mai 2013
Date limite de réception par la DRH	5 juillet 2013
Date prévisible de la CAP nationale	4 et 5 décembre 2013

Processus de remontée des propositions de promotion :

<p><u>1 – Composition des dossiers de proposition :</u></p> <p><u>1-1 Dossiers à constituer par les services en vue de la transmission aux responsables d'harmonisation :</u></p> <p>Les services devront adresser les dossiers de proposition pour le 31/05/2013 au plus tard :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sous forme électronique aux responsables d'harmonisation (MIGT, DAC ou harmonisateurs désignés au chapitre 4 de la circulaire) dont ils relèvent

Le dossier doit comprendre les documents suivants :

- Une « Fiche individuelle de proposition », établie à l'aide du formulaire joint pour chaque agent proposé. Les fonctions détaillées exercées par le candidat seront précisées, ainsi que les motifs qui justifient la proposition
- Un Curriculum Vitae (CV)
- La fiche de poste du candidat
- L'organigramme de la structure
- Les Comptes-Rendus d'Entretien Professionnel (CREP) 2008, 2009, 2010, 2011 et 2012
- Le tableau « Récapitulatif des propositions » comportera l'ensemble des agents proposés, sans ex aequo, classés par ordre de mérite décroissant

Les pièces transmises par messagerie devront respecter le format suivant :

- **Un fichier « AAE_RENOUVELLEMENT_CAEDAD_tableau.pdf » pour le tableau de synthèse des propositions**
- **Un fichier « AAE_RENOUVELLEMENT_CAEDAD_Nom_Prénom_FIP.pdf » pour chaque fiche individuelle de proposition**
- **Un fichier « AAE_RENOUVELLEMENT_CAEDAD_Nom_Prénom_dossier.pdf » pour chaque agent proposé, regroupant l'ensemble des autres documents du dossier (CV, CREP...).**

Les directions ou services qui n'ont aucune proposition à formuler adresseront impérativement un état « néant » selon le même processus.

1-2 Dossiers à constituer par les responsables d'harmonisation en vue de la transmission à la DRH/MGS/MGS1/MGS1-2 :

Les responsables d'harmonisation procéderont au classement des candidats relevant de leur périmètre, sans ex aequo, par ordre de mérite décroissant.

Leurs propositions seront transmises pour le 05/07/2013 au plus tard :

- Sous forme électronique aux contacts DRH/MGS/MGS1-2 précisés ci-dessous

Le dossier doit comprendre les documents suivants :

- Une lettre de transmission à la DRH du responsable d'harmonisation qui explique le classement proposé des agents retenus et non retenus ainsi qu'une modification éventuelle de l'ordre de classement des propositions par rapport l'année antérieure.
- La « Fiche individuelle de proposition » établie pour chaque agent par son service d'origine
- Un Curriculum Vitae (CV)
- La fiche poste du candidat
- L'organigramme de la structure
- Les Comptes-Rendus d'Entretien Professionnel (CREP) 2008, 2009, 2010, 2011 et 2012
- Le tableau « Récapitulatif des propositions » comportera les propositions retenues classées sans ex aequo par ordre de mérite décroissant et dans une seconde partie les propositions des services non retenues à ce niveau pour mémoire

Les responsables d'harmonisation qui n'ont aucune proposition à formuler adresseront impérativement un état « néant » selon le même processus.

Les pièces transmises par messagerie devront respecter le format suivant :

- **un fichier « AAE_RENOUVELLEMENT_CAEDAD_lettre_proposition.pdf » pour la lettre motivant le classement**
- **un fichier « AAE_RENOUVELLEMENT_CAEDAD_tableau_récapitulatif.pdf » pour le tableau récapitulatif des propositions**
- **pour chaque agent proposé :**
 - **un fichier « AAE_RENOUVELLEMENT_CAEDAD_NOM_Prénom_FIP.pdf » pour chaque fiche individuelle de proposition**
 - **un fichier « AAE_RENOUVELLEMENT_CAEDAD_NOM_Prénom_dossier.pdf » regroupant l'ensemble des autres documents du dossier (CV, CREP...).**

Les contacts :

DRH/MGS/ MGS 1-2	Responsable du pôle	Sophie REMORINI sophie.remorini@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 66 58
	Instructeur	Yoann LAIDET yoann.laidet@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 68 54
DRH/CE	Chargée de mission pour les attachés principaux	Gina JUVIGNY gina.juvigny@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 62 14

9.1.1.7 Arrêté du 6 octobre 2011 modifié fixant la liste des emplois de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables (version consolidée au 2 mars 2013)

NOR: DEVK1124039A
Version consolidée au 02 mars 2013

La ministre de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement,
Vu le [décret n° 2007-1315 du 6 septembre 2007](#) relatif à l'emploi de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables,

Arrête :

Article 1

- Modifié par [Arrêté du 6 février 2013 - art. 1](#)

En application de l'[article 5 du décret du 6 septembre 2007 susvisé](#), les fonctions correspondant à l'emploi de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables permettant l'accès à l'échelon spécial sont :

- chargé de sous-direction en administration centrale, adjoint à un sous-directeur ou à un chargé de sous-direction en administration centrale ;
- adjoint à un chef de service en administration centrale ;
- chef de département ou responsable de mission en administration centrale ;
- chargé de mission d'encadrement pour les cadres supérieurs ;
- chargé de mission au Conseil général de l'environnement et du développement durable exerçant des missions d'inspection ;
- chargé de mission, chef de projet ou conseiller de haut niveau auprès d'un directeur ou d'un chef de service en administration centrale ;
- chef du bureau de cabinet d'un ministre ou conseiller auprès du ministre ;
- directeur ou responsable d'un centre ou d'un pôle spécialisé régional ou interrégional de ressources humaines ;
- directeur d'un centre d'études techniques ou directeur adjoint d'un centre d'études techniques relevant du ministère ;
- directeur, directeur adjoint ou adjoint au directeur d'un service déconcentré ;
- directeur, directeur adjoint, directeur fonctionnel d'un service à compétence nationale ou d'un établissement public relevant du ministère ;
- directeur d'une école, directeur d'un établissement d'enseignement et de recherche ;
- chef d'un service important, au sein d'une direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement, d'une direction territoriale de l'établissement public Voies navigables de France, d'une direction interdépartementale des routes, d'une direction interrégionale de la mer ou d'une direction régionale et interdépartementale d'Ile-de-France ;
- chef d'un service à enjeux particuliers au sein d'une direction départementale interministérielle dont l'importance le justifie ;
- délégué territorial d'une délégation à enjeux particuliers, chargé de mission d'inspection à la mission interministérielle d'inspection du logement social ;
- chargé de mission, chef de projet ou conseiller de haut niveau auprès d'un directeur d'un service déconcentré ;
- expert de niveau national, européen ou international reconnu par une instance d'évaluation.

Article 2

- Modifié par [Arrêté du 6 février 2013 - art. 2](#)

En application de l'[article 3 du décret du 6 septembre 2007 susvisé](#), correspondent à l'emploi de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables les fonctions prévues à l'article 1er du présent arrêté ainsi que les fonctions suivantes :

- chef de bureau en administration centrale ;
- adjoint à un chef de département en administration centrale ;
- secrétaire de section au Conseil général de l'environnement et du développement durable ;

- chargé de mission au Conseil général de l'environnement et du développement durable ;
- chargé de mission ou de projet de haut niveau auprès d'un sous-directeur d'administration centrale ;
- adjoint à un directeur ou à un chef de service cité à l'article 1er du présent arrêté ;
- chef de service fonctionnel, ou chef d'unité fonctionnelle ou territoriale importante, en service déconcentré ou dans une direction territoriale de l'établissement public Voies navigables de France ou dans un service à compétence nationale ou dans une école ou un établissement relevant du ministère ;
- délégué territorial, chargé de mission d'inspection à la mission interministérielle d'inspection du logement social ;
- chargé de mission ou de projet de haut niveau auprès d'un chef de service fonctionnel ou territorial visé aux alinéas 14 et 15 de l'article 1er du présent arrêté ;
- expert reconnu par une instance d'évaluation.

Article 3

A modifié les dispositions suivantes :

- Abroge [Arrêté du 17 août 2009 \(Ab\)](#)
- Abroge [Arrêté du 17 août 2009 - art. 1 \(Ab\)](#)
- Abroge [Arrêté du 17 août 2009 - art. 2 \(Ab\)](#)
- Abroge [Arrêté du 17 août 2009 - art. 2-1 \(Ab\)](#)
- Abroge [Arrêté du 17 août 2009 - art. 3 \(Ab\)](#)

Article 4

La directrice des ressources humaines du ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 octobre 2011.

Pour la ministre et par délégation :
La directrice
des ressources humaines,
H. Eyssartier

9.1.2 Corps des délégués au permis de conduire et à la sécurité routière

9.1.2.1 Fiche individuelle de proposition et fiche individuelle d'engagement au titre de l'année 2014

Corps des Délégués au Permis de Conduire et à la Sécurité Routière (DPCSR)

Au titre de l'année : 2014

Direction/Service/Unité :

Nom :	Prénom :
Date de naissance :	Age au 01/01/2014 :
Corps / Grade actuel :	Depuis le :
Département :	Service / Unité :

Proposé au titre de :

(Cocher la case correspondante au type de promotion)

NOMBRE D'AGENTS PROMOUVABLES :

(dans le service)

NOMBRE D'AGENTS PROPOSES :

N° DE CLASSEMENT :

DIPLOME(S) ou TITRE(S) :

- libellé :

obtenu le :

- libellé :

obtenu le :

ACTIVITES ANTERIEURES A L'ENTREE AU MEDDE (s'il y a lieu) :

- Fonction :
organisme :

Date de début :

Date de fin :

- Fonction :
organisme :

Date de début :

Date de fin :

SITUATION ADMINISTRATIVE

Date d'entrée dans l'administration :

Date d'entrée dans le corps actuel :

9.1.2.2 Accès par voie de liste d'aptitude au corps des délégués au permis de conduire et à la sécurité routière

Les conditions statutaires	<p>Sont proposables :</p> <ul style="list-style-type: none"> Les inspecteurs au permis de conduire et à la sécurité routière qui ont atteint le grade d'inspecteur de 2^{ème} classe et qui comptent au minimum six années de services effectifs en qualité d'inspecteur de 2^{ème} classe ou de 1^{ère} classe au 31 décembre 2014.
Les principes de gestion	<p>Critères :</p> <ul style="list-style-type: none"> Aptitudes à exercer des fonctions d'encadrement : à partir des fonctions exercées ou du potentiel d'un agent à exercer des fonctions de niveau supérieur Déroulement de carrière Manière de servir <p>L'ancienneté n'intervient que pour départager des agents dont la valeur professionnelle est indiscutable.</p>
Les textes de référence	Décret n°97-1017 du 30 octobre 1997 modifié relatif au statut particulier du corps des délégués au permis de conduire et à la sécurité routière
Le nombre de postes et date d'effet	<p>Le nombre de postes ouverts est fonction du nombre de recrutements effectués sur le corps des délégués au permis de conduire et à la sécurité routière.</p> <p>Les agents retenus seront nommés à compter du 1^{er} janvier 2014, en tenant compte des conditions statutaires.</p>

Informations sur la précédente CAP du 13 novembre 2012 au titre de 2013 :

Nb de promouvables	405 agents
Nb de proposés	32 agents
Nb de postes offerts	1 poste
Nb d'agents retenus	1 agent sur liste principale et 1 agent sur liste complémentaire
Age de l'agent retenu	45 ans

Les dates :

Date limite de réception par les responsables d'harmonisation	31 mai 2013
Date limite de réception par la DRH	5 juillet 2013
Date prévisible de la CAP nationale	Novembre 2013

Processus de remontée des propositions de promotion :

<p><u>1- Composition des dossiers de proposition :</u></p> <p><u>1-2 Dossiers à constituer par les responsables d'harmonisation en vue de la transmission à la DRH/MGS/MGS1/MGS1-2 :</u></p> <p>Les propositions seront transmises pour le 05/07/2013 au plus tard :</p> <ul style="list-style-type: none"> Sous forme électronique aux contacts DRH/MGS/MGS1-2 précisés ci-dessous <p><u>Le dossier doit comprendre les documents suivants :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Une lettre du directeur qui motive le classement des agents retenus et non retenus ainsi qu'une modification éventuelle de l'ordre de classement des propositions par rapport l'année antérieure. La « Fiche individuelle de proposition » établie pour chaque agent par son service
--

- La « Fiche individuelle d'engagement » signée par l'agent
- La fiche de poste tenu par l'agent
- Les Comptes-Rendus d'Entretien Professionnel (CREP) 2009, 2010, 2011 et 2012

Les pièces transmises par messagerie devront respecter le format suivant :

- **un fichier « DPCSR_LA_lettre_proposition.pdf » pour la lettre motivant le classement**
- **pour chaque agent proposé :**
 - **un fichier « DPCSR_LA_NOM_Prénom_FIP.pdf » pour sa fiche individuelle de proposition**
 - **un fichier « DPCSR_LA_NOM_Prénom_FIE.pdf » pour sa fiche individuelle d'engagement**
 - **un fichier « DPCSR_LA_NOM_Prénom_dossier.pdf » regroupant l'ensemble des autres documents du dossier (Fiche de poste, CREP...).**

Les contacts :

DRH/MGS/ MGS 1-2	Responsable du pôle	Sophie REMORINI sophie.remorini@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 66 58
	Instructeur	Yoann LAIDET yoann.laidet@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 68 54

9.1.2.3 Accès par voie de tableau d'avancement au grade de délégué principal au permis de conduire et à la sécurité routière de 2^{ème} classe

Les conditions statutaires	<p>Sont proposables :</p> <ul style="list-style-type: none"> Les délégués au permis de conduire et à la sécurité routière parvenus au 10^{ème} échelon de leur grade depuis au moins un an et justifiant au 31 décembre 2014 d'au moins dix ans de services effectifs dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi de catégorie A ou de même niveau.
Les principes de gestion	<p>Critères :</p> <ul style="list-style-type: none"> Potentiel de l'agent à exercer des fonctions à un plus haut niveau d'autonomie et de responsabilité Déroulement de carrière Manière de servir <p>L'ancienneté n'intervient que pour départager des agents dont la valeur professionnelle est indiscutable.</p> <p>Après inscription au tableau d'avancement, l'agent sera promu au grade de DPPCSR 2^{ème} classe que s'il exerce réellement des fonctions correspondant au niveau A+.</p>

Les textes de référence	Décret n°97-1017 du 30 octobre 1997 modifié relatif au statut particulier du corps des délégués au permis de conduire et à la sécurité routière
Le nombre de postes et date d'effet	Le nombre de postes sera déterminé ultérieurement. Les agents retenus seront nommés à compter du 1 ^{er} janvier 2014, en tenant compte des conditions statutaires.

Informations sur la précédente CAP du 13 novembre 2012 au titre de 2013 :

Nb de promouvables	20 agents
Nb de proposés	4 agents
Nb de postes offerts	1 poste
Nb d'agents retenus	1 agent sur liste principale et 2 agents sur liste complémentaire
Age de l'agent retenu	59 ans

Les dates :

Date limite de réception par les responsables d'harmonisation	31 mai 2013
Date limite de réception par la DRH	5 juillet 2013
Date prévisible de la CAP nationale	Novembre 2013

Processus de remontée des propositions de promotion :

<p><u>1- Composition des dossiers de proposition :</u></p> <p><u>1-2 Dossiers à constituer par les responsables d'harmonisation en vue de la transmission à la DRH/MGS/MGS1/MGS1-2 :</u></p> <p>Les propositions seront transmises pour le 05/07/2013 au plus tard :</p> <ul style="list-style-type: none"> Sous forme électronique aux contacts DRH/MGS/MGS1-2 précisés ci-dessous
--

Le dossier doit comprendre les documents suivants :

- Une lettre du directeur qui motive le classement des agents retenus et non retenus ainsi qu'une modification éventuelle de l'ordre de classement des propositions par rapport l'année antérieure.
- La « Fiche individuelle de proposition » établie pour chaque agent par son service
- La « Fiche individuelle d'engagement » signée par l'agent
- La fiche de poste tenu par l'agent
- Les Comptes-Rendus d'Entretien Professionnel (CREP) 2009, 2010, 2011 et 2012

Les pièces transmises par messagerie devront respecter le format suivant :

- **un fichier « DPCSR_TA_lettre_proposition.pdf » pour la lettre motivant le classement**
- **pour chaque agent proposé :**
 - **un fichier « DPCSR_TA_NOM_Prénom_FIP.pdf » pour sa fiche individuelle de proposition**
 - **un fichier « DPCSR_TA_NOM_Prénom_FIE.pdf » pour sa fiche individuelle d'engagement**
 - **un fichier « DPCSR_TA_NOM_Prénom_dossier.pdf » regroupant l'ensemble des autres documents du dossier (Fiche de poste, CREP...).**

Les contacts :

DRH/MGS/ MGS 1-2	Responsable du pôle	Sophie REMORINI sophie.remorini@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 66 58
	Instructeur	Yoann LAIDET yoann.laidet@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 68 54

9.1.3 Corps des ingénieurs des travaux publics de l'État

9.1.3.1 Fiche individuelle de proposition d'avancement ou de nomination

<i>Secrétariat général Direction des ressources humaines Sous-direction de la modernisation et de la gestion statutaires Bureau de la modernisation et de la gestion statutaires des corps de catégorie A</i>	FICHE INDIVIDUELLE DE PROPOSITION
--	---

Corps des Ingénieurs des Travaux Publics de l'État (ITPE)

Au titre de l'année : 2014

Direction/Service/Unité :

Nom :	Prénom :
Date de naissance :	Age au 01/01/2014 :
Corps / Grade actuel :	Depuis le :
Service / Unité :	

Proposé au titre de :

(Cocher la case correspondante au type de promotion)

Accès au corps des ITPE	Proposition LA_ITPE_2014	
Accès au grade d'IDTPE	Proposition TA_IDTPE_Classique_2014	
	Proposition TA_IDTPE _ principalat long_2014	
	Proposition TA_IDTPE_ principalat normal_2014	
	Proposition TA IDTPE_IRGS –	
Détachement dans l'emploi fonctionnel ICTPE	Proposition détachement ICTPE_1 ^{er} groupe_2014	
	Proposition détachement ICTPE_2 ^{ème} groupe_2014	
	Proposition détachement ICTPE_IRGS – 2014	
	Proposition renouvellement de détachement dans l'emploi fonctionnel ICTPE_1_2014	
	Proposition renouvellement de détachement dans l'emploi fonctionnel ICTPE_2_2014	

1- Modalités d'accès dans le corps actuel

(Cocher la case correspondante)

Type d'accès		Date	Type d'accès		Date
Concours externe			Examen professionnel		
Concours interne			Liste d'aptitude		
Détachement entrant			Titularisation (ex PNT)		

2- Fonctions actuellement exercées

2-1 Description des fonctions et de leurs éventuelles évolutions pour les agents concernés par un processus de pré-positionnement (y compris transfert)

2-2 Positionnement hiérarchique

2-3 Responsabilité d'encadrement ou de projet

2-4 Eléments relatifs à l'environnement du poste

Validation de la rubrique fonctions exercées :

Nom/Prénom du chef de service :

Signature

Le service joindra à la proposition un CV établi par l'agent ainsi que les copies des évaluations demandées pour chaque type de promotion ou nomination pour les ingénieurs en chef.

3- Evaluation par un comité de domaine

Oui (joindre avis du comité)		Si oui, lequel :
En cours		Date de l'évaluation :
Non		Qualification retenue :

4- Appréciation du chef de service sur le mérite à l'avancement

Rang de classement :

Date :

Signature :

5- Proposition de l'harmonisateur (DREAL, directeur de l'administration centrale, ou inspecteur général)

Rang de classement :

Date :

Signature :

TABLEAU RECAPITULATIF DES PROPOSITIONS D'AVANCEMENT OU DE NOMINATION AU TITRE DE L'ANNEE 2014

DREAL ou MIGT :	ADMINISTRATION CENTRALE :	IG SPECIALISE :
------------------------	----------------------------------	------------------------

Accès au grade d'ITPE	Proposition LA_ITPE - 2014		Accès au grade IDTPE	Proposition TA IDTPE_classique- 2014	
Détachement dans l'emploi fonctionnel ICTPE	Proposition détachement ICTPE_1er groupe – 2014			Proposition TA IDTPE_principalat long – 2014	
	Proposition détachement ICTPE_2e groupe – 2014			Proposition TA IDTPE_principalat normal-2014	
	Proposition détachement ICTPE_IRGS – 2014			Proposition TA IDTPE_IRGS- 2014	
	Proposition renouvellement de détachement ICTPE_1_2014 ou ICTPE_2_2014				

Service	Classement	Nom/Prénom	Date de naissance	Age au 01/01/2014	Date de nomination dans le grade ou dans l'emploi	Dernières fonctions exercées	Date de nomination dans le poste actuel	Propositions années antérieures

9.1.3.2 Accès par voie de liste d'aptitude au corps des ingénieurs des travaux publics de l'État au titre de l'année 2014

<p>Les conditions statutaires</p>	<p>Sont proposables les Techniciens Supérieurs du Développement Durable (TSDD) régis par décret n° 2012-1064 du 18 septembre 2012, portant statut particulier du corps des TSDD qui, au 31 décembre 2013 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • ont atteint le grade de technicien supérieur en chef du développement durable (TSCDD), • comptent au minimum 8 ans de services effectifs cumulés dans les grades suivants : <ul style="list-style-type: none"> ◦ Technicien Supérieur en Chef du développement durable ; ◦ Technicien Supérieur Principal du développement durable ; ◦ Ainsi que les anciens grades suivants : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Technicien Supérieur Principal de l'équipement ; ▪ Technicien Supérieur en Chef de l'équipement ; ▪ Contrôleur Principal des travaux publics de l'Etat ; ▪ Contrôleur Divisionnaire des travaux publics de l'Etat ; ▪ Contrôleur des affaires maritimes de classe supérieure ; ▪ Contrôleur des affaires maritimes de classe exceptionnelle.
<p>Les principes de gestion</p>	<p>L'accès au corps des ITPE par liste d'aptitude, s'inscrit dans une logique de déroulement de parcours professionnel sur un poste de catégorie A. Les agents titulaires des meilleurs dossiers pourront être promus.</p> <p>Les critères de promotion par liste d'aptitude relèvent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • du potentiel à exercer des fonctions de niveau de la catégorie A ; • des compétences professionnelles notamment l'autonomie, le management, l'animation d'équipe et/ou de pilotage de projet ; • de la réussite dans l'exercice des fonctions en responsabilités propres ; • de la qualité du parcours professionnel appréciée au travers de l'enchaînement des postes et des responsabilités tenus (fonctions diversifiées dans un ou plusieurs domaines de compétences et/ou dans des organisations différentes, changement significatif d'environnement professionnel). <p>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.</p> <p>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 d'évaluation scientifique et technique de domaine apportent un éclairage sur la valeur professionnelle de l'agent (niveau des productions scientifiques et techniques, ses responsabilités, formations suivies et dispensées, activités d'expertise, rayonnement dans le ministère et à l'extérieur...)</p> <p>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.</p> <p>Une attention sera portée à la construction et à la cohérence du parcours professionnel dans le corps des TSDD et 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 des formations diplômantes.</p> <p>Les agents en position de détachement sans limitation de durée sont également à prendre en compte pour d'éventuelles propositions de promotions.</p>
<p>Processus de nomination et d'affectation</p>	<p>L'affectation des agents figurant sur la liste d'aptitude se fait à la date du 1er janvier 2014 de manière orientée sur la base d'une liste de postes définie par l'administration.</p>

	<p>Le principe retenu d'un changement significatif d'environnement professionnel constitue la règle générale. Le choix du poste se fera après un échange 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, la DRH prononcera l'affectation après consultation du chef de service concerné sur l'ensemble des candidatures.</p> <p>Pour les agents ayant un profil de spécialiste ou d'expert ou disposant d'une compétence particulière nécessaire localement, une affectation au sein du service d'origine pourra être envisagée en fonction de la nature et de l'évolution du poste, sous réserve de l'accord express de la DRH.</p>
Les textes de référence	<p>Décret 2005-631 du 30 mai 2005 Décret 2012-164 du 18 septembre 2012 Charte de gestion du corps des ITPE</p>
Le nombre de postes et date d'effet	<p>Le nombre de promotions sera déterminé ultérieurement. La nomination intervient à la prise de poste pour tous les agents.</p>

Informations sur la précédente CAP du 20 juin 2012 au titre de 2013 :

Nb de proposés	143 agents
Nb de postes offerts	17 postes
Nb d'agents retenus	17 agents
Age moyen des agents retenus	50 ans et 8 mois

Les dates :

Date limite de réception par les responsables d'harmonisation	08/04/13
Date limite de réception par la DRH	24/04/13
Date prévisible de la CAP nationale	27/06/13

Processus de remontée des propositions de promotion :

<p><u>1- Composition des dossiers de proposition :</u></p> <p><u>1-1 Dossiers à constituer par les services en vue de la transmission aux responsables d'harmonisation :</u></p> <p>Les services devront adresser les dossiers de proposition ou, le cas échéant, un état néant pour le 08 avril 2013 au plus tard :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sous forme électronique aux responsables d'harmonisation (DREAL, DAC ou harmonisateurs désignés pour la catégorie B au chapitre 4 de la circulaire) dont ils relèvent. <p><u>Le dossier doit comprendre les documents suivants :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Une «fiche individuelle de proposition» établie à l'aide du formulaire joint pour chaque agent proposé. Les fonctions détaillées exercées par le candidat seront précisées, ainsi que les motifs qui justifient la proposition. • Un Curriculum Vitae et, le cas échéant, l'avis du comité de domaine ou du comité CESAAR (recherche). Pour cela, se référer aux circulaires des 25 janvier 2011 et 8 août 2003 pour l'évaluation des chercheurs. • Une lettre d'engagement à la mobilité datée et signée par chaque agent proposé, ceci afin d'éviter les renoncements ultérieurs. Cette lettre sera faite selon les termes suivants : «Je, soussigné, reconnais avoir été informé de l'obligation, en cas d'inscription sur la liste d'aptitude au grade d'ITPE, de faire acte de mobilité et m'engage à rejoindre au 1er janvier 2014 l'affectation qui me sera assignée». Toute modification du texte ou absence de ce document entraîne l'irrecevabilité de la proposition. • Copie des 10 dernières évaluations - feuilles de notation, comptes rendus des entretiens d'évaluation et comptes rendus d'entretien professionnel - de 2003 à 2012 à réclamer le cas échéant à l'intéressé. • Le « tableau récapitulatif des propositions » qui comportera l'ensemble des agents proposés, sans ex aequo, classés par ordre de mérite décroissant.

La transmission électronique se fera selon le format suivant :

- Un fichier « ITPE_LA_tableau.pdf » pour le tableau de synthèse des propositions
- Un fichier « ITPE_LA_NOM_Prénom_FPI.pdf » pour chaque fiche de proposition individuelle
- Un fichier « ITPE_LA_NOM_Prénom_dossier.pdf » pour chaque agent proposé, regroupant l'ensemble des autres documents du dossier (CV, compte-rendus d'entretien professionnel...).

1-2 Dossiers à constituer par les responsables d'harmonisation en vue de la transmission à la DRH/MGS/MGS1/MGS1-1 :

Les responsables d'harmonisation procéderont au classement des candidats relevant de leur périmètre, sans ex aequo, par ordre de mérite décroissant.

Leurs propositions seront transmises pour le 24 avril 2013 au plus tard :

- Sous forme électronique aux contacts DRH/MGS/MGS1-1 précisés ci-dessous.

Le dossier doit comprendre les documents suivants :

- Une lettre du responsable d'harmonisation LA ITPE - 2014 qui motive le classement des agents retenus et non retenus ainsi qu'une modification éventuelle de l'ordre de classement des propositions par rapport à l'année antérieure ;
- Le « tableau récapitulatif des propositions » qui comportera dans une première partie les propositions retenues classées sans ex aequo par ordre de mérite décroissant et dans une seconde partie les propositions des services non retenues à ce niveau pour mémoire ;
- Les fiches de proposition et les dossiers de chaque agent proposé.

Les pièces transmises par messagerie devront respecter le format suivant :

- un fichier « ITPE_LA_lettre_proposition.pdf » pour la lettre motivant le classement ;
- un fichier « ITPE_LA_tableau_recapitulatif.pdf » pour le tableau récapitulatif des propositions ;
- pour chaque agent proposé :
 - un fichier « ITPE_LA_NOM_Prénom_FPI.pdf » pour sa fiche de proposition individuelle ;
 - un fichier « ITPE_LA_NOM_Prénom_dossier.pdf » regroupant l'ensemble des autres documents du dossier (CV, compte-rendus d'entretien professionnel...).

Les contacts :

DRH/MGS/ MGS 1-1	Responsable du pôle	Jérôme CAMUS jerome.camus@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 25 89
	Instructrice	Anaïs DUPAS anais.dupas@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 62 42
	Instructrice	Hassina YAHYAOU hassina.yahyaoui@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 61 57
DRH/CE	Chargée de mission pour les ITPE	Cécile PETIT LE BRUN cecile.petit-lebrun@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 65 15

Vous devez adresser vos messages, dossiers sur la BALU :

mgs1.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr

et en copie à :

Hassina.yahyaoui@developpement-durable.gouv.fr

Anais.dupas@developpement-durable.gouv.fr

Jerome.camus@developpement-durable.gouv.fr

Cecile.petit-lebrun@developpement-durable.gouv.fr

9.1.3.3 Accès par voie d'avancement au grade d'Ingénieur Divisionnaire des Travaux Publics de l'État au titre de l'année 2014 (Promotion « Classique »)

<p>Les conditions statutaires</p>	<p>En référence à l'article 27 du décret 2005-631, sont promouvables les ingénieurs des travaux publics de l'État qui au 31-12-2014 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • ont atteint depuis au moins 2 ans le 5ème échelon de leur grade • justifient en position d'activité ou de détachement, de 6 ans de services en cette qualité dont 4 ans dans un service ou un établissement public de l'État. Les services accomplis par les ITPE avant leur titularisation en application des décrets du 15/02/99 et du 24/08/00, sont pris en compte, dans la limite de 2 ans, pour le décompte de la durée de service exigée ci-dessus.
<p>Les principes de gestion</p>	<p>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 quelque soit l'origine du recrutement, sous réserve de fournir les évaluations permettant de justifier des résultats de l'agent et de la nature des postes tenus avant l'entrée dans le corps.</p> <p>Le cas échéant, la période de préparation d'une thèse de doctorat est prise en considération.</p> <p>L'expérience de 10 ans peut être ramenée à 7 ans en tant qu'ITPE titulaire, aux agents qui auront montré leur potentiel sur 2 postes et qui auront accepté au préalable d'être affectés sur un poste désigné par l'administration.</p> <p>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 notation, le compte rendu d'entretien professionnel annuel, le rapport du service et l'avis de l'Ingénieur Général (formulant la proposition), tout au long de la carrière d'ITPE.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 de la chargée de mission du corps des ITPE, après entretien avec l'agent.</p> <p>En règle générale, pour être promu, l'ingénieur à profil de généraliste doit avoir évolué dans des environnements professionnels variés au 1^{er} niveau de grade</p>

	<p>avec au moins une mobilité entraînant un changement significatif d'environnement professionnel qui s'inscrit dans la construction d'une compétence individuelle au service de la compétence collective. Ce dernier peut donc 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.</p>
Processus de promotion et d'affectation	<p>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 promotions au grade supérieur, notamment :</p> <p>L'obligation de prendre un poste de deuxième niveau avec un changement significatif d'environnement professionnel est un pré requis.</p> <p>Dans le cas général, la promotion 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.</p> <p>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 promotion sera la date de référence du 1^{er} cycle de mobilité.</p> <p>Pour les ingénieurs en cursus de spécialiste, d'expert ou de chercheur, les conditions de promotion seront appréciées individuellement, en fonction de leur parcours professionnel et des besoins des services. Ils pourront faire l'objet d'une promotion sans mobilité, si cela est justifié sur leur poste reconfiguré en poste de 2^{ème} niveau ; la date d'effet de la promotion sera la date de référence du 1^{er} cycle de mobilité après l'arrêt du tableau d'avancement (soit le 1^{er} mai de l'année N).</p> <p>Dans les deux cas, le poste doit être publié en 2^{ème} niveau et l'agent doit postuler pour que sa demande puisse passer en CAP.</p> <p>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. 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. 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^{er} cycle de mobilité après l'arrêt du tableau d'avancement.</p> <p>Dans le cas des promotions où l'expérience professionnelle est ramenée de 10 ans à 7 ans, chacun des ITPE inscrit au tableau d'avancement selon cette disposition se verra proposer un unique poste, retenu sur des critères professionnels.</p>
Les textes de référence	<p>Décret 2005-631 du 30 mai 2005 portant statut particulier du corps des ITPE. Charte de gestion du corps des ITPE</p>
Le nombre de postes et date d'effet	<p>Le nombre d'agents à inscrire au tableau d'avancement sera déterminé ultérieurement.</p>

Informations sur la précédente CAP du 29 novembre 2012 au titre de 2013 :

Nb de promouvables	1729 agents
Nb de proposés	217 agents
Nb de postes offerts	115 postes
Nb d'agents retenus	115 agents
Age moyen des agents retenus	41 ans et 6 mois

Les dates :

Date limite de réception par les responsables d'harmonisation	31 mai 2013
Date limite de réception par la DRH	5 juillet 2013
Date prévisible de la CAP nationale	28 novembre 2013

Processus de remontée des propositions de promotion :1 - Des services aux MIGT ou aux responsables d'harmonisation :

Le dossier de proposition d'un agent sera exclusivement et impérativement composé de :

- L'imprimé « fiche individuelle de proposition d'avancement ou de nomination » que le service complètera jusqu'au point 4 inclus, pour chaque agent proposé.
- Un Curriculum Vitae et , le cas échéant, de l'avis du comité de domaine ou du comité CESAAR.

NB : en ce qui concerne l'éventuelle demande d'avis d'un comité de domaine ou du comité CESAAR (Recherche), se référer aux circulaires des 25 janvier 2011 et 8 août 2003 pour l'évaluation des chercheurs

- Copie des 10 dernières évaluations (feuilles de notation, comptes rendus des entretiens d'évaluation et comptes rendus d'entretien professionnel) de 2003 à 2012 à réclamer le cas échéant à l'intéressé.
- Un état NEANT, dans l'hypothèse où aucun agent ne serait proposé.
- Le cas échéant un engagement à l'affectation dirigée si l'expérience professionnelle de l'agent est comprise entre 7 et 10 ans.

2 - De la MIGT ou responsable d'harmonisation à la DRH

Le dossier complet de chaque agent proposé transmis par les services, après avoir complété le point 6 de la fiche individuelle de proposition d'avancement ou de nomination.

Le tableau récapitulatif des propositions d'avancement ou de nomination

Le classement des agents proposés sera unique, par ordre de mérite décroissant, sans ex æquo, quels que soient leur service d'appartenance, leur position administrative (détaché, mis à disposition, position normale d'activité). Sur ce tableau récapitulatif sera précisé, le cas échéant, les noms des agents proposés par les chefs de services que la MIGT ou le responsable d'harmonisation ne souhaite pas proposer.

Un état NEANT dans l'hypothèse où aucun agent ne serait proposé.

Les pièces transmises par messagerie devront respecter le format suivant :

- un fichier « ITPE_TA_classique_lettre_proposition.pdf » pour la lettre motivant le classement ;
- un fichier « ITPE_TA_classique_tableau_récapitulatif.pdf » pour le tableau récapitulatif des propositions ;
- pour chaque agent proposé :
 - un fichier « ITPE_TA_classique_NOM_Prénom_FPI.pdf » pour sa fiche de proposition individuelle ;
 - un fichier « ITPE_TA_classique_NOM_Prénom_dossier.pdf » regroupant l'ensemble des autres documents du dossier (CV, compte-rendus d'entretien professionnel...).

Les contacts :

DRH/MGS/ MGS 1-1	Responsable du pôle	Jérôme CAMUS jerome.camus@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 25 89
	Instructrice	Anais DUPAS anais.dupas@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 62 42
	Instructrice	Hassina YAHYAOU hassina.yahyaoui@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 61 57
DRH/CE	Chargée de mission pour les ITPE	Cécile PETIT LE BRUN cecile.petit-lebrun@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 65 15

Vous devez adresser vos messages, dossiers sur la BALU :

mgs1.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr

et en copie à :

Hassina.yahyaoui@developpement-durable.gouv.fr

Anais.dupas@developpement-durable.gouv.fr

Jerome.camus@developpement-durable.gouv.fr

Cecile.petit-lebrun@developpement-durable.gouv.fr

9.1.3.4 Accès par voie d'avancement au grade d'Ingénieur Divisionnaire des Travaux Publics de l'État au titre de l'année 2014; dans le cadre du principalat

Les conditions statutaires	<p>En référence à l'article 27 du décret 2005-631, sont promouvables les ingénieurs des travaux publics de l'État qui au 31-12-2014 :</p> <ul style="list-style-type: none">• ont atteint depuis au moins 2 ans le 5ème échelon de leur grade• justifient en position d'activité ou de détachement, de 6 ans de services en cette qualité dont 4 ans dans un service ou un établissement public de l'État. Les services accomplis par les ITPE avant leur titularisation en application des décrets du 15/02/99 et du 24/08/00, sont pris en compte, dans la limite de 2 ans, pour le décompte de la durée de service exigée ci-dessus.
Les principes de gestion	<p>L'accès au grade d'IDTPE au titre du principalat concerne les ITPE n'ayant pas encore obtenu de promotion au grade de divisionnaire et qui s'engage à partir en retraite. Le principalat est donc assorti d'une durée maximale d'activité sur laquelle l'agent s'engage avant son départ à la retraite.</p> <p>Les critères de gestion pour le tableau d'avancement classique ne s'appliquent pas pour le principalat.</p> <p>Deux modes sont à distinguer :</p> <ul style="list-style-type: none">- le principalat normal d'une durée comprise entre 7 mois et 6 ans constitue le cadre général des promotions au titre du principalat.- le principalat long d'une durée pouvant aller jusqu'à 9 ans permet une poursuite de carrière professionnelle de 2^{ème} niveau de grade pour les ITPE qui, par choix professionnel et contraintes personnelles, n'ont pas eu accès au 2^{ème} niveau de fonction par le tableau d'avancement classique. <p><u>1°) La démarche conduisant à une promotion au titre d'un principalat normal</u></p> <p>L'ingénieur ayant arrêté son projet de départ en retraite formule auprès de son chef de service une demande d'inscription sur le tableau d'avancement au grade d'IDTPE au titre d'un principalat normal et joint son engagement de départ à la retraite.</p> <p>Toutes les candidatures formulées par les agents sont transmises par la voie hiérarchique avec avis et classement du chef de service (en veillant à motiver les avis et notamment en cas d'avis défavorable), de l'Inspecteur Général, du responsable d'harmonisation ou du Directeur d'Administration Centrale, fondés sur la qualité des appréciations portées sur la manière de servir de l'agent et celle de son parcours professionnel.</p> <p>Après analyse et avis de la CAP un agent pourra être inscrit au titre du principalat normal sur le tableau d'avancement au grade d'IDTPE.</p> <p><u>2°) Promotion au titre du principalat long</u></p> <p>a) <u>les critères de promotion :</u></p> <p>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</p>

	<p>disponibilité ainsi que par analogie avant l'entrée dans le corps) peut également être prise en considération pour l'appréciation du potentiel dans des conditions similaires à une 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.</p> <p>Les critères de promotion reposent également sur un projet professionnel proposé par le chef de service qui permet l'expression du potentiel de l'agent au sein de l'administration. L'évolution professionnelle devra être significative et se situera entre un élargissement des missions et une mobilité fonctionnelle voire géographique pouvant conduire à la tenue d'un poste de 2^{ème} niveau de fonction, ce dernier cas étant examiné en priorité pour la promotion.</p> <p><u>b) la procédure :</u></p> <p>Le chef de service :</p> <ul style="list-style-type: none"> - propose les agents qui répondent aux critères de promouvabilité et qui signent un engagement au départ à la retraite. - transmet les dossiers à l'IG pour classement <p>L'Inspecteur Général (IG) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - analyse les dossiers et les classe - transmet les dossiers avec la fiche du classement à MGS1 <p>Seuls les dossiers ayant fait l'objet d'un classement par les IG sont examinés lors de la commission administrative paritaire compétente.</p> <p>La proposition s'accompagne du projet professionnel défini ci-dessus. Ce projet est établi par le service en liaison avec l'agent.</p> <p>Après analyse et avis de la CAP un agent pourra être inscrit sur la partie du tableau d'avancement au grade d'IDTPE au titre du principalat long.</p>
Les textes de référence	Décret 2005-631 du 30 mai 2005 portant statut particulier du corps des ITPE. Charte de gestion du corps des ITPE
Le nombre de postes et date d'effet	Le nombre de postes réservés à cette partie du tableau sera fixé ultérieurement.

Informations sur la précédente CAP du 29 novembre 2012 au titre de 2013 :

Nb de proposés	32 agents
Nb de postes offerts	19 postes
Nb d'agents retenus	19 agents
Age moyen des agents retenus	53 ans et 3 mois

Les dates :

Date limite de réception par les responsables d'harmonisation	31 mai 2013
Date limite de réception par la DRH	5 juillet 2013
Date prévisible de la CAP nationale	28 novembre 2013

Processus de remontée des propositions de promotion :

1- Composition des dossiers de proposition :

1-1 Dossiers à constituer par les services en vue de la transmission aux responsables d'harmonisation :

Les services devront adresser les dossiers de proposition pour le 31 mai 2013 au plus tard :

- Sous forme électronique aux responsables d'harmonisation (DREAL, DAC ou harmonisateurs désignés pour la catégorie au chapitre 4 de la circulaire) dont ils relèvent

Le dossier doit comprendre les documents suivants :

- Une « Fiche individuelle de proposition », établie à l'aide du formulaire joint pour chaque agent proposé. Les fonctions détaillées exercées par le candidat seront précisées, ainsi que les motifs qui justifient le choix effectué en sa faveur
- Un Curriculum Vitae et, le cas échéant, l'avis du comité de domaine ou du comité CESAAR (Recherche), se référer aux circulaires des 25 janvier 2011 et 8 août 2003 pour l'évaluation des chercheurs.
- la fiche de poste du candidat
- l'organigramme de la structure
- une lettre d'engagement de départ à la retraite, avec mention explicite de la date de départ (sous la forme jour/mois/année) datée et signée par chaque agent proposé, ceci afin d'éviter les renoncements ultérieurs. Cette lettre sera faite selon les termes suivants :
- «Je soussigné, m'engage à partir à la retraite le jour/mois/année
La durée du CONTRAT DE FIN DE CARRIERE serait ainsi de : en nombre d'années
- Je sollicite une PROMOTION au grade d'IDTPE au : jour/mois/année (soit au 01/01/ de l'année ou à la date à laquelle l'agent remplit les conditions statutaires de promotion) Cet engagement est pris en toute connaissance des textes relatifs aux retraites applicables à ce jour »
- Copie des 10 dernières évaluations (feuilles de notation, comptes rendus des entretiens d'évaluation et comptes rendus d'entretien professionnel) de 2003 à 2012 à réclamer le cas échéant à l'intéressé.
- Le Tableau récapitulatif des propositions comportera l'ensemble des agents proposés, sans ex aequo, classés par ordre de mérite décroissant

Les propositions de promotion : tableau d'avancement « classique », « principalat long », « principalat normal » «IRGS » devront faire l'objet de quatre classements séparés.

Les directions ou services qui n'ont aucune proposition à formuler adresseront impérativement un état « néant » selon le même processus.

1-2 Dossiers à constituer par les responsables d'harmonisation en vue de la transmission à la DRH/MGS/MGS1/MGS1-1 :

Les responsables d'harmonisation procéderont au classement des candidats relevant de leur périmètre, sans ex aequo, par ordre de mérite décroissant.

Leurs propositions seront transmises pour le 5 juillet 2013 au plus tard :

- Sous forme électronique aux contacts DRH/MGS/MGS1-1 précisés ci-dessous

Le dossier doit comprendre les documents suivants :

- Une lettre du responsable d'harmonisation TA IDTPE principalat - 2014 qui motive le classement des agents retenus et non retenus ainsi qu'une modification éventuelle de l'ordre de classement des propositions par rapport l'année antérieure.
- Le «Tableau récapitulatif des propositions» comportera les propositions retenues classées sans ex æquo par ordre de mérite décroissant et le cas échéant, les propositions que le responsable d'harmonisation ne souhaite pas proposer.
- La « Fiche individuelle de proposition » avec le point 5 complété
- Le dossier de l'agent (cf. supra)
- Un état Néant dans l'hypothèse où aucun agent ne serait proposé

- Les pièces transmises par messagerie devront respecter le format suivant :
- un fichier « ITPE_TA_principalat_litre_proposition.pdf » pour la lettre motivant le classement ;
- un fichier « ITPE_TA_principalat_tableau_récapitulatif.pdf » pour le tableau récapitulatif des propositions ;

- pour chaque agent proposé :
 - un fichier « ITPE_TA_principalat_NOM_Prénom_FPI.pdf » pour sa fiche de proposition individuelle ;
 - un fichier « ITPE_TA_principalat_NOM_Prénom_dossier.pdf » regroupant l'ensemble des autres documents du dossier (CV, compte-rendus d'entretien professionnel...).

Les contacts :

DRH/MGS/ MGS 1-1	Responsable du pôle	Jérôme CAMUS jerome.camus@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 25 89
	Instructrice	Anais DUPAS anais.dupas@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 62 42
	Instructrice	Hassina YAHYAOU hassina.yahyaoui@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 61 57
DRH/CE	Chargée de mission pour les ITPE	Cécile PETIT LE BRUN cecile.petit-lebrun@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 65 15

Vous devez adresser vos messages, dossiers sur la BALU :

mgs1.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr

et en copie à :

Hassina.yahyaoui@developpement-durable.gouv.fr

Anais.dupas@developpement-durable.gouv.fr

Jerome.camus@developpement-durable.gouv.fr

Cecile.petit-lebrun@developpement-durable.gouv.fr

9.1.3.5 Accès par voie d'avancement au grade d'Ingénieur Divisionnaire des Travaux Publics de l'État au titre de l'année 2014 (Promotion « IRGS »)

Les conditions statutaires	En référence à l'article 27 du décret 2005-631, sont promouvables les ingénieurs des travaux publics de l'État qui au 31-12-2014 : <ul style="list-style-type: none"> • ont atteint depuis au moins 2 ans le 5ème échelon de leur grade • justifient en position d'activité ou de détachement, de 6 ans de services en cette qualité dont 4 ans dans un service ou un établissement public de l'État. Les services accomplis par les ITPE avant leur titularisation en application des décrets du 15/02/99 et du 24/08/00, sont pris en compte, dans la limite de 2 ans, pour le décompte de la durée de service exigée ci-dessus.
Les principes de gestion	La promotion IRGS est permise sans limite d'âge, sans toutefois conduire à dépasser l'âge limite réglementaire. Le tableau d'avancement 2014 concerne les agents désirant partir à la retraite entre le 1 ^{er} juillet 2014 et le 30 juin 2015 et qui réunissent les conditions statutaires rappelées ci-dessus. Ils sont nommés 6 mois avant leur date de départ à la retraite.
Les textes de référence	Décret 2005-631 du 30 mai 2005 portant statut particulier du corps des ITPE. Charte de gestion du corps des ITPE
Le nombre de postes et date d'effet	Le nombre de postes sera déterminé ultérieurement. Les agents retenus sont nommés en fonction des disponibilités budgétaires et de leur engagement de départ à la retraite.

Informations sur la précédente CAP du 29 novembre 2012 au titre de 2013 :

Nb de proposés	2 agents
Nb de postes offerts	2 postes
Nb d'agents retenus	2 agents
Age moyen des agents retenus	62 ans 8 mois

Les dates :

Date limite de réception par les responsables d'harmonisation	31 mai 2013
Date limite de réception par la DRH	05 juillet 2013
Date prévisible de la CAP nationale	28 novembre 2013

Processus de remontée des propositions de promotion :

<p><u>1- Composition des dossiers de proposition :</u></p> <p><u>1-1 Dossiers à constituer par les services en vue de la transmission aux responsables d'harmonisation :</u></p> <p>Les services devront adresser les dossiers de proposition pour le 31 mai 2013 au plus tard :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sous forme électronique aux responsables d'harmonisation (DREAL, DAC ou harmonisateurs désignés pour la catégorie au chapitre 4 de la circulaire) dont ils relèvent. <p><u>Le dossier doit comprendre les documents suivants :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Une « Fiche individuelle de proposition », sur laquelle sera seulement précisé, après avoir coché la case correspondante au choix de promotion, le visa du chef de service. • une lettre d'engagement de départ à la retraite, avec mention explicite de la date de départ (sous la forme jour/mois/année). Cette lettre sera faite selon les termes suivants : « Je soussigné, m'engage à partir à la retraite le jour/mois/année » <p>Les directions ou services qui n'ont aucune proposition à formuler adresseront impérativement un état</p>
--

« néant » selon le même processus.

1-2 Dossiers à constituer par les responsables d'harmonisation en vue de la transmission à la DRH/MGS/MGS1/MGS1-1 :

Les propositions seront transmises pour le 05 juillet 2013 au plus tard :

- Sous forme électronique aux contacts DRH/MGS/MGS1-1 précisés ci-dessous

Le dossier doit comprendre les documents suivants :

- Une « Fiche individuelle de proposition », établie à l'aide du formulaire joint pour chaque agent proposé.
- Le tableau récapitulatif des propositions d'avancement ou de nomination
- Un état néant, dans l'hypothèse où aucun agent ne serait proposé.

Les pièces transmises par messagerie devront respecter le format suivant :

- Un fichier pour la fiche de proposition individuelle : ITPE_TA_IRGS_Nom_prénom_FPI.pdf
- Un fichier pour le tableau de proposition : ITPE_TA_IRGS_Nom_prénom_tableau_récapitulatif.pdf

Les contacts :

DRH/MGS/ MGS 1-1	Responsable du pôle	Jérôme CAMUS jerome.camus@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 25 89
	Instructrice	Anaïs DUPAS anais.dupas@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 62 42
	Instructrice	Hassina YAHYAOU hassina.yahyaoui@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 61 57
DRH/CE	Chargée de mission pour les ITPE	Cécile PETIT LE BRUN cecile.petit-lebrun@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 65 15

Vous devez adresser vos messages, dossiers sur la BALU :

mgs1.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr

et en copie à :

Hassina.yahyaoui@developpement-durable.gouv.fr

Anais.dupas@developpement-durable.gouv.fr

Jerome.camus@developpement-durable.gouv.fr

Cecile.petit-lebrun@developpement-durable.gouv.fr

9.1.3.6 Nomination à l'emploi fonctionnel d'Ingénieur en Chef des TPE du 2ème groupe au titre de l'année 2014 (pour les agents en position d'activité)

<p>Les conditions statutaires</p>	<p>Peuvent être nommés dans l'emploi d'ingénieur en chef des travaux publics de l'État, les ingénieurs divisionnaires des travaux publics de l'État ayant atteint depuis au moins 1 an et 6 mois le 3^{ème} échelon de leur grade. La durée est calculée antérieurement à la date effective de nomination.</p> <p>Ces nominations seront prononcées conformément aux arrêtés fixant pour chaque ministère les emplois éligibles à ICTPE 2 et leur nombre.</p>
<p>Les principes de gestion</p>	<p>L'emploi d'ingénieur en chef des TPE du 2^{ème} groupe correspond à une position de détachement d'un IDTPE sur l'un des emplois figurant, pour le Ministère concerné, dans l'arrêté fixant la liste des emplois d'ICTPE du 2^{ème} groupe.</p> <p>Pour être proposable, les IDTPE doivent avoir une ancienneté minimum de 5 ans dans le grade d'IDTPE au 1^{er} janvier 2014. Les IDTPE promus au titre du principalat long et qui ont au minimum tenu un poste de 2^{ème} niveau pourront prétendre au détachement dans l'emploi fonctionnel.</p> <p>Les IDTPE proposés doivent avoir parfaitement réussi leur parcours au 2^{ème} niveau de fonctions caractérisé par l'exercice de responsabilités importantes.</p> <p>En général, l'IDTPE à profil généraliste doit être au moins dans un 2^{ème} poste de 2^{ème} niveau de fonctions pour pouvoir prétendre au détachement dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du 2^{ème} groupe.</p> <p>En outre, la durée dans le dernier poste doit être suffisante pour apprécier la maîtrise des fonctions exercées (il faut en général disposer d'au moins une évaluation annuelle sur le poste tenu).</p> <p>La réussite est appréciée à travers l'exposition des postes et la manière de servir, traduite notamment par les résultats de l'évaluation annuelle (tout particulièrement par l'appréciation littérale portée sur les feuilles de notation et le compte rendu d'évaluation). 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.</p> <p>Dès lors qu'elle est significative, l'expérience professionnelle de niveau IDTPE 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 dès lors qu'elle a fait l'objet d'évaluations ou de rapports circonstanciés sur la manière de servir.</p> <p>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.</p> <p>Les comités de domaine et le comité d'évaluation scientifique des agents ayant une activité de recherche CESAAR 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. Le détachement sur emploi fonctionnel est prononcé pour une durée de 5 années, il ne peut être renouvelé qu'une seule fois sur le même poste. Il peut être retiré dans l'intérêt du service.</p>

Les textes de référence	Décret n° 2005-632 du 30 mai 2005. Arrêtés fixant la liste des emplois d'ICTPE du 2 ^{ème} groupe et leur nombre pour chaque Ministère et établissement public. Charte de gestion du corps des ITPE.
Le nombre de postes et date d'effet	Le nombre d'emplois sera déterminé ultérieurement. Les agents retenus seront nommés au plus tard entre le 1er juillet 2013 et le 1 ^{er} janvier 2014 selon le contingent des emplois disponibles.

Informations sur la précédente CAP 18 octobre 2012 au titre de 2013 :

Nb de proposés	41 agents
Nb de postes offerts	18 postes
Nb d'agents retenus	18 agents
Age moyen des agents retenus	48 ans 2 mois

Les dates :

Date limite de réception par les responsables d'harmonisation	31 mai 2013
Date limite de réception par la DRH	5 juillet 2013
Date prévisible de la CAP nationale	17 octobre 2013

Processus de remontée des propositions de promotion :

1 - Des services aux MIGT ou aux responsables d'harmonisation :

Le dossier de proposition d'un agent sera exclusivement et impérativement composé de :

- L'imprimé « fiche individuelle de proposition d'avancement ou de nomination » que le service complètera jusqu'au point 4 inclus, pour chaque agent proposé.
- Un Curriculum Vitae et , le cas échéant, de l'avis du comité de domaine ou du comité CESAAR.

NB : en ce qui concerne l'éventuelle demande d'avis d'un comité de domaine ou du comité CESAAR (Recherche), se référer aux circulaires des 25 janvier 2011 et 8 août 2003 pour l'évaluation des chercheurs

- Copie des feuilles de notation, comptes rendus des entretiens d'évaluation et comptes rendus d'entretien professionnel établis au 2^{ème} niveau de fonction (à minima CREP de 2008 à 2012).
- Un état NEANT, dans l'hypothèse où aucun agent ne serait proposé.

2 - De la MIGT ou responsable d'harmonisation à la DRH

Le dossier complet de chaque agent proposé transmis par les services comprend :

- la fiche individuelle de proposition d'avancement ou de nomination complétée
- le tableau récapitulatif des propositions d'avancement ou de nomination
- le classement des agents proposés sera unique, par ordre de mérite décroissant, sans ex æquo, quels que soient leur service d'appartenance, leur position administrative (détaché, mis à disposition, position normale d'activité). Sur ce tableau récapitulatif sera précisé, le cas échéant, les noms des agents proposés par les chefs de services que la MIGT ou le responsable d'harmonisation ne souhaite pas proposer.
- Ou un état NEANT dans l'hypothèse où aucun agent ne serait proposé.

Les pièces transmises par messagerie devront respecter le format suivant :

- un fichier « ITPE_IC2_lettre_proposition.pdf » pour la lettre motivant le classement ;
- un fichier « ITPE_IC2_tableau_récapitulatif.pdf » pour le tableau récapitulatif des propositions ;
- pour chaque agent proposé :
 - un fichier « ITPE_IC2_NOM_Prénom_FPI.pdf » pour sa fiche de proposition individuelle ;
 - un fichier « ITPE_IC2_NOM_Prénom_dossier.pdf » regroupant l'ensemble des autres documents du dossier (CV, compte-rendus d'entretien professionnel...)

Les contacts :

DRH/MGS/ MGS 1-1	Responsable du pôle	Jérôme CAMUS jerome.camus@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 25 89
	Instructrice	Anaïs DUPAS anais.dupas@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 62 42
	Instructrice	Hassina YAHYAOUÏ hassina.yahyaoui@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 61 57
DRH/CE	Chargé de mission pour les IDTPE	Thierry DURIEUX Thierry.durieux@developpement-durable.gouv.fr	01 40 81 11 32

Vous devez adresser vos messages, dossiers sur la BALU :

mgs1.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr

et en copie à :

Hassina.yahyaoui@developpement-durable.gouv.fr

Anais.dupas@developpement-durable.gouv.fr

Jerome.camus@developpement-durable.gouv.fr

Thierry.durieux@developpement-durable.gouv.fr

