



SNIAE

rapport
moral

2^e

Congrès du
Syndicat National
des Ingénieurs
de l'Agriculture
et de l'Environnement

“Un statut digne de ce nom,
des carrières dignes de ce statut”



Paris,
les 4 et 5 décembre 2008

SOMMAIRE

Avant-propos.....	page 2
Le corps des IAE à la loupe.....	page 3
La vie syndicale.....	page 10
La RGPP et ses conséquences.....	page 14
Adapter le SNIAE à ce nouveau contexte.....	page 23
Quel statut ? Quelles règles de gestion ?.....	page 26
Quelles carrières ? Quels postes ?.....	page 32
Projets de motions.....	page 37

AVANT-PROPOS

Ce deuxième congrès du SNIAE est certainement le plus difficile à tenir de toute notre histoire (SNITA hier, SNIAE aujourd'hui) tant le contexte dans lequel nous évoluons est en pleine effervescence en raison de la mise en œuvre de la RGPP. Les IAE souffrent. Certes, ils ne sont pas les seuls fonctionnaires dans cette situation, mais notre employeur ne semble pas avoir pris conscience du malaise qui nous habite.

Ils souffrent de voir leurs structures professionnelles démantelées sans savoir quels postes ils occuperont demain dans des structures de taille plus importantes. Ils souffrent de voir disparaître, dans le cadre de ces restructurations, bon nombre des missions qui étaient les leurs et qu'ils remplissaient avec dévouement et un sens aigu du service public. Ils souffrent pour certains de perdre les responsabilités d'équipes qui leur avaient été confiées.

Bref, ils souffrent de perdre leur identité et de voir disparaître les valeurs sur lesquelles ils avaient construit leur conscience professionnelle et les parcours qui en découlaient.

Que restera-t-il de l'administration de notre pays après cet immense jeu de massacre ? Bien malin celui qui pourra répondre à cette question durant notre congrès. Et pourtant, il nous faut nous adapter pour tenter de tirer un quelconque bénéfice de cette décomposition. Le moment de

la recomposition venu, nous devons être prêts pour proposer à l'administration des revendications claires sur notre statut et les postes que nous estimons devoir occuper.

L'enjeu de ce congrès est donc d'établir une ligne claire au nouveau bureau qui sera chargé de porter ces revendications. Ligne claire sur un statut amélioré et sur les postes qui doivent revenir aux IAE. Même si nous savons qu'il est difficile dans un contexte mouvant et pas encore stabilisé d'avoir des orientations claires et fiables et non susceptibles d'être démenties par les éventuelles décisions à venir.

Ainsi, après avoir rappelé ce que représente aujourd'hui le corps des IAE, nous ferons le point sur les deux années de vie syndicale qui se sont écoulées. Nous analyserons ensuite les conséquences de la RGPP sur nos conditions de travail. Nous serons volontairement succincts puisque nous connaissons tous suffisamment les effets dévastateurs de cette mécanique.

Viendra ensuite le temps des propositions qui porteront sur l'organisation de notre syndicat, les revendications concernant notre statut et les postes que nous devons occuper.

Enfin, nous examinerons les motions qui traduiront les orientations de ce deuxième congrès du SNIAE.

LE CORPS DES IAE À LA LOUPE

Les données figurant dans ce chapitre sont issues d'un document publié par le Conseil Général de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Espaces Ruraux (CGAAER) qui présente l'état du corps des IAE au 31 décembre 2007.

À cette date, le corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement concernait 3 353 agents, soit une progression de 27 par rapport à 2006.

	IDAE	IAE	Stagiaires	Élèves	Total
Hommes	865	1 350	2	64	2 281 (- 13)
Femmes	150	862	1	59	1 072 (+ 40)
Total	1 015	2 212	3	123	3 353

3 227 sont membres du corps des IAE

- 3 stagiaires
- 123 élèves ingénieurs (élèves et ingénieurs stagiaires en école)

116 ont une situation administrative particulière

- 9 congés longue durée, longue maladie et congé fin d'activité
- 24 congés parentaux
- 5 congés de formation
- 7 élèves IGREF
- 71 autres : disponibilités sans fonction connue et décharge syndicale

3 114 ingénieurs ont une affectation : 2 116 au MAP, 231 au MEEDDAT, 592 en établissements publics et organismes, et 174 autres.

MAP		Total
	Administration centrale	130
	Services déconcentrés	1 523
	Enseignement agricole (technique, supérieur)	463
	Total	2 116

Les affectations en administration centrale du MAP

	Effectif 2007	Effectif 2006 pour mémoire	
CGGREF	5	5	
Secrétariat Général	53	49	dont 31 au Scees et Ceri de Toulouse
DGAL	13	13	
DGER	9	10	
DGFAR	33	36	dont 2 chefs de bureau
DPEI	11	17	dont 1 chef de bureau
DPMA	4	4	
Total	130	134	

Les affectations en DRAF

	Effectif 2007	Effectif 2006 pour mémoire	
Adjoint du DRAF	1	1	
SREA	31	40	dont 1 chef de service
SRFD	22	23	dont 1 chef de service
SRPV	99	95	dont 2 chefs de service / 3 en 2006
SRFB	29	29	dont 6 chefs de service / 8 en 2006
SRISE	41	41	dont 4 chefs de service / 3 en 2006
Autre	23	17	
Total	244	246	

Le service de la protection des végétaux est celui qui emploie le plus d'IAE.

Les affectations en DDAF

	Effectif 2007	Effectif 2006 pour mémoire	
DDAF	7	5	dont 1 DDAF délégué
Adjoint du DDAF	11	10	R : sont souvent aussi chefs de service
S. Environnement	350	342	dont 41 chefs de service / 42 en 2006
S. Équipements ruraux	346	381	dont 57 chefs de service / 57 en 2006
S. Économie agricole	257	266	dont 28 chefs de service / 31 en 2006
S. Statistique	17	26	
S. autre	129	85	dont 32 chefs de service / 20 en 2006
MSI - RSI - SIG	31	30	
Total	1 130	1 145	

Le service ingénierie publique est celui qui emploie le plus d'ingénieurs. Les services statistiques sont réorganisés au niveau régional (SRISE). Cependant, la plupart des DDAF ont créé un poste de chargé de mission pour la valorisation des données.

Les affectations en DDSV

	Effectif 2007	Effectif 2006 pour mémoire	
S. santé protect. animale	23	24	dont 9 chefs de service
S. sécurité des aliments	25	20	dont 6 chefs de service
S. installations classées	43	46	dont 28 chefs de service / 30 en 2006
S. autre	38	32	dont 3 chefs de service
RAQ	20	16	
Total	149	138	

L'effectif en DDSV augmente toujours (+ 7 ce qui correspond à + 5,3%). À noter que les 20 premiers ingénieurs sont arrivés en services vétérinaires en 1996.

MEEDDAT		Total
	Administration centrale	36
	DIREN	195
	Total	231

Les affectations dans les services du MEEDDAT

	Effectif 2007	Effectif 2006 pour mémoire	
Administration centrale	36	34	dont 9 au Schapi de Toulouse
DIREN adjoints	3		
DIREN / SEMA	67	68	dont 3 chefs de service / 1 en 2006
DIREN / SNSP	73	62	dont 2 chefs de service
S. Autres	52	45	dont 1 chef de service
TOTAL MEEDDAT	231	209	
Agences de l'eau	11	12	
Parcs - Conservatoires	28	36	

L'effectif du MEEDDAT continue d'augmenter (+ 22 ce qui correspond à + 10,5%).

EP - Org	Sous tutelles MAP et/ou MEEDDAT	Total
	ONF - IFN	423
	Recherche (CEMAGREF, INRA, ...)	90
	Parc - Conservatoire - Agence de l'Eau	56
	Autres	24
	Total	592

Les affectations à l'ONF

	Effectif 2007	Effectif 2006 pour mémoire	
Direction	25	24	
Dir région. et territoriales	97	88	dont 2 directeurs régionaux
Agences	255	262	dont 34 directeurs d'agence / 31 en 2006
ONF-RTM	19	20	dont 5 chefs de service / 6 en 2006
ONF internationale	1	2	
Divers	5	5	
Total	405	401	

Autres		Total
	Autres ministères	32
	International	7
	Collectivités territoriales	110
	Secteur para-public et privé	25
	Total	174

3 353 agents (+ 27 par rapport à 2006) :

- 173 IDAE sur statut d'emploi dont 113 chefs de mission (3%)
- 842 IDAE (27%)
- 2 212 IAE (66%)
- 3 ingénieurs stagiaires
- 123 élèves ingénieurs (4%)

Les IDAE représentent donc 30% du corps.

Durant les 10 dernières années, la part des élèves est passée de 8 à 4% alors que celle des divisionnaires a progressé de 24 à 30%.

Parmi les 3 353 agents :

- 46 % sont des ex-ITA
- 24% sont des ex-ITF
- 30% sont des ex-ITR

Sur les 3 353 agents :

- 1 072 sont des femmes (32% du corps en 2007 contre 31% en 2006)
- 2 281 sont des hommes

Les régions ayant les plus gros effectifs sont :

- Rhône-Alpes (307)
- Ile-de-France (257)
- Midi-Pyrénées (243)

L'âge moyen des IAE promus IDAE en 2007 (hors contrats de départ et contrats de fin de carrière) est de 46 ans. Même si ce chiffre se réduit depuis quelques années, il reste encore trop élevé.

LA VIE SYNDICALE

Le fonctionnement quotidien

Il convient tout d'abord de souligner la difficulté que nous avons eue à fonctionner durant ces deux années. Les contraintes professionnelles des uns et des autres sont devenues si accablantes qu'elles rendent difficiles un investissement syndical.

Ainsi, le fonctionnement du bureau issu du congrès de Pornichet est loin d'avoir été optimal malgré toute notre bonne volonté.

Pour pallier ces difficultés, il est impératif que la question du recrutement d'un permanent trouve une réponse rapide faute de quoi il deviendra impossible pour tout secrétaire général de pouvoir conserver un poste fonctionnel.

Il convient de souligner ici le rôle important joué par Catherine Allain, interlocutrice de tous les IAE au siège de notre syndicat. Elle est devenue, au fil des années, "l'âme de la maison". Qu'elle soit ici remerciée pour son dévouement.

Enfin, depuis quelques jours, nous occupons de nouveaux bureaux rue de Varenne. Après maints épisodes, les bureaux de l'USFOMA ont en effet quitté la rue Barbet-de-Jouy pour la rue de Varenne. Vos visites dans ces nouveaux locaux sont toujours les bienvenues.

L'échec du rapprochement avec le SNITEAT

Le fait marquant de ces deux dernières années aura été le départ du SNITEAT vers l'UNSA. Après la fusion des corps d'ITA, ITEF et ITER, il paraissait anormal que FO continue à proposer deux syndicats pour la défense des IAE, le SNITEAT et le SNIAE. Le rapprochement de ces deux syndicats était d'ailleurs l'un des points de la feuille de route du congrès de Pornichet au nouveau bureau.

Ce travail a donc commencé au printemps 2007 lors de réunions mémorables entre l'USFOMA, le SNIAE, le SNITEAT et le SNTMA. Réunions violentes et stériles, notamment en raison des positions respectives du SNITEAT et du SNTMA. En effet, le

SNITEAT syndique à la fois des ingénieurs (ex-ITR) et des techniciens (ex-TGR). Le SNTMA le considère donc comme un concurrent.

L'opération ne pouvait se dérouler qu'en deux temps. D'abord, la gestion de la question des techniciens appartenant au SNITEAT qui pouvaient être accueillis par le SNTMA. Ensuite, une fois la question des techniciens réglée, la création au sein de FO d'un nouveau syndicat pour représenter les IAE devenait possible.

Le SNITEAT a posé des conditions fortes pour l'accueil de ses techniciens au sein du SNTMA. Il a notamment exigé une parité au sein du Conseil National, parité reposant sur une représentativité fondée sur les anciens corps de techniciens, et il a refusé la prééminence au sein de ce conseil des ex-TV. Le SNITEAT a donc refusé toutes les propositions du SNTMA et fait un point de blocage de la représentativité au Conseil National. À noter que le SNTMA n'a jamais fait la moindre concession aux demandes du SNITEAT.

Les représentants du SNITEAT ont conclu que les négociations étaient dans l'impasse et qu'il était inutile de poursuivre la discussion. Des lettres aux contenus fleuris ont accompagné cette période...

Dans ce contexte, le SNIAE a surtout été le spectateur des échanges entre le SNITEAT et le SNTMA puisque nous étions conscients que le travail sur le volet « représentation syndicale des IAE » était subordonné à une intégration des ex-TGR, membres du SNITEAT, au SNTMA ou au sein d'une autre structure syndicale représentative des techniciens.

Malgré tout, le SNIAE souhaitant avancer vers un syndicat unique, nous avons proposé, depuis mars 2007, qu'au sein du bureau national d'un futur syndicat représentant les IAE au sein de FO, ainsi que dans les instances régionales, les IAE soient représentés à parité des domaines mentionnés à l'article 3 du décret du 04 janvier 2006 créant le corps des IAE.

- Mise en valeur agricole, forestière, halieutique et agro-industrielle.

- Gestion et préservation des espaces, des ressources et des milieux naturels.
- Aménagement, développement et équipement des territoires ainsi que leur protection contre les risques naturels.
- Qualité et sécurité sanitaires dans la chaîne alimentaire.
- Domaine transversal : formation, recherche et développement.

Chaque domaine pouvait être représenté par 3 agents.

Nous avons ainsi proposé de modifier, lors de prochain congrès, notre règlement intérieur et nos statuts sur ces bases pour accueillir nos collègues du SNITEAT au sein d'un grand syndicat SNIAE du MAP. Nous n'avons jamais reçu de réponse officielle du SNITEAT et avons constaté qu'en juin 2008, le SNITEAT, lors de son congrès de Porchinet, a fait le choix de conserver sa structure actuelle (ingénieurs et techniciens) et de quitter FO pour rejoindre l'UNSA.

Le SNIAE a tout fait pour que cela n'arrive pas et pour que la raison l'emporte en créant au sein de FO un syndicat regroupant tous les IAE. Nous n'y sommes pas parvenus, mais nous estimons avoir fait tout notre possible pour éviter cet éclatement qui ne peut que nous être préjudiciable face à l'administration.

Le fonctionnement de la CAP

Nous étions conscients, en effet, des conséquences de cette nouvelle affiliation du SNITEAT notamment en ce qui concerne la CAP puisque nous avons été élus sur une liste commune sous une bannière intersyndicale regroupant FO et l'EFA-CGC.

La question s'est donc posée de la légitimité et de la possibilité des élus du SNITEAT à continuer à siéger en CAP puisqu'élus au titre de FO ils se retrouvent deux ans plus tard, sans nouvelles élections, à siéger au titre de l'UNSA.

La réponse de l'administration a été que les élus

l'avaient été pour la durée du mandat de la CAP et que, même en cas de changement d'organisation syndicale, ils restaient élus. Notre volonté est donc de travailler avec le SNITEAT et l'EFA-CGC à la préparation des CAP en intersyndicale, comme nous l'avons fait par le passé, dans le seul but de servir les intérêts de nos adhérents respectifs. Nous le savons tous, la réunion de la CAP constitue l'un des moments cruciaux de la vie syndicale.

Que dire, au fil des congrès, sur les CAP et leur fonctionnement ou plutôt dysfonctionnements ?

Plus le temps passe et plus les conditions d'exercice du mandat de vos représentants se dégradent, au moins sur la forme. En effet, pour la CAP prévue le 22 octobre dernier, le PV de la réunion précédente (50 pages) nous a été adressé pour relecture 15 jours avant cette date. À 8 jours de la CAP du 22 octobre, l'administration ne nous avait adressé aucun dossier et ce n'est qu'à l'occasion de notre rencontre du 16 octobre que nous avons eu des éléments. Les difficultés d'effectifs du BFT (Bureau des Filières Techniques) n'expliquent et n'excusent pas tout. La mobilité et la promotion des agents du MAP n'ont pas à être traitées par-dessus la jambe. Que dire de la manière dont la DGER présente et expose ses dossiers, cela est pitoyable.

Sur le fond, les choses se dégradent également. En effet, vos représentants ont été élus il y a trois ans sur une liste « intersyndicale » composée de deux collègues de l'EFA-CGC (ex-ITF), trois collègues du SNITEAT (ex-ITR) et cinq représentants du SNIAE. Les deux derniers "collèges" étant sous la bannière FO du MAP.

Or depuis, Jean Barrouillet, notre regretté collègue, cheville ouvrière de l'EFA-CGC, est décédé, laissant un immense vide. D'autre part, pour des raisons complexes que nous venons d'examiner, nos "amis" du SNITEAT ont quitté l'USFOMA pour rejoindre l'UNSA. Cela étant, c'est en ordre quelque peu dispersé, avec tous les inconvénients que cela pose, que nous avons abordé la CAP du 22 octobre.

Malgré tout, nous avons fait front face au mépris

de l'administration et choisi le boycott. Pour l'occasion, le SNITEAT est enfin sorti de ses inhibitions... Vous noterez que c'est la première fois depuis que nous siégeons en commun que nous parvenons à un boycott, alors qu'à l'époque du SNITA, la menace du boycott était une arme régulièrement utilisée. Quoi qu'il en soit, vos représentants qui en ont vu d'autres, font toujours le maximum pour défendre les dossiers.

Au-delà des mobilités qui globalement nous posent de moins en moins de difficultés, notamment les sorties DGER, c'est au niveau de l'accès au divisionnariat et au statut de Chef de Mission que les problèmes perdurent. Sur le premier point, l'augmentation concomitante des tableaux (on peut se féliciter d'un ratio promu/promouvables de 12% qui permet l'élaboration de tableaux annuels de plus de 150 promus) et la concurrence avec les A+ (IGREF/ISPV) rendent de plus en plus difficiles les inscriptions pour les collègues concernés. Bien souvent, ces derniers sont contraints à aller exercer la même activité dans le département voisin au nom de la sacrosainte mobilité géographique.

Les postes à responsabilité sont de plus en plus rares pour les IAE. Sur le statut d'emploi des Chefs de Mission, les règles d'accès actuelles, et

le fait qu'il ne s'agit pas d'un réel 3^e niveau de grade, compliquent les nominations alors que des postes budgétaires sont disponibles.

Nous l'avons constaté encore récemment avec notre boycott de la CAP du 22 octobre dernier, cet acte reste le seul geste de mécontentement qui « touche » l'administration. Il ne s'agissait pas d'un geste gratuit mais de la volonté de montrer notre mécontentement face aux dérives de plus en plus fréquentes concernant l'application des décisions de la CAP.

Les agents sont nommés sur des postes mais, dès leur arrivée, les responsables locaux les affectent sur des postes qu'ils jugent prioritaires. Cette pratique qui était habituelle à la DGER, et que nous condamnons, se généralise maintenant à tous les services. Il faut donc mettre un terme à ces pratiques : les décisions de la CAP doivent être appliquées, si un problème se pose, une saisie écrite des membres de la CAP est toujours possible même si nous souhaitons que cette pratique reste exceptionnelle.

Enfin, nos préoccupations sur notre statut et les postes qui nous sont proposés, après le « tsunami » que constitue la RGPP, a aussi motivé ce geste.

LA RGPP ET SES CONSÉQUENCES

Résumer la RGPP est un exercice difficile tant cette réforme est vaste. Lancée dans tous les secteurs de l'administration, celle-ci va modifier en profondeur la structure de nos administrations mais aussi de nos métiers. Avec la RGPP, on « tire » dans tous les sens, il est donc difficile de ne pas trouver un secteur professionnel dans lequel les IAE exercent leurs missions qui ne soit pas touché : ONF, Offices, Haras, administration centrale du MAP et du MEEDDAT, création des DRAAF, création des DREAL, généralisation des fusions DDA-DDE... Et comme tout va tellement vite, on n'a même pas fini de généraliser ces DDEA qu'elles sont mortes avant même leurs naissances officielles puisqu'elles doivent engendrer les DDT et DDPP qui seront directement rattachés aux Préfets.

Certains disent que l'on n'avance bien qu'à marche forcée, telle doit être la devise de nos dirigeants qui, à force de confondre vitesse et précipitation, finiront bien par conduire à l'implosion du système. Plus difficile sur le terrain que ne veulent bien le dire les discours officiels, la mise en œuvre de ces réformes provoque chez les agents un véritable malaise et la légitime angoisse de la peur du lendemain.

Prenons l'exemple des DRAAF...

Les décisions du Conseil de modernisation des politiques publiques du 11 juin 2008 se sont traduites par une circulaire du Premier ministre du 7 juillet 2008 qui énonce les principes généraux de l'organisation administrative territoriale de l'Etat et leur traduction en termes de réorganisation des services déconcentrés.

Le niveau régional devient le niveau de pilotage de droit commun des politiques publiques de l'Etat sur le territoire et le niveau départemental est chargé de la mise en œuvre de ces politiques au plus près des administrés.

Cela se traduit, notamment pour le niveau régional, par le resserrement des services autour du Préfet de région en huit directions régionales dont une Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (DRAAF) qui recou-

vrira l'ensemble du champ de compétences dévolues au Ministère de l'Agriculture et de la Pêche.

Une lettre du Ministre de l'Agriculture et de la Pêche, Michel Barnier, adressée aux agents du MAP, confirme ces décisions en précisant que la mise en place des DRAAF (Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt) prendra effet le 1^{er} janvier 2009. Un projet de décret a d'ailleurs déjà été présenté au CTPM et transmis pour examen au Conseil d'Etat.

Pour l'essentiel, la nouvelle DRAAF regroupera les services de l'actuelle DRAF avec, d'une part, le Service des Affaires Régionales de la DDSV (DDSV-R) chargé de la coordination des actions des Directions Départementales des Services Vétérinaires de la Région et, d'autre part, la délégation régionale de l'Office Unique des Produits Agricoles en cours de constitution, FranceAgriMer.

En conséquence, le projet défini au plan national prévoit de créer un Service régional de l'Alimentation en fusionnant l'actuel Service Régional Vétérinaire avec le Service Régional de Protection des Végétaux (SRPV). Par ailleurs, la délégation régionale de FranceAgriMer sera rattachée à la nouvelle DRAAF, le DRAAF devenant le délégué régional de FranceAgriMer.

En outre, des services interrégionaux seront rattachés à certaines DRAAF, notamment le département santé des forêts, les stations du Laboratoire National de la Protection des Végétaux (LNPV), mission interrégionale de défense...

Par ailleurs, certaines missions de l'administration centrale seront déconcentrées au sein des DRAAF (coordination de l'enseignement supérieur, procédures d'agrèments, ...).

En matière de gouvernance, la DRAAF aura pour mission l'harmonisation et la coordination des actions conduites par les services déconcentrés départementaux du MAP (missions MAP des DDEA/DDT et DDSV/DDPP) ainsi que des missions d'harmonisation technique et d'animation de politiques publiques dès lors qu'elles intéressent plusieurs départements d'une même région.

S'agissant de la politique de l'alimentation, la DRAAF coordonnera la programmation des inspections de produits animaux et végétaux, ainsi que l'action des services déconcentrés départementaux du MAP en matière de qualité de l'offre alimentaire, d'aide alimentaire et de sensibilisation du public. Elle animera les actions de prévention des risques sanitaires et environnementaux liés à l'utilisation des produits phytosanitaires.

En matière financière, le DRAAF assurera le pilotage de la fonction financière des services déconcentrés relevant du MAP dans la région. C'est pourquoi les propositions de préfiguration des DRAAF intègrent généralement cette nouvelle dimension en décrivant une organisation et des services techniques qui recouvrent chacun pour ce qui le concerne, l'ensemble du champ de compétence MAP du service déconcentré correspondant, à savoir les politiques de développement territorial du MAP pour les missions DDEA/DDT et la politique de l'alimentation pour les missions DDSV/DDPP. Les structures de l'enseignement agricole sont reconduites et la fonction d'autorité académique du DRAAF est confirmée. L'évolution de l'ITEPSA tient compte de la note de service MAP du 2 octobre 2008.

Il s'agit en effet de mettre à la disposition du Préfet de région des services mieux structurés, à même de collaborer à l'exercice des nouvelles compétences en matière de coordination de l'action des services départementaux et d'en faciliter ainsi le pilotage.

Une lettre de mission devrait être adressée par le MAP à chaque DRAF « préfigurateur » d'une DRAAF. Le calendrier national prévoyait la sortie du décret instituant les nouvelles DRAAF pour fin octobre ou début novembre 2008 ; la mise en place de la nouvelle direction régionale devant être opérationnelle pour le 1^{er} janvier 2009.

Par ailleurs, la restructuration de l'administration centrale du ministère de l'Agriculture et de la Pêche (MAP) a abouti au regroupement des missions en quatre directions générales techniques coordonnées et soutenues par un Secrétariat Général regroupant les services et missions à

caractère horizontal. De manière homologue, et hormis le volet aquaculture, la DRAAF pourrait décliner au plan régional :

- la Direction Générale des Productions Agricoles et de l'Aménagement des Territoires (DGPAAT).
- la Direction Générale de l'Alimentation (DGAL).
- la Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche (DGER).

En ce qui concerne les attributions du Secrétariat Général du MAP, une attention particulière doit être portée à l'élaboration des statistiques, à l'évaluation et à la prospective. On pourrait alors imaginer en région un regroupement de services autour des trois grands domaines techniques correspondant aux trois principales directions générales du MAP :

- L'économie et le développement durable des territoires en correspondance avec la DGPAAT. Ce service regrouperait les actuels Services Régionaux de l'Economie Agricole, de la Forêt et du Bois, ainsi que la mission Europe et développement rural et la délégation régionale de FranceAgriMer.
- L'alimentation en correspondance avec la DGAL. Ce service regrouperait le Service Régional de la Protection des Végétaux et le service des affaires régionales de la DDSV (DDSV-R).
- La formation-recherche-développement en correspondance avec la DGER. Ce service regrouperait les nouvelles missions de coordination de l'enseignement supérieur agricole et forestier et de l'expérimentation.

Ces domaines seraient complétés par deux services à vocation générale :

- Le secrétariat général qui regroupera également la mission des systèmes d'information, la formation continue des personnels et la nouvelle plate-forme régionale paye-comptabilité,
- Un service en charge de l'information, de l'évaluation et de la prospective constitué à partir de l'actuel service régional de l'information sta-

tistique et économique dont les missions seront élargies à la valorisation des données, aux études et à l'évaluation des politiques publiques (contrôle de gestion).

Enfin, une mission transversale pour le développement durable chargée de traduire les conclusions du Grenelle de l'Environnement dans les orientations stratégiques des politiques publiques portées par la DRAAF pourrait être créée.

Par ailleurs, l'évolution du SRITEPSA s'inscrit dans une réforme parallèle visant à fusionner les Inspections du Travail. À cet effet, dans l'attente de la mise en place de la DIRECCTE, il a été décidé de regrouper, à compter du 1^{er} janvier 2009, l'ensemble des Inspections du Travail au sein des Directions du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. À cet effet, les services concernés ont pour mission de proposer un projet de structure unique d'Inspection du Travail au sein de chaque région. Pour la DRAAF, cette réforme concerne le Service Régional de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricole (SRITEPSA).

Le travail de préfiguration de la nouvelle Inspection du Travail est en cours. Au 1^{er} janvier 2009, le SRITEPSA perdra donc les missions relatives à l'Inspection du travail mais récupérera les missions non transférées des SDITEPSA dans les domaines de la protection sociale agricole et du secrétariat du Tribunal des affaires sociales.

Si le recentrage du rôle de l'État en région n'est pas choquant en soi, il est cependant légitime de s'inquiéter du fonctionnement de ces services régionaux qui ont été quelquefois bâtis à la va-vite. Prenons l'exemple des services régionaux de l'alimentation. Ils ont été divisés en pôles mais nos collègues ne retrouvent pas dans ces pôles l'intégralité des missions qui étaient celles des Services Régionaux de la Protection des Végétaux. Ils ont même la désagréable impression que des pans entiers de ces missions ont disparu et que la part belle est faite à « l'animal » au détriment du « végétal » alors que paradoxalement on ne cesse de promouvoir au MAP le plan Ecophyto 2018. Cherchez l'erreur...

Cette nouvelle orientation a bien sûr pour but de faire des économies d'échelle en mutualisant les services transversaux (comptabilité, gestion, administration, informatique) et, donc, de conduire à terme à une diminution du personnel. C'est un principe que l'on comprend bien, mais ce qui est plus gênant concernant les DRAAF, c'est qu'elles ont été « mariées » de force avec les DDAF chef-lieu de région, il y a à peine 2 ans !

Bilan de cette deuxième réforme : le « dé mariage » programmé. Telle Pénélope qui détricotait la nuit son ouvrage réalisé le jour, notre gouvernement fait de même ! Mais que va-t-il advenir des services « transversaux » ? Où le couperet va-t-il tomber pour séparer nos collègues, ceux qui iront en DDT et ceux qui rejoindront la DRAAF ?

Au MEEDDAT : une jolie déco ne suffira pas !

Un nouveau ministère, un nouveau logo, une nouvelle charte graphique déclinée dans les courriers, les diaporamas... Le vert se veut dynamique et vif ! Dans son projet stratégique, le MEEDDAT se présente même avec « une ambition et des compétences aujourd'hui pour préparer demain ». Malheureusement, n'est pas impressionniste qui veut ! Et les couleurs aussi jolies soient-elles dessinent un tableau inquiétant et même plutôt sombre pour les personnels.

Aujourd'hui au MEEDDAT, personne n'est dupe et cet ambitieux ministère, longtemps caché derrière son Grenelle de l'Environnement, est touché de plein fouet par la RGPP.

Après avoir mis en avant les DDEA, le MEEDDAT semble se désintéresser de leur avenir et de leur articulation avec les DDT.

Après avoir mis 5 mois à sortir, la circulaire sur les DREAL, il laisse à peine six mois pour leur création dans 9 régions. Après avoir promis un cadre issu de groupes de travail nationaux, les préfigurateurs sont toujours sans réponse à un mois de l'échéance.

Aujourd'hui, certains se plaisent à présenter la concertation locale comme exemplaire : des ate-

liers de travail, des échanges avec les organisations syndicales, des séminaires, des CODIR communs, un audit des fusions en région, et même une cellule d'écoute...

La maison est certes bien décorée, mais le gros œuvre est en souffrance. Un coup de peinture ne fera que cacher les fissures et la maison pourrait bien s'effondrer bientôt !!!! La fusion des DIREN avec les DRIRE et les DRE a des conséquences multiples : les nouvelles structures voient leur taille croître subitement de 100 à plus de 500 agents, les enjeux environnementaux vont côtoyer la construction, les transports ou l'énergie. Et pour les IAE, nous sommes toujours dans l'attente de réponses claires et écrites sur des éléments essentiels :

- Où en est l'harmonisation vers le haut des rémunérations et des statuts ? Comment espérer le développement d'une culture commune sans une réponse appropriée ? Seule la fusion des corps A+ (Ponts et Chaussées et GREF) est décidée et discutée aujourd'hui. Le différentiel de rémunération avec le corps des Ingénieurs de l'Industrie et des Mines varie du simple au double...
- Quelles seront les conditions d'affectation et de promotion lors de la création de ces nouvelles structures ?
- Comment les ministères concernés comptent-ils appuyer leurs services déconcentrés face aux velléités de certains Préfets ?
- Face aux enjeux affichés par la RGPP, quelles seront les mesures d'accompagnement du personnel sur le plan financier et en terme de plan de formation ? Quels engagements pour éliminer tout risque de mobilité forcée ? Certains ministères ont prévu une prime spécifique, qu'en est-il pour les personnels du MAP qui sont en poste au MEEDDAT ?
- Quelle adaptation des modes de gestion (durée de postes, accès au divisionnariat) archaïques à cette nouvelle organisation des services ?

Une longue expérimentation avait déjà mis en évidence ces interrogations, mais le MEEDDAT semble encore les découvrir ! Créé depuis le printemps 2007, ce ministère n'apporte pas encore, à l'automne 2008, de réponses à nos questions. Il doit réagir rapidement ou tirer les conséquences de ce retard en décalant la date de création des premières DREAL pour pouvoir apporter des réponses claires et des engagements écrits.

Le MEEDDAT c'est surtout dans un même cadre la présence d'ingénieurs issus des ministères de l'Agriculture, de l'Industrie et de l'ex-Equipement. C'est donc l'occasion de développer des synergies entre ces corps d'ingénieurs techniques et de s'appuyer sur leurs compétences en matière d'expertise, de pilotage et de coordination. C'est seulement ainsi que le MEEDDAT pourra alors construire, aux niveaux départemental, régional et national, un projet ambitieux et durable.

Le cas de l'ingénierie d'Appui Territorial

Le conseil de la modernisation a décidé de maintenir une ingénierie publique d'Etat et de l'adapter à nouveau afin de soutenir les politiques prioritaires de l'Etat en particulier en matière de développement durable en accélérant les effets.

Objectifs de l'ingénierie

Quatre objectifs sont assignés à l'ingénierie :

- Maintien de l'ATESAT (Assistance Technique de l'Etat pour des raisons de Solidarité et d'Aménagement du Territoire) pour les petites communes.
- Développement des compétences dans le conseil et le contrôle pour entre autre accompagner les collectivités sur les politiques répondant aux défis du développement durable.
- Maintien et développement d'un haut niveau d'expertise publique.

- Abandon progressif des interventions dans le champ concurrentiel non justifiées par le portage des politiques prioritaires, et notamment les missions de maîtrise d'œuvre qui devront cesser définitivement en 2011.

12 thèmes ou champs d'actions prioritaires sont proposés dans la circulaire ministérielle :

- La ville durable avec une politique de transports urbains prenant en compte le changement climatique, la reconquête des centres urbains, le développement de la nature en ville, l'accompagnement de projets d'écoquartier...
 - Les bâtiments durables avec la réalisation des bilans carbone, la rénovation énergétique et la mise aux normes d'accessibilité aux handicapés des bâtiments publics, l'amélioration de la qualité de l'air intérieur et de l'acoustique...
 - Les montages d'opérations urbaines pour favoriser la rénovation et la reconquête des quartiers en difficulté, la résorption des logements insalubres, l'économie de l'espace...
 - La lutte contre l'habitat indigne et l'insalubrité...
 - La connaissance et la prévention des risques technologiques (usines de type SEVESO, barrages, digues, produits chimiques ...) des impacts de l'environnement sur la santé et des risques naturels (inondation, séismes, sécheresse...).
 - La planification et la sécurité dans le domaine de l'eau (volets qualitatifs et quantitatifs).
 - La protection et la gestion de la nature et le développement du génie écologique, la constitution de trames vertes et bleues de préservation des milieux et de la biodiversité, l'ajustement des pratiques agricoles.
 - L'évaluation environnementale, sociale et économique dans un souci de développement durable des territoires.
 - La prévention et la gestion des déchets.
- Les économies d'énergie et le changement climatique (bilans carbone notamment), la recherche d'énergies alternatives.
 - L'assistance à la gestion des services publics locaux et des observatoires départementaux de l'eau.
 - Le développement du transport ferroviaire dans une conception intermodale.

Etat des lieux

Au MEEDDAT, sur les effectifs : le nombre d'agents est passé de 7 300 à 6 500 en un an (chiffre de fin 2007). La baisse concerne l'ingénierie concurrentielle mais aussi l'ATESAT (dans une moindre mesure).

Au MAP, la situation est similaire : - 8% d'effectifs par rapport à 2006. Le phénomène va s'accroître. Les deux ministères enregistrent une baisse des commandes (même un arrêt).

Dans les deux cas, un plan de redéploiement est envisagé vers les axes définis dans le "Grenelle" (économies d'énergie, constructions publiques, trame verte, trame bleue, ...).

Ce mécanisme nécessite des objectifs de reconversion (des fiches sont en cours de rédaction au MEEDDAT sur les nouveaux secteurs de l'ingénierie) et des formations. L'approche mériterait d'être faite par corps. Le niveau d'expertise reste à consolider pour faire du conseil et l'Etat doit être exemplaire dans le domaine de l'énergie.

Formations-accompagnement

Les fiches synthétiques sur les nouveaux domaines en cours de rédaction se traduisent en gestion des emplois (avec des éléments démographiques par corps). L'accompagnement apparaît comme une tâche complexe :

- Agent par agent.
- Evaluation du potentiel de chacun (bilan professionnel individualisé).

- Parcours de formation (plus ou moins long) programmes nationaux, régionaux...

Il est prévu des cellules d'écoute (point d'accueil...), ainsi qu'un accompagnement y compris financier (primes de restructuration, indemnité de mobilité...).

Tous les syndicats sont unanimes sur ce programme qui est un véritable plan de démembrement de l'ingénierie publique. Les effectifs qui y sont affectés ne vont cesser de décroître. L'effet des retraites sera vraisemblablement insuffisant. Affaire à suivre de près.

Et l'enseignement agricole dans tout ça ?

Si pour l'instant il n'a pas encore subi le rouleau compresseur de la RGPP, ce qui se produit en ce moment de manière insidieuse ressemble à ce que vivent les services déconcentrés. En effet, de la réduction de la fameuse DGH (la Dotation Globale Horaire qui détermine le volume horaire dont dispose chaque établissement pour assurer ses missions d'enseignement et autres), on est passé à des fermetures de classes et maintenant on lève le tabou de la fermeture des sites, du regroupement des EPLEFPA et même des fermetures d'EPLFPA.

L'enseignement agricole est aujourd'hui à la croisée des chemins et le récent rapport FERAT se montre impitoyable sur la gestion qui a été faite de cet outil allant même jusqu'à souligner que depuis quelques années l'enseignement agricole est victime du manque d'ambition de ses responsables.

L'enseignement agricole doit mener de front plusieurs combats :

- Création du Bac Pro en 3 ans et disparition des classes de BEPA qui ont fait la renommée de cet enseignement.
- Fermeture programmée des classes de 4^e et de 3^e de l'enseignement agricole auxquelles on reconnaissait pourtant unanimement un rôle

de remédiation fort.

- Réforme des classes de la filière générale.
- Elaboration du V^e schéma national des formations de l'enseignement agricole.

Dans ce contexte, les IAE en poste en établissement voient le système dans lequel ils évoluaient depuis des années aussi profondément remis en cause que ceux dans lesquels évoluaient leurs collègues des DDAF ou des DIREN. Les débats du CNEA (Comité National de l'Enseignement Agricole) sont un bon indice de ce qui se passe dans l'enseignement agricole.

Le CNEA se réunit 5 à 6 fois par an en séances ordinaires. Il est composé des représentants des personnels (FO, CGT, SNETAP, CFDT, SUD Rural...) de l'enseignement agricole privé, de la profession agricole, des parents d'élèves, des élèves... Il donne des avis sur les textes régissant les formations et les diplômes (contenus, évaluations...), sur les orientations et les moyens donnés à l'enseignement agricole (public et privé) à travers les schémas nationaux des formations de l'enseignement agricole (IV^e de 2004 à 2008, V^e de 2009 à 2013)...

Les 3 points forts de ces 2 dernières années sont :

- 1 - La réduction des dotations et des moyens donnés aux établissements (NS du 21/09/07 « Rentrée 2008 »).
- Diminution de la Dotation Globale Horaire de 3% par an pendant 5 ans, soit -15%.
 - La disparition progressive des classes de 4^e et de 3^e de l'enseignement agricole.
 - La réforme du Bac Pro (passage de 4 à 3 ans).
 - La révision de la carte des BTSA avec concentration de l'offre.

Des actions importantes dans la semaine du 10 au 14 décembre 2007 (grèves et manifestation à Paris le 14 avec 600 personnes) auxquelles ont

participé le SNIAE ont permis la suspension de fermetures de classes, surtout 4^e et 3^e, et un moratoire sur la mise en œuvre du Bac Pro en trois ans dès la rentrée scolaire 2008.

2 – La réforme du Bac Pro

Actuellement obtenu en 4 ans (en incluant les 2 ans de BEPA), le Bac Pro doit passer à 3 ans pour suivre la réforme engagée par l'Education Nationale. L'argument mis en avant par l'administration est d'amener un plus grand nombre de jeunes au Bac... Si c'est en partie vrai à l'Education Nationale, ça ne l'est pas du tout dans l'enseignement agricole. En effet, beaucoup de nos jeunes, après le BEPA, atteignent actuellement le niveau Bac (Pro ou Techno) parce que le parcours en 4 ans est à un rythme bien adapté, ce qui ne le sera plus en 3 ans. En fait, la vraie motivation du Ministère est une économie de moyens (3 ans au lieu de 4, c'est 25% de gagné d'un coup !!!)

Il est donc demandé le maintien de la plupart des BEPA parallèlement à l'ouverture du Bac Pro en 3 ans et de conserver les spécificités de l'enseignement agricole. À savoir : la pluridisciplinarité, les Modules d'Adaptation Régionale, les Modules d'Initiative Locale, le Contrôle Continu en cours de Formation, les exploitations, les ingénieurs enseignants...

3 – « L'enseignement agricole va mal » ainsi commence le rapport FERAT remis cet automne au Ministre.

« Une inquiétude profonde très largement partagée par tous les acteurs de l'enseignement agricole amène actuellement à une crise de confiance. L'enseignement agricole, à l'heure des enjeux alimentaires, environnementaux et territoriaux, a besoin d'un nouveau projet éducatif. Le V^e schéma (2009 – 2013) qui se prépare doit intégrer les conditions d'aujourd'hui et proposer aux jeunes un contrat éducatif et un parcours de réussite à travers une politique globale d'innovation.»

Qu'en dit le Ministre ?

Il se place d'entrée dans un contexte budgétaire difficile (aïe !!!) et rappelle que le MAP prend part à l'effort demandé par le gouvernement en terme de réduction des dépenses (aïe, aïe, aïe...). Il donne ensuite 3 axes au futur V^e schéma :

> **La qualité de l'enseignement :**

- Priorité à l'accueil, à l'insertion (réduction du nombre de diplômés).
- Promotion des filières d'avenir (filière bio et économie d'énergie).
- Renforcer la dimension européenne.
- Consolider la complémentarité des formations entre les différents centres, établissements (y compris de l'EN).
- Formation des personnels (recrutement des profs au niveau Master).

> **L'innovation dans 3 domaines :**

- Scientifique et technique (partenariats recherche/enseignement et développement des expérimentations dans les exploitations).
- Pédagogique : Individualisation des parcours. Etablissements = maisons des savoirs.
- Social : contrats éducatifs.

> **Réforme du pilotage/de la gouvernance :**

- Plus d'autonomie aux établissements.
- Pilotage régional, par les DRAF (arbitrage des dotations, partenariats avec les Conseils Régionaux).
- Cohérence nationale assurée par la DGER (avec évaluation des projets locaux et régionaux).

Quels sont les travers de ces orientations ?

- Réduction des diplômes = diminution de l'offre de formation, disparition partielle de la possibilité de remédiation.
- Complémentarité entre centres, établissements = c'est déjà le cas avec des enseignants en poste sur 2 établissements parfois très éloignés l'un de l'autre...
- Partenariats recherche/enseignement = aux établissements de rechercher leurs propres financements ???
- Pilotage régional = avec quels moyens ?

Aujourd'hui, le SNIAE demande le maintien de l'enseignement agricole au sein du MAP et souhaite être force de proposition en ce qui concerne l'avenir de l'enseignement agricole (rôle, missions, fonctionnement, gestion des personnels IAE...). Il demande à être associé aux travaux qui seront réalisés sur ces sujets. Il restera vigilant sur le sort des IAE travaillant dans ce secteur.

En conclusion, les IAE ne doivent pas être les « perdants » de ces réformes... et pourtant...

Il n'est pas utile de décrire cette réforme dans l'ensemble des secteurs puisque le refrain sera le même partout et nous le connaissons déjà. Cette réforme a pour conséquence directe la diminution des postes d'encadrement (chef de service, adjoint à un directeur...) et la naissance d'une concurrence forte avec les IGREF ou les ISPV qui vont chercher à se partager ce qui reste du « gâteau ».

Avant ils nous laissaient au moins les miettes mais maintenant quel espoir reste-t-il à un IAE d'occuper des postes d'encadrement (chefs de services, chefs de pôles...) ? Quel poste faudra-t-il occuper pour espérer accéder au grade de divisionnaire ?

Et ne rêvons plus pour les postes d'encadrement supérieur avec la création des DDEA, futures DDT, les chances de voir des IAE accéder à ces postes seront infimes.

Dans ce contexte difficile, mettre en valeur notre polyvalence et notre technicité ne suffira certainement pas pour « sauver les meubles ».

**ADAPTER
LE SNIAE
À CE NOUVEAU
CONTEXTE**

Un rapprochement avec le SNITPECT

L'une des mesures inattendues de la RGPP a été l'annonce de la fusion des ingénieurs du GREF et des Ponts et Chaussées et des ingénieurs des Mines et des Télécommunications. Cette fusion est maintenant bien avancée et devrait aboutir prochainement. Si les corps A+ du MEDDAT et du MAP fusionnent, faut-il s'attendre à une fusion des corps de catégorie A que sont les IAE et les ITPE ?

Depuis de nombreuses années le SNITA travaillait avec le SNITPECT (Syndicat National des Ingénieurs des Travaux Publics de l'Etat et des Collectivités Territoriales). Nous avons poursuivi dans cette voie depuis le congrès de Pornichet, notamment dans l'hypothèse lointaine d'un éventuel corps unique rassemblant les ingénieurs de catégorie A du MAP et du Ministère de l'Equipement. Des rencontres régulières, quasi mensuelles, ont lieu maintenant entre les représentants du SNIAE et du SNITPECT.

Grâce au SNITPECT, nous sommes rentrés en relation avec le SNIIM (Syndicat National des Ingénieurs de l'Industrie et des Mines) qui regroupe des ingénieurs de catégorie A du ministère de l'Economie et des Finances. Ces ingénieurs travaillant dans les DRIRE, et dans la perspective d'un regroupement DRIRE-DIREN, il nous paraissait important de créer une « communauté » de travail, entre ces trois syndicats, sur l'évolution des fonctions, des statuts d'ingénieurs de même niveau.

Au fil de ces mois, nos relations se sont intensifiées. La création du MEDDAT et la disparition du Ministère de l'Equipement ont été un véritable traumatisme pour nos collègues ITPE et cette situation nouvelle a certainement favorisé notre rapprochement.

Dans ce contexte, et pour accentuer notre connaissance du fonctionnement de nos ministères respectifs, nous avons décidé de demander à nos administrations des participations croisées à nos CAP : IAE aux CAP des ITPE et des IIM, ITPE aux CAP des IAE et des IIM et IIM aux CAP des IAE

et des ITPE. Nous étions conscients que ce travail demanderait beaucoup de disponibilités mais il nous paraissait nécessaire pour la connaissance des fonctionnements de nos trois ministères (notamment en ce qui concerne les mobilités puisque dans le cadre de la généralisation des DDEA, de la création des DREAL, IAE et ITPE peuvent postuler sur des postes identiques) et aussi pour que nos administrations sachent que nous échangeons entre nous.

Le ministère de l'Economie et des Finances a accepté, le MEDDAT aussi et le MAP, après s'être fait tirer l'oreille, a fini par se ranger du côté du bon sens. Ces participations croisées nous permettent d'observer le fonctionnement des CAP de ces corps ainsi que les règles de gestion spécifiques. Malgré tout, se pose la contrainte de la disponibilité des uns et des autres pour assister à ces réunions.

De nos échanges réguliers naissent des actions communes. Ainsi, dans le cadre de la RGPP, l'avenir de nos corps respectifs se pose : serons-nous fusionnés ? Si oui, à quelle échéance ? Quels postes nous serons confiés ? Ces questions nous sont communes et nous avons donc demandé au MAP, MEDDAT et MEIE de nous recevoir pour les évoquer. Nous avons obtenu ces rendez-vous et avons pu porter notre message de manière similaire à ces trois ministères et aussi nous faire une opinion sur la vision que portaient sur nous leurs responsables. Mais le temps nous semble venu d'aller plus loin.

Nous avons des relations privilégiées avec le SNITPECT, nous partagerons demain systématiquement les mêmes lieux de travail (DDEA, DREAL) et nous appartiendrons donc à la même communauté de travail. Nous pouvons faire à coup sûr le pari qu'à un horizon plus ou moins lointain la forte similitude qu'il existe entre nos statuts et nos métiers poussera l'administration à lancer la fusion de nos corps.

Nous sentons qu'il est nécessaire maintenant d'avoir une taille minimale, notamment en nombre d'adhérents, pour peser face à l'administration. L'éclatement de l'offre syndicale proposée aux IAE nous empêche d'atteindre cette taille.

Dès lors, et compte tenu de ce qui a été dit plus haut concernant le SNITPECT, se pose clairement la question d'une fusion entre nos deux syndicats. Ce point a été très librement évoqué avec nos collègues du SNITPECT. Du côté du SNIAE, nous avons pensé dans un premier temps vous proposer d'ouvrir notre bureau à un représentant de la commission exécutive du SNITPECT, la commission exécutive du SNITPECT accueillant de son côté un représentant du bureau du SNIAE.

Après réflexion, et en raison des enjeux qu'une fusion de nos deux syndicats représente, il a été décidé, de lancer dès le début 2009, un groupe de travail pour étudier la faisabilité de cette opération et ses conséquences notamment en terme de représentativité. La création de ce groupe de travail n'a pas, comme on a l'habitude de le dire, pour objectif d'enterrer le projet, mais il se fixe pour but d'étudier finement les conséquences de cette opération. Quoi qu'il en soit, nous sommes persuadés que l'union fait la force et que notre avenir dépend de notre capacité à faire évoluer notre structure syndicale. Une motion vous sera proposée en ce sens.

La communication

Quant au fonctionnement du SNIAE, il doit sans cesse s'améliorer dans cette période de fortes turbulences même si la priorité de nos actions doit porter sur la défense des intérêts généraux des IAE et des cas particuliers. On nous reproche sans cesse notre manque de communication sans que nos détracteurs ne fassent la moindre proposition. Ce qui est « rassurant » c'est que les mêmes critiques étaient de mises avant nous et que vraisemblablement elles le seront après.

Nous avons pourtant essayé, depuis deux ans, de vous tenir régulièrement informés de la vie syndicale en vous envoyant quasiment chaque semaine sur vos boîtes à lettres personnelles des

messages électroniques. Ces messages émanent du SNIAE (compte rendu de réunions...) mais sont aussi issus de l'USFOMA, de la FEETS ou de la FGF. En effet il faut bien avoir présent à l'esprit que seul le SNIAE n'est rien, sa force vient du fait d'être intégré dans FO et de bénéficier de l'appui de ses fédérations sur les sujets généraux touchant la fonction publique. Au sein du MAP, l'adhésion à l'USFOMA, même si elle pose certaines difficultés, nous permet de siéger dans bon nombre d'instances (CTPM, CTPC, CNEA...), mais aussi de bénéficier de moyens (locaux, téléphone...) et d'une permanente.

Nous continuerons à vous faire parvenir ces messages électroniques car ils permettent une diffusion rapide et donc une bonne réactivité. Nous allons cependant évoluer en vous proposant une lettre mensuelle du SNIAE qui se voudra une synthèse des points d'actualité des mois écoulés et aussi une présentation régulière de l'activité du SNIAE en terme de participation à des réunions... Cependant, sur ce dernier point, il ne faut pas être dupe, le bureau du SNIAE est composé de membres ayant tous une activité professionnelle à temps plein, malgré toute leur bonne volonté, ils ne pourront jamais être aussi disponibles que les collègues des autres syndicats qui, eux, bénéficient de décharges à temps plein.

Nous comptons aussi passer à une seconde phase pour notre site Internet qui, il faut bien le reconnaître, n'a jamais donné satisfaction. Nous avons déjà entamé cette procédure en basculant ce site chez un hébergeur qui nous coûtera nettement moins cher que le précédent. Ensuite, le site va être remanié et « relooké » afin de le rendre plus convivial mais aussi plus fonctionnel.

Nous espérons avec la lettre mensuelle du SNIAE et la refonte du site Internet répondre à vos attentes.

**QUEL STATUT ?
QUELLES RÈGLES
DE GESTION ?**

Le statut actuel qui a été une avancée non négligeable est tout de même resté sur un goût d'inachevé par rapport à nos revendications « historiques » :

- Un premier niveau de grade revalorisé pour permettre à nos collègues qui ne deviendraient pas IDAE de bénéficier en fin de carrière d'un niveau de rémunération décent même si nous estimons que tout IAE partant en retraite doit avoir eu au cours de sa carrière la possibilité de devenir IDAE.
- Un second niveau de grade revalorisé.
- La création d'un véritable troisième niveau de grade culminant au HEB.

Cette revendication portée par les seuls IAE n'a aucune chance d'aboutir dans le contexte actuel. En revanche, si l'on raisonne en intersyndical et en interministériel alors les choses peuvent prendre une toute autre tournure.

En effet, cette même revendication est portée par nos collègues ITPE et, dans la perspective de finir un jour unis en un seul et même corps de la Fonction Publique, avoir au départ des statuts similaires constituerait un atout non négligeable. La question primordiale reste cependant de savoir s'il est raisonnable de penser qu'elle telle revendication peut aboutir dans la situation actuelle ou si sa concrétisation ne pourrait venir que dans la corbeille de mariée dans le cadre d'une fusion hypothétique des IAE et des ITPE.

Alors, cette fusion est-elle à l'ordre du jour ?

La fusion des corps A+ pourrait être pour nos ministères de tutelle un échauffement avant de s'atteler à la fusion des corps de catégorie A, que sont les IAE et les ITPE. D'autre part la mission FOLZ-CANEPA est chargée d'une réflexion globale sur les missions et les carrières des ingénieurs de l'Etat.

Il semblerait que cette mission soit légèrement « fumeuse »... En effet, le sujet confié à MM. FOLZ et CANEPA nous concerne au premier chef comme ingénieurs de l'Etat. Dans le cadre de notre travail en intersyndicale (SNIAE – SNITPECT – SNIIM) il nous a semblé indispensable de rencontrer cette mission. Le travail d'approche a été long et une rencontre a été programmée et malheureusement annulée par nos interlocuteurs potentiels. À ce jour, nous attendons qu'une nouvelle date soit arrêtée.

Mais nos trois syndicats ayant en problématique commune l'évolution de notre statut, celle de nos missions et la question de fusions éventuelles se posant, nous avons demandé à nos trois ministères de tutelle de nous recevoir sur ce sujet. De ces rencontres, il ressort que la mission FOLZ-CANEPA reste bien éloignée des préoccupations des employeurs puisqu'elle n'a même pas sollicité de rendez-vous auprès du ministère des Finances...

Mais le plus important est le fait que nos ministères ne sont pas pour l'instant demandeurs de fusions pour nos corps. Pour les uns, il convient de passer le cap de la fusion des corps A+ (qui, de l'aveu même du directeur de cabinet du Ministre de l'Agriculture a été mal préparée). Pour les autres, si fusion il doit y avoir, il convient d'attendre quelques années et d'observer ce qui se passera dans les nouvelles structure des services déconcentrés. S'il est constaté des évolutions de métiers qui justifient une fusion, alors il faudra se poser la question. Mais tous sont unanimes, aujourd'hui, la question ne se pose pas.

Pourtant, fusion ou pas, il nous faut porter ces réformes de notre statut afin de demander à notre employeur la prise en compte de nos propositions. Dans le contexte de travail interministériel et intersyndical qui est le nôtre aujourd'hui, ces revendications, si on veut qu'elles aient une chance d'aboutir, doivent être portées en intersyndicale. C'est pourquoi nous avons travaillé avec nos collègues du SNITPECT pour que nos demandes soient le plus proches possible, mais il ne nous a pas fallu de longues heures pour voir qu'elles étaient quasi identiques.

Aujourd'hui, les ITPE portent ces revendications auprès du MEEDDAT et elles seront l'un des points forts de leur congrès prévu dans quelques jours et nous comptons bien les porter auprès du MAP si vous les validez au cours de ces journées.

Enfin, l'intérêt d'un statut déjà similaire, l'intérêt de porter des demandes d'évolution de ce statut proches, c'est aussi en cas de fusion de nos corps la possibilité de voir ces revendications aboutir dans la corbeille de la mariée.

Quelles sont nos exigences concernant le statut et le régime indemnitaire ?

- Premier niveau de grade : IB 379 à IB 866. On ne touche pas à l'indice du 1er échelon, mais on améliore sensiblement le haut de la grille pour les collègues qui ne pourraient pas passer au grade de divisionnaire ou qui y passeraient tardivement. Cette amélioration est sensible puisque l'on passe en échelon terminal de l'IB 801 à l'IB 966. Cette amélioration indiciaire doit aussi forcément s'accompagner d'une diminution de la durée moyenne passée à chaque échelon. Actuellement, un IGREF atteint l'IB 966 en 16,5 ans (et soyons certains que dans le nouveau corps qui va naître de la fusion des corps A+ cette situation « dramatique » devrait encore s'améliorer...), il n'est donc pas normal qu'un IAE mette 27 ans pour atteindre le sommet du premier niveau de grade soit l'IB 801. Nous demandons donc que ce premier niveau de grade puisse se dérouler en 20 ans maximum.
- Deuxième niveau de grade : le grade de divisionnaire se déclinera de l'IB 600 à l'IB 1015. L'évolution peut sembler minime par rapport à la situation actuelle avec un IB terminal 966 et au regard des revendications portées pour le troisième niveau de grade. Il pourrait sembler cohérent de porter l'IB terminal de ce grade au HEA mais, dans le cadre de notre travail inter-syndical, et si l'on veut rester sur des revendications communes avec nos collègues ITPE, la sagesse est de rester dans le cadre d'une proposition commune aux deux corps. D'autre part, peu de changement au début de la grille de ce grade de divisionnaire avec un IB de départ de 600 contre 593 aujourd'hui.
- Création d'un véritable troisième niveau de grade d'Ingénieur en Chef de l'Agriculture et de l'Environnement en lieu et place de l'actuel statut d'emploi de Chefs de Mission qui ne donne aucune satisfaction car ses règles de gestion restent floues mais ressemblent déjà fortement à celles d'un troisième niveau de grade qui ne porterait pas son nom. Autant donc franchir le pas car, dans la situation actuelle, un collègue Chef de Mission qui quitte un poste susceptible d'accueillir un Chef de Mission pour un autre poste peut perdre son statut d'emploi si le nouveau poste n'est pas jugé digne d'accueillir un Chef de Mission. Le troisième niveau de grade, outre qu'il permettrait au corps des IAE de culminer à l'IB HEB, apporterait aussi une véritable sécurité pour les collègues. Le choix du HEB n'est pas dû au hasard. Il est fait par homologie avec le statut du corps du GREF. Un IAE bénéficiant de ce troisième niveau de grade sera amené à occuper les mêmes postes que ceux proposés aux ingénieurs en chef du GREF. Il est donc normal que son niveau de rémunération en sommet de grille soit le même que celui d'un IGREF en chef soit le HEB. Cette réforme statutaire par la création d'un véritable troisième niveau de grade est d'autant plus nécessaire qu'elle permettra une réelle mobilité inter fonctions publiques ou au sein de la fonction publique d'Etat pour ceux qui occupent un emploi fonctionnel ou bénéficient d'un statut d'emploi. En effet, la perspective de revenir dans son corps d'origine à un niveau de rémunération identique à celui dont on bénéficiait au sein de la fonction publique territoriale ou sur un statut d'emploi encouragera une réelle mobilité.

Mais nos revendications vont plus loin que le seul aspect statutaire et portent aussi sur le pyrami-

dage du corps des IAE. Actuellement, le pyramidage est le suivant :

- 70% au premier niveau de grade.
- 26,50% au grade de divisionnaire.
- 3,50% sur le statut d'emploi de chef de mission.

Ce pyramidage n'est pas satisfaisant, la proportion de collègues au premier niveau de grade étant trop élevée et ne permettant pas à l'ensemble des IAE partant en retraite de le faire avec le grade de divisionnaire, ce qui doit rester aussi une de nos revendications fortes.

Tout IAE doit avoir une perspective de carrière motivante parce que valorisante avec la possibilité, s'il prend au cours de sa carrière des responsabilités croissantes, de passer sans difficulté au grade supérieur. Pour atteindre cet objectif, nous proposons, à l'instar de nos collègues ITPE, d'adopter le pyramidage suivant :

- 50% au premier niveau de grade
- 35% au grade de divisionnaire
- 15% au grade d'ingénieur en chef

Un tel pyramidage offre de réelles perspectives de carrière, atout non négligeable pour l'épanouissement des agents. Mais pour que de telles carrières puissent se dérouler il faut sortir de nos archaïques règles de gestion. En effet, si l'on s'en tient aux textes, l'accès au grade de divisionnaire doit s'accompagner d'une mobilité fonctionnelle. Malheureusement, le MAP est beaucoup plus rigide et exige une mobilité géographique pour cet accès au grade de divisionnaire campant sur une position archaïque : « On ne peut être évêque là où l'on a été chanoine... »

Comme nous le faisons régulièrement en CAP, nous continuerons à soutenir cette position lorsque nous examinerons les mobilités de collègues pour l'inscription au tableau de divisionnaire. Nous soutenons aussi auprès des IGIR cette position. Cette revendication sur l'assouplissement

des règles de gestion est l'un des points clés de la réussite de ce nouveau dispositif que nous souhaitons voir aboutir rapidement.

Le rapprochement que nous connaissons actuellement avec le MEEDDAT, dans le cadre des fusions DDA-DDE ou DRIRE-DIREN-DRE, doit pousser le MAP et le MEEDDAT à harmoniser leurs règles de gestion concernant les promotions.

Dans ce cadre, il serait difficile à des ministères de défendre des positions qui induiraient une inégalité flagrante entre des agents qui travailleraient au sein de mêmes structures, les DDEA ou les DREAL, mais qui, relevant de ministères différents, se verraient appliquer des règles de mobilité différentes dans le cadre d'une promotion par changement de grade. D'autre part, dans la perspective d'une fusion des corps des IAE et des ITPE, si fusion il y a un jour, on ne peut s'imaginer qu'elle se fasse avec un alignement par le bas sur des thèmes aussi sensibles que les promotions, les mobilités ou les régimes indemnitaires.

À plus long terme, notre revendication doit aussi porter sur une intégration du régime indemnitaire dans le traitement de base, partie fixe qui doit représenter à terme 90% de la rémunération des agents. Cela nous offrirait dans la turbulence du contexte actuel une sécurité supplémentaire.

Enfin, quelle que soit l'évolution de notre statut, nous demandons le maintien de la formation initiale en école et le maintien de la rémunération des futurs IAE durant cette période de formation. Dans le cadre d'une fusion avec les ITPE, ce point serait amené à évoluer, puisque l'une des questions serait : « Quelle formation, quelle école, quel titre ? »

La promotion dans le corps supérieur

Il ne faut pas oublier dans ce contexte un point qui ne concerne qu'une poignée d'IAE mais qui a son importance : la promotion dans le corps supérieur. En effet cette possibilité s'est réduite comme peau de chagrin au cours des dernières années.

À l'époque où coexistaient les corps du GREF et de l'agronomie, nous disposions de deux possibilités pour une promotion au corps supérieur :

- Examen professionnel, liste d'aptitude et concours interne pour intégrer le corps de l'agronomie.
- Liste d'aptitude et concours interne pour intégrer le corps du GREF.

Durant ces années, bon nombre d'ITA à l'époque ont pu bénéficier de ces possibilités de promotion. Malheureusement, lors de la création du corps du GREF actuel le robinet s'est fermé et les possibilités d'intégrer ce nouveau corps se sont limitées à la liste d'aptitude et au concours interne limitant le nombre de promotions à moins de 10 par an.

Sur un vivier de 3 500 IAE, cela représente moins de 0,30%, c'est peu... Or, la possibilité d'intégrer un corps supérieur peut être un élément stimulant pour bon nombre de collègues, notamment les jeunes et l'intensité des candidatures peut être considérée comme un signe de vitalité du corps.

Nous craignons qu'avec la création du nouveau corps issu de la fusion des corps des PC et du GREF, les possibilités se réduisent encore davantage. C'est pourquoi le SNIAE proposera aux autres syndicats représentant les IAE mais aussi les ITPE une action intersyndicale pour exiger des voies d'intégration de ce corps dignes de ce nom, mais aussi que le nombre de promotions annuelles possibles soit significatif. Si tel n'était pas le cas, nous pourrions imaginer que l'on ne nous considère pas comme dignes d'accéder à ce nouveau corps A+.

Les cycles des CAP

Il nous faut aussi revenir sur le cycle des CAP. Elles sont au nombre de trois au MEEDDAT mais de deux seulement au MAP. En effet, le MEEDDAT possède un cycle supplémentaire de mobilité en janvier pour une prise de poste en mai. La récente étude sur les cycles de mobilité confiée au CGAAER et au CGPC estime, sur les renseignements fournis par le MAP, le coût d'un cycle de mobilité pour le corps des IAE à 270 000 €.

Pourtant, cette étude conclut qu'au moins pour la période de réorganisation actuelle des services, il conviendrait de réaliser aussi 3 CAP au MAP. Le MAP, lui, se cache derrière des questions de coût pour refuser ce troisième cycle de CAP. Nous nous opposons fermement à cette proposition et exigeons qu'au MAP, par homologation au MEEDDAT, soient réalisées 3 CAP. C'est en effet une condition sine qua non pour un traitement équitable d'agents venant de divers ministères et éventuellement candidats sur les mêmes postes.

La solution proposée par le MAP tient de la débrouillardise qui caractérise parfois notre ministère : une consultation écrite des élus des personnels siégeant en CAP sans préciser les modalités de cette consultation écrite. Cela n'est pas acceptable, notamment dans le contexte intersyndical évoqué plus haut pour la CAP qui nécessite une préparation commune et, quelquefois, des concessions réciproques entre le SNIAE, le SNITEAT et l'EFA-CGC. L'avantage d'une réunion de la CAP repose sur une rencontre « physique » avec nos employeurs, qui permet un débat sur les collègues candidats sur les postes proposés à la mobilité et une défense quelquefois « au corps à corps » des intérêts de ces collègues. Cela, une consultation écrite ne le permettra jamais !

Conclusion

Dans le contexte actuel, et avant une éventuelle fusion qui reste tout de même hypothétique à ce jour, il reste un problème majeur à régler, celui de l'harmonisation des règles de gestion. La question de l'harmonisation des régimes indemnitaires se posera, elle, dans un second temps certainement au moment de la fusion des corps.

En effet, la création des DDEA et des DREAL fait que vont se retrouver dans une même communauté de travail des IAE, des ITPE et des IIM, c'est-à-dire des ingénieurs issus de trois ministères différents et donc gérés par trois ministères différents. Dans un souci d'équité

entre les agents et de sérénité au sein des structures, les règles de gestion de ces trois corps d'ingénieurs doivent être harmonisées en s'alignant sur la situation actuellement la plus favorable :

- Règles de mobilité.
- Fonctionnement de la CAP.
- Accès au divisionariat.
- Régime indemnitaire : comment justifier que des ingénieurs qui peuvent occuper les mêmes postes, assumer les mêmes missions bénéficient d'un régime indemnitaire différent pouvant varier du simple au double ?

QUELLES CARRIÈRES ?

QUELS POSTES ?

Conséquences de la création des DDEA, les DRAAF et des DREAL

Quoi que l'on veuille bien nous en dire, la RGPP entraîne bien aussi une forte diminution des postes d'encadrement : les regroupements de services font qu'il y aura nécessairement moins de postes de chefs de services et l'on peut se demander ce qu'il restera pour les IAE. En effet, avant même que la RGPP produise ses effets, l'attrait nouveau qu'avaient trouvé les IGREF sur les postes de chefs de services avait posé des problèmes pour que les IAE inscrits sur la liste d'accès au divisionnariat trouvent des postes dont la cotation permettait l'accueil de divisionnaires et pour qu'ils puissent ainsi accéder à ce grade. On avait ainsi vu au fil des ans des postes d'adjoints à des chefs de services devenir des postes de divisionnaires. Cela n'était pas forcément incohérent puisque certains services, notamment les services d'économie agricole en DDAF, étaient devenus des services de taille respectable.

Aujourd'hui, nous nous retrouvons dans une situation bien plus grave, le gâteau se réduisant comme peau de chagrin, que laisseront aux IAE les IGREF et les ISPV ? Cette question est essentielle. La réforme ne peut se faire en sacrifiant la présence d'IAE sur des postes de responsabilité que sont les postes de chefs de services. Les IAE sont des ingénieurs recrutés à BAC+5, ils ont donc toute légitimité à occuper des postes d'encadrement. Le SNIAE n'acceptera pas que la réforme se fasse sans eux. Nous revendiquons notre capacité et notre légitimité à occuper ces postes et nous serons extrêmement attentifs au sort qui nous sera réservé sur l'attribution des futurs postes de chefs de service au sein des nouvelles structures du MAP et du MEEDDAT.

L'exemple de la création des SRAL au sein des futures DRAAF illustre parfaitement cette situation. Dans le cadre de la création des DRAAF, les services régionaux de l'alimentation ont été construits de manière hâtive et uniforme sur l'ensemble du territoire national sans tenir compte des spécificités régionales qui avaient fait le socle et le renommée des SRPV. Pour faire court, ces SRAL ont compétence sur tout ce qui peut

toucher le domaine de la santé et de l'alimentation humaine, soit le végétal et l'animal. Ces SRAL sont composés de pôles.

Et que constate-t-on ? Que ce soit pour les postes de chefs de services ou pour les postes de chefs de pôles, les IAE (et même les IGREF mais ils sont assez grands pour se défendre...) sont littéralement sacrifiés au profit des ISPV qu'il faut recaser après la disparition des postes qu'ils occupaient dans les DDSV. Les spécialistes de l'animal seraient donc tout d'un coup capables de s'occuper du végétal !!! Nous avons fortement manifesté notre mécontentement sur cette situation en CAP le 07 novembre dernier car, au-delà des simples SRAL, on a vu des ISPV acquérir subitement les compétences nécessaires pour occuper des postes de forestiers à l'ONF.

Nous attendons maintenant les résultats des courses et d'avoir une vision définitive sur les agents qui occupent les postes de chefs de pôle ou de chefs de service pour arrêter une stratégie qui manifestera fortement notre opposition à cette attitude qui consiste à sacrifier des IAE qui ont donné beaucoup aux SRPV et contribué à leur renommée. Affaire à suivre donc.

Cependant, il ne faut peut-être pas se focaliser sur les postes de chefs de services car les postes de chefs de services dans les structures de demain plus grandes n'auront plus rien à voir avec les postes de chefs de services que nous avons connu : la taille, et le nombre de personnes à encadrer et la variété des sujets traités, n'auront rien à voir avec la situation actuelle.

La cotation des postes devra être revue et les postes d'adjoints à des chefs de services ou de chefs de pôles équivaldront certainement à des postes de chefs de « gros » services actuels. Il faudra donc que les IAE s'approprient tous ces postes (chefs de service, adjoints, chefs de pôles...) et leurs candidatures seront vigoureusement défendues par le SNIAE. L'encadrement de personnels n'est pas le monopole des corps A+ et c'est par l'occupation de tels postes que l'on positionne un corps vers le haut et que l'on peut revendiquer le statut ad hoc.

Enfin, sur les postes de directeur eux-mêmes, il faut bien remarquer que rares sont les postes occupés par les IAE. Ils se comptent sur les doigts d'une seule main !!! Nous ne pouvons nous contenter d'une telle situation et nous devons nous inspirer du modèle de l'ex-ministère de l'Équipement qui avait confié la responsabilité de bon nombre de DDE à des ITPE. La réponse du MAP à nos critiques sur une telle situation est de dire que le MAP reconnaît les qualités des IAE qui prennent des responsabilités supérieures en les intégrant par liste d'aptitude dans le corps du GREF et qu'il suffit de voir le nombre de DDAF actuels qui sont d'anciens IT pour s'en convaincre. Certes, mais il ne serait pas insultant que des IAE occupent ces responsabilités tout en restant dans leur corps d'origine, d'autant qu'au rythme auquel les IAE deviennent IGREF par liste d'aptitude, il n'y aura pas engorgement du système.

En conclusion, réforme de l'État, certes, mais pas au détriment des IAE qui revendiquent le droit de mettre leurs compétences au service des postes d'encadrement et d'encadrement supérieur du MAP et du MEEDDAT.

Les IAE en poste en EPLEFPA

Depuis la rentrée scolaire 2005, les IAE sortants d'école affectés à la DGER bénéficient d'affectations variées :

- Soit sur des postes d'ingénieurs enseignants avec un tiers temps obligatoire pour travailler sur les autres missions de l'enseignement agricole.
- Soit sur des postes de directeurs de centres constitutifs.
- Soit sur des postes de chefs de projets.

Nous ne pouvons que nous féliciter de ces évolutions même si quelques progrès restent à accomplir :

- Tous les IAE sortants bénéficiant d'un tiers temps doivent bénéficier de lettres de mission.
- Les affectations sur des postes de directeurs de centres constitutifs doivent permettre à l'agent de découvrir ces métiers et d'acquérir de l'expérience. Le choix doit donc se porter

sur des centres d'une taille permettant une rapide approche globale du système et du métier, ne présentant pas de problème majeur (crise de management, problèmes financiers...). Ces affectations ne doivent pas porter sur de « gros » centres constitutifs qui doivent être réservés aux IAE confirmés afin de leur permettre l'accès au grade de divisionnaire.

- Le montage permettant aux IAE qui occupent des postes de chefs de projets doit évoluer car il nous semble en marge du bon sens et de la légalité. Pour bénéficier d'un régime indemnitaire d'ingénieur, ces agents sont affectés au CEMAGREF et mis à disposition des établissements. D'autre part, un rééquilibrage entre IAE et IGREF sur ce type de postes est nécessaire puisque les IGREF sont préférés aux IAE.

Il s'agit donc d'un dispositif intéressant, mais nous regrettons que la DGER refuse de réaliser une évaluation de ces actions afin de tirer profit des expériences négatives (concernant notamment les chefs de projets) pour améliorer ce système.

Cette attitude de refus du dialogue social de la part de la DGER s'accroît régulièrement et le SNIAE condamne ce comportement :

- La DGER ne siège plus que par intermittence à la CAP des IAE (quand elle est présente, on a pu compter jusqu'à 3 représentants différents à la CAP selon les heures de la journée...).
- Le SNIAE n'a pas été consulté avant la publication de la note de service sur l'accueil des élèves ingénieurs en cours de scolarité au sein des EPLEFPA.
- Le SNIAE n'a pas été consulté sur les évolutions apportées aux notes de services sur le tiers temps et sur les chefs de projets.

Un mépris du dialogue social ne se cacherait-il pas derrière une trompeuse cordialité ? Autre point : depuis toujours nous revendiquons de décentes conditions de travail pour les ingénieurs en établissement. Les ingénieurs ne peuvent admettre de réaliser des temps pleins d'enseignement, quelquefois dans des matières pour lesquelles ils n'ont pas été formés et qui ne relè-

vent pas de leurs compétences, sans pouvoir bénéficier du paiement d'heures supplémentaires au même taux que les autres enseignants et en étant quelquefois soumis à des pratiques inadmissibles en matière de permanences...

Le SNIAE maintient ses demandes :

- Un ingénieur en établissement reste un ingénieur et n'est pas un enseignant. À ce titre, ses obligations de service sont de 1607 heures par an.
- Il doit effectuer des missions d'enseignement et d'autres missions relevant de ses compétences mais certainement pas du soutien scolaire.
- Il doit bénéficier d'un régime indemnitaire identique à celui d'un IAE en service déconcentré.
- Les IAE qui souhaitent uniquement effectuer 18 heures de face à face pédagogique doivent pouvoir être détachés puis intégrés de droit dans le corps des PCEA pour bénéficier des promotions au « choix » ou au « grand choix » pour le passage au grade supérieur dans ce corps. Un IAE qui fait uniquement de l'enseignement ne peut jamais atteindre le grade de divisionnaire, cette méthode lui permettrait de pouvoir bénéficier d'une rémunération identique à un IDAE. Seul inconvénient, la perte de la PSR mais qui sera largement compensée par un indice de rémunération plus élevé.

Il s'agit de la condition sine qua non pour que les ingénieurs puissent continuer à exercer notamment des missions d'enseignement au sein des EPLEFPA. Si la DGER, qui nous balade littéralement depuis des années sur ce sujet, n'avance pas rapidement dans cette voie, alors le SNIAE appellera à quitter ces postes pour aller vers les services déconcentrés.

Que la DGER n'oublie pas que plus de 30 IAE ont fait ce choix en 2008, et si rien ne se passe le mouvement s'accroîtra dans les années à venir. Les IAE sont les derniers ingénieurs au sein des EPLEFPA, les IGREF ont compris depuis longtemps qu'il n'y avait rien de bon à tirer pour eux à rester sur les métiers d'ingénieurs en établissement. Et au bout du compte quel sera l'avenir pour

l'enseignement agricole sans ingénieurs dans ses établissements ?

Les IAE sur des emplois de direction en EPLEFPA

On l'a vu, les emplois de direction se raréfient tellement que la niche que constituent les emplois de direction d'EPLEFPA pourrait retrouver un certain attrait pour les IAE. Bien entendu, il ne faut pas se leurrer et il faut être conscient de la difficulté de ces postes où l'on se retrouve au carrefour d'exigences parfois divergentes venant :

- De la DGER.
- Du SRFD qui n'est pas toujours d'accord avec la DGER.
- Des apprenants.
- Des parents.
- Des enseignants.
- Des conseils régionaux qui depuis le transfert des TOS sont devenus des acteurs majeurs de la vie quotidienne des établissements.

Malheureusement, ces emplois qui ont été occupés par de nombreux IAE sont maintenant tenus majoritairement par les PCEA et les PLPA. Les IAE et les IGREF détachés sur des emplois de direction ne représentent plus actuellement qu'une soixantaine de membres de chaque corps.

Réinvestir ces postes serait une stratégie positive pour les IAE, notamment ceux qui ne seraient pas forcément issus de la DGER, et qui souhaiteraient quitter des postes des services déconcentrés pour occuper des emplois de direction d'EPLEFPA.

Le SNIAE souhaite que la voie choisie, de transformer progressivement les postes de direction de CFPPA ou de CFAA et de direction d'exploitation agricole ou d'ateliers technologiques respectivement en poste d'adjoint chargé de la formation continue et de l'apprentissage et en poste d'adjoint chargé des exploitations, soit intensifiée afin qu'un maximum d'agents exerçant ces fonctions puisse intégrer le statut d'emploi des personnels de direction.

Même si en raison du contexte évoqué plus haut, les directeurs d'EPLEFPA sont aujourd'hui dans une situation difficile, ce métier est passionnant et l'aventure mérite d'être tentée. Les revendications statutaires des directeurs d'EPLEFPA traduisent cette situation :

- Accès au HEB pour la hors classe.
- Avancement des IAE dans leur corps d'origine selon le rythme de l'ancienneté minimale, comme c'est le cas pour les PCEA, PLPA et CPE qui avancent au « grand choix » dans leur corps d'origine.
- Passage automatique au grade de divisionnaire pour les IAE détachés pour la deuxième fois dans le statut d'emploi des directeurs d'EPLEFPA.
- Versement du régime indemnitaire aux « faisant fonction » inscrits sur liste d'aptitude dès leur affectation et prise en compte de leur ancienneté au moment du reclassement dans le statut d'emploi.
- Revalorisation des primes ISSD et IRD au regard de la revalorisation générale récente des primes des personnels administratifs et techniques.
- Transposition automatique des avancées obtenues par les personnels de direction de l'Education Nationale.
- Instauration des indemnités formation continue et apprentissage en parallèle à ce qui se pratique à l'Education Nationale.
- Dans le classement des établissements, suppression de la première classe et report du nombre d'établissements de cette classe en 4e classe, ce qui aura pour effet de tirer vers le haut le classement et d'améliorer la situation de bon nombre de directeurs.

Les résultats de la consultation de décembre 2007 concernant le renouvellement des repré-

sentants des personnels à la CCP des personnels de direction ont été décevants pour la liste présentée par FO (SNIAE et SFOERTA). Nous avons perdu un poste par rapport à la consultation précédente passant de 2 à 1 représentant sur les 6 que compte la CCP. Nous avons poursuivi dans la logique de la liste commune FO, donc avec un SFOERTA en perte de vitesse générale en termes d'adhérents et de résultats aux consultations des personnels pour les CAP de corps de l'enseignement agricole. Nous avons pensé à une association avec le SNIGREF pour présenter une liste « ingénieurs », mais notre connotation FO faisait peur au SNIGREF dans le cadre d'une consultation des personnels... Avec aujourd'hui sur 351 personnels de direction, 49 IGREF et 52 IAE, il faudra bien réfléchir à ce type de liste pour la prochaine consultation car les places seront de plus en plus « chères » pour les ingénieurs.

Ainsi, le SNIAE n'a plus de représentants à la CCP puisque le choix a été fait de laisser le poste obtenu au SFOERTA en 1^{re} classe (titulaire et suppléant). En effet, nous souhaitons la parité sur cette liste entre SNIAE et SFOERTA mais malheureusement notre nombre restreint ne nous a pas permis de réaliser une parité titulaire/suppléant mais une parité globale sur l'ensemble de la liste.

Ainsi, en première classe ne figuraient que des candidats issus du SFOERTA. Lors du choix des postes, soit le poste choisi était en deuxième classe et les deux représentants étaient issus du SNIAE, soit le poste choisi était en première classe et les deux représentants élus étaient du SFOERTA. Nous avons choisi avec contrariété cette seconde possibilité en espérant que les représentants du SFOERTA jouent le jeu de la liste commune en portant en CCP les revendications des IAE et en défendant les IAE candidats à la mobilité ou à l'avancement.

PROJETS DE MOTIONS

Nota Bene : Il ne s'agit que de pistes de travail qui devront s'enrichir des apports des débats de notre congrès. Il nous faudra adjoindre une motion sur la RGPP et ses conséquences sur les services déconcentrés. Il nous faudra aussi prévoir la possibilité de rencontres plus régulières avec les Délégués Régionaux du SNIAE en plus des congrès et inter-congrès (soit deux fois par an) comme nous l'avions décidé lors de notre inter-congrès de janvier dernier.

MOTION STATUT

Le SNIAE exige que le chantier de la réécriture du statut du corps des IAE soit lancé et que les points suivants soient incontournables :

- Premier niveau de grade : IB 379 à IB 866.
- Deuxième niveau de grade : IB 600 à IB 1015.
- Véritable troisième niveau de grade atteignant le HEB.
- Intégration des primes dans la rémunération de base : la partie fixe doit représenter un minimum de 90% de la rémunération de base.

Le pyramidage du nouveau corps doit correspondre aux proportions suivantes :

- 50% au premier niveau de grade.
- 35% au grade de divisionnaire.
- 15% au grade d'ingénieur en chef.

Le SNIAE exige que les règles de gestion entre ingénieurs appartenant à des corps de même niveau de ministères différents soient harmonisées :

- Régime indemnitaire.
- Règles de mobilité.
- Accès au divisionnariat.

MOTION CARRIERES

Le SNIAE exige que les IAE ne soient pas les sacrifiés des conséquences de la RGPP : ils doivent continuer à occuper des postes d'encadrement (chefs de services, chefs de pôles...) et ne doivent pas être exclus des postes d'encadrement supérieur.

MOTION INGENIEUR EN EPLEFPA

Le SNIAE exige :

- Qu'un ingénieur en établissement reste un ingénieur et ne soit pas considéré comme un enseignant : à ce titre ses obligations de service sont de 1607 heures par an.
- Qu'il effectue missions d'enseignement et d'autres missions relevant de ses compétences mais certainement pas du soutien scolaire.
- Qu'il bénéficie d'un régime indemnitaire identique à celui d'un IAE en service déconcentré.
- Que les IAE qui souhaitent uniquement effectuer 18 heures de face à face pédagogique doivent pouvoir être détachés puis intégrés de droit dans le corps des PCEA pour bénéficier des promotions au « choix » ou au « grand choix » pour le passage au grade supérieur dans ce corps. Un IAE qui fait uniquement de l'enseignement ne peut jamais atteindre le grade de divisionnaire, cette méthode lui permettrait de pouvoir bénéficier d'une rémunération identique à un IDAE. Seul inconvénient, la perte de la PSR mais qui sera largement compensée par un indice de rémunération plus élevé.

MOTION EMPLOIS DE DIRECTION DES EPLEFPA

Le SNIAE exige :

- L'accès au HEB pour la hors classe.
- L'avancement des IAE dans leur corps d'origine selon le rythme de l'ancienneté minimale, comme c'est le cas pour les PCEA, PLPA et CPE qui avancent au « grand choix » dans leur corps d'origine.
- Le passage automatique au grade de divisionnaire pour les IAE détachés pour la deuxième fois dans le statut d'emploi des directeurs d'EPLFPA.
- Le versement du régime indemnitaire aux « faisant fonction » inscrits sur liste d'aptitude dès leur affectation et prise en compte de leur ancienneté au moment du reclassement dans le statut d'emploi.
- La revalorisation des primes ISSD et IRD au regard de la revalorisation générale récente des primes des personnels administratifs et techniques.
- La transposition automatique des avancées obtenues par les personnels de direction de l'Education Nationale.
- L'instauration des indemnités formation continue et apprentissage en parallèle à ce qui se pratique à l'Education Nationale.

Dans le classement des établissements, la suppression de la première classe et le report du nombre d'établissements de cette classe en 4e classe, ce qui aura pour effet de tirer vers le haut le classement et d'améliorer la situation de bon nombre de directeurs.

MOTION ACCES AU CORPS SUPERIEUR

Le SNIAE exige que le nombre de postes réservés aux IAE pour l'accès au nouveau corps, né de la fusion des corps du GREF et les Ponts et Chaussées, soit significatif et nettement supérieur au nombre qui existait dans le corps du GREF actuel.

MOTION RECOMPOSITION SYNDICALE

Le SNIAE accepte la mise en œuvre d'un groupe de travail issu des représentations nationales du SNIAE- FO et du SNITPECT-FO pour étudier la possibilité de la fusion de ces deux syndicats et ses conséquences sur la représentativité des corps des IAE au MAP et des ITPE au MEEDDAT. Il mandate en outre le nouveau bureau issu de son deuxième congrès pour mener les négociations pouvant conduire à la fusion de ces deux syndicats.

MOTION FONCTIONNEMENT CAP

Le SNIAE exige :

- Que la CAP reste un moment privilégié du dialogue social.
- Que les décisions arrêtées en CAP soient respectées et soient mises en œuvre par les chefs de services concernés.
- Que le nombre de cycles de CAP au MAP et au MEEDDAT soit harmonisé.

- Que les documents préparatoires et les procès-verbaux soient transmis dans des délais décents aux représentants des personnels.
- Que la DGER fournisse aux représentants des personnels des documents harmonisés avec ceux du Secrétariat Général et ne manipule pas ensuite les résultats de la CAP.

MOTION ELECTION CAP

Le SNIAE, prenant acte du rattachement du SNI-TEAT à l'UNSA et du comportement de ce syndicat qui brise le statu quo qui existait dans le cadre de la représentation des IAE à la CAP de ce corps, mènera une liste propre pour les élections des représentants des personnels à la CAP des IAE qui se dérouleront en 2009.



SNIAE-FO

**Syndicat National
des Ingénieurs de l'Agriculture
et de l'Environnement**

**3, rue Barbet-de-Jouy - 75349 Paris 07 SP
Tél. : 01 49 55 52 84 - Fax : 01 49 55 50 60**

