



Paris, le 18 novembre 2013

la section CGT INDUSTRIE

à

Mme Sophie MORIN,
Secrétaire Générale de la DGCIS

Objet: projet de charte de gestion du corps des Ingénieurs de l'Industrie et des Mines

Madame le secrétaire général,

Veillez trouver ci-après l'avis de la CGT Industrie sur le projet de règles de gestion des IIM daté du 20/09/2013 que vous proposez.

En préambule, la CGT Industrie accueille très favorablement dans votre lettre d'accompagnement le rappel de l'objectif visant à préserver la spécificité technique des corps industrie, en particulier la double identité culturelle ainsi que le maintien des passerelles entre employeurs en considérant que ces règles de gestion sont le fruit des réflexions avec le MEDDE.

En effet, étant le principal employeur des IIM, le MEDDE et la politique de leur utilisation sont à l'origine de l'inquiétude des ingénieurs. Relativement aux DIRECCTE, il y a lieu d'indiquer la faible attractivité de cet employeur pour les IIM compte tenu des incertitudes sur l'avenir de la mission « développement économique ». Pour constater dans les faits, le maintien des passerelles et la double identité culturelle au cours des prochaines années, l'administration doit lever toutes ces incertitudes.

Les problèmes de « compteurs » ponctuant les CAP, la faiblesse des recrutements IIM (10 recrutements d'IIM cette année) nécessitent le positionnement clair de cet employeur sur le recours aux corps « industrie » pour effectuer les missions du périmètre DREAL. Au delà de ces règles de gestion chargées d'encadrer les parcours des IIM, se pose la question de l'avenir du corps des IIM au sein du MEDDE. Depuis 2008, un nombre considérable de postes sont occupés au gré des vacances de postes par des ITPE ce qui réduit la possibilité de mutation des IIM et s'oppose à votre souhait de déroulement de carrière idéal d'un IIM (4 à 5 ans par poste). La situation est même préoccupante pour l'avenir des « industries » quand on considère le vivier incalculable « d'équipement » en quête de poste depuis la fin de l'ingénierie publique .

Direction Générale de la Compétitivité, de l'Industrie et des Services
Secrétariat Général
Bureau de gestion des corps techniques
BP80001
67 rue de BARBES
94201 IVRY SUR SEINE

Historiquement, les pouvoirs publics ont choisi de créer des corps « industrie » pour accompagner le développement industriel des entreprises et veiller à la préservation des intérêts environnementaux notamment. Plus de 40 ans plus tard et 5 après la création des DREAL, il est temps pour les employeurs notamment DREAL de se positionner sur la poursuite du recours aux agents des corps « industrie » pour assurer ces missions dans une France qui perd depuis des décennies son potentiel industriel.

La DGCIS a indiqué aux OS qu'elle allait entamer des discussions avec le MEDDE sur le nombre de recrutements à l'avenir d'agents des corps « industrie ». Ce faible nombre actuel révèle l'intérêt que porte le MEDDE pour les corps « industrie ». Ces discussions sont au moins tout aussi importantes que les discussions actuelles sur les règles de gestion des IIM. la CGT industrie souhaite que les résultats de ces discussions soient communiqués aux OS.

On ne peut éluder les vraies questions indéfiniment. Chaque prise de poste par un autre corps de catégorie A d'un poste « cœur de métier » ébranle les raisons conduisant à l'existence des corps « industrie ». A terme, quelle place le MEDDE souhaite-t-il octroyer aux agents du corps « industrie » pour l'exercice de ses missions ? Puisque à l'évidence, il est impossible dorénavant d'assurer qu'en DREAL comme par le passé, en DRIRE, 100 % des postes « cœur de métiers » soient occupés par des agents « industrie » ; il y a lieu, pour clarifier l'avenir des corps « industrie » au sein des DREAL, de réfléchir à un ratio agents « industrie »/ agents « équipements ». Le MEDDE ne peut pas avoir uniquement qu'une vision comptable du plan stratégique de l'inspection consistant à absorber la multitude d'ITPE laissé sans mission depuis la fin de l'ingénierie publique et la restriction de leurs missions. Seuls des ratios d'occupation des missions par corps permettrait:

- de mettre un terme aux inquiétudes des agents,
- d'assurer une vision sur le long terme,
- et de légitimer le recours aux agents « industrie » au sein des services sur la base des règles de gestion du corps des IIM.

Dans le détail, nos commentaires sur le projet de règle de gestion :

- P 4 : En matière de poste à contenu régalién, votre ambition d'engagement moral conduisant à une mobilité tous les 6 ans se heurte à la situation d'agents en UT isolée qui sont peu mobiles ou d'agents en attente de mutation ou de promotion. Les zones de gouvernance et les compteurs SERM sont autant d'obstacles à lever avant d'envisager des carrières d'IIM telle que vous les espérez. De plus, vraisemblablement, peu d'agents « divisionnables » appliqueront cet engagement moral au risque de perdre leur statut de divisionnable. Le maintien du statut de « divisionnable » acquis par un agent sur un poste doit être instauré après une mutation pour cause d'engagement moral à respecter. La DGCIS et les employeurs ne peuvent, d'un côté, réclamer des IIM un engagement moral inexistant dans le statut de la fonction publique et, d'un autre côté, rendre des IIM méritants « victime » du respect de cet engagement moral. Enfin, la situation économique de notre pays rendant difficile la mobilité des conjoints et l'évolution des structures familiales sont autant d'éléments qui se heurtent encore à vos souhaits de mobilités et dont doivent tenir compte les agents. Pour conclure ce point, la CGT cite les termes du premier personnage de l'ETAT lequel indiquait le 11 mars dernier devant les services de l'Etat à Dijon qu' « améliorer la qualité de l'administration c'est aussi ...faciliter les mobilités dans un bassin de vie et offrir des carrières attractives ».
- P 5 : Les réflexions des employeurs ont intégré la problématique de la publication des « postes susceptibles d'être vacants » lesquels nuisent à la bonne lisibilité des périodes de publications des postes sans que la précision apportée dans le projet à ce type d'ouvertures garantisse à l'avenir une amélioration de la situation actuelle.
- P6 au §3.1 : la CGT a noté l'appréhension de la DGCIS à autoriser des mobilités d'agents hors du périmètre « cœur de métier ». La CGT industrie, soucieuse de l'intérêt général lequel vise une bonne adéquation mission-moyen et dans l'optique de préserver l'existence, la continuité et la cohérence des corps « industrie », est également favorable à la mention « attention particulière ».
- P6 §.3.3 : Relativement à la priorité accordée aux IDIM sur des postes de deuxième niveau en

cas de concurrence avec des IIM divisionnables, la CGT est clairement opposée à ce « droit d'ainesse ». La CGT industrie propose de revenir sur ce droit pour privilégier la recherche du meilleur élément au poste à pourvoir.

- P7 §III : Relativement à la répartition des voies de promotion au grade d'IDIM (mobilité, principalat, IRGS et spécialistes). La CGT estime qu'il y a lieu de privilégier le dispositif de principalat à la promotion au titre de l'IRGS. La valorisation de l'agent sur un poste de deuxième niveau, pendant une durée certaine, explique cette position.
- P8 §III.2.1 : Relativement à la durée moyenne d'occupation par poste, considérant l'absence d'obligation pour les agents, dans une optique de lisibilité de la charte, il serait souhaitable de retenir une unique durée de 6 ans à ce chapitre quelque soit le type de poste, régalien ou non au lieu de d'une durée de 4 à 5 ans en tant qu'élément positif pour le déroulement d'une carrière.
- P8 § III.2.2 : relativement à l'élaboration du tableau d'avancement, la CGT industrie propose, dans une optique de gestion uniforme de l'ensemble des agents, quelque soit l'employeur et l'implantation géographique, de fixer un ratio proposés/promouvables.
- P10 §.5.1 : relativement aux postes de spécialistes et à leurs missions, afin d'éviter toute dérive des employeurs sur des propositions de missions rentrant dans cette catégorie et ainsi prévenir toute distinction de traitement, la CGT Industrie propose de définir de préciser les missions, types de postes pouvant rentrer dans cette catégorie ou tout du moins d'exclure les types de postes qui ne pourraient pas s'en réclamer.
- P12 §IV.2.3 : relativement aux périodes d'essaiage, la CGT industrie note qu'un agent pourra bénéficier des possibilités de proposition à une promotion après « une expérience particulièrement réussie » évaluée par la commission du CGIET. Cette possibilité était autrefois surtout utilisée par les agents souhaitant d'intégrer le corps des Ingénieurs des Mines. La CGT industrie note votre souhait d'intégrer cette possibilité dans l'optique du « divisionariat ». Cette disposition s'entend parfaitement pour des candidats au corps d'Ingénieurs des Mines ayant une volonté de rejoindre plus tard le secteur privé. Pour autant considérant que les IDIM ont une vocation à rester dans la sphère publique; cette possibilité donnée se comprend moins, même si l'enrichissement par la diversité des parcours, conduira à améliorer le niveau du corps. De plus, en multipliant les parcours professionnels rendant un agent « éligible » à une promotion, l'administration augmente les risque de perte d'équité de traitement. Il y aura sur ce point la nécessité d'une attention particulière surtout pour les agents ayant réalisé un essaimage dans le secteur privé.

Enfin, la CGT terminera cet avis par un commentaire sur le chapitre (§ IV.1) relatif à la première affectation dans le corps des IIM pour des agents lauréats de la promotion interne.

La CGT ne peut accepter que l'obligation qui figure dans la précédente charte, laquelle conduit à proposer les postes destinés aux promus préalablement aux anciens IIM, perdure dans la nouvelle charte. Actuellement, considérant que d'autres corps de catégorie A en poste au MEDDE et dans ses services déconcentrées possèdent un droit de mobilité sur les postes « cœurs de métiers », le maintien de cette spécificité conduirait inévitablement à faire passer les IIM promus en interne à la fois derrière les anciens IIM mais également derrière tous les corps de catégories A pouvant postuler via l'application MOBILITE. Au final, comme l'ont montré les 2 exercices du plan de qualification exceptionnels, à l'avenir, les quelques nouveaux IIM méritants promus en interne après une carrière déjà bien entamée ne pourraient uniquement espérer que suivre les pas d'Henri Charrière... en Guyanne.

Dans une optique d'équilibrage des intérêts de tous les agents « Industrie », la CGT Industrie propose de laisser les employeurs et la DGCIS décider des postes:

- à réserver à la mobilité des IIM plus anciens,
- à attribuer aux nouveaux IIM issus de la promotion interne sans que les anciens IIM ne viennent exprimer un préalable droit de mobilité.

La CGT demande le retrait de cette ancienne spécificité dès 2014.

Fort de l'ensemble de ces éléments, et considérant votre rôle de gestionnaire des corps techniques « Industrie », la CGT Industrie vous propose, Mme le Secrétaire général,

- de prendre en compte l'ensemble de ces remarques dans la charte de gestion du corps des IIM,
- de planifier avec les employeurs pour les prochaines années les besoins en agents possédant une spécificité technique et une double identité culturelle. Seule une planification précise des besoins des employeurs conduira à ancrer dans la réalité les règles de gestion que vous soumettez aux OS,
- et au besoin de planifier ces besoins par des ratios d'occupation des missions « cœur de métiers » avec les autres corps de catégorie A du MEDDE afin de mettre un terme à l'inquiétude des agents « industries ».

Veuillez agréer Mme le secrétaire général, l'expression de nos sincères salutations.

Pour la section CGT INDUSTRIE





direction générale de la compétitivité
de l'industrie et des services

**DIRECTION GÉNÉRALE DE LA COMPÉTITIVITÉ,
DE L'INDUSTRIE ET DES SERVICES**

**CHARTRE DE GESTION DU CORPS
DES INGÉNIEURS DE L'INDUSTRIE ET DES MINES**



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

À
**MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE
DU REDRESSEMENT PRODUCTIF
ET DU NUMÉRIQUE**

I. PRÉAMBULE

I.1 Références statutaires / cadre réglementaire

- Décret n°88-507 du 29 avril 1988 modifié portant création et statut particulier du corps des ingénieurs de l'industrie et des mines,
- Décret n° 2008-971 du 17 septembre 2008 relatif à l'emploi de chef de mission dans les administrations relevant des ministres chargés de l'économie, de l'industrie, de l'emploi, du budget et des comptes publics et les arrêtés pris en application du décret 2008-971,
- Décret n° 2008-972 du 17 septembre 2008 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux emplois de chef de mission,
- Décret n° 2009-360 du 31 mars 2009 relatif aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'État,
- Décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État,
- Arrêté du 6 septembre 2006 fixant l'échelonnement indiciaire applicable au corps des IIM.

I.2 Contexte

Les ingénieurs de l'industrie et des mines (IIM), corps de fonctionnaires à caractère interministériel, ont vocation à exercer leurs missions principalement au sein des différents services des employeurs suivants : Ministère du redressement productif (MRP), Ministère de l'économie et des finances (MEF), Ministère de l'égalité des territoires et du logement et Ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie (METL/MEDDE) et Autorité de sûreté nucléaire (ASN) que ce soit en administration centrale (MEF/MRP et METL/MEDDE) et services centraux (ASN) ou en services déconcentrés (DIRECCTE¹ et DIECCTE² pour le MRP, DREAL³, DEAL⁴ et DRIEE⁵ pour les METL/MEDDE, divisions territoriales pour l'ASN).

Ils peuvent également exercer leurs fonctions au sein d'autres administrations de l'État ou de collectivités territoriales, de divers établissements et organismes ainsi qu'auprès d'institutions internationales.

De manière plus générale, l'essaimage dans les organismes publics ou assimilés, ainsi que dans le secteur privé, notamment sur des métiers correspondant à la vocation « industrie-économie » des IIM, est encouragé. Il permet d'assurer aux IIM un élargissement de leurs compétences et de conforter ainsi leur parcours professionnel.

Les agents du corps des IIM possèdent et exercent des compétences liées aux problématiques industrielles et économiques, notamment dans les domaines de l'économie, de l'énergie et de l'industrie. La déclinaison de ces compétences au sein des emplois occupés constitue, telles que définies dans la nomenclature des métiers annexée, le cœur de métier des IIM. Celui-ci permet d'établir la meilleure adéquation entre le parcours professionnel des IIM et l'emploi de leurs compétences tout au long de leur carrière. Les promotions s'effectuent par référence à la nomenclature susmentionnée.

¹ DIRECCTE : direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

² DIECCTE : direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

³ DREAL : direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement.

⁴ DEAL : direction de l'environnement de l'aménagement et du logement.

⁵ DRIEE : direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie.

Par ailleurs, les IIM peuvent être amenés à exercer des compétences transversales ou nouvelles adaptées aux priorités en cours ou à venir des administrations concernées. Dans la construction du parcours professionnel des agents, la mobilité est un élément essentiel. A cet effet, les employeurs s'engagent à préserver les passerelles entre leurs différents périmètres d'activité.

Le présent document constitue un recueil des règles relatives à la gestion du corps des IIM, dont la responsabilité est confiée à la DGCIS (Direction Générale de la Compétitivité, de l'Industrie et des Services).

Il vise à apporter aux intéressés, ainsi qu'aux employeurs concernés, les informations dont ont besoin les IIM pour gérer au mieux leur parcours professionnel. Les IIM bénéficient également du conseil de la Mission de suivi personnalisé et des parcours professionnels des personnels (MS4P) des corps techniques du secrétariat général de la DGCIS qui, dans le cadre des entretiens de carrière, veille notamment au suivi des agents, à la cohérence des exercices de promotion, à la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences et, en particulier, au développement de la mobilité.

L'application des règles décrites par la présente charte doit notamment permettre aux agents reconnus aptes à exercer des responsabilités de deuxième ou de troisième niveaux de pouvoir effectivement les occuper rapidement dans le cadre des modalités définies ci-après.

Les règles définies dans la présente charte sont appliquées en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des attentes des employeurs et visent à orienter l'action du gestionnaire de corps. Elles visent à atteindre la meilleure adéquation possible entre les besoins des employeurs, les contenus des postes et les compétences, aptitudes et aspirations des agents qui les occupent ou sont susceptibles de les occuper.

Les dispositions du présent document sont également conçues pour favoriser l'accès des intéressés aux corps supérieurs, par la diversité des parcours professionnels et l'orientation des plus hauts potentiels. L'attention des employeurs est appelée sur l'intérêt présenté par la constitution des viviers, dont le pilotage est assuré par le gestionnaire de corps au travers en particulier de l'action de la Mission de suivi personnalisé et des parcours professionnels des personnels (MS4P) des corps techniques du secrétariat général de la DGCIS.

Une commission d'évaluation assiste le gestionnaire de corps. Cette commission est composée de deux représentants du conseil général de l'économie, de l'industrie, de l'énergie et des technologies (CGEJET) et d'un ingénieur divisionnaire de l'industrie et des mines expérimenté. Les ingénieurs généraux membres de la commission sont nommés par l'administration gestionnaire de corps sur proposition de leur chef de corps. L'ingénieur divisionnaire membre de cette commission est nommé par l'administration après avis des représentants du corps en CAP. La commission établit un compte rendu écrit de chaque évaluation prenant en compte les compétences acquises et le parcours professionnel réalisé au regard des exigences liées à l'accès au deuxième niveau. Elle se prononce sur l'aptitude des candidats IIM à la mobilité à exercer des fonctions de niveau supérieur.

Les règles de gestion ci-après présentent un caractère général et n'excluent pas un examen de certaines situations individuelles qui nécessiteraient un traitement particulier, après avis de la CAP.

Elles s'inscrivent dans la « Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique » et veillent ainsi à porter une attention toute particulière aux risques liés aux comportements qui, sous l'influence de stéréotypes ou préjugés, pourraient se traduire par une pratique discriminatoire reposant sur l'un des critères prohibés par la loi.

Le gestionnaire de corps préparera un bilan de l'application des présentes règles après la première année d'exécution en vue de permettre une évaluation et, le cas échéant, une adaptation de celles-ci, en concertation avec les employeurs et les organisations syndicales. D'autres bilans pourront être élaborés ultérieurement.

I.3 Grades du corps et niveaux de fonction des postes

Le corps des IIM comporte deux grades : le grade d'ingénieur de l'industrie et des mines (IIM) et celui d'ingénieur divisionnaire de l'industrie et des mines (IDIM). Les ingénieurs divisionnaires de l'industrie et des mines peuvent être nommés en détachement sur des emplois de chef de mission (décret n° 2008-971 du 17 septembre 2008) ou des emplois de direction de l'administration territoriale de l'État (décret n° 2009-360 du 31 mars 2009).

Les IIM peuvent occuper des postes de trois niveaux de fonctions différents. Ces postes sont définis dans le cadre des répertoires des métiers des employeurs et du RIME (répertoire interministériel des métiers de l'État) sous la responsabilité des employeurs.

Les postes de premier niveau de fonctions sont occupés par des ingénieurs au premier grade du corps, sous réserve des dispositions des points III.3, 4 et 5 (principalat, IRGS et spécialiste).

Les postes de deuxième niveau de fonctions sont généralement occupés par des ingénieurs divisionnaires de l'industrie et des mines.

Les postes de troisième niveau de fonctions sont généralement occupés par des ingénieurs divisionnaires détachés sur des emplois de chefs de mission.

II. LA MOBILITÉ

II.1 Dispositions générales

La mobilité des ingénieurs de l'industrie et des mines est indispensable pour valoriser et développer leur potentiel, leur faculté d'adaptation au changement et leur permettre d'exercer des postes de natures différentes avec, si possible, des responsabilités d'importance croissante. Elle permet également aux différents employeurs de bénéficier de profils aux compétences et expériences élargies, ayant pu, au cours de postes variés, faire preuve, entre autres qualités, de capacités d'adaptation. Comme mentionné aux paragraphes II.3.1 et III.2.1, les mobilités inter-employeurs constituent un élément de parcours particulièrement apprécié.

Géographique et/ou fonctionnelle, la mobilité est à l'initiative des agents et doit aussi s'apprécier dans le cadre de l'intérêt du service.

Les mobilités fonctionnelles au sein du cœur de métier se définissent comme une mutation :

- sur un poste correspondant à un métier défini dans l'une des « sous-familles professionnelles » de la nomenclature des métiers figurant en annexe et, pour l'essentiel, différent à cet égard de celui exercé dans le précédent poste

ou

- conduisant l'agent dans un dispositif organique différent (administration centrale, siège régional de services déconcentrés ou unité territoriale).

En administration centrale toutefois, les changements de bureau et/ou de service sont également considérés comme des mobilités fonctionnelles.

Chaque demande de mobilité est appréciée par le gestionnaire de corps et l'employeur dans le cadre de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 modifiée fixant, sous certaines conditions, une priorité aux demandes de rapprochement de conjoint ainsi qu'aux demandes formulées par des fonctionnaires

handicapés, ou exerçant dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux ou de sécurité particulièrement difficiles, ou en situation de réorientation professionnelle.

Chaque demande de mobilité, indépendamment des priorités précédemment évoquées, s'examine au vu des critères suivants :

- souhait de l'agent de changer de poste et/ou d'employeur,
- avis du chef du service d'origine (dans le cas d'une ancienneté en poste insuffisante, un avis défavorable motivé doit conduire à ne pas donner suite à la demande de l'agent),
- avis du chef de service d'accueil,
- avis de l'employeur national (par exemple : la DRH des MEDDE/METL, le siège de l'ASN et la DGCIS) incluant notamment les contraintes budgétaires,
- situation personnelle de l'agent, notamment familiale,
- ancienneté dans le poste d'au moins 3 ans (sauf spécificités de postes nécessitant à titre exceptionnel une durée plus longue mentionnée dans la fiche de poste),
- éventuellement, ancienneté d'échelon dans le grade.

Il est en particulier rappelé que l'administration peut s'opposer à une demande de mobilité en raison des nécessités du service dans le cadre fixé par l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 modifiée : « dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, les affectations prononcées doivent tenir compte des demandes formulées par les intéressés et de leur situation de famille. Priorité est donnée aux fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles, [...] ».

L'ancienneté dans un poste est appréciée entre la date d'affectation et la date de mutation prévue par le cycle de mobilité considéré. Il apparaît essentiel de trouver un juste équilibre entre l'investissement initial consenti par le service d'accueil, notamment en termes de formations, et la durée d'affectation de l'agent. Celle-ci doit rester suffisante pour permettre, d'une part, à ce dernier d'acquérir la maîtrise professionnelle nécessaire à ses missions et, d'autre part, au service d'accueil de pouvoir pleinement bénéficier des compétences présentes et effectuer les missions de service public attendues par nos concitoyens.

L'évolution professionnelle au sein du service et la mobilité sont des sujets à aborder de manière régulière au moins une fois par an lors de l'entretien annuel d'évaluation professionnelle avec le responsable hiérarchique.

En règle générale, en matière de poste à contenu régalién ou en contact permanent avec les entreprises (par exemple, ICPE, métrologie légale, certaines missions de développement économique,...), il n'est pas conseillé de contrôler ou soutenir plus de 6 ans les mêmes entreprises.

La procédure à suivre dans le cas particulier des demandes prioritaires est détaillée selon les dispositions du II.3.6.

Lorsque la mobilité est imposée par une réorganisation du service, la durée d'affectation sur le poste précédant la restructuration ou la réorganisation est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté. Dans le cas d'une perte significative de consistance du poste après réorganisation ou restructuration, l'agent a la possibilité de demander un changement d'affectation.

II.2 Modalités de publication

Des exercices de mobilité, assimilés à des tableaux périodiques de mutation, sont organisés chaque année au niveau national, sous la forme d'une publication de fiches de postes. Dans toute la mesure du possible, ces exercices doivent faire l'objet d'un calendrier cohérent entre employeurs. De plus, l'administration doit veiller à l'accès des agents à l'information dans les meilleures conditions possibles.

Les candidats retenus sont mutés au plus tard le premier jour du mois suivant l'échéance de deux mois après l'avis de la CAP, par exemple le 1^{er} septembre pour une CAP tenue le 25 juin, sauf cas particulier (date d'affectation définie entre les services d'accueil et d'origine en concertation avec l'agent et transmise à l'administration gestionnaire de corps au plus tard 15 jours après la CAP).

Lorsque la disponibilité d'un poste est probable mais pas encore certaine, l'employeur concerné peut proposer ce poste à la mobilité en poste « susceptible d'être à pourvoir ».

L'ouverture d'un poste « susceptible d'être à pourvoir » peut être autorisée notamment lorsque son titulaire a fait connaître préalablement son souhait de mutation. Elle ne confère aucun avantage à l'intéressé et ne préjuge donc en aucun cas du résultat de la procédure.

À titre exceptionnel pour les emplois sensibles ou les situations d'urgence, une publication au fil de l'eau peut être organisée par le gestionnaire de corps, sur la proposition des employeurs et avec les outils de publication visés ci-après.

II.2.1 Outils de publication

➤ Premier niveau (grade IIM)

Les publications de postes sont effectuées au moyen des applications spécifiques suivantes :

- « GEMO » pour l'ensemble des autres postes et essentiellement ceux des MEF/MRP et de l'ASN.
- « MOBILITE » uniquement pour les postes METL/MEDDE et selon la procédure fixée par la DRH des METL/MEDDE,

➤ Deuxième niveau (IDIM) et troisième niveau de fonction (généralement emploi fonctionnel de chef de mission)

Les publications de postes sont effectuées au moyen des applications spécifiques suivantes :

- « GEMO » : publication des postes de tous les employeurs MEF/MRP, METL/MEDDE, et ASN ;
- « MOBILITE » pour les seuls postes METL/MEDDE et selon la procédure fixée par la DRH des METL/MEDDE.

➤ Dispositions communes

L'administration gestionnaire de corps établit les tableaux de mutation, notamment sur la base des éléments de synthèse et d'analyse fournis par les employeurs nationaux.

Les mutations peuvent intervenir après les arbitrages intercorps, réalisés par les employeurs nationaux et portés à la connaissance des membres de la CAP par la DGCIS.

En cas de maintien de la vacance sur ces postes, la publication peut être effectuée notamment sur la BIEP (Bourse Interministérielle de l'Emploi Public) ou le site internet SGAE (Secrétariat général des affaires européennes) à la diligence des employeurs.

II.2.2 Périodicité

Une réunion est organisée chaque année en septembre de l'année n-1 entre l'administration gestionnaire de corps et les employeurs afin de planifier la périodicité et le calendrier des publications de l'année n avec pour objectif de les harmoniser.

Le calendrier de gestion de l'année n, indiquant notamment les dates des publications de postes et des CAP qui leur sont associées, est mis en ligne sur l'intranet de la DGCIS par le gestionnaire de corps avant la fin de l'année n-1 et transmis aux employeurs nationaux concernés pour diffusion aux services respectifs et information des agents.

II.2.3 Candidatures et résultats

Les modalités de candidatures sont définies par instructions du gestionnaire de corps sur le périmètre MEF/MRP et ASN et instructions des METL/MEDDE sur leur périmètre.

Les résultats des exercices de mobilité sont mis en ligne sur l'intranet du gestionnaire de corps et les sites d'information des METL/MEDDE et de l'ASN.

II.3 Dispositions particulières

II.3.1 Passerelles entre employeurs et métiers

Afin de préserver les passerelles entre les différents employeurs du corps des IIM (MRP, MEDDE, ASN), une attention particulière doit être portée par le gestionnaire de corps et les employeurs aux demandes des agents souhaitant enrichir leur parcours professionnel en exerçant des activités exigeant des compétences spécifiques dans des périmètres d'activité ou des métiers distincts (MEF/MRP, METL/MEDDE, ASN).

II.3.2 Affectation sur les postes

L'affectation sur les postes de premier et de deuxième niveaux fonctionnels est effectuée par l'administration gestionnaire du corps après recueil de l'avis des employeurs et consultation de la CAP.

II.3.3 Mobilité sur un poste de deuxième niveau de fonctions

Les postes de deuxième niveau peuvent être proposés à la mobilité des ingénieurs de second grade et des ingénieurs de premier grade inscrits au tableau d'avancement réalisé selon la procédure décrite au III.2.

En cas de concurrence entre des IIM de premier grade et des IIM de second grade sur des postes de deuxième niveau, le refus d'un IDIM par l'employeur doit faire l'objet d'une motivation systématique par ce dernier.

II.3.4 Mobilité sur les postes de spécialistes et les emplois de chefs de mission

Les dispositions relatives à la mobilité pour les postes de spécialistes et les emplois de chefs de mission sont spécifiées aux paragraphes suivants :

- III.5 pour les postes de spécialistes ;
- III.6 pour les détachements dans l'emploi fonctionnel de chef de mission

II.3.5 Mobilité en outre-mer

La sélection d'un IIM pour un poste en outre-mer est réalisée en tenant compte du parcours professionnel, de la motivation de l'agent et de sa capacité à occuper un poste dans des conditions particulières, notamment en termes d'éloignement et d'environnement. Les candidatures des agents originaires de la collectivité ou du département considéré(e) sont examinées prioritairement.

À cet effet, un entretien individuel avec le ou les candidats, avant la sélection, est mené par le gestionnaire du corps des IIM.

Sauf cas particulier (aucune autre candidature, candidature d'un IIM originaire d'outre-mer, compétence rare,...), les candidats ayant déjà occupé successivement 2 postes en outre-mer (situation qui n'est pas conseillée) ne seront pas retenus sur un 3^{ème} poste consécutif outre-mer.

II.3.6 Situations prioritaires

➤ Rapprochement de conjoint

Les dispositions relatives au rapprochement de conjoint concernent aussi les agents vivant maritalement et les bénéficiaires d'un pacte civil de solidarité.

Seuls les cas de demande de rapprochement de conjoint dans lesquels le conjoint de l'agent concerné travaille peuvent être pris en considération de la manière suivante :

- l'agent doit fournir à la DGCIS, sous couvert de la voie hiérarchique, des justificatifs écrits non contestables (photocopie du livret de famille ou certificat de concubinage ou PACS, contrat de travail du conjoint, justificatif du domicile ou des domiciles,...), qui sont présentés à la CAP ;
- le souhait de mobilité doit porter sur une zone géographique compatible avec la résidence d'un des conjoints (en fonction des moyens de transport, il doit raisonnablement permettre un aller-retour quotidien).

L'ancienneté minimale en poste est réduite à 2 ans 6 mois pour les rapprochements de conjoints. Le candidat faisant valoir un rapprochement de conjoint doit postuler sur l'ensemble des postes offerts dans une zone géographique. La priorité dont il bénéficie est organisée comme suit : à défaut, d'une part, d'être retenu sur un poste ou d'autre part, d'être seul postulant, et après un examen global des candidatures au sein de ladite zone géographique, l'administration gestionnaire de corps examine avec les employeurs les possibilités éventuelles de mutation de l'agent.

➤ Autres situations prioritaires

Toute demande formulée par un fonctionnaire handicapé relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail ou un fonctionnaire qui exerce ses fonctions, pendant une durée et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État, dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles est examinée selon les dispositions de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984. Une priorité est également donnée aux fonctionnaires placés en situation de réorientation professionnelle pour les emplois correspondant à leur projet personnalisé d'évolution professionnelle.

III. LES PROMOTIONS

Le nombre de promotions ne peut excéder le ratio promus / promouvables défini par arrêté ministériel.

III.1 Dispositions transitoires

À titre transitoire et jusqu'au 31 décembre 2015, les conditions de mobilité requises antérieurement sont maintenues pour les agents proposés au titre de 2014 et de 2015.

Le cas échéant, des mesures transitoires pourront être prises concernant la production des avis de la commission d'évaluation pour les agents auditionnés dans le cadre de l'exercice de mobilité en cours.

III.2 Promotions au grade supérieur par le tableau d'avancement

Les candidatures recevables à un premier poste de deuxième niveau au titre d'une année n sont celles des agents remplissant les conditions statutaires de promotion au grade d'ingénieur divisionnaire et inscrits au tableau d'avancement établi durant l'année n - 1.

III.2.1 Conditions à remplir

Pour être éligible au grade d'IDIM, les IIM doivent remplir les conditions décrites dans le décret n°88-507 du 29 avril 1988 portant création et statut particulier du corps des ingénieurs de l'industrie et des mines. C'est-à-dire :

- avoir atteint au moins le 5^e échelon de leur grade,
- avoir acquis deux années d'ancienneté dans cet échelon,
- justifier d'au moins sept années de services en position d'activité ou de détachement dans le grade d'ingénieur de l'industrie et des mines.

Seuls les IIM répondant à ces critères au cours de l'année peuvent être, le cas échéant, proposés au tableau d'avancement.

Le nombre de promouvables peut être réajusté en fonction des avancements différenciés, résultant des réductions d'ancienneté obtenues lors du dernier exercice d'évaluation professionnelle.

Les agents remplissant les conditions statutaires précitées et proposés par leur chef de service doivent en outre avoir occupé au premier niveau des postes cœur de métier (selon la nomenclature des métiers précisée en annexe) dans les conditions suivantes : au moins deux postes au sein de deux familles distinctes ou bien trois postes au sein d'une même famille. Un parcours marqué par une mobilité inter-employeurs sera particulièrement apprécié.

Dès lors qu'elle est significative, l'expérience professionnelle acquise hors position normale d'activité (mise à disposition, détachement, hors cadre et disponibilité ainsi que par analogie avant l'entrée dans le corps) peut également être prise en considération pour l'appréciation des mêmes critères. Il appartient notamment aux agents mis à disposition ou détachés de s'assurer qu'ils sont régulièrement évalués et de garder le contact avec la mission de suivi personnalisé et des parcours professionnels des corps techniques.

Avoir assuré dans des conditions satisfaisantes des fonctions d'encadrement et des responsabilités particulières, telles que coordonnateur départemental faisant fonction de responsable départemental ou de chargé d'intérim de chef d'entité correspondant à un poste de deuxième niveau, constitue un facteur favorable à valoriser dans la fiche de proposition. De même sont à apprécier les expériences préalables dans le secteur privé ou sur tout autre poste du secteur public.

Une durée moyenne de l'ordre de 4 à 5 ans par poste occupé est par ailleurs un élément positif pour le déroulement de carrière.

III.2.2 Élaboration du tableau d'avancement

Le gestionnaire de corps établit en fin d'année n-1 après consultation de la CAP, la liste des agents proposés par l'administration pour l'avancement au grade d'IDIM sur la base des propositions des chefs de service et le cas échéant de MS4P.

Les agents proposés dans ces conditions peuvent être auditionnés par la commission d'évaluation à l'occasion de leur candidature sur un poste de 2nd niveau ouvert sur l'outil de publication du gestionnaire de corps. La commission donne un avis au vu du parcours effectué (postes en administration et expériences préalables éventuelles) sur la capacité de l'agent à occuper des fonctions de 2nd niveau en distinguant le type de postes qu'il pourrait occuper. La synthèse du compte rendu écrit est alors diffusée au chef de service qui peut s'y référer afin de réaliser le classement des candidats discuté ensuite en CAP.

En tant que de besoin, les agents peuvent se rapprocher de la MS4P ou du représentant du corps dans cette commission pour avoir connaissance de la synthèse de l'avis de la commission. L'avis complet sera quant à lui consultable par l'agent dans son dossier administratif.

L'audition de la commission du CGEJET est valable 24 mois.

III.2.3 Conditions de nomination

La première nomination à un poste de deuxième niveau implique une mobilité géographique ou fonctionnelle. Pour les postes en administration centrale, les changements de bureau et/ou de service sont considérés comme des mobilités fonctionnelles.

Pour bénéficier de la promotion, les agents doivent obtenir une mutation effective sur un poste de deuxième niveau de fonctions, **principalement** constitué par des activités du cœur de métier (cf. nomenclature en annexe) durant la durée de validité de leur inscription au tableau d'avancement (1 an). Un agent peut être proposé successivement chaque année.

Les promotions sont prononcées à l'issue de la CAP à laquelle elles sont soumises (avec effet au 1^{er} du mois suivant la CAP).

III.3 *Nomination au deuxième grade sur un poste de premier niveau renforcé* **(« principalat »)**

Au titre de l'année n, les employeurs proposent en année n au gestionnaire de corps les IIM en fin de carrière remplissant les conditions statutaires précitées et aptes à accéder au grade supérieur sur un poste de premier niveau renforcé, par la voie du « principalat ». Pour cela, les employeurs transmettent la proposition de fiche du poste renforcé. Cette promotion est attachée à l'agent et non au poste, ce dernier n'étant pas transformé en emploi de deuxième niveau fonctionnel du fait de l'avancement de grade de son titulaire.

Peuvent être promus au titre du « principalat » les ingénieurs de premier grade remplissant les conditions statutaires définies au III.2.1 et ayant occupé au moins 3 postes obtenus dans le cadre de l'exercice de mobilité classique, géographiquement ou fonctionnellement distincts selon la nomenclature des métiers précisée en annexe. Les candidats au « principalat » s'engagent expressément à solliciter leur départ à la retraite à une échéance de 8 ans au plus après la décision de promotion.

L'expérience professionnelle acquise dans une entreprise privée ou une structure publique qui pourrait être rattachée à une famille professionnelle de la nomenclature des métiers peut être prise en compte dans

le cadre des 3 postes géographiquement ou fonctionnellement distincts pour la nomination au 2^{ème} grade par la voie du « principalat ».

Les propositions de promotion font l'objet d'un examen par le gestionnaire de corps sur la base de critères factuels (durée prévisible du principalat, mode d'entrée dans le corps des IIM, parcours professionnel et mobilités effectuées, compétences spécifiques acquises, participations à des instances de haut niveau, des GT nationaux ou jurys divers, niveau de fonction du poste actuel etc. ...) permettant d'apprécier le parcours professionnel, d'objectiver l'examen de chaque situation et de départager ainsi les candidats.

Cette approche vient compléter l'appréciation de l'agent par sa hiérarchie de proximité. Elle est traduite dans les comptes rendus d'évaluation professionnelle annuelle, et dans la fiche de proposition au principalat. Elle concerne le potentiel, les compétences et la manière de servir de l'agent.

La promotion au deuxième grade doit se concrétiser par une affectation sur le poste de premier niveau renforcé par de nouvelles responsabilités, qui ne fait l'objet ni d'une publication ni d'une audition par la commission d'évaluation. Le poste doit présenter une plus-value pour l'agent et le service par valorisation de l'expérience, de la connaissance du service et de son fonctionnement, ainsi que par la mise en œuvre de compétences techniques ou relationnelles particulières.

Les agents promus par cette voie peuvent, notamment, venir en appui de responsables d'unité, aux niveaux central ou local.

Les promotions au titre du « principalat » sont prononcées à l'issue de la CAP à laquelle elles sont soumises (avec effet au 1^{er} du mois suivant la CAP).

III.4 Nomination au deuxième grade des ingénieurs retraitables au grade supérieur (IRGS).

La procédure de fin de carrière dite du « coup de chapeau », effective 6 mois avant le départ en retraite pour les IIM de premier grade ayant rendu des services satisfaisants et remplissant les conditions statutaires précitées, est mise en œuvre par l'administration gestionnaire de corps, dans la limite des possibilités budgétaires des employeurs et le respect du ratio pro pro, sur avis motivé du chef de service transmis avec la demande de mise à la retraite de l'intéressé dans le cadre de la procédure de tableau d'avancement.

Les employeurs proposent en année n-1 au gestionnaire de corps les agents aptes à accéder au grade supérieur, par la voie de l'IRGS, au titre de l'année n.

Les critères pour être promus au titre de l'IRGS portent sur l'évaluation du mérite de l'agent et de ses compétences à travers sa manière de servir, traduite notamment dans les comptes rendus d'évaluation professionnelle annuelle.

Les promotions sont prononcées à l'issue de la CAP qui traite du tableau d'avancement (avec effet au 1^{er} du mois précédant de 6 mois la date effective de départ en retraite). Par exemple, un agent partant à la retraite au 5 juillet d'une année, est promu le 1^{er} janvier de cette même année.

Une demande de départ en retraite effectuée dans un délai non compatible avec la procédure de promotion, c'est à dire en année n - 1, ne pourra pas être prise en compte pour une promotion au titre de l'année n. Par exemple, un agent partant à la retraite au 1er août de l'année n doit demander son départ à la retraite et faire l'objet d'une proposition de son chef de service dans un délai compatible avec la campagne de promotion examinée lors de la dernière CAP de l'année n-1.

III.5 Poste de spécialiste

III.5.1 Définition

Les postes de spécialistes de second niveau s'entendent comme :

- requérant de hautes compétences techniques partagées par peu d'agents et recherchées (compétences critiques),
- concernant des sujets à forts enjeux (de niveau international, national voire interrégional).

Ces postes comportent un fort degré d'exigence tant sur le plan de l'expertise technique que sur le plan des capacités particulières de pilotage et d'animation.

Les agents sont donc des référents reconnus par leurs pairs dans leur domaine d'intervention (critère fonctionnel et critère personnel).

Cette approche peut également s'appliquer pour la reconnaissance des carrières à haut niveau scientifique ou technique au sein des différents employeurs (activités de recherche dans les écoles des Mines, expert auprès des instances internationales,...).

Ces postes sont en nombre limité et leurs spécificités de durée et de développement de l'expertise dans la spécialité sont explicitement mentionnées dans la fiche de poste.

III.5.2 Durée en poste

Ces postes de spécialistes à fort contenu scientifique ou technologique s'inscrivent dans une carrière construite :

- le premier poste doit permettre sur une durée souhaitable d'au moins cinq ans d'acquérir des connaissances de fond et une réelle maîtrise du domaine,
- le second poste, d'une durée au moins équivalente, permet de consacrer la reconnaissance des compétences acquises par la promotion de l'agent au second niveau, avec le cas échéant un élargissement du domaine d'intervention de ses missions.

C'est à la suite de son second poste qu'un agent pourra être nommé IDIM sur place sur un poste répondant aux caractéristiques d'un emploi de 2nd niveau, selon les dispositions prévues au paragraphe III.5.3.

III.5.3 Conditions de nomination

Les agents remplissant les conditions statutaires de promouvabilité et occupant des postes de spécialistes sont identifiés par les employeurs et proposés au gestionnaire de corps au titre de l'année n en année n. Une fois identifié, le complexe poste/agent est d'une part évalué par la commission d'évaluation du CGEJET qui fournit après audition un avis circonstancié. D'autre part, il est soumis à l'avis du donneur d'ordre qui devra être motivé.

Les avis de la commission d'évaluation du CGEJET et du donneur d'ordre ainsi constitués sont ensuite évoqués en CAP dans l'examen des promotions au second grade d'agents reconnus comme spécialistes.

Une attention particulière sera portée sur la capacité de l'agent à pouvoir revenir par la suite sur des missions relatives à d'autres champs de la nomenclature cœur de métier.

La promotion au second grade permet à l'agent d'être promu IDIM sur place. A ce titre, il est souhaitable qu'il s'engage à rester sur son poste pour une durée minimale requise.

III.6 Détachement dans l'emploi fonctionnel de chef de mission

La liste des emplois de chef de mission (postes de troisième niveau) ainsi que les emplois de cette liste dotés d'un échelon spécial (hors échelle) est établie par arrêté du ministre chargé de l'industrie sur la base des propositions des employeurs. Tout souhait d'ouverture, de reconduction ou de suppression d'emploi de chef de mission par les employeurs fait l'objet d'un accord préalable de l'administration gestionnaire de corps. Les agents occupant les emplois ainsi définis sont placés en position de détachement sur l'emploi fonctionnel.

III.6.1 Conditions statutaires pour l'accès à l'emploi fonctionnel de chef de mission

Pour être nommés dans un emploi de chef de mission les IDIM doivent remplir les conditions décrites dans le décret n° 2008-971 du 17 septembre 2008 relatif à l'emploi de chef de mission dans les administrations relevant des ministres chargés de l'économie, de l'industrie, de l'emploi, du budget et des comptes publics ;

- justifier d'au moins treize ans de services effectifs dans un ou plusieurs corps, cadres d'emplois ou emplois de catégorie A ou de niveau équivalent,
- justifier de quatre ans de service en qualité d'ingénieur divisionnaire de l'industrie et des mines.

III.6.2 Mobilité sur un emploi de chef de mission

Les IDIM détachés sur un emploi de chef de mission et les IDIM peuvent postuler sur les postes de troisième niveau ouverts selon les dispositions du II.2.1.

La nomination sur un poste de troisième niveau se fait au choix de l'administration gestionnaire de corps après recueil de l'avis des employeurs et consultation de la CAP.

L'accès au groupe hors-échelle A de certains chefs de mission remplissant les conditions statutaires requises s'opère au choix de l'administration gestionnaire de corps après consultation de la CAP, sur la base notamment de l'importance du poste occupé sur les plans managérial ou stratégique et des propositions des employeurs.

La durée maximale d'occupation d'un même poste de chef de mission est de 5 ans renouvelable une fois, à compter de la date de nomination dans l'emploi de chef de mission. Exceptionnellement, cette durée peut être prolongée dans le même emploi pour une durée maximale supplémentaire de 2 ans si les conditions spécifiées à l'article 10 du décret n° 2008-971 sont remplies : départ en retraite programmé dans un délai égal ou inférieur à 2 ans.

IV. LES RECRUTEMENTS ET LA RÉINTÉGRATION

IV.1 *Première affectation dans le corps des IIM*

La première affectation est effectuée par l'administration gestionnaire de corps conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et sur la base des emplois proposés par les employeurs.

Les postes proposés aux lauréats des recrutements ainsi qu'aux lauréats de la promotion interne (examen professionnel, liste d'aptitude) sont choisis par les employeurs nationaux parmi les postes cœur de métier déjà ouverts lors d'un précédent exercice de mobilité et n'ayant pas fait l'objet de candidatures éligibles. A titre exceptionnel, des postes non publiés préalablement et dont le contenu n'est pas nouveau peuvent être pourvus, après consultation des représentants des personnels en CAP, par recrutement externe

lorsqu'ils sont implantés dans des localisations habituellement confrontées à une absence de candidature dans le cadre de la mobilité interne.

L'inscription d'un agent sur la liste d'aptitude IIM s'effectue, sur proposition de l'employeur, après sélection du dossier et entretien organisés par le gestionnaire de corps. Cette promotion ne sera définitivement acquise qu'après affectation sur un poste d'IIM.

IV.2 Retour de détachement ou de disponibilité

IV.2.1 Retour de détachement

Après une position de détachement, la réintégration est assurée par l'administration gestionnaire de corps dans les meilleures conditions possibles au regard des souhaits exprimés par l'agent notamment dans le cadre des publications de postes et en lien avec les différents employeurs. Le poste d'origine (dernier poste occupé avant détachement) de l'agent détermine l'employeur qui pourra en priorité proposer des postes à l'agent.

IV.2.2 Retour de disponibilité

Après une position de disponibilité, la réintégration est assurée par l'administration gestionnaire de corps en lien avec les différents employeurs, au cas par cas, sur un poste vacant et déjà publié, après examen de la situation particulière et des souhaits de l'agent. Le poste d'origine (dernier poste occupé avant disponibilité) de l'agent détermine l'employeur qui pourra en priorité proposer des postes à l'agent.

IV.2.3 Retour d'essaiage

Lors d'un retour après une expérience en essaiage particulièrement réussie, sur proposition du gestionnaire de corps, l'agent pourra être nommé au grade d'IDIM dans les conditions suivantes. Il sera invité à se présenter devant la commission d'évaluation du CGEIST qui évaluera le niveau du poste et de responsabilité exercés en essaiage (chef de service, positionnement hiérarchique élevé,...) ainsi que la capacité de l'agent à exercer des fonctions de 2nd niveau. Sa promotion est définitive à l'issue de la CAP.

Le 25 AVR. 2014



Pascal FAURE

ANNEXE : NOMENCLATURE DU CŒUR DE MÉTIER DU CORPS DES IIM

FAMILLES PROFESSIONNELLES	SOUS-FAMILLES PROFESSIONNELLES
DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE	COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES
	MUTATIONS ÉCONOMIQUES ET ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES EN DIFFICULTÉS
	DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES ET DES ENTREPRISES ARTISANALES, COMMERCIALES ET DE TOURISME
MÉTROLOGIE	MÉTROLOGIE
TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION	TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION
ÉNERGIE	ÉNERGIE (PRODUCTION, TRANSPORT ET DISTRIBUTION)
	EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE
	CHANGEMENT CLIMATIQUE
NUCLÉAIRE	SÛRETÉ NUCLÉAIRE
	SÉCURITÉ NUCLÉAIRE
	RADIOPROTECTION
ENVIRONNEMENT INDUSTRIEL	INSPECTION DES INSTALLATIONS CLASSÉES / MISSION Poste à dominante « RISQUES ACCIDENTELS »
	INSPECTION DES INSTALLATIONS CLASSÉES / MISSION Poste à dominante « RISQUES CHRONIQUES ET AUTRES RISQUES » ⁶
	CARRIÈRES ET EXPLOSIFS
	ÉVALUATION ENVIRONNEMENTALE dans des contextes à forts enjeux industriels
MINES	MINES, MATIÈRES PREMIÈRES ET RESSOURCES MINÉRALES

⁶ Y compris l'impact de l'activité industrielle sur les milieux aquatiques.

FAMILLES PROFESSIONNELLES	SOUS-FAMILLES PROFESSIONNELLES
CONTRÔLES TECHNIQUES DE SÉCURITÉ	ÉQUIPEMENTS SOUS PRESSION ET CANALISATIONS
	VÉHICULES
	BARRAGES/DIGUES
PILOTAGE - MANAGEMENT - AUDIT	PILOTAGE/ MANAGEMENT *
	INTERNATIONAL
	AUDIT

PILOTAGE/ MANAGEMENT/AUDIT* : secrétaire général ou adjoint, responsable de la stratégie ou responsable qualité auprès de la Direction, responsable de formation ou d'études dans les Écoles des Mines, emplois DATE.

On entend par mobilité fonctionnelle au sein du cœur de métier une mutation sur un poste correspondant à un métier défini dans les « sous-familles professionnelles » de la nomenclature ci-dessus et pour l'essentiel différent à cet égard de celui exercé dans le précédent poste. Cette notion est également comprise comme une mutation conduisant l'agent dans un dispositif organique différent (administration centrale, siège régional de services déconcentrés ou unité territoriale).