



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Place des ingénieurs dans l'enseignement technique agricole public

Rapport n° 21096

établi par

Jérôme BURQ

Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts

Marie-Hélène LE HENAFF

Inspectrice générale de l'agriculture

Juillet 2022

CGAAER

CONSEIL GÉNÉRAL

DE L'ALIMENTATION

DE L'AGRICULTURE

ET DES ESPACES RURAUX

SOMMAIRE

RESUME.....	5
LISTE DES RECOMMANDATIONS.....	7
1. LA PRESENCE D'INGENIEURS : UN MARQUEUR FORT DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE	8
1.1. Une histoire paradoxale.....	8
1.1.1. Un enseignement agricole initialement organisé autour des ingénieurs.....	8
1.1.2. Un désinvestissement progressif.....	9
1.2. Un retrait qui concerne principalement les fonctions d'enseignement.....	10
1.2.1. Stabilité relative des effectifs d'ingénieurs fonctionnaires dans l'enseignement technique agricole	10
1.2.2. Parmi les ingénieurs fonctionnaires, les IAE majoritaires.....	11
1.2.3. Les effectifs d'IPEF enseignants en diminution accélérée	13
1.3. Une valeur ajoutée forte des ingénieurs dans l'enseignement agricole	13
2. INGENIEURS EN EPLEFPA : DES POSTES MECONNUS ET PAS TOUJOURS ATTRACTIFS	15
2.1. Les ingénieurs formateurs	15
2.1.1. Un cadre d'emploi très différent dans l'enseignement par rapport aux autres services du MASA.....	15
2.1.2. Un accès aux promotions limité.....	17
2.2. Les ingénieurs cadres dirigeants	18
2.2.1. La proportion d'ingénieurs parmi les cadres diminue depuis 2001.....	18
2.2.2. Un régime indemnitaire du statut d'emploi amélioré mais qui reste en retrait par rapport à d'autres emplois.....	19
2.3. Une mobilité difficile entre secteurs du MASA	21
2.4. La matrice Atouts-Faiblesses-Opportunités-Menaces.....	22
3. AMELIORER L'ORIENTATION DES INGENIEURS VERS LES FONCTIONS EN EPLEFPA	23
3.1. En début de carrière	23
3.1.1. Les tiers-temps.....	23
3.1.2. Les postes de chargés de projets de partenariat (CdP).....	24
3.1.3. L'accès aux fonctions de direction pour des ingénieurs en 1 ^{er} poste.....	24
3.1.4. Favoriser à nouveau quelques primo-affectations d'ingénieurs formateurs en EPL.....	26
3.2. En cours de carrière	27
3.3. Communication et orientation	29
3.4. De manière transversale, nécessité d'un outil statistique qui permette le pilotage... ..	30
CONCLUSION.....	31

ANNEXES	33
Annexe 1 : Lettre de mission	35
Annexe 2 : Présentation rapide de l'enseignement technique agricole.....	37
Annexe 3 : Liste des personnes rencontrées	38
Annexe 4 : Liste des sigles utilisés	40
Annexe 5 : Liste des textes de références	42
Annexe 6 : Bibliographie	43
Annexe 7 : Stagiaires externes ENSFEA et titulaires d'un diplôme d'ingénieurs à l'entrée en formation (2017-2022)	44

RESUME

En septembre 2021, le directeur de Cabinet du ministre en charge de l'agriculture a confié au CGAAER une mission sur la place des ingénieurs dans l'enseignement technique agricole. La présence de ces ingénieurs était historiquement un marqueur fort de l'enseignement agricole, où leur polyvalence, leur approche systémique et leur aptitude à travailler avec les réseaux locaux (professionnels, collectivités, associations) sont appréciées et valorisées.

Mais le nombre de ces ingénieurs dans les établissements d'enseignement s'est régulièrement réduit au cours des dernières décennies :

- depuis la fusion du corps des ingénieurs d'agronomie avec celui des ingénieurs du génie rural, des eaux et des forêts en 2012 et la fin des affectations dans l'enseignement technique, les effectifs d'IPEF fondent avec les départs à la retraite des derniers ex-ingénieurs d'agronomie ;
- les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement constituent la majeure partie des effectifs mais depuis 2014, il n'y a plus d'affectation sur des postes d'enseignants en établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (EPLEFPA). Seuls quelques postes de chef d'exploitation sont proposés, ce qui contribue à réduire progressivement le vivier d'agents qui auraient vocation à prendre des responsabilités d'encadrement dans ces établissements.

Pour les ingénieurs, les emplois en EPLEFPA, y compris les postes d'encadrement qui demandent des qualités de gestionnaire polyvalent et requièrent un fort sens des responsabilités, souffrent d'un manque d'attractivité par rapport aux autres services du ministère (moindre rémunération, accès limité aux promotions, astreintes fréquentes, mobilité difficile).

En conséquence, les flux entrants dans l'enseignement technique agricole sont devenus très faibles ; ils concernent quasi-exclusivement des primo-affectations de jeunes ingénieurs et seulement très marginalement des cadres d'autres services du ministère. Les sorties, quoique difficiles, surtout à partir du milieu de carrière, sont en revanche fréquentes.

Sur la base de ces constats, la mission propose de mettre en place une stratégie volontariste consistant à augmenter le nombre des ingénieurs en EPLEFPA, ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) et ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE). Cette stratégie, qui s'appuierait sur un suivi statistique rénové des flux d'ingénieurs dans les EPLEFPA, pourrait s'articuler autour de :

- La diversification des profils de postes proposées en sortie d'école : maintien de l'expérimentation consistant à proposer des postes de directeur d'exploitation agricole (DEA) à de jeunes IPEF, ouverture de postes de directeurs de centre de formation professionnelle et de promotion agricole (CFPPA) ou de centre de formation d'apprentis (CFA) pour de jeunes diplômés, maintien des postes de chargés de projet, expérimentation de postes de mi-temps d'enseignement et mi-temps de projet pour des jeunes qui trouveraient à y exprimer leurs compétences d'ingénieurs ;

- L'accompagnement systématique des jeunes dans les premières années de prise de fonction : tutorat, référent, co-développement, etc. ;
- La généralisation de la pratique de l'entretien professionnel annuel, quelle que soit la fonction en EPLEFPA, à des fins de guidage sur les objectifs mais aussi sur la carrière ;
- Un décloisonnement de l'enseignement agricole des autres services du ministère en communiquant sur les opportunités offertes en EPLEFPA, en offrant de meilleures propositions indemnitaires pour les directeurs d'EPLEFPA et également en facilitant la mobilisation des établissements sur les politiques publiques agricoles, alimentaires et de la forêt.

Mots clés : ingénieurs, IAE, IPEF, enseignement technique agricole, emplois, encadrement, rémunération, promotion, mobilité, attractivité

LISTE DES RECOMMANDATIONS

- R1.** Au SRH : Rendre obligatoire l'entretien professionnel annuel avec le directeur pour tous les ingénieurs formateurs en poste dans les EPLEFPA.
- R2.** A la DGER : généraliser les dispositifs d'appui à la prise de fonction pour les jeunes IAE et IPEF sur des fonctions d'encadrement en EPLEFPA : formation au management, tutorat, et co-développement.
- R3.** A la DGER : proposer, à titre expérimental et aux mêmes conditions d'accompagnement que pour les directeurs d'exploitation, deux ou trois postes de direction de CFPPA à des jeunes ingénieurs (IAE et IPEF). Une attention particulière sera apportée à la bonne adéquation du profil des jeunes ingénieurs aux exigences du poste.
- R4.** A la DGER et au SRH : mettre en place, à titre expérimental, un appel à projet pour la création de deux ou trois postes en 1^{ère} affectation pour des ingénieurs (IAE ou IPEF) et ISPV. Ces postes à profil comporteront 50% de face à face pédagogique et 50% de mission de partenariat et bénéficieront d'un RIFSEEP revalorisé.
- R5.** Au SRH : revaloriser substantiellement le régime indemnitaire actuel des directeurs d'EPLFPA en le portant, a minima, au niveau de celui de chef de service de catégorie I en service déconcentré, ce montant devant constituer un socle, quelle que soit la taille de l'EPLFPA. A défaut, adopter une approche individuelle des rémunérations des directeurs sur la base d'une fiche financière individuelle tenant compte de la rémunération obtenue sur le poste précédent.
- R6.** A la DGER : mettre en place des actions de communication sur les métiers de l'enseignement agricole, en particulier les métiers d'encadrement, à l'attention des autres cadres du ministère. Cette communication, qui portera sur les contenus en termes professionnels et de valeurs, valorisera aussi les ingénieurs en EPLEFPA pour leur permettre un accès plus facile à des postes hors de l'enseignement agricole.
- R7.** A la DGER et au SRH : améliorer l'appareillage statistique à disposition du ministère (DGER, SRH, RAPS) pour gérer de manière prospective les ressources humaines dans l'enseignement technique agricole.

1. LA PRESENCE D'INGENIEURS : UN MARQUEUR FORT DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE

La France a la particularité d'avoir développé un système d'enseignement agricole placé sous l'égide du ministère chargé de l'agriculture et qui accompagne, depuis plus de 60 ans, le développement du secteur et ses évolutions, conformément aux politiques publiques nationales et européennes.

Le dispositif, piloté par la Direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER), est présent sur l'ensemble du territoire national, y compris dans les outre-mer. Ce réseau éducatif, deuxième du pays, comptait, en 2021, 806 établissements scolaires : 217 lycées agricoles publics, 240 exploitations agricoles (dont 192 publiques), 94 centres de formation d'apprentis (CFA), 154 centres de formation professionnelle et de promotion agricole (CFPPA), 368 maisons familiales rurales, 210 lycées agricoles privés et 11 centres médico-éducatifs.

Il est organisé de manière spécifique et originale par rapport à l'Education nationale :

- L'équilibre privé-public en formation initiale scolaire : les 3 grandes familles (privé à temps plein, privé à rythme approprié et public) représentent chacune environ 1/3 des apprenants ;
- L'existence d'exploitations agricoles (240 en 2021, soit 19 000 hectares cultivés) et centres technologiques, parties intégrantes des établissements scolaires ;
- L'enseignement socio-culturel, matière qui n'existe que dans l'enseignement agricole ;
- La place des organisations professionnelles dans la gouvernance des EPLEFPA : elles représentent 1/3 des conseils d'administration et peuvent les présider ;
- La présence d'ingénieurs dans les établissements qui vise à conforter ce lien avec le monde professionnel.

1.1. Une histoire paradoxale

1.1.1. Un enseignement agricole initialement organisé autour des ingénieurs

Les lois agricoles de 1960 sont souvent considérées comme fondatrices de la politique agricole moderne. Dans ce cadre, l'enseignement agricole doit assurer à la fois la formation générale des ruraux et la formation professionnelle des agriculteurs et des cadres du secteur agro-alimentaire.

Cet élan initial se concrétise à partir de 1966 par la mise en place et la construction de nombreux établissements (lycées, CFPPA, etc.).

En 1965, sont créés deux corps de fonctionnaires :

- **Les ingénieurs d'agronomie (IA)**, chargés de la diffusion des sciences agronomiques, des missions d'inspection et de direction dans les établissements d'enseignement agricole, et de la diffusion des sciences agronomiques et de l'information technique auprès des agriculteurs et de leurs groupements (Décret n°65-427 du 4 juin 1965 relatif au statut particulier des ingénieurs d'agronomie) ;
- **Les ingénieurs des techniques agricoles (ITA)**, exerçant leurs compétences dans les différents services relevant du ministre chargé de l'agriculture et les établissements publics, notamment dans les domaines de l'enseignement, la formation et le développement agricole

(Décret n°65-690 du 10 août 1965 relatif au statut particulier des ingénieurs des travaux agricoles).

Ces ingénieurs sont nommés dans les lycées pour assurer les enseignements techniques et professionnels pour les ITA et en classe de BTSA pour les IA.

En 2011, dans un article consacré à 50 ans d'enseignement agricole (1960-2010)¹, Edgard Leblanc rappelait que, pour caractériser les années 1960-1975, trois dimensions, quasi fondatrices, étaient à retenir en matière pédagogique :

- La mise en place de l'animation socioculturelle ;
- Le rôle des ingénieurs pour les disciplines techniques et économiques, la formation continue, les relations avec les partenaires extérieurs à l'établissement (professionnels, collectivités, etc.) et le développement agricole ;
- L'introduction de l'enseignement de l'écologie dans le bac D' dès 1969 et le développement de l'étude du milieu, lieu d'apprentissage de la complexité et de synthèse des connaissances.

Ainsi, l'histoire de l'enseignement agricole moderne est fortement marquée par la présence des ingénieurs.

1.1.2. Un désinvestissement progressif

Dès septembre 1993, Hervé Bichat, Directeur général de l'enseignement et de la recherche (DGER) s'inquiétait dans une note sur cette place des ingénieurs dans l'enseignement agricole ²: « Il faut enfin attirer l'attention sur la situation particulière des ingénieurs du ministère de l'agriculture pour l'enseignement agricole : il y a non seulement de moins en moins d'ingénieurs mais ceux-ci font de plus en plus de formation initiale avec le risque de voir le lien, pourtant vital, des établissements avec leur environnement se distendre ».

Cette diminution était déjà liée à la faible attractivité des rémunérations.

H. Bichat s'interrogeait : « faut-il mettre les corps d'ingénieurs en extinction au profit d'un corps d'agrégés ? » et concluait :

« L'administration centrale est décidée à tout faire pour trouver les solutions permettant aux ingénieurs de vivre pleinement leur métier d'ingénieur au sein de l'enseignement agricole sous tous leurs aspects : l'enseignement bien sûr mais aussi l'expérimentation et le développement (à exercer en lien étroit avec les DDAF), ce qui suppose qu'une réponse soit apportée au problème de leur rémunération pour atténuer le malaise actuel ».

Faute de réponse pérenne à cette question, le malaise perdurera : en 2002, l'intégration du corps des ingénieurs d'agronomie à celui du génie rural, des eaux et forêts (GREF) qui ne reprend qu'une partie des compétences éducatives met fin aux affectations en lycée de cette catégorie d'ingénieurs en sortie de formation.

¹LEBLANC Edgar, *Cinquante années d'enseignement agricole (1960-2010)*, Note de l'Observatoire National de l'Enseignement Agricole (ONEA), Aout 2011.

² BICHAT Hervé, Note sur les problématiques actuelles de l'enseignement agricole, Septembre 1993

Le corps des ITA a fusionné en 2006 avec deux autres corps d'ingénieurs des travaux du ministère de l'Agriculture (ITEF (ingénieurs des travaux des eaux et forêts), et ITR (ingénieurs des travaux ruraux)) pour former le corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) sans pour autant que soit modifié le principe de l'affectation des sortants d'école vers l'enseignement technique agricole

En 2014, la DGER décida de supprimer ces premières affectations systématiques pour les IAE. Ce coup de balancier assez brutal (décrit au paragraphe 1.2.2) interrompit totalement l'arrivée de jeunes ingénieurs dans les EPLEFPA.

Comme nous le verrons plus loin, ces deux décisions n'ont pas mis fin à la présence des ingénieurs dans les établissements et leur présence reste notable. Toutefois, alors même que leur présence était considérée comme un des 3 piliers de l'enseignement agricole, les orientations prises semblent conduire à un effacement progressif.

1.2. Un retrait qui concerne principalement les fonctions d'enseignement

1.2.1. Stabilité relative des effectifs d'ingénieurs fonctionnaires dans l'enseignement technique agricole

Le budget opérationnel de programme délégué (BOP) 143 « enseignement technique agricole », doté d'environ 1,47 milliard d'euros (LFI 2019), assure la rémunération de 15 198³ agents des établissements d'enseignement (dont les établissements privés sous contrat).

Les effectifs d'agents techniques de catégorie A rémunérés sur le programme 143 sont les ingénieurs fonctionnaires, IAE et IPEF, exerçant des fonctions en établissement : enseignants, chefs de projet ou directeurs, dont certains, dans ces fonctions directoriales, sous statut d'emploi. Leur nombre est resté relativement stable, en légère augmentation sur la période 2011-2019, ceci en dépit de l'absence de primo-affectation d'ingénieurs depuis 2014. Les ingénieurs fonctionnaires restent néanmoins très minoritaires par rapport aux enseignants.

Tableau n°1 : Extrait de la répartition des effectifs du programme 143 (ETPT)

	Total effectifs	A administratifs	A techniques	A tech %total	Enseignants
2019	15 198	605	488	3,2%	12 814
2016	15 123	603	487	3,2%	12 601
2011	14 876	615	388	2,6%	12 235

Source : bilans sociaux 2011, 2016 et 2019 du MASA

³ Cf bilan social MAA 2019

L'essentiel des effectifs des EPLEFPA reste constitué d'enseignants, appartenant aux corps des professeurs de lycée professionnel agricole (PLPA) et professeurs certifiés de l'enseignement agricole (PCEA), et des agents contractuels, soit au total 12 814 en 2019.

Il importe de noter que certains de ces professeurs sont de formation initiale ingénieur. Sur les années récentes, les ingénieurs de formation initiale ont en effet représenté entre 10 et 21% des PLPA et PCEA formés à ENSFEA, y compris dans des disciplines générales comme les mathématiques, la physique-chimie ou l'économie (cf tableau en annexe).

La « culture ingénieur » est donc présente dans les établissements au-delà des ingénieurs fonctionnaires, enseignants ou cadres.

1.2.2. Parmi les ingénieurs fonctionnaires, les IAE majoritaires

Les effectifs d'IAE dans l'enseignement technique agricole restent stables en valeur absolue.

Depuis 2010, les effectifs des IAE en enseignement technique agricole sont relativement stables en valeur absolue : 312 en 2010, 359 en 2015 et 339 en 2020. La plupart exercent des fonctions d'enseignement mais on compte également environ 50 chefs d'exploitation (52 en 2021, sur 240 exploitations), deux chefs d'atelier technologique (sur 35) et environ 57 à 60 agents sous statuts d'emploi.

Toutefois, on constate une diminution faible mais constante de la part des IAE en enseignement technique agricole au sein du corps (voir tableau n°2 ci-dessous), ceci du fait de l'augmentation du nombre d'agents affectés dans la sphère du ministère chargé de l'environnement.

Tableau n°2 : Affectation des IAE au MAA et MTE

	2010	%	2015	%	2020	%
Effectifs totaux	3465		4040		4186	
Enseignement technique agricole	312	9%	359	8,8%	339	8%
Services régionaux ou inter-régionaux	578	16,7%	754	18,6%	736	17,6%
Services départementaux	1178	34%	1112	27,5%	1172	28%
Administration centrale	202	5,8%	291	7,2%	300	7,1%
Sphère MTE	301	8,6%	686	17%	899	21%

Source : MASA, SNRAPS

Depuis 2014, les affectations d'IAE sur les fonctions d'enseignant ont cessé.

En ce qui concerne les ITA (puis les IAE), le MASA a eu une politique variable dans le temps.

- Avant 2014 : les IAE se voyaient tous proposer une première affectation dans l'enseignement agricole public, principalement des postes d'enseignant en EPLEFPA, dans une liste fermée. Le faible taux de réussite de ces affectations était notoire, beaucoup d'IAE cherchant d'autres perspectives, de carrière comme de rémunération, que l'enseignement à l'issue des trois années obligatoires d'exercice dans le premier poste.

Dans les années 1990, le principe du tiers-temps systématique pour les ingénieurs-formateurs sur leur premier poste a été mis en place : pendant les 3 premières années, un poste était composé d'enseignements (pour 2/3 du temps) et d'une mission d'ingénieur (pour un tiers) définie et évaluée

annuellement par le chef d'établissement dans le cadre des partenariats conduits sur le territoire. Cette organisation semble n'avoir satisfait ni la DGER qui en supportait le coût en ETP, ni beaucoup de chefs d'établissement en charge d'une mission supplémentaire.

- A partir de 2014, et prenant acte de ces difficultés, la DGER a décidé de supprimer cette organisation ; la liste de premiers postes proposés aux IAE ne comporte désormais quasiment plus de postes en établissement et la décharge horaire systématique sur des missions d'ingénieur est supprimée.

D'après les entretiens avec les responsables ayant connu cette réorientation, la décision, relativement drastique et brutale, a été prise aux motifs suivants :

- la demande des jeunes ;
- un suivi des décharges compliqué pour les chefs d'établissement ;
- un coût élevé pour la DGER.

En outre, ce changement n'a pas rencontré d'opposition forte des partenaires sociaux.

Aujourd'hui, cette politique est précisée. La liste des postes proposés aux IAE sortants ne comporte plus de postes d'enseignants mais quelques postes tous les ans sont localisés en EPL : les chargés de projet de partenariat et quelques (2-3) postes de DEA, après avis préalable et avec suivi de l'inspection de l'enseignement agricole. Le profil des primo-affectations des IAE a donc profondément changé depuis 2014 (voir tableau n°3 ci-dessous). Les affectations en services déconcentrés (SD) sont devenues largement majoritaires, et celles dans l'enseignement agricole très minoritaires et résultant alors de choix individuels positifs.

Les affectations en établissement d'enseignement sont désormais réservées aux postes de chefs de centre et ne concernent pas plus de 12% des affectations. Les seuls profils d'enseignants encore recherchés concernent exclusivement l'agro-machinisme ou les technologies agroalimentaires, secteurs où il est difficile de trouver des professeurs compétents. Sur l'année scolaire 2021-22, on ne compte plus que 107 IAE enseignants en EPLEFPA.

Il est à noter que cette politique concernant la nomination des ingénieurs en primo-affectation semble aujourd'hui émaner exclusivement de la DGER avec l'appui des IGAPS qui enregistrent les vœux des élèves en dernière année. Le SRH ne fait que mettre en œuvre les orientations de la DGER.

Tableau n°3 : primo-affectations IAE 2018-2021

	2018	2019	2020	2021
Direction exploitation agricole	3	5	3	6
Direction CFPPA				1 (interne)
Chefs de projet	3	5	2	3
Enseignant		1 (agro-machinisme)		
Service déconcentré	15	20	15	26
Total	31	49	32	58

Source : Agrosup Dijon

1.2.3. Les effectifs d'IPEF enseignants en diminution accélérée

La progressive mise à la retraite des anciens ingénieurs d'agronomie entraîne l'extinction des IPEF enseignants.

Les IPEF enseignants sont en grande majorité issus du corps des ingénieurs d'agronomie qui était en grande partie dédié aux fonctions d'enseignement, qui a disparu en 2002 lors de sa fusion avec celui des IGREF, corps qui lui-même fusionna avec le corps des ingénieurs des ponts et chaussées pour former celui des IPEF en 2009.

Le secteur de la formation ne constituant plus un débouché pour les IPEF depuis 2002, leur présence dans l'enseignement technique agricole s'érode de façon continue du fait de la progressive mise à la retraite des anciens ingénieurs d'agronomie : 122 en 2013, ils n'étaient plus que 81 en 2018 et 18 sur l'année scolaire 2021-2022.

La mission note en revanche une nette progression du nombre d'IPEF dans l'enseignement supérieur (151 en 2013, 240 en 2018).

Tableau n°4 : Affectation des IPEF par secteur d'activité

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Administration centrale	923	922	918	876	905	861
Services régionaux ou inter-régionaux	359	345	343	312	318	297
Services départementaux	318	302	293	288	295	294
Recherche, Centres techniques	238	244	254	252	249	239
Enseignement supérieur	151	192	188	252	204	240
Enseignement Technique	122	109	104	93	86	81
Secteur Parapublic	634	576	565	526	554	506
Collectivité territoriales	159	159	167	140	143	127
Autorités indépendantes	10	4	7	7	6	7
Entreprises privées	341	377	369	372	360	284
Organismes internationaux	180	176	155	153	153	158
Divers, Elèves et thèses	179	151	151	217	140	224
Total	3614	3557	3514	3488	3413	3318

Source : Bilan de gestion du corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (MTE, MAA)

1.3. Une valeur ajoutée forte des ingénieurs dans l'enseignement agricole

Au vu des entretiens menés par la mission, l'intérêt de la présence des ingénieurs (majoritairement des IAE) dans les EPLEFPA semble faire l'objet d'un consensus général (cadres dirigeants des EPLEFPA, responsables de la DGER, RAPS, organisations syndicales).

Plusieurs raisons sont avancées pour justifier cet intérêt :

- 1) Les ingénieurs-formateurs apportent aux apprenants une approche systémique, une culture technique, une polyvalence, une capacité à intervenir en pluridisciplinarité, une culture du projet et du concret ;
- 2) Dans leurs établissements, les ingénieurs, qu'ils soient cadres ou formateurs, ont vocation à œuvrer avec les partenaires de l'établissement sur le territoire. A cet égard, ils peuvent participer à la contribution de leurs établissements aux politiques publiques agriculture-alimentation-forêt et d'être « la base avancée des politiques publiques du MASA » selon un IGAPS ;
- 3) Pour plusieurs personnes auditées, les EPLEFPA (et en particulier leurs exploitations agricoles) sont maintenant devenus un des derniers lieux d'exercice de missions liées à la production pour les agents du MASA. Ces postes qui permettent la confrontation avec le terrain deviennent donc importants et stratégiques pour entretenir des compétences techniques dans l'ensemble des services, et surtout en administration centrale ou déconcentrée ;
- 4) Sur le plan professionnel, les ingénieurs-formateurs disposent d'une relative polyvalence appréciable pour gérer l'adéquation moyens disponibles – besoins. Ils ont souvent aussi une appétence et une capacité à travailler au-delà du « face à face pédagogique » : sur ce point, la mission n'a pas pu chiffrer cet apport car le système d'information Guépard ne le permet pas (chapitre 3.4) mais il y a très probablement là des travaux « invisibles » et donc peu valorisés ;
- 5) La polyvalence acquise par les ingénieurs cadres en EPLEFPA, dès le début de carrière (gestionnaires budget et ressources humaines, connaissance terrain, aptitude à traiter avec des interlocuteurs très variés, etc.) pourrait être utilement exploitée dans d'autres services du ministère.

Pour toutes ces raisons, la mission confirme l'intérêt pour l'enseignement agricole de continuer à accueillir des ingénieurs IAE et IPEF dans les établissements.

En revanche, et sans remettre en question la présence « historique » d'IAE et d'IPEF formateurs à temps plein, il n'y a pas unanimité sur l'affectation de jeunes diplômés dans les établissements sur des postes d'enseignants (ne comportant que des fonctions de face à face pédagogique).

Il apparaît donc à la mission que ces postes d'enseignants à temps plein n'ont plus vocation à être proposés à de jeunes ingénieurs car ils ne valorisent pas suffisamment leur formation pluridisciplinaire ouverte sur le monde professionnel et les territoires et « privent » les établissements de certaines des compétences évoquées précédemment.

En conséquence, la mission estime que les postes à proposer aux jeunes ingénieurs sont principalement les suivants :

- Enseignant formateur avec une partie significative de service en ingénierie de projet ;
- Chargé de partenariat ;
- Cadre dirigeant.

2. INGENIEURS EN EPLEFPA : DES POSTES MECONNUS ET PAS TOUJOURS ATTRACTIFS

Les postes ouverts aux ingénieurs dans les EPLEFPA sont principalement de deux types : les postes à dominante d'enseignement (avec ou sans une composante ingénierie) et les postes de cadres dirigeants (sous statut d'emploi ou pas).

2.1. Les ingénieurs formateurs

2.1.1. Un cadre d'emploi très différent dans l'enseignement par rapport aux autres services du MASA

Le cadre d'emploi des ingénieurs-formateurs est beaucoup moins formalisé et présente de nombreuses différences avec celui des ingénieurs affectés dans les autres services du MASA:

Sur le temps de travail :

Par analogie avec les corps d'enseignants, le décompte des heures de travail est fondé sur des obligations de service définies de manière hebdomadaire en heures d'enseignement en face à face (16h30 pour les IPEF, 18h pour les IAE sur les 36 semaines de l'année scolaire).

Cette situation ne reconnaît pas l'apport spécifique que peut avoir un ingénieur fonctionnaire en EPLEFPA en dehors des heures de face-à face avec les élèves et n'incite pas non plus, à terme, un ingénieur fonctionnaire enseignant à prendre des responsabilités dans l'établissement.

Lorsque les enseignants effectuent d'autres tâches au sein de l'établissement (suivi de projet, appui aux équipes de direction, etc.), non seulement celles-ci ne sont pas visibles, mais elles ne font pas toujours l'objet d'une rémunération supplémentaire. Peu d'incitations sont données pour qu'un enseignant ingénieur mette en œuvre ses capacités en matière de conduite de projet. Cette situation a pu plaider pour retirer les ingénieurs des fonctions d'enseignant puisque la valeur ajoutée par rapport aux enseignants PCEA ou PLPA n'apparaît guère si la fonction se résume au face à face.

Sur les congés :

Le régime des congés appliqué aux ingénieurs-formateurs n'est l'objet d'aucun cadre véritablement normé : de ce fait, la situation est variable d'un établissement à l'autre en fonction des histoires locales et des directions en place. Mais le droit à congés n'est jamais exprimé en nombre de jours et il n'existe pas de procédure formalisée de gestion des congés. Cette situation, qui peut être avantageuse par rapport aux autres emplois au sein du ministère, a néanmoins pour conséquences l'impossibilité, de facto, pour un ingénieur-formateur de prendre ses congés en dehors des vacances scolaires s'il le souhaite.

Sur les entretiens professionnels :

Leur caractère ni obligatoire, ni systématique pour les ingénieurs formateurs ne permet pas de reconnaître l'investissement réel de l'ingénieur enseignant dans l'établissement. Cette situation est

potentiellement facteur de démotivation, en particulier dans une perspective d'évolution ultérieure de carrière.

Sur la rémunération :

Dans un rapport de 2014, le RAPS indiquait que « les IAE en EPLEFPA, hors statut d'emploi, ont un niveau de primes significativement inférieur à celui des autres secteurs d'activité du Ministère, ce qui conduit assez souvent à des départs rapides, sans retour, de l'enseignement agricole ».

La mise en place du RIFSEEP, depuis le 1er janvier 2020, pour les IAE du ministère chargé de l'agriculture a maintenu des écarts significatifs entre les IAE enseignants et les IAE employés dans d'autres services du Ministère (tableau n°6). L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), part fixe du RIFSEEP, est la seule ici considérée, à laquelle il faudrait ajouter le complément indemnitaire annuel (CIA).

Tableau n°5 : IAE : exemples d'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) (sans CIA)

	IFSE	Autres
Adjoint chef de bureau AC	15 500	Paris
Chef de pôle dans bureau AC	14 250	Paris
Adjoint chef de service en SD	13 800	
Directeur adjoint de site,	10 150	Non logé (7 105 si logé)
Enseignant avec 50% BTS au moins ou agro équipements, génie procédés	4 250	Non logé
Enseignant-formateur	3 000	Non logé

Source : Note de service SG/SRH/SDCAR/2022-16 du 04/01/2022

En ce qui concerne les IPEF, la problématique de la rémunération est sensiblement identique puisque les écarts entre enseignants et agents d'administration centrale ou de service déconcentré, pour ce corps, restent très significatifs. Les agents concernés étant généralement en fin de carrière, et cette catégorie en voie d'extinction comme il a été montré précédemment, ce différentiel n'est pas aussi prégnant que pour les IAE.

Tableau n°6 : IPEF : exemples d'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) (sans CIA)

	IFSE	Autres
AC / Chef de bureau catégorie 1	27 910	
AC / Chef de bureau catégorie 2	25 910	
AC / Adjoint chef de bureau Chargé de mission	21 910	Paris
Directeur de centre	22 100	

Chef service HD(-30 agents)		
Adjoint chef de service en SD Enseignant chercheur (HDR)	20 100	Hors IDF
Adjoint chef de service SD Directeur adjoint de centre	21 900	
SD Chargé de mission	16 000	
Directeur adjoint de site,	10 150	
Chef de centre constitutif	11 700	Non logé
Enseignant-formateur	4 650	Non logé

Source : Note de service SG/SRH/SDCAR/2022-16 04/01/2022

Le régime indemnitaire des ingénieurs formateurs, IPEF ou IAE, exclut le paiement d'heures supplémentaires éventuelles.

En conclusion, tous les éléments constitutifs du cadre d'emploi des ingénieurs-formateurs semblent s'être mis en place au fil du temps, souvent de manière informelle mais toujours a minima :

- Les obligations de service sont uniquement formulées en nombre d'heures de cours ;
- Les congés ne sont pas formalisés mais s'alignent souvent approximativement sur les congés scolaires ;

Par ailleurs, les ingénieurs enseignants ne bénéficient ni du dispositif des entretiens professionnels obligatoires dans l'administration, ni des inspections pédagogiques (rendez-vous de carrière obligatoires pour les enseignants).

Or, il apparaît aux missionnés que l'entretien professionnel annuel avec le directeur de l'établissement serait un outil de management intéressant. En effet, cet entretien formalisé se doit d'être un moment privilégié de dialogue qui permet un accompagnement de l'agent dans son activité, une réflexion sur le bilan de l'année écoulée et les objectifs pour celle à venir, mais aussi sur les perspectives de carrière et les éventuels besoins de formation. L'entretien serait l'occasion, d'une part, d'envisager avec l'ingénieur formateur qui centre son activité sur les heures de cours d'autres missions au service de l'établissement et, d'autre part, de valoriser l'investissement de ceux qui assurent déjà d'autres missions en plus de l'enseignement.

La mission estime qu'il est dommage de priver les ingénieurs formateurs de l'opportunité de l'entretien professionnel annuel, aussi elle émet la recommandation suivante :

R1. Au SRH : Rendre obligatoire l'entretien professionnel annuel avec le directeur pour tous les ingénieurs formateurs en poste dans les EPLEFPA.

2.1.2. Un accès aux promotions limité

En 2014, le RAPS constatait également que « les IAE, très largement majoritaires sur un poste d'enseignant, n'ont pas la possibilité de pouvoir prétendre au passage d'ingénieur divisionnaire contrairement à ce qui serait possible pour un passage à la hors classe sur un statut d'enseignant ». En 2021, la situation reste la même : le passage au grade de divisionnaire reste exceptionnel pour les IAE enseignants, y compris lorsque ceux-ci enseignent en section BTS, condition nécessaire mais non suffisante. En outre, la promotion de grade est soumise à une obligation de mobilité contrairement à ce qui se passe pour les corps d'enseignants.

En ce qui concerne les IPEF, les difficultés de promotion sont tout aussi réelles. Un enseignant IPEF atteint très rarement le grade « en chef » ou alors, l'année précédant le départ à la retraite à la faveur d'une promotion « coup de chapeau » à la discrétion de l'administration

2.2. Les ingénieurs cadres dirigeants

Les emplois de cadres dirigeants dans les EPLEFPA sont sous statut d'emploi ou pas :

- Sous statut d'emploi : directeur d'EPLFPA (D1) ou adjoint (D2, D3 et D4)⁴ ;
- Hors statut d'emploi : directeur de CFPPA et CFA, directeur d'exploitation.

Le statut d'emploi datant de 1991⁵ a été revu en novembre 2019⁶ et modifié sur les points suivants :

- Elargissement du périmètre (emplois d'inspection et d'adjoints chargés de la formation continue et du développement) pour un objectif de volumétrie à 800 ;
- Fin de la liste d'aptitude nationale et recrutement direct par les DRAAF ;
- Amélioration substantielle des conditions de rémunération et surtout du régime indemnitaire.

2.2.1. La proportion d'ingénieurs parmi les cadres diminue depuis 2001.

Jusqu'en 2001, les ingénieurs d'agronomie occupaient la totalité des postes de direction des EPLEFPA de taille importante et une proportion importante des postes d'adjoints. En l'absence de statistiques historiques précises, on peut donc considérer que les ingénieurs d'agronomie étaient majoritaires parmi les directeurs sur cette période.

En 2007, un rapport du CGAAER⁷ recommandait un objectif à atteindre de 20% de cadres A+ non issus du secteur de l'enseignement parmi les directeurs.

⁴ D2 : chargé de la formation initiale ; D3 : Chargé de la Formation Continue et de l'Apprentissage ; D4 : chargé du développement et de l'expérimentation

⁵ Décret n°91-921 du 12 septembre 1991

⁶ Décret n°2019-1135 du 5 novembre 2019

⁷ JL Cascarano, JR Chabanel, M.Chevalier, P.Demangeot, J.Duncat et A.Le Jan –Elargir le recrutement des personnels de direction des EPLEFPA - Rapport CGAAER – Mars 2007

En 2014, la répartition des différents corps parmi les emplois de direction (statut d'emploi) était la suivante :

	IPEF	ISPV	IAE	ATTACHES	CPE	ENSEIGNANTS	AUTRES	TOTAL
D1	23	0	16	1	14	98	6	158
D2	7	1	20	1	27	100	11	167
D3			4		1	18	2	25
D4	1		4			5	1	11
Autres postes	7		6	1	4	16	2	36
TOTAL	38	1	50	3	46	237	22	397

Source : note interne RAPS 22 octobre 2014

En 2014, les IPEF n'occupaient donc plus que 15% des postes de directeurs d'EPLEFPA et 10% de l'ensemble des postes sous statut d'emploi et les IAE respectivement 10% et 13%. Globalement les ingénieurs occupaient 22% des emplois sous statut d'emploi.

En 2022, sur 527 agents sous statut d'emploi, la répartition en fonction de leur corps d'origine est la suivante⁸ :

Attachés	CPE	PCEA	PLPA	IAE	IPEF	ISPV	EN	Autres	inconnu
2.5 %	12.1%	28.8%	33%	11%	4.9%	0.8%	0.9%	0.3%	5.5%

Source : SRH MASA

La diminution de la part des ingénieurs parmi les agents sous statut d'emploi a donc poursuivi sa décroissance : 4,9% pour les IPEF ; 11% pour les IAE soit 15,9% au total en 2022. Cette part devient anecdotique pour les IPEF.

2.2.2. Un régime indemnitaire du statut d'emploi amélioré mais qui reste en retrait par rapport à d'autres emplois.

La rémunération des cadres a été améliorée à l'occasion de la mise en place du nouveau statut d'emploi :

- La rémunération indiciaire ne change pas beaucoup à court terme (détachement à l'indice immédiatement supérieur) mais l'avancement au sein du statut d'emploi est valorisant (en particulier pour les IAE) et la différence se fait sur le moyen et long terme ;
- Les agents concernés conservent une bonification indiciaire (NBI) (en fonction du niveau de responsabilité et de la dimension de l'établissement) ;
- La mise en place du RIFSEEP a permis d'améliorer globalement la partie indemnitaire de la rémunération.

⁸ Source : SRH Juin 2022 – la mention « inconnu » signifie que le corps d'origine est inconnu

Pour essayer de comparer avec les autres secteurs, la mission a procédé à quelques simulations en retenant les hypothèses suivantes :

- Pas de différence importante sur l'indiciaire ;
- Deux agents de corps différents à grade de « milieu de carrière »: ICPEF et IDAE ;
- Quatre fonctions différentes : chargé de mission en DRAAF, Chef de service d'une DDI (service de plus de 30 agents), Directeur de Centre, Directeur adjoint d'un établissement de catégorie 4 et directeur d'EPL de catégorie 4.
- Calcul du RIFSEEP prenant en compte uniquement l'IFSE (hors CIA)

ICPEF

	Indemnitare	RIFSEEP +BI éventuelle	Autres
Chargé de mission DRAAF	IPEF	18000	Non logé
Chef de service DDI cat 1 (>30)	IPEF	28000	Non logé (19900 si logé)
Directeur de centre	IPEF	11750	Non logé (8250 si logé)
Directeur adjoint EPL cat 4	Statut d'emploi ou IPEF	11900	Logement NAS
Directeur EPL cat 2 (socle)	Statut d'emploi ou IPEF	14900	Logement NAS
Directeur d'EPL cat 4	Statut d'emploi ou IPEF	20600	Logement NAS

IDAE

	Indemnitare	RIFSEEP +BI éventuelle	Autres
Chargé de mission DRAAF	IAE	17500	Non logé
Chef de service DDI cat 1 (>30)	IAE	20000	Non logé (8925 si logé)
Directeur de centre	IAE	11750	Non logé
Directeur adjoint EPL cat 4	Statut d'emploi	11900	Logement NAS
Directeur EPL cat 2 (socle)	Statut d'emploi ou IPEF	14900	Logement NAS
Directeur d'EPL cat 4	Statut d'emploi	20600	Logement NAS

Sources :

Note de service SG/SRH/SDCAR/2022-16 relative aux règles de gestion relatives au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) applicables à certains corps et statuts affectés au ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA)*

Note de service SG/SRH/SDCAR/2021-652 du 25 aout 2022 relative aux règles de gestion relatives au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) applicables aux agents détachés dans le statut d'emploi d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle

Cette comparaison montre que :

- Le niveau indemnitaire d'un directeur de centre est comparable à celui d'un adjoint sous statut d'emploi (pour les IAE comme pour les IPEF) ;
- Le niveau indemnitaire d'un cadre dans l'enseignement agricole reste inférieur à celui d'un cadre dans un autre secteur si l'on ne prend pas à compte l'avantage en nature lié au logement de fonction. La mise à disposition d'un logement est une contrepartie d'astreintes de sécurité et est d'ailleurs diversement vécue : pratique en début de carrière, elle peut se changer en contrainte si les astreintes se multiplient et/ou si le logement est inadapté à la famille de l'agent ;

- Seule la fonction de directeur d'EPL (de 4^{ème} catégorie) permet, pour un IAE, d'atteindre le niveau atteint pour un chef de service en DDI ;
- Le régime indemnitaire d'un directeur d'EPL de catégorie 2 reste inférieur à celui d'un chef de service de catégorie 1 des services déconcentrés.

Pour autant, la comparaison ne s'arrête pas là : sur le plan qualitatif, plusieurs anciens directeurs d'EPLEFPA qui ont aussi connu les services déconcentrés mettent en avant :

- L'autonomie dont ils ont bénéficié en tant que directeur d'EPL ;
- La satisfaction que l'on peut retirer de la gestion d'une quasi - PME publique ;
- La possibilité importante d'élaborer et de mettre en œuvre des projets et de travailler sur des « questions vives »;
- Le sentiment d'œuvrer en faveur d'une politique publique (la formation) déterminante pour l'avenir.

Enfin, dans un contexte de raréfaction des postes à responsabilité dans les périmètres des services des ministères en charge de l'écologie et de l'agriculture (DDI comprises) et d'accroissement de la prise en compte du caractère géographique dans les stratégies de mobilité, il peut devenir intéressant, pour un cadre, intégrer un passage par un poste d'encadrement en EPLEFPA dans sa construction de carrière.

2.3. Une mobilité difficile entre secteurs du MASA

A l'instar de missions précédentes, notamment de la part de l'Inspection de l'enseignement agricole, la mission confirme les difficultés de mobilité pour les ingénieurs enseignants et cadres de l'enseignement agricole.

Sortir de l'enseignement devient de plus en plus difficile quand l'expérience se prolonge.

Les départs de l'enseignement se font généralement en début, plus rarement en milieu de carrière et deviennent quasi impossibles après 50 ans. En effet, si les ingénieurs peuvent, pour d'évidentes questions de rémunération, ou par souhait de diversification de leur carrière, chercher à quitter le secteur de l'enseignement, la mobilité semble de plus en plus difficile au fur et à mesure que s'allonge le nombre des années passées en EPLEFPA.

Un enseignant qui a passé plusieurs années en EPLEFPA aura, de surcroît, plus de difficultés qu'un directeur de centre qui peut faire valoir des compétences managériales, un réseau local, une expertise technique et une pratique de la mise en œuvre de politiques publiques.

Pour autant, la mission a pu constater que la mobilité des cadres de l'enseignement n'est pas facile car, en milieu de carrière, ceux-ci cumulent souvent des attaches personnelles qui obèrent leur

mobilité géographique, une relative méconnaissance des possibilités d'évolution mais aussi parfois une appréhension devant les compétences à mobiliser dans d'autres services du ministère.

En outre, le monde de l'enseignement semble très mal connu des cadres des autres services du MASA, y compris des services déconcentrés, et cette méconnaissance conduirait à une dévalorisation des ingénieurs ayant une expérience, pourtant riche en établissement par rapport à des candidats venant de services déconcentrés, d'administration centrale ou d'établissements publics.

Rien n'est fait pour faire connaître dans sa diversité des métiers de l'enseignement agricole dans leur diversité et leur richesse, ce qui complique fortement les embauches d'ingénieurs venant du secteur de l'enseignement dans d'autres services du MASA.

L'entrée dans l'enseignement en cours de carrière entraîne une perte de rémunération importante

L'enseignement agricole ne manque pas d'atouts pour attirer les ingénieurs en cours de carrière, en particulier sur des postes de cadres : autonomie, diversité des responsabilités, gestion pluridisciplinaire, déclinaison des politiques publiques, etc.

Toutefois, les écarts de rémunération entre le secteur de l'enseignement agricole et les autres secteurs du ministère sont trop importants pour susciter des vocations de cadres confirmés.

Les rares exceptions entrant dans le secteur de l'enseignement sont des agents qui privilégient une mobilité professionnelle pour rester dans une zone géographique donnée et acceptent une baisse de rémunération conséquente.

Les flux sont donc essentiellement des flux de départ de l'enseignement, largement observés par les IGAPS interrogés.

2.4. La matrice Atouts-Faiblesses-Opportunités-Menaces

En guise de synthèse, la mission a élaboré une matrice AFOM concernant la présence des ingénieurs dans les EPLEFPA :

Atouts	Faiblesses
Apport original de la culture ingénieurs aux EPLEFPA Portage de projets en lien avec l'environnement de l'EPLEFPA Polyvalence des ingénieurs Aptitude à travailler avec les partenaires locaux Approche systémique Contenus des emplois d'encadrement dans les EPLEFPA jugés très satisfaisants (autonomie, sens, projet)	Statut de l'ingénieur-formateur pas complètement formalisé (obligations de service, congés, entretien annuel) Régime indemnitaire peu attractif Participation des ingénieurs parfois invisible (projets...)
Opportunités	Menaces
Rôle attendu des EPLEFPA dans le « dernier kilomètre de	Image dégradée de l'enseignement en général et des

<p>mise en œuvre des politiques publiques » Existence de postes à responsabilités dans les EPLEFPA dans un contexte de raréfaction pour l'ensemble du Ministère de l'Agriculture Montée en puissance du facteur géographique dans la mobilité des cadres</p>	<p>postes en établissement en particulier (formateurs et dans une moindre mesure cadres) Difficultés de mobilité entre secteurs du ministère</p>
--	---

3. AMELIORER L'ORIENTATION DES INGENIEURS VERS LES FONCTIONS EN EPLEFPA

3.1. En début de carrière

Si la politique conduite par le ministère depuis plusieurs années a consisté à éloigner les ingénieurs des fonctions d'enseignement à proprement parler, plusieurs dispositifs ont été expérimentés pour affecter des jeunes ingénieurs dans les établissements sur d'autres types de postes et les y maintenir. Ces dispositifs visent à concilier le contenu des emplois exercés par les ingénieurs dans les établissements et les missions de l'ingénieur.

La mission s'est intéressée aux trois possibilités offertes aujourd'hui :

- Les tiers-temps sur appel à projet national ;
- Les postes de chargé de projet ;
- L'accès aux fonctions de direction de centre en 1^{er} poste.

3.1.1. Les tiers-temps

Il s'agit de tiers-temps proposés à un enseignant (équivalent 6h de cours) pour mettre en œuvre un projet de développement.

Ce dispositif est géré par un appel à projet national annuel qui retient actuellement 63 projets par an pour 21 ETP d'enseignant.

Ces projets concernent toutes les thématiques du ministère : en 2021, 20 portaient sur la coopération internationale et l'insertion scolaire, les autres concernaient l'agriculture et les territoires.

Ces tiers temps ne sont pas réservés aux seuls IAE et IPEF en poste dans les établissements mais ceux-ci en sont les principaux bénéficiaires, sans précision quantitative de la part de la DGER.

Lorsque le déroulement du tiers-temps se passe bien, il peut déboucher sur un projet qui nécessite un chef de projet.

3.1.2. Les postes de chargés de projets de partenariat (CdP)

Il s'agit d'agents nommés dans un EPL pour une durée de 3 ans (exceptionnellement 4) pour mettre en œuvre un projet de partenariat après un appel à candidature national. Ces agents sont accompagnés pendant les 3 années par Institut Agro Dijon et par le CGAAER.

Au 1^{er} février 2022, le bureau du développement agricole et des partenariats pour l'innovation (BDAPI) qui gère ce dispositif comptabilisait 11 agents, tous IAE. Chaque année sont mis en place entre 2 et 4 nouveaux projets.

La carrière des ingénieurs concernés a fait l'objet d'un suivi particulier. Ainsi, en septembre 2020, 60 agents étaient sortis du dispositif depuis 2005 et travaillaient dans les secteurs suivants :

- 10 en EPLEFPA (5 enseignants et 5 directeurs de centre) soit 17% ;
- 19 en service déconcentré de l'Etat soit 32% ;
- 12 en administration centrale soit 20% ;
- 14 en détachement (opérateur, collectivités) soit 23%.

Le dispositif permet donc aux agents concernés, affectés en premier poste en EPLEFPA, d'en sortir et d'occuper ensuite des postes diversifiés. A l'inverse, il ne permet pas d'alimenter de façon importante le vivier des futurs cadres de direction des EPLEFPA : la proportion de ces agents qui occupent aujourd'hui un poste de direction en EPLEFPA est de 8% seulement.

Par ailleurs, le dispositif est confronté à une diminution importante des candidatures d'établissements sur les dernières années et donc de la pression de sélection. Plusieurs facteurs explicatifs sont privilégiés : pandémie de Covid-19, diminution de l'appui au montage de la part des SRFD avec la création des régions de grande taille, lassitude par rapport à un taux de sélection historique élevé et existence d'autres opportunités de financement (plan de relance, CASDAR, transition agro-écologique...) au bénéfice des établissements.

3.1.3. L'accès aux fonctions de direction pour des ingénieurs en 1^{er} poste

En 2019, un rapport⁹ de l'Inspection de l'enseignement agricole portant sur 98 IAE (48 DEA, 5 DAT, 3 directeurs de CFPPA ou CFA et 42 ingénieurs chefs de projet de partenariat) a montré que « les IAE primo entrants sont globalement satisfaits de leur premier poste pour 86% d'entre eux » même si la préparation à des postes de DEA ou chefs de projets est à consolider. Les inspecteurs attiraient en effet l'attention sur le nécessaire accompagnement par la structure d'accueil et par la mise en place de tutorat, de référents ou tout autre dispositif d'appui des jeunes diplômés affectés sur des postes de DEA non seulement lors de la prise de poste mais dans la poursuite de leur carrière : accès au statut d'emploi, mobilité, etc.

⁹ « Analyse du parcours des IAE nommés en sortie d'école sur des fonctions de directeur de centre ou d'ingénieur chef de projet de partenariat depuis 2005 », Xavier Bordenave, Frédéric Cappe, Alain Germot, Xavier Le Cœur, Patrick Lizée, Jean-Yves Maraquin, février 2019

Un renforcement de l'accompagnement actuel et une vigilance accrue sur l'adéquation profil personnel/emploi sont des facteurs clés de réussite d'une première expérience d'encadrement dans l'enseignement agricole. Il est en particulier important de confier à un jeune un centre fonctionnant bien afin de faciliter son insertion. La prise en compte de ces points de vigilance permettrait probablement d'allonger la durée du premier poste qui est aujourd'hui au maximum de 3 ans (3,11 selon le rapport de 2019), peu en phase avec le temps d'une exploitation agricole.

A ces conditions, les inspecteurs préconisent également l'ouverture à d'autres fonctions, en particulier directeur de CFA et de CFPPA.

Depuis 2020, une expérimentation prometteuse propose des postes de DEA pour des IPEF en 1^{er} poste.

Une expérimentation, démarrée en 2020, a permis d'affecter, en sortie d'école, deux jeunes IPEF en position de directeurs d'exploitation agricole (DEA), dans les Hauts de France et en 2021, une autre en Auvergne-Rhône-Alpes.

Ces prises de poste ont fait l'objet d'un suivi particulier de la DGER et l'opération est un succès, tant pour les structures que pour les intéressés qui se forgent une compétence « terrain » dans le domaine de la production agricole, compétence devenue rare chez les agents du MAA.

La mission s'est entretenue avec deux des agents concernés par ces postes de DEA. L'expérimentation, bien encadrée, semble en tous points positive :

- Les agents concernés s'y épanouissent (diversité des tâches, degré d'autonomie et sens) ;
- Ces postes, consacrés à la production et ancrés dans le tissu local, préparent bien à un deuxième poste en services déconcentrés ;
- Le différentiel de rémunération ne semble pas être un obstacle pour ces jeunes compte-tenu de l'intérêt pour la fonction et de la mise à disposition d'un logement de fonction.

Il est prévu de proposer, en 2022, deux nouveaux postes en sortie de l'ENGREF.

A l'issue de cette partie, il ressort que :

- L'affectation de jeunes ingénieurs IAE ou IPEF en tant que chef de centre peut être un succès lorsqu'il y a une bonne adéquation profil personnel/poste, un accompagnement par la structure et un dispositif ad hoc qui permette de ne pas laisser les jeunes seuls aux prises avec les multiples aspects de ce type de poste (gestion budgétaire, gestion des salariés, compétences techniques, etc.) ;
- Il apparaît en outre à la mission et au vu des entretiens conduits auprès de spécialistes de CFPPA (inspection, directeurs d'EPLEFPA) que des postes de directeur de CFPPA pourraient être aussi occupés, sous plusieurs conditions, par des jeunes ingénieurs sortants d'école (IPEF ou IAE) ;
- Le choix du poste en fonction du profil du jeune diplômé est un facteur de réussite. En effet, l'affectation d'un jeune ingénieur sur ce type de poste ne peut se faire que dans un centre

qui fonctionne bien et requiert un accompagnement particulier de la part du reste de l'équipe de direction ;

- Un accompagnement dans la prise de poste est nécessaire, au sein de l'établissement mais également en dehors par le recours à du tutorat, du parrainage ou toute autre formule permettant au jeune ingénieur d'échanger avec des pairs ;
- La pratique de l'entretien annuel qui permet un échange structuré avec la direction de l'établissement autour des réalisations et des objectifs doit permettre de faire valoir la diversité des travaux, y compris « invisibles », effectués par les ingénieurs en EPL, qu'ils soient formateurs ou cadres.

La pénurie de candidats titulaires et la dimension extrêmement restreinte du vivier de futurs directeurs de centre¹⁰ amènent la mission à formuler les deux recommandations suivantes :

R2. A la DGER : généraliser les dispositifs d'appui à la prise de fonction pour les jeunes IAE et IPEF sur des fonctions d'encadrement en EPLEFPA : formation au management, tutorat, et co-développement.

R3. A la DGER : proposer, à titre expérimental et aux mêmes conditions d'accompagnement que pour les directeurs d'exploitation, deux ou trois postes de direction de CFPPA à des jeunes ingénieurs (IAE et IPEF). Une attention particulière sera apportée à la bonne adéquation du profil des jeunes ingénieurs aux exigences du poste.

3.1.4. Favoriser à nouveau quelques primo-affectations d'ingénieurs formateurs en EPL

Si les postes dans l'enseignement technique agricole ne sauraient être réservés aux jeunes fonctionnaires sortant d'école, la mission s'interroge sur la doctrine actuelle qui a considérablement réduit le nombre de primo-affectations en établissement d'enseignement et surtout sur des postes d'enseignants, d'abord en 2002 (disparition du corps des ingénieurs d'agronomie) puis en 2014 (arrêt brutal de l'affectation des IAE).

La mission n'a pas eu connaissance de pyramide des âges des agents en EPLEFPA. Mais il est quasiment certain que le vivier des enseignants ingénieurs est vieillissant et celui des ingénieurs cadres trop restreint pour répondre aux besoins en cadres ingénieurs sur les postes de direction, postes qui par ailleurs souffrent d'une désaffection globale pour des raisons déjà évoquées (dont la faiblesse de la rémunération par rapport aux responsabilités exercées et à l'exigence de polyvalence).

¹⁰ Pour rappel, sur 32 nouveaux directeurs de CFPPA en 2021, 2 étaient fonctionnaires titulaires.

Pour compléter ces dispositifs et accroître le nombre d'ingénieurs en poste dans les EPLEFPA, la mission considère qu'il est souhaitable d'expérimenter à nouveau la nomination de quelques ingénieurs en sortie d'école, sur des profils « enseignant disposant d'un mi-temps d'ingénierie ».

Les futurs diplômés, IAE et IPEF, se verraient proposer deux ou trois postes à profil par an comportant 50% de temps d'enseignement et 50% de temps consacré à un projet précis déterminé sur appel d'offre auprès des établissements. Ce dispositif ferait l'objet d'un accompagnement fort au moins sur la première année et pourrait également être ouvert aux ISPV ce qui permettrait peut-être de répondre aux difficultés que connaissent certaines exploitations en matière de respect des règles sanitaires.

Pour être vraiment attractif et bien différencier le travail des ingénieurs de celui des professeurs, ce dispositif doit pouvoir :

- proposer des parcours d'évolution dans les établissements et services du ministère ;
- accompagner les jeunes diplômés dans leur quotidien mais aussi dans leur évolution de carrière, y compris grâce à un exercice d'entretien annuel permettant un suivi des actions menées et la définition d'objectifs précis (cf. recommandation 1) ;
- valoriser le travail fait par un RIFSEEP revalorisé, comparable à celui d'un chargé de mission en service déconcentré ;
- aligner les obligations de service sur celle des autres ingénieurs (congrés, en particulier) ;
- ouvrir sur des mobilités permettant la promotion dans le corps.

R4. A la DGER et au SRH : mettre en place, à titre expérimental, un appel à projet pour la création de deux ou trois postes en 1^{ère} affectation pour des ingénieurs (IAE ou IPEF) et ISPV. Ces postes à profil comporteront 50% de face à face pédagogique et 50% de mission de partenariat et bénéficieront d'un RIFSEEP revalorisé.

3.2. En cours de carrière

La mission, comme d'autres travaux conduits précédemment, n'a pu que constater l'« étanchéité » entre les différents services du ministère qui permet peu d'échanges alors que ceux-ci seraient une richesse supplémentaire et une ouverture réelle sur d'autres formes de mise en œuvre des politiques publiques. Ceci est particulièrement vrai entre l'enseignement et le reste des services, qu'ils soient déconcentrés, centraux ou au sein d'établissements publics.

Il est donc important de renforcer la connaissance mutuelle entre services et particulièrement sur l'enseignement agricole et ses cadres. Leurs compétences en gestion budgétaire et des ressources humaines, en conduite de projets, en dialogue avec le tissu professionnel et institutionnel local, en font des agents expérimentés et capables de s'intégrer dans les diverses structures du ministère.

Dans l'autre sens, il convient de favoriser la venue de cadres d'autres secteurs du ministère vers des fonctions de direction, ce qui aurait le double avantage d'ouvrir des possibilités de fonctions d'encadrement de bon niveau alors que ces possibilités se sont beaucoup réduites dans nombre de services depuis plusieurs années, mais aussi d'attirer de nouvelles recrues vers l'enseignement agricole qui souffre d'un manque d'attractivité patent.

Ce cycle vertueux ne peut s'enclencher qu'en levant la difficulté liée à la diminution du régime indemnitaire pour un ingénieur en poste dans les autres services lorsqu'il arrive sur un emploi de direction en EPLEFPA. Les simulations de la partie 2.2 montrent qu'à niveau de responsabilité équivalent, il existe encore un différentiel d'indemnité qu'il convient de combler au bénéfice, en particulier, des directeurs d'EPL dont la responsabilité semble aujourd'hui insuffisamment valorisée.

L'indemnité d'un chef de service de catégorie 1 en service déconcentré non logé (RIFSEEP = 20 000 € pour un IAE non logé) devrait constituer le socle des rémunérations accessoires d'un directeur d'EPLFPA de la plus petite catégorie (RIFSEEP et NBI), qui s'élève aujourd'hui à 14 900 €.

C'est pourquoi la mission recommande la mise en place d'une nouvelle revalorisation du régime indemnitaire en particulier en faveur des directeurs d'EPL.

Cette revalorisation, qui améliorera de fait l'attractivité de cette fonction, permettra aussi de rehausser l'image des postes de directeurs. Elle est une contrepartie à l'importance des responsabilités personnelles assumées par ces cadres.

Si toutefois cette revalorisation ne pouvait aboutir du fait des contraintes interministérielles, il reste toujours possible, au cas par cas, d'ajuster le régime indemnitaire d'un agent sur la base de la rémunération qu'il percevait dans son poste précédent. Cet ajustement prend la forme d'une fiche financière individuelle. Il est possible dans l'établissement de cette fiche financière de tenir compte du logement de service, car il est coutume de baisser le niveau de l'IFSE de 30% pour les agents logés. Le nombre d'agents intéressés par ce type de mouvement restant assez faible, une gestion individualisée est réalisable en pratique (estimation de 10 fiches par an sous le timbre de la SG ou du chef du SRH).

La mission émet la recommandation suivante :

R5. Au SRH : revaloriser substantiellement le régime indemnitaire actuel des directeurs d'EPLEFPA en le portant, a minima, au niveau de celui de chef de service de catégorie I en service déconcentré, ce montant devant constituer un socle, quelle que soit la taille de l'EPLEFPA. A défaut, adopter une approche individuelle des rémunérations des directeurs sur la base d'une fiche financière individuelle tenant compte de la rémunération obtenue sur le poste précédent.

3.3. Communication et orientation

Les métiers d'encadrement en EPLEFPA sont assez largement méconnus dans les autres services du Ministère. Deux initiatives pilotées par la DGER existent actuellement.

Une commission d'orientation a été mise en place pour recevoir les agents qui envisagent de s'orienter vers les métiers de direction et pour les conseiller.

Cette commission s'est réunie deux fois en 2021 et en 2022 :

- Le nombre d'agents qui s'y sont présentés a fortement diminué : 46 en 2021 et 24 en 2022
- Mais l'origine des agents est stable :

	Enseignants	IAE et IPEF	Education Nationale	Autres
2021	62%	20%	9%	9%
2022	58%	21%	8%	12%

Les enseignants (environ 60%) et les ingénieurs (20%) constituent la plus grande partie des agents concernés.

Cette commission permet d'informer des agents susceptibles d'occuper des postes d'encadrement et présente donc un intérêt incontestable. Il convient donc de la maintenir et d'accroître l'information des agents sur son existence.

Par ailleurs, le cycle de formation des ingénieurs IAE à Dijon prévoit une semaine de découverte de l'enseignement agricole in situ sur un EPLEFPA : cette semaine prend souvent la forme d'une étude finalisée. Elle doit aussi être maintenue et peut être mise en place également pour les IPEF.

De manière globale, il est nécessaire de multiplier les efforts pour communiquer sur le contenu des postes de direction en EPLEFPA à l'attention des cadres des autres secteurs.

La mission émet donc la recommandation suivante :

R6. A la DGER : mettre en place des actions de communication sur les métiers de l'enseignement agricole, en particulier les métiers d'encadrement, à l'attention des autres cadres du ministère. Cette communication, qui portera sur les contenus en termes professionnels et de valeurs, valorisera aussi les ingénieurs en EPLEFPA pour leur permettre un accès plus facile à des postes hors de l'enseignement agricole.

3.4. De manière transversale, nécessité d'un outil statistique qui permette le pilotage.

Les demandes de statistiques des missionnés, tant auprès de la DGER que du SRH, n'ont pas été satisfaites et se sont heurtées à des obstacles techniques. Le système d'information Guepard (qui gère les activités des enseignant) ne dispose d'aucune des fonctionnalités suivantes :

- Pas de données historisées¹¹ ;
- Pas de possibilité de requête ;
- Pas d'information relative au corps de fonctionnaire d'origine parmi les agents sous statut d'emploi.

Par ailleurs l'interface entre Guepard (DGER) et le système d'information Ressources humaines (Renoir RH) (SRH) du ministère fonctionne de manière dégradée (effacement de données, non chargement de données).

Pour ces raisons, la DGER n'est pas en capacité, par exemple, d'indiquer la ventilation par corps (IPEF, IEA, PLPA, PCEA, CPE etc), ni même par statut (titulaires/contractuels), sur 10 ans, des occupants des 789 postes de D1 - D2 - D3 - D4 - DEA - Directeur CFA et/ou CFPPA payés par l'Etat.

Cette affirmation a été corroborée par plusieurs témoins qui ont confiés produire eux-mêmes les statistiques dont ils ont besoin (Inspection, IGAPS).

Les missionnés n'ont pas pu avoir accès, malgré leurs demandes réitérées, aux informations suivantes : effectifs d'enseignants ingénieurs en 2010, 2015 et 2020, pyramide des âges des ingénieurs formateurs et cadres

Ces lacunes ne sont que des exemples circonscrits mais elles illustrent les difficultés auxquelles sont confrontés les services de la DGER : sans accès à une information statistique fiable et à jour portant sur les personnels des établissements, le pilotage de questions complexes devient difficile et la question de la présence des ingénieurs nous semble faire partie de ces questions complexes et stratégiques.

Les missionnés émettent la recommandation suivante :

R7. A la DGER et au SRH : améliorer l'appareillage statistique à disposition du ministère (DGER, SRH, RAPS) pour gérer de manière prospective les ressources humaines dans l'enseignement technique agricole.

¹¹ Historiser : néologisme qualifiant l'action qui consiste à stocker des renseignements, des données puis de retrouver un historique (*l'Internaute*)...

CONCLUSION

La mission retient des entretiens menés que, plus de 50 ans après la création de l'enseignement agricole, la présence des ingénieurs dans l'enseignement technique agricole reste plus que jamais pertinente. Toutefois, la pérennité de ce marqueur fort semble menacée, faute d'une politique claire, sinon ambitieuse, de la part du ministère chargé de l'agriculture. Or une augmentation du nombre d'ingénieurs dans l'enseignement technique agricole public est souhaitable.

En effet, la déclinaison des politiques publiques, en particulier la transition agro-écologique, requiert l'implication de tous les acteurs du développement agricole. Pour que les EPLEFPA puissent être un maillon du changement à l'échelle des territoires, ils doivent pouvoir disposer des compétences d'ingénieurs motivés, expérimentés et reconnus.

Or, la mission a constaté que la faible attractivité des métiers en EPLEFPA, d'enseignement comme d'encadrement, ne permet pas de retenir durablement et en nombre les ingénieurs qui débutent leur carrière dans l'enseignement. En outre, le différentiel de rémunération avec les autres services du ministère, doublé de la méconnaissance des métiers de l'enseignement technique agricole, ne permet pas des flux entrants qui viendraient compenser les départs.

Bien que consciente des contraintes diverses qui rendent difficile une revalorisation générale du régime des ingénieurs travaillant en EPLEFPA, la mission propose plusieurs mesures complémentaires pour renforcer l'attractivité des métiers de l'enseignement agricole et maintenir, sinon accroître, le vivier actuel :

- une valorisation des métiers d'ingénieur en EPLEFPA : accompagnement en début de carrière, entretiens professionnels annuels systématisés, poursuite et élargissement des expérimentations en cours, revalorisation des rémunérations dans la cadre de ces expérimentations ;
- une vigilance accrue sur l'adéquation profil personnel/poste proposé aux jeunes diplômés ;
- une communication sur les métiers dans l'ensemble du ministère et de ses établissements publics ;
- une incitation à la mobilité d'ingénieurs des autres services du ministère vers l'enseignement agricole, en particulier vers les fonctions d'encadrement au régime indemnitaire revalorisé ;
- un suivi statistique précis des agents en EPLEFPA.

La mission plaide donc pour qu'une attention véritable soit portée au sujet afin que soit mis fin à la diminution du nombre des ingénieurs dans l'enseignement technique agricole grâce à une politique volontariste qui préserve cet atout différenciant cet enseignement de celui de l'Education nationale.

Signatures des auteurs

ANNEXES

Annexe 1 : Lettre de mission



Cabinet du ministre

Paris, le - 2 SEP. 2021

Le Directeur de Cabinet du Ministre
de l'Agriculture et de l'Alimentation

à

Monsieur le vice-Président du Conseil
Général de l'Alimentation, de l'Agriculture et
des Espaces Ruraux (CGAAER)

N/Réf : CI 832828

V/Réf :

Objet : Mission sur la place des ingénieurs dans l'enseignement technique agricole public.

PJ :

La présence de personnels de haut niveau de qualification et de technicité dans l'enseignement agricole revêt un caractère stratégique pour assurer le maintien d'un enseignement attractif de qualité.

Principaux corps techniques du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation (MAA), les Ingénieurs des Ponts, des Eaux et des Forêts (IPEF) et les Ingénieurs de l'Agriculture et de l'Environnement (IAE) sont aujourd'hui peu présents dans les différentes fonctions de l'enseignement agricole, aussi bien d'encadrement que d'enseignement.

Ce contraste entre le poids de l'enseignement agricole au MAA et la faiblesse du nombre d'ingénieurs dans ce secteur conduit à s'interroger sur le bien-fondé de cette situation et sur les fonctions que pourraient utilement y exercer les ingénieurs.

Face aux besoins à la fois de l'enseignement agricole et des ingénieurs eux-mêmes, je souhaite confier au CGAAER une mission sur le positionnement actuel des ingénieurs et sur leur rôle dans l'enseignement technique agricole.

La mission devra traiter les points suivants :

- elle établira un état des lieux des effectifs des 2 corps d'ingénieurs du MAA (IPEF et IAE) dans l'enseignement technique agricole, en distinguant les fonctions exercées (Direction d'Etablissement Public Local d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricoles, Direction de centre, tiers temps, Chef de projet, enseignement...). Cette cartographie permettra d'identifier la nature des fonctions, leur durée et leur moment d'exercice dans la carrière.

Cet état des lieux sera complété par un examen de l'évolution de ces effectifs depuis 2010 ;

...

78, rue de Varenne
75349 PARIS 07 SP
Tél : 01 49 55 49 55

- la mission étudiera les enjeux d'une plus grande ouverture de l'enseignement technique agricole aux ingénieurs, en faisant ressortir ses avantages et ses inconvénients pour ce dispositif d'éducation et de formation du MAA, en considérant l'ensemble de ses missions (apports pour la formation des futurs professionnels des secteurs de l'agriculture, aménagement, agroalimentaire et services, contribution aux politiques publiques, à l'animation et au développement des territoires, aux activités de développement et d'expérimentation, aux actions de coopération internationale...) et pour le déroulement de carrière des ingénieurs (diversification des carrières, nouveaux débouchés...);

- elle analysera la politique du MAA en matière de carrière des ingénieurs et, à cette occasion, elle vérifiera s'il existe des obstacles au développement de l'accès des ingénieurs à l'enseignement agricole.

Pour mener ses travaux, la mission s'appuiera sur la Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche et le Service des Ressources Humaines qui lui fourniront les informations dont ils disposent, notamment statistiques. Elle mènera également des entretiens avec des ingénieurs occupant ou ayant occupé des postes au sein de l'enseignement agricole technique.

Sur la base de ces constats, la mission proposera des pistes d'amélioration et formulera toutes recommandations sur les orientations de gestion des ingénieurs pour à la fois renforcer l'attractivité de l'enseignement agricole et améliorer le déroulement de carrière des ingénieurs.

Je vous serais reconnaissant de me remettre votre rapport pour le 31 mars 2022.



Fabrice RIGOULET-ROZE

Annexe 2 : Présentation rapide de l'enseignement technique agricole

L'enseignement technique agricole, piloté par la Direction de l'enseignement et de la recherche (DGER) du MAA, a pour mission, outre la formation initiale et continue, de contribuer à quatre objectifs supplémentaires : l'insertion scolaire, sociale et professionnelle, l'innovation et l'expérimentation agricole et agroalimentaire, l'animation et le développement des territoires, la coopération internationale.

Présent sur l'ensemble du territoire national, y compris dans les Outre-mer, ce réseau éducatif, deuxième du pays, comptait, en 2021, 806 établissements scolaires : 217 lycées agricoles publics, 94 centres de formation pour adultes (CFA), 154 centres de formation professionnelle et de promotion agricole (CFPPA), 368 maisons familiales rurales, 210 lycées agricoles privés et 11 centres médico-éducatifs.

Ces établissements dispensent des formations allant de la classe de quatrième aux classes préparatoires aux concours d'entrée aux grandes écoles ou au brevet de technicien supérieur (enseignement supérieur court). Ils préparent les apprenants à plus de 200 métiers (production, transformation, commercialisation de produits agricoles et agroalimentaires, mais aussi préservation et mise en valeur des milieux naturels, de l'entretien et la création d'aménagements paysagers, services aux personnes, aux territoires, etc.

Les établissements de l'enseignement agricole se caractérisent par leur petite taille en formation initiale scolaire (environ 200 élèves en moyenne) et présentent la particularité de posséder quasiment tous un internat (56% d'internes, hors brevet de technicien supérieur agricole -BTSA). Un peu plus de 155 000 élèves et étudiants au titre de la formation initiale scolaire et 42 600 apprentis sont scolarisés dans un établissement de l'enseignement agricole technique, dont environ un tiers dans l'enseignement public et deux tiers dans l'enseignement privé.

L'enseignement technique agricole bénéficie également du support de près de 240 exploitations agricoles (environ 19 000 hectares cultivés dont 24% en agriculture biologique) et ateliers technologiques, relevant majoritairement de l'enseignement public, dont la vocation est à la fois pédagogique et expérimentale.

Ces particularités confèrent à l'enseignement technique agricole un rôle particulier à jouer en matière de transition agro-écologique de l'agriculture et de développement des territoires ruraux.

Annexe 3 : Liste des personnes rencontrées

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
Michel LEVEQUE	Cabinet du Ministre	Conseiller tech.	19/11/21
Geneviève REY	CGAAER		18/11/21
Xavier LE CŒUR	CGAAER		15/11/21
Bruno RICARD	CGAAER		15/11/21
Laurence DELVA	RAPS	Présidente	30/11/21
Valérie BADUEL	DGER	DG	13/12/21
Eric MONTESINOS	DGER	SD EDC	13/12/21
Laurence PERS-PHILIPPOUX	DGER	SD EDC Adjoint	13/12/21
Jérôme MARCEL	AgroSup Dijon	CM DEFPRO	4/01/22
Yann DORSEMAINE	RAPS	IGAPS	24/01/22
Loic GOUELLO	RAPS	IGAPS	24/01/22
Martial PINEAU	SRH	CB Cat A	26/01/22
Marc JOUMIER	SRH	CB paye	27/01/22
Jean-Philippe MALLET	SRH	B paye	27/01/22
François GOUSSE	RAPS	IGAPS	27/01/22
Sylvestre CHAGNARD	RAPS	IGAPS	27/01/22
Jean-Christophe LEROY	SNIAE-FO	SG	31/01/22
France THOMAS	SNIAE-FO	DEA Obernai	31/01/22
Sandrine FIGUIERE	SNIAE-FO	Enseignante	31/01/22
Xavier SIMON	SNIAE-FO	SG adjoint	31/01/22
Emmanuel DELMOTTE	Inspection EA	Doyen de l'EA	31/01/22
André QUILLEVERE	Inspection EA	Accesneur au Doyen de l'EA	31/01/22

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
Rémi PROUST	DGER	CBDAPI	1/02/22
Gisèle BAULAND	CFDT	Permanente	8/02/22
Eric GIRY	RAPS	IGAPS	17/02/22
Michel GOMEZ	RAPS	IGAPS	17/02/22
Anne BELLANCOURT	CGAAER	Mbre de la	18/02/22
Sophie BERANGER	RAPS	IGAPS	18/02/22
Régine PRION	CGAAER		26/04/22
Anatole REVERBORI	EPLEFPA (59)	DEA	27/04/22
Domitille De CLERQ	EPLEFPA (01)	DEA	11/05/22
Anne GERIN	EPLEFPA	Enseignante	11/05/22
Anne DETAILLE	MAA SD	SRFD	11/05/22
Olivier BLACHERE	EPLEFPA La Côte St André (38)	D1	12/05/22
Jean-Marc LOUSTAU	LPA Mugron (40)	D2	17/05/22
Yves SCHENFEIGEL	M Intérieur SD	DDT (ex SD DGER-EDC)	19/05/22
Jennifer LASSENE	EPLEFPA (42)	DEA	25/05/22

Annexe 4 : Liste des sigles utilisés

BOP	Budget Opérationnel de Programme
BTSA	Brevet de technicien supérieur agricole
CFPPA	Centre de formation professionnelle et de promotion agricole
CIA	Complément Indemnitare Annuel
COSE	Commission d'Orientation et de Suivi de l'Expertise
CPE	Conseiller Principal d'Education
D1	Directeur d'EPLEFPA (sous statut d'emploi)
D2	Directeur-adjoint chargé de la formation initiale (sous statut d'emploi)
D3	Directeur-adjoint chargé de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage (sous statut d'emploi)
D4	Directeur-adjoint chargé du développement et des exploitations (sous statut d'emploi)
DDAF	Direction Départementale de l'Agriculture et de la Forêt
DEA	Directeur d'exploitation agricole
DGAL	Direction Générale de l'Alimentation
DGER	Direction générale de l'enseignement et de la recherche
ENGREF	Ecole Nationale du Génie Rural, des Eaux et des Forêts
ENSFEA	Ecole Nationale Supérieure de Formation de l'Enseignement Agricole
EPLEFPA	Etablissement Public Local d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricole
GRAF	Génie Rural des Eaux et des Forêts
IA	Ingénieur d'Agronomie
IAE	Ingénieur de l'Agriculture et de l'Environnement
IGAPS	Ingénieur Général chargés de l'appui aux personnes et aux structures
IPEF	Ingénieur des Ponts , des Eaux et des Forêts
ISPV	Inspecteur de santé publique vétérinaire
ITA	Ingénieur des techniques Agricoles
ITEF	Ingénieur des Techniques Forestières
ITR	Ingénieur des Techniques Rurales
MAA	Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation

MTE	Ministère de la Transition Ecologique
NBI	Nouvelle Bonification Indiciaire
OMM	Observatoire des Missions et des Métiers
PCEA	Professeur Certifié de l'Enseignement Agricole
PLPA	Professeur de Lycée Professionnel Agricole
RAPS	Réseau d'appui aux personnes et aux structures
RIFSEEP	Régime Indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
SD	Service Déconcentré
SRH	Service des Ressources Humaines

Annexe 5 : Liste des textes de références

Sur les IAE :

Décret n°65-690 du 10 août 1965 relatif au statut particulier des ingénieurs des travaux agricoles

Décret n° 65-690 du 10 août 1965 relatif au statut particulier des ingénieurs des travaux agricoles,

Décret n° 65-688 du 10 août 1965 relatif au statut particulier des ingénieurs des travaux ruraux

Décret n° 70-128 du 14 février 1970 relatif au statut particulier des ingénieurs des travaux des eaux et forêts

Décret n° 2006-8 du 4 janvier 2006 relatif au statut particulier du corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement

Sur les IPEF :

Décret n°65-427 du 4 juin 1965 relatif au statut particulier des ingénieurs d'agronomie

Décret n° 2009-1106 du 10 septembre 2009 portant statut particulier du corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts

Sur le statut d'emploi des emplois de direction des EPLEFPA :

Décret n°91-921 du 12 septembre 1991

Décret 2019-1135 du 5 novembre 2019 relatif aux emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation agricole

Sur les régimes indemnitaires :

Note de service SG/SRH/SDCAR/2022-16, 04/01/2022 relative aux règles de gestion relatives au RIFSEEP) au Ministère de l'Agriculture

Note de service SG/SRH/SDCAR/2019-347 30/04/2019 relative aux règles de gestion relatives au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) applicable au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) affectés au ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA).

SG/SRH/SDCAR/2021-652 du 25 août 2021 relative aux règles de gestion relatives au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) applicables aux agents détachés dans le statut d'emploi d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle

Textes divers :

Loi d'avenir agricole du 13 octobre 2014

Annexe 6 : Bibliographie

LEBLANC Edgar, *Cinquante années d'enseignement agricole (9160-2010)*, Note de l'Observatoire National de l'Enseignement Agricole (ONEA), Aout 2011.

BICHAT Hervé, Note sur les problématiques actuelles de l'enseignement agricole, Septembre 1993

Etat du corps des IAE 2010 - MAA RAPS

Etat du corps des IAE 2015 - MAA RAPS

Etat du corps des IAE 2020 - MAA RAPS

Bilan de gestion du corps des IPEF 2018 – MAA-MTES

Analyse du parcours des IAE nommés en sortie d'école sur des fonctions de directeur de centre ou d'ingénieur chef de projet de partenariat depuis 2005, DGER-Inspection agricole, Xavier Bordenave, Frédéric Cappe, Alain Germot, Xavier Le Cœur, Patrick Lizée, Jean-Yves Maraquin, février 2019

Optimisation des concours de recrutement des cadres du ministère de l'agriculture et de l'alimentation, CGAAER, Marie-Hélène Bouillier-Oudot, Danielle Gozard, Bruno Ricard, mai 2019

Etat des lieux et diagnostic de l'évolution de la population des directeurs d'exploitation agricole ou d'ateliers technologiques, Caractérisation des flux de sortie, DGER- Inspection agricole, Xavier Bordenave, Alain Germot, Xavier Le Cœur, Patrick Lizée, janvier 2020

L'enseignement agricole, outil indispensable au coeur des enjeux de nos filières agricoles et alimentaires, Sénat, rapport d'information, Président Jean-Marc BOYER, Rapporteuse Nathalie DELATTRE, septembre 2021

Ingénieurs au service de la Nation, Regards sur les IPEF, CGAAER CGEDD, Denis Priou, Geneviève Rey, Xavier Ory, Novembre 2021

Elargir le recrutement des personnels de direction des EPLEFPA – CGAAER, JL Cascarano, JR Chabanel, M.Chevalier, P.Demangeot, J.Duncat et A.Le Jan– Mars 2007

Annexe 7 : Stagiaires externes ENSFEA et titulaires d'un diplôme d'ingénieurs à l'entrée en formation (2017-2022)

Familles	Discipline		2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22
Economie	SESG-GE	PLPA	3				3
		PCEA	4	2		1	
Biologie	Biologie-Ecologie	PLPA				1	
	BMB (Bioch-Microbio-Biotechno)	PCEA			2		
Agronomie	STA-PA	PLPA	3				
		PCEA		4			
	STA-PV	PLPA	5	1			
		PCEA				6	3
	STA-VV	PCEA					2
Aménagement	Aménagement Paysager	PLPA				3	
	Aménagement Forestier	PLPA			2		
Equipement	AEQ	PLPA					1
Scientifique	Maths	PCEA	4		3		3
	Phys-Chim	PCEA	1				
	Maths-Phys/Chim	PLPA	2	2		2	
	TIM	PCEA	2				1
TOTAL INGENIEURS			24	9	7	13	13
Effectif Promo (Enst + CPE) hors renouvellement et prolongation			117	86	48	82	62
Pourcentage			0,21	0,10	0,15	0,16	0,21

Source : ENSFEA

