



Focus sur le corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement

Les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) représentent plus de 4 000 agents exerçant des fonctions variées tant au Ministère de l'Agriculture et de l'alimentation qu'au sein d'autres ministères et d'établissements publics.

L'Alliance du Trèfle, s'appuyant sur EFA-CGC et la CFTC qui siègent ensemble à la CAP des IAE, défend les missions et la technicité de ce corps et considère qu'il convient d'en valoriser les métiers. Cet objectif passe par une formation initiale adaptée, par la valorisation des parcours professionnels de managers comme d'experts, et par la reconnaissance et le maintien des compétences techniques qui font la richesse de ce corps.

Un corps technique aux compétences variées

Le décret n°2006-8 du 4 janvier 2006 a créé le corps des Ingénieurs de l'Agriculture et de l'Environnement, classé dans la catégorie A.

Les domaines d'activité de ses membres ont été modifiés par décret n°2016-1541 du 15 novembre 2016 :

- 1° Mise en valeur agricole et industries agroalimentaires ;
- 2° Eaux, biodiversité et prévention des risques naturels ;
- 3° Mise en valeur de la forêt ;
- 4° Alimentation et santés animale et végétale, impact environnemental.

En outre, les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement peuvent être chargés, dans ces domaines, de la gestion de l'information et de fonctions de formation, de recherche et de développement.

En amont de la redéfinition des domaines d'activité des IAE en novembre 2016, nous sommes intervenus pour que la variété et la complexité des compétences de ces agents soient fidèlement traduites par l'utilisation de termes précis.

Il s'agit d'un corps à caractère interministériel, géré par le Ministère chargé de l'Agriculture.

Il regroupe plus de 4 000 agents : (source : [Etat du corps des IAE au 31/12/2016](#))

- aux origines variées :

- ... issus à l'origine des trois corps d'Ingénieurs des Travaux (Agricultures, des Eaux et Forêts, Ruraux),
- ... rejoints en 2011 par plus de 400 agents de l'ASP, de FranceAgriMer, de l'INAO et de l'ODEADOM,
- ... régulièrement alimenté par la voie de la promotion interne (plus de 30% des IAE sont entrés par cette voie),
- ... et un peu plus de 200 agents par voie de déprécarisation de 2014 à 2016.

- essayant dans un grand nombre de structures : près de 30 % des IAE travaillent hors des services de l'État, dans les établissements publics (une dizaine d'établissements différents relevant du MAA et autant relevant du MTES), les collectivités territoriales, à l'international ...) A noter que la majorité se retrouve toutefois à l'ASP, FranceAgriMer, l'INAO et l'ODEADOM (près de 9%) et à l'ONF (plus de 9%).

... essentiellement rattachés à la sphère Agricole mais avec plus de 16 % des effectifs dans la sphère Environnement avec une tendance à l'augmentation du fait notamment du décroisement des effectifs MAA-MTES.

- En 2011, EFA-CGC a accompagné au mieux les agents des ex-offices lors de leur intégration, ce qui ne fut pas le cas de toutes les organisations syndicales qui revendiquent pourtant maintenant leur défense !

- Le fort taux d'accès au corps par promotion interne (+ de 30%) est selon l'Alliance du Trèfle non pas un handicap - comme nos ministères voudraient nous le faire croire en comparaison du corps cousin des Ingénieurs des Travaux Publics de l'État - mais une force, prouvant, s'il en était besoin, la grande expérience technique et pratique des IAE.

- Toutefois, face au vieillissement du corps, l'Alliance du Trèfle milite pour assurer également un renouvellement significatif par la voie des écoles. Ce renouvellement se maintient bon an mal an pour les spécialités « agricole » et « génie de l'eau » mais est très chaotique pour la spécialité « forêt ».

Le dialogue social s'exerce principalement à la CAP des IAE.

Nos syndicats EFA-CGC et CFTC y siègent conjointement, dans le souci constant d'accompagner les IAE dans toutes les étapes de leur parcours professionnel et de défendre sans relâche leurs intérêts individuels et collectifs.

Ils y œuvrent dans un esprit pragmatique de dialogue avec l'administration et de travail intersyndical avec les autres représentants du personnel.

Grâce à la présence d'EFA-CGC à la Commission paritaire spéciale (CPS) des IAE de l'ONF où il détient actuellement tous les sièges, l'équipe EFA-CGC et CFTC est le maillon indispensable de transmission de l'information entre la CPS ONF et la CAP ministérielle.

La charte de gestion des IAE du 18 octobre 2017 ([lien vers la charte de gestion des IAE](#)) clarifie les règles de gestion du corps.

L'Alliance du Trèfle a été force de proposition lors de l'écriture de la Charte : Nous avons notamment obtenu la suppression de la référence à la pratique de gestion (illégale) des 3 ans minimum en poste, ainsi que la possibilité de CFC^a courts sur des postes classés 1, dans le respect de l'objectif du protocole PPCR^b de permettre à chaque agent de dérouler une carrière sur au moins 2 grades.

a) Contrat de fin de Carrière

b) Protocole Parcours professionnels, Carrières et Rémunérations, signé par la CFE-CGC et la CFTC.

Un corps enfin à trois grades

- le grade d'Ingénieur qui comporte 10 échelons,
- le grade d'Ingénieur divisionnaire qui comporte 9 échelons,
- le grade d'ingénieur hors classe qui comporte 5 échelons et un échelon spécial et dont les deux premiers tableaux ont été constitués pour 2017 et 2018.

Accès au corps des IAE

Les recrutements s'effectuent :

- parmi les élèves ingénieurs entrés par concours externe ou par concours interne (20 à 25% des places) dans les écoles d'ingénieurs relevant du MAA, après classement par un jury ;
- par concours externe sur titre (maximum 20% des recrutements) ;
- par la voie de l'examen professionnel et de la liste d'aptitude (actuellement à parts égales) et dans une proportion de 33 à 40% des nominations totales pour le corps ;
- de manière transitoire, par concours réservé dit de déprécarisation ;
- par intégration à cadre d'emploi équivalent après détachement dans le corps pendant une période de deux ans et avis de la CAP.

Pour améliorer les conditions de titularisation du concours de déprécarisation, l'Alliance du Trèfle intervient régulièrement en groupe de travail du CTM^a et en CAP. A toutes les étapes du concours, nous conseillons et soutenons les collègues concernés. Après titularisation, nous veillons au respect des textes notamment dans la prise en compte de l'ancienneté en tant que contractuel pour l'accès au divisionnariat.

Avancement au sein du corps des IAE

Peuvent être promus au grade d'ingénieur hors classe, les ingénieurs divisionnaires justifiant d'au moins un an d'ancienneté au cinquième échelon de leur grade et appartenant à l'un des viviers suivants :

- **1^{er} vivier** : 6 années de détachement dans un emploi culminant au moins à l'indice brut 1015
- **2^{ème} vivier** : 8 années d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité. Ces fonctions doivent avoir été exercées en position d'activité ou de détachement dans un corps ou cadre d'emplois (notion correspondant au corps dans la fonction publique territoriale) culminant au moins à l'indice brut 966. La liste des fonctions éligibles fait l'objet d'un arrêté spécifique.
- **3^{ème} vivier** : 3 années au 8^{ème} échelon de leur grade pour les IDAE ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle.

^{a)} Comité Technique Ministériel

Le grade hors classe, enfin créé, a vu ses deux premiers tableaux 2017 et 2018 constitués. Lors de ce premier exercice, une certaine précipitation et la méconnaissance des nouvelles règles par les services des ressources humaines des structures ont en partie mis à mal les règles d'équité qui tiennent tant à cœur à l'Alliance du Trèfle. En CAP, vos représentants sont intervenus pour rétablir certaines situations et demander pour l'avenir une amélioration dans les informations transmises aux représentants syndicaux et dans les modalités d'examen des candidatures.

Peuvent être promus au grade d'ingénieur divisionnaire, les ingénieurs ayant atteint le 4ème échelon du premier grade depuis au moins deux ans et justifiant de six années de services dans le corps des IAE, dont au moins quatre années dans un service ou un établissement public de l'État.

L'avancement peut se faire par deux voies :

- **le tableau d'avancement classique**, établi à partir des propositions des chefs de service, après interclassement des IGAPS et avis de la CAP ; les agents inscrits disposent de 3 années maximum d'inscription au tableau pour valider leur avancement sur un poste approprié ;

- **le contrat de fin de carrière long (sur un poste de niveau 2 au minimum) ou court.**

Au cours de leur carrière, les IAE espèrent, légitimement, pouvoir accéder au grade de divisionnaire. Or, bien que le taux promus/promouvables pour l'accès à ce grade (11% en 2017 ; encore en arbitrage pour 2018) paraisse en première approche adapté aux besoins, puisqu'il permet de remplir les tableaux d'avancement quasiment sans report d'une année sur l'autre, sans places laissées vides, les IAE rencontrent de réelles difficultés pour trouver des postes de niveau adapté dans des conditions acceptables pour leur vie personnelle et familiale.

Nos représentants EFA-CGC et CFTC ont donc œuvré activement pour l'amélioration des parcours professionnels des IAE afin que ceux-ci puissent trouver une voie de promotion en dehors de la mobilité géographique. Sont maintenant reconnues pour la promotion (voir la circulaire d'orientation SG/SRH/SDMEC/2014-471 du 18 juin 2014 sur les parcours professionnels de la catégorie A) les mobilités fonctionnelles, structurelles, ainsi que la voie de l'expertise.

Nos représentants accompagnent les IAE pour leur avancement, y compris dans la constitution de leur dossier de reconnaissance d'expertise afin d'améliorer leurs chances de faire valoir leurs compétences.

Régime indemnitaire

Les IAE en position normale d'activité dans les services de l'État et certains établissements publics, ou mis à disposition, perçoivent la prime spéciale (Décret n° 2000-239 du 13 mars 2000) dont le montant peut être modulé.

En matière de régime indemnitaire, l'Alliance du Trèfle s'est distinguée des autres organisations syndicales en considérant que le passage au RIFSEEP^a, s'il ne peut être accepté à n'importe quelles conditions, devrait permettre d'améliorer la situation pour les collègues en poste dans l'enseignement agricole et de faciliter les parcours de carrière entre plusieurs employeurs.

a) Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertises et Engagement Professionnel