

Les IPEF dans le secteur concurrentiel (privé et para-public)

Point sur la méthode utilisée :

La présente note a été établie par un groupe de travail de la Commission d'Orientation et de Suivi (COS) des IPEF animé depuis septembre 2011 par Alain Moulinier . Le groupe a réuni au départ Jean-Loup Charrier, Philippe Cros, Jean Guillot et Alain Le Jan, et disposait aussi d'une réflexion engagée pour la COS en 2010 par Estelle Brachlianoff. Lors de la deuxième réunion, cinq IPEF ayant l'expérience d'un ou plusieurs passages dans le privé et restant en contact avec le corps ont apporté leur témoignage: Jean-Baptiste Cuisinier, engref 82 ; Béatrice Humbert, enpc 96 ; Alain Gounon, enpc 95 ; Jean-François Molle, engref 77 ; Jean-Luc Nguyen, enpc 90.

A l'issue de cette réunion un premier document provisoire a été soumis pour réactions à tous les participants. Sur la base des observations, ce document a été examiné en détail lors d'une troisième réunion rassemblant le groupe initial auquel avait été invitée Françoise Lavarde, engref 83, thèse 87.

La nouvelle version du document, à nouveau remanié en prenant en compte les observations de tous les ingénieurs ayant participé aux réunions du groupe de travail, a été adressée pour observations à tous les collègues en poste ou ayant été en poste dans le secteur concurrentiel ¹. Alain Moulinier, nommé entre temps chef du corps, a reçu 50 réponses de collègues marquant tous -sauf un- leur intérêt pour la démarche et leur accord général sur la note, en soulignant ou ajoutant tel ou tel argument ². Pour mieux cerner le point de vue des employeurs privés, le groupe de travail a par ailleurs rencontré M. Alain Tedaldi, Délégué général d' *Institut Esprit Service*, structure de formation et de conseil liée au MEDEF.

La présente note soumise à la COS prend en compte les diverses réactions (cette méthode a déjà utilisée par la COS pour d'autres secteurs : IPEF en collectivités, IPEF à l'international).

Le document aborde successivement l'état des lieux, le « pour » et le « contre » des mobilités dans le secteur concurrentiel, les constats et les propositions.

1 - 500 adresses se sont révélées valides sur les quelque 700 adresses rassemblées.

2 - Les 50 collègues qui ont répondu ont reçu, en remerciement et pour poursuivre leur information un recueil de toutes les réponses.

1) L'ETAT DES LIEUX

- Les chiffres :

On s'intéresse ici aux ingénieurs en poste dans les **secteurs concurrentiels et marchands**. Cela dépasse donc la notion de secteur privé stricto sensu ³.

- Le nombre atteignait **460 IPEF fin 2010** en prenant en compte les ingénieurs en disponibilité ou hors cadre et les ingénieurs détachés dans ces secteurs (en particulier au titre des missions d'intérêt général ou de recherche d'intérêt national). Ces 460 IPEF, soit 12 % de l'effectif actuel du corps ⁴, se répartissent en 396 suivis par le MEDDTL et 64 suivis par le MAAPRAT).
- On atteint même 740 ingénieurs en intégrant tous ceux qui ont exercé ou qui sont toujours en activité dans le privé, y compris ceux qui ont été rayés des cadres. Ces 740 ingénieurs se répartissent en 630 actuellement ou précédemment suivis par le MEDDTL et 110 suivis par le MAAPRAT. La place des IPEF dans le secteur concurrentiel est donc proche de 17 % de l'effectif global des IPEF ou anciens IPEF en activité.

Les domaines d'activité des 460 ingénieurs recensés en disponibilité, en détachement ou hors cadres sont par ordre décroissant :

TRANSPORTS	106
FINANCES	97
INDUSTRIE (y compris BTP, agroalimentaire et biotechnologies)	84
INGENIERIE – CONSEIL - AMENAGEMENT - ARCHITECTURE	74
ENERGIES et autres « UTILITIES »	65
Autres domaines	34
TOTAL	460 ingénieurs

On observe dans le même temps que **les retours des secteurs concurrentiels vers le public ne concernent que quelques unités chaque année, soit moins de 2 % par an**. Les exemples examinés par le groupe de travail ont cependant montré que **ces retours sont féconds et ne doivent donc pas être négligés**.

3 - Ainsi un ingénieur en poste dans un port autonome sera inclus, mais pas un ingénieur en poste dans une chambre consulaire.

4 - Le bilan du corps au 31/12/2010 dressé par le CEGIPEF recense 415 IPEF en disponibilité ou en détachement dans le secteur privé stricto sensu.

- L'organisation :

Dans les deux corps récemment fusionnés, le suivi des ingénieurs intéressés par le secteur concurrentiel était et reste assuré:

- par l'AIPC pour les IPC : le directeur de la mobilité de l'association poursuit cette tâche au sein de l'UNIFEF pour l'ensemble des IPEF ⁵; (à noter aussi que le CGEDD s'est vu confier récemment par l'administration centrale du MEDDTL une mission de suivi des IPEF détachés suivis par ce ministère);
- par le Secrétariat Général du ministère de l'agriculture [un ingénieur chargé de l'appui aux agents et aux structures (IGAPS)] pour les IGREF et maintenant les IPEF suivis par ce ministère.

Dans les deux cas, le dispositif est donc différent mais le champ est identique puisqu'il recouvre tous les ingénieurs des secteurs concurrentiels et marchands, y compris les ingénieurs retraités du corps mais toujours actifs dans leur secteur dès lors qu'ils souhaitent maintenir des liens avec le corps, , ainsi que des ingénieurs ayant exercé dans ces domaines.

2) L'ESSAIMAGE DANS LES SECTEURS CONCURRENTIELS, le pour et le contre ?

- Arguments « contre » :

- Il peut paraître inutile aux deux ministères gestionnaires d'investir dans la formation de cadres qui vont quitter la fonction publique.
- Cela peut priver l'État de brillants ingénieurs.

- Arguments « pour » :

- En terme de gestion des ressources humaines, la possibilité d'une mobilité dans le secteur privé a toujours contribué à l'attractivité du corps en attirant les jeunes talents.
- Les départs vers le privé ont toujours dynamisé la mobilité générale dans le corps. L'essaimage est un moyen de stimuler la pyramide des âges, ce qui est important au moment où le recentrage des missions de l'État a pour effet de restreindre le nombre de postes de responsabilités.
- La concentration des missions de l'État sur la stratégie et la régulation conduit les ministères à transférer depuis quelques années des actions de plus en plus nombreuses aux collectivités territoriales et à des partenaires des secteurs concurrentiels. Il est donc logique que cela incite à la mobilité les fonctionnaires qui menaient ces actions. On peut aujourd'hui regretter que les mobilités ne se soient pas développées au rythme des externalisations. Quoi qu'il en soit les échanges d'expériences et les mobilités entre les secteurs concurrentiels et l'État deviennent encore plus nécessaires.

⁵ : Il a en particulier assuré la publication en 2010 d'un annuaire-papier de tous les IPEF en entreprises et dans les collectivités territoriales.

- Indépendamment des actions totalement transférées, les relations entre les administrations et les entreprises concurrentielles s'amplifient et renforcent les besoins de savoir-faire de la part des cadres de l'État. Les fonctionnaires chargés des missions de régulation doivent disposer d'une bonne connaissance de l'économie concurrentielle telle qu'elle se vit en entreprise (à titre d'exemples, le besoin de maîtrise de la délégation et le besoin d'établissement de cahiers de charges complexes augmentent dans toutes les administrations, de même que les besoins de connaître les méthodes de management et le contexte de la recherche dans les entreprises). La compétition internationale accentue par ailleurs le besoin pour l'administration française de ne pas être coupée des réalités du secteur concurrentiel. L'essaimage constitue un des moyens d'y parvenir. Son intérêt suppose bien sûr que certains ingénieurs réintègrent le secteur public (ministères et établissements publics). L'expérience de l'administration de l'Etat « vue de l'extérieur » s'ajoute alors à l'expérience de l'entreprise « vue de l'intérieur ». C'est la notion de « *boucle externe* » qui sera introduite plus loin.
- Le secteur concurrentiel est quant à lui intéressé par les compétences scientifiques et techniques des ingénieurs de l'État, associées à la capacité à gérer la complexité sur des postes opérationnels d' assembleurs / « chefs d'orchestre ». Cela concerne des compétences très diverses: gestion des risques de toute nature, production, recherche, innovation, animation, pédagogie,... La connaissance du fonctionnement de l'administration et de ses acteurs reste un atout recherché par les entreprises lorsqu'elles recrutent des ingénieurs de l'État, mais il apparaît que cet élément a sensiblement diminué. Là encore les évolutions modifient la donne et il convient d'être vigilant pour apprécier comment la demande des entreprises peut changer.
- Globalement, et sous réserve bien sûr qu'ils s'inscrivent dans un cadre déontologique clair, les échanges entre les cultures du secteur public et du secteur concurrentiel sont un gage d'efficacité de l'action publique à toutes les échelles, internationale, européenne et nationale.
- On notera que la gestion des ingénieurs du corps des Mines a de tous temps, dans les secteurs de l'économie et de l'industrie, massivement piloté, encouragé, voire imposé, l'essaimage vers le privé. Cette tradition a montré les bénéfices qui peuvent globalement résulter de ces essaimages.
- De même, la mobilité statutaire des corps recrutés par la voie de l'École nationale d'administration a été ouverte vers la société civile et le secteur privé en 2004 ; dans la limite de deux années, le temps de mobilité effectué dans un organisme de droit privé est même assimilé pour l'avancement à des services effectifs dans le corps d'origine ⁶.

- Cette analyse montre combien **l'intérêt des mobilités État-secteur privé est avéré**, tant pour l'ingénieur que pour l'État et pour les autres employeurs (« 1 + 1 + 1 > 3 »)- .

⁶ :- cf. le décret n° 2004-708 du 16 juillet 2004 repris par le décret n° 2008-15 du 4 janvier 2008. On notera que le statut de la fonction publique n'est pas affecté, c'est l'appréciation de l'ancienneté dans le corps qui est adaptée.

3) QUELQUES CONSTATS

- Un préalable : des ingénieurs ouverts à l'idée des mobilités vers le privé

Même en retenant le taux de 17 % de l'effectif global du corps, l'essaimage dans les secteurs concurrentiels apparaît faible. Si tous les métiers des IPEF n'offrent pas les mêmes opportunités de mobilité vers ces secteurs, les différences observées entre les « maisons d'emploi » des IPEF dénotent sans doute aussi des différences de traditions ⁷.

On peut cependant noter que le faible taux moyen de passage à l'acte ne s'accompagne pas d'une opposition de principe aux allers et retours public-privé. Le questionnaire adressé par le chef du corps à chacun des IPEF durant l'été 2011 abordait ce thème. Alors que plus de la moitié des IPEF en activité y ont répondu et que ces ingénieurs étaient représentatifs de la diversité du corps (origine, âge, sexe,...), **69 % des IPEF répondent « oui » à la question « Faut-il développer les allers et retours public-privé ? »** ⁸; seuls 15 % répondent « non », 16 % ayant choisi de ne pas répondre à la question.

Signe d'une évolution, **les jeunes IPEF de moins de 35 ans sont même favorables à 76 % au développement de ces allers-retours** ⁹.

- Doter l'administration d'une meilleure compréhension des stratégies d'entreprise

L'État peut être à tout moment amené à prendre une part plus interventionniste dans des entreprises ou des branches. Les cadres fonctionnaires ont donc besoin de connaître la stratégie des entreprises.

Dans ce contexte, l'État a donc largement intérêt à doter une partie de ses ingénieurs des corps supérieurs des **compétences stratégiques et opérationnelles qui s'acquièrent en entreprise**.

- Une orientation stratégique raisonnable pour le corps: le maintien du nombre d'ingénieurs en poste dans ces secteurs

Les orientations stratégiques pour le corps retiennent **pour le secteur privé le maintien en nombre absolu du nombre des IPEF entre 2010 et 2020**, alors que l'effectif total des IPEF diminuerait de 14 % dans le même temps ¹⁰. Le document observe cependant que *« cette stabilisation [en valeur absolue du nombre des ingénieurs dans le privé] est en fait un objectif ambitieux compte tenu de la diminution des recrutements et donc de la diminution du nombre des jeunes ingénieurs, tranches d'âge dans lesquelles se font plus facilement les départs vers le secteur privé »*.

Aussi, l'apparente modération de l'objectif est trompeuse : une forte impulsion et un dynamisme soutenu sont nécessaires pour y parvenir.

7:- Ainsi un rapport diffusé en janvier 2011 aborde cette question dans le cadre de la gestion des cadres seniors du ministère chargé de l'Agriculture; cf. Les pages 36 à 38 du rapport:

<http://agriculture.gouv.fr/Emploi-des-cadres-seniors-au>

8: http://www.cgedd.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/Diaporama_questionnaire_IPEF_110923-1_cle27ac67.pdf (écrans 16 & 17)

9 :- On observe sans surprise que les IPEF en position de disponibilité sont favorables à 96 % au développement de ces allers et retours.

10 : Note « orientations stratégiques pour le corps des IPEF et évaluation des besoins » validée par la COS des IPEF dans sa réunion du 31 mai 2011.

- Une évidence : l'intérêt des employeurs potentiels évolue

L'intérêt pour les entreprises de recruter des ingénieurs de l'État a été rappelé plus haut. Il est en particulier lié au fait que l'État confie, plus que les entreprises, de grandes responsabilités à ses ingénieurs dès leur premier poste, leur permettant de démontrer ainsi leurs capacités. Cette « mise à l'épreuve » est toujours la règle même si le fait que l'État ne réalise plus lui-même de grandes opérations rend moins « spectaculaires » les résultats des jeunes ingénieurs. C'est sans doute pour cette raison que les entreprises, lorsqu'elles souhaitent recruter un IPEF, confient plus que par le passé à des « chasseurs de têtes » le soin de **pré-sélectionner les individualités dont elles ont besoin** pour des postes fonctionnels ou pour des postes opérationnels ¹¹.

Plus généralement, le réseau constitué autour de leurs suiveurs par les ingénieurs en fonction dans le privé, ainsi que les contacts des suiveurs avec les « chasseurs de têtes », sont les pièces essentielles pour apprécier la demande des entreprises. Il n'apparaît pas que cette demande augmente. Les avis concordent sur le fait que la **fourchette d'âge 30-35/40 ans**, observée jusqu'à présent pour les départs, ne doit pas être mise en cause car elle donne les meilleures chances d'adaptation au contexte de l'entreprise ¹².

- Une nécessité : donner une place aux « boucles externes » public-privé dans la politique de gestion du corps

Aujourd'hui le départ vers le privé est pris en compte par les ministères. Mais, la référence étant le départ sans retour (bien caractérisée par la notion d'« essaimage »), cette mobilité ne trouve pas véritablement place dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GEPEC) des ministères ni dans la gestion du corps.

Pour preuve, les retours du privé sont surtout considérés comme une charge pour les gestionnaires. Les ingénieurs qui s'interrogent sur leur retour dans l'administration, même s'ils ont veillé à garder des contacts avec leur ministère d'origine, ressentent tous ces difficultés.

Or, s'il est vrai que la différence de rémunérations n'incite pas les ingénieurs en mobilité dans le privé à réintégrer l'administration, les retours sont possibles et correspondent à des situations variées. Les réponses au questionnaire de l'été 2011 cité ci-dessus font apparaître que seule la moitié des IPEF travaillant aujourd'hui dans le privé répondent ne pas être prêts à envisager un retour dans le public ¹³.

L'intérêt d'échanger les cultures entre les secteurs publics et privés devrait ainsi logiquement inciter l'administration à tirer parti, voire à encourager de tels retours, pour pourvoir des postes sur lesquels l'expérience du secteur privé est attendue (par exemple : interface public-privé, management d'un établissement public, encadrement de sous-traitants).

11 : Les candidats devront à ce propos savoir expliciter le type de poste qu'ils souhaitent.

12 : - Des collègues en poste dans le privé insistent pour que cette donnée d'observation n'oculte pas le fait que les mobilités ne sont pas rares jusqu'à 45 ans, voire beaucoup plus tard comme l'illustre un collègue en donnant son exemple.

13 :- La différence de rémunérations est la première raison avancée par ces IPEF qui n'envisagent pas de retour, mais l'absence de postes et le manque de contacts viennent aussitôt après.

Même si cela doit compliquer la GRH, les départs vers les secteurs concurrentiels et marchands ne doivent donc pas être vus comme des « sorties sans retour » mais bien comme une des « **boucles externes**»¹⁴ **prenant place dans un parcours professionnel.** Le groupe de travail a d'ailleurs pu vérifier que ce type de parcours s'observait déjà et apportait des résultats significatifs.

4) PROPOSITIONS

On ne retiendra ici que des propositions tournées directement sur les mobilités public-privé, sans reprendre les éléments généraux qui poussent à promouvoir toutes les formes de mobilité dans le parcours professionnel des IPEF.

Par souci de réalisme et parce qu'elles sont déjà substantielles, on se limitera aussi à des propositions entrant dans le cadre réglementaire actuel.

- **La connaissance de la culture de l'entreprise et des interfaces public-privé est une compétence à mieux développer pour les IPEF.**

Cela concerne le recrutement et la formation en école d'application. Cela concerne aussi l'établissement des fiches de poste au sein même des ministères, qui chaque fois que c'est le cas devraient faire apparaître que cette compétence est exigée ou souhaitée.

- **Dès leur intégration dans le corps et lors de leurs premiers postes, les ingénieurs doivent s'interroger sur une mobilité éventuelle dans le secteur concurrentiel. L'appareil de suivi professionnel des ingénieurs doit intégrer cette dimension.**

A beaucoup de titres en effet, la fourchette d'âge 30-35/40 ans paraît être optimale pour entamer une boucle externe dans le privé: l'engagement de servir l'État est alors tenu ; trop tarder risque de rendre l'adaptation plus difficile. A cette période, l'IPEF a déjà eu l'occasion de faire ses preuves dans deux ou trois postes puisque, conformément à une pratique ancienne, les ministères confient aux IPEF de hautes responsabilités dès les premiers postes. Ce point est d'ailleurs une des priorités majeures de la commission d'orientation et de suivi de corps (COS) et est rappelée par les chefs du corps successifs.

C'est aussi lorsqu'il atteint la trentaine d'années que chaque IPEF commence à être évalué dans la perspective de son inscription au tableau d'avancement au grade d'ingénieur en chef. Il n'est donc pas nécessaire de modifier les calendriers mais seulement d'ouvrir les esprits dès la formation.

Bien que très léger, **le dispositif actuel de suivi des IPEF du secteur privé** paraît efficace et apprécié par les collègues qui en bénéficient. Il **doit cependant être renforcé si l'objectif est de maintenir le nombre des ingénieurs concernés et de valoriser ces mobilités** et il conviendrait que le ministère chargé du développement durable mette en place un suivi direct des ingénieurs ayant essaimé dans des secteurs relevant de sa compétence, comme cela existe déjà pour le ministère chargé de l'agriculture. Par ailleurs le dispositif est fragile et il **méritera d'être pérennisé au départ des chevilles ouvrières actuelles.**

14 : - L'expression « boucle externe » est jugée peu explicite par plusieurs collègues, mais force est de constater qu'il n'a pas été fait de proposition meilleure.

- Pour les départs dans le secteur privé, **il faut que les droits et devoirs des ingénieurs soient clairs.**

Il s'agit bien sûr des règles de déontologie qui devraient bien cerner les risques de conflits d'intérêts. Cela concerne aussi les autres règles et solutions administratives, en particulier pour les régimes de mise en disponibilité ou de détachement. Au delà de la « charte de gestion des IPEF » prochainement mise en œuvre, un memento des conditions de mobilité dans le privé pourrait d'autant plus facilement être mis à la disposition des candidats que les éléments existent déjà et qu'il suffit de les rassembler et les unifier ¹⁵.

- Reste à **traiter la question des retours dans les services de l'Etat et ses établissements publics).**

Ceux qui l'ont expérimenté sont formels: ils sont systématiquement découragés lorsqu'ils se renseignent sur l'éventualité d'un retour dans l'administration. On ne peut nier que les retours compliquent la tâche des gestionnaires du corps. Mais il faut prendre en compte que les ministères peuvent tirer parti des retours lorsqu'ils répondent à leurs besoins qualitatifs. C'est en cela que les « boucles externes » public-privé justifient une place dans la politique de gestion du corps et qu'elles doivent être acceptées par les IPEF restés dans le secteur public.

- **Quelques mesures pourraient constituer des messages forts qui devraient encourager la prise de risque par les ingénieurs, en particulier les plus jeunes.**

Suivi des ingénieurs du secteur concurrentiel : consolider le dispositif -tant au niveau des suiveurs que du système d'information- en appelant parallèlement l'attention des ingénieurs concernés sur leur responsabilité de maintenir un contact avec leur suiveur (veiller à se faire identifier et à faciliter l'évaluation de leur profil par rapport aux besoins du secteur public).

Viviers : ouvrir aux IPEF en poste dans le secteur concurrentiel -et le faire savoir- les divers viviers mis en place à l'échelle interministérielle et dans les ministères pour le recrutement aux postes de direction dans l'administration et les établissements publics.

« Boucle externe » public-privé : adopter cette notion dans les documents de gestion des parcours professionnels établis par les ministères, ce qui se traduira par la prise en compte des compétences acquises durant les mobilités dans le secteur concurrentiel et par l'identification de ces compétences dans les critères des fiches de poste.

Avancement : veiller à l'avancement des IPEF qui s'engagent en concertation avec leur ministère dans une « boucle externe » (public-privé, mais aussi collectivité locale ou internationale) en mettant en œuvre toutes les possibilités du statut.

Communication : dès le recrutement dans les écoles d'application, appeler l'attention sur la connaissance des interfaces public-privé et l'importance dans le parcours professionnel des mobilités dans les secteurs concurrentiels et marchands.

15 : - A noter aussi que la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique n'a pas encore produit tous ses effets.

Sans nécessiter de modification des textes réglementaires, la mise en œuvre de ces mesures constituerait des progrès très significatifs.

Cela n'exclut pas qu'après avoir valorisé ces moyens d'action le corps des IPEF puisse dans une seconde étape **proposer et se porter candidat à l'expérimentation de dispositifs innovants**, favorables aux agents qui s'engageraient dans des parcours public-privé répondant aux besoins des deux ministères¹⁶.

5) CONCLUSION

- Pour améliorer les interfaces entre les cultures du secteur public et du secteur privé, les mobilités d'IPEF doivent mieux être mises à profit. Pour concilier les besoins quantitatifs et qualitatifs, **il est possible d'accroître le rythme des départs des jeunes ingénieurs vers le privé, en organisant mieux le retour vers le secteur public des ingénieurs qui y sont prêts.**

La mise en place d'une telle « boucle externe » vers le secteur privé viserait ainsi à répondre à l'objectif qualitatif d'amélioration des échanges de cultures et des compétences entre secteurs public et privé. Elle répondrait aussi à l'objectif quantitatif de maintien du nombre des ingénieurs dans le privé, qui impose à chacun d'être pro-actif. **Cette politique de boucle externe public-privé prendrait ainsi sa place dans les parcours professionnels proposés aux IPEF.**

Plusieurs IPEF ayant participé au groupe de travail ont réalisé plusieurs allers-retours, quelquefois en ayant même créé leur propre entreprise. Même s'ils sont aujourd'hui rares, ces parcours démontrent la réalité et l'intérêt des boucles externes dans le secteur concurrentiel.

Sans faire preuve d'optimisme excessif, on peut observer que la banalisation de ce type de parcours - à flux accru pour les 30-35/40 ans mais avec mise en œuvre de retours organisés dans l'administration de l'Etat et ses établissements publics -, permet par ailleurs de répondre ultérieurement aux besoins d'emploi des seniors. Le rapport cité plus haut¹⁷ sur l'emploi des cadres seniors souligne en effet que « *la deuxième carrière des cadres est largement fonction de la diversification de leur expérience en première partie de carrière* » et il « *insiste sur la **mobilité sectorielle qui devrait être généralisée dans les parcours A+*** ».

- Ces propositions complètent celles que le chef du corps avait transmises le 19 juillet 2010 aux Secrétaires généraux des deux ministères après examen d'un premier projet de charte de gestion des IPEF par la commission d'orientation et de suivi du corps. « *Il est de l'intérêt de tous (agents mais aussi employeurs) qu'un certain nombre d'ingénieurs trouvent après deux ou trois postes à développer une carrière à l'extérieur de l'État* ».

16 :- La mobilité statutaire des corps recrutant à l'ENA donne un exemple en assimilant dans certaines conditions le temps de disponibilité dans un organisme de droit privé à un temps de service effectif dans le corps (cf. note 6 ci-avant)

17 : ces phrases sont extraites de la page 5 du résumé du rapport cité en note 7 ci-avant.