



# Contribution de Alliance du Trèfle à la mission du CGAAER sur l'expertise au sein du MASA

Table des matières

1- Notion d'expertise.....	1
2- Le MASA, un ministère éminemment technique.....	2
3- Enjeux principaux identifiés par l'Alliance du Trèfle.....	2
4 - Répondre aux besoins du MASA en matière d'expertise et de production de connaissance.....	3
5- L'animation et le pilotage des réseaux d'experts.....	6
6- Éviter les fuites d'experts et anticiper le renouvellement des réseaux d'experts.....	7
7- Reconnaître et valoriser le parcours professionnel des experts et des chercheurs.....	7
8- Synthèse des principales propositions de l'Alliance du Trèfle.....	11

## 1- Notion d'expertise

Beaucoup de documents internes y font référence, la définition suivante nous semble convenir :

« L'expertise désigne un ensemble de savoirs spécialisés, de nature scientifique ou technique, orientés vers l'application pratique.

*L'expertise d'un agent est déterminée par sa capacité à délivrer des connaissances techniques ou scientifiques visant à éclairer et préparer la décision publique. La finalité de l'expertise est ainsi différente de celle de la recherche, dont le but premier est la production de nouvelles connaissances, techniques ou scientifiques. »*

(Sources : IT DGAL/SDPRAT/2019-810 Dispositif national d'expertise vétérinaire et phytosanitaire et NS SG 2023-112 reconnaissance de l'expertise des agents du MASA).

De cette définition on peut retenir l'appui aux politiques publiques. L'expertise intègre également la notion de diffusion des savoirs par la formation (initiale et continue des agents, mais aussi de partenaires) voire parfois la vulgarisation.

De nombreux agents ont développé une expertise en dehors du MASA par exemple dans les établissements publics en lien avec le MASA (ONF, Anses, INRAE, CIRAD, MATTE). Ce sujet touche donc au rayonnement des différents corps de fonctionnaires du MASA, y compris au travers de parcours liés à la recherche. Il est donc nécessaire de prendre en compte, de reconnaître et de valoriser les parcours des collègues chercheurs n'appartenant pas aux corps spécifiques de la recherche ou qui réalisent de l'appui scientifique ou technique aux politiques du MASA.

Les notes et instructions ne sont pas toujours disertes sur leur situation notamment au regard des avancements et promotions.

## 2- Le MASA, un ministère éminemment technique

Beaucoup de documents argumentent et développent cette identité et cet enjeu que nous partageons.

« *L'entretien et le renforcement des compétences techniques, scientifiques et réglementaires au sein du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation (MAA) constituent un enjeu majeur pour les politiques publiques qu'il porte* » (IT DGAL 2019-810 Dispositif national d'expertise vétérinaire et phytosanitaire).

« Le ministère doit faire face à un triple impératif : ...la consolidation des compétences techniques de ses cadres... » (NS SG 2024-310 Circulaire d'orientation sur les parcours professionnels des corps de catégorie A).

« *Le MAA est un ministère qui s'appuie sur un haut niveau de compétences scientifiques et techniques* » et « *Le MAA veille à ce que ses besoins d'expertise soient couverts au regard de ses missions et des politiques qu'il porte par des recrutements et de formation continue adaptés* » (NS SG 2020-350 Lignes directrices de gestion).

Nous constatons une perte actuelle et un risque croissant de perte de compétences techniques au sein de notre ministère par manque d'anticipation, de pilotage, de mise en valeur et de reconnaissance de l'expertise.

Ce risque est aggravé par :

- La pyramide des âges au ministère et au sein du réseau d'experts,
- La réduction des effectifs. Le temps qui devrait être dédié à l'expertise est réorienté pour venir en appui des services exsangues. Elle conduit également à l'isolement des experts et à des difficultés de tuilage et de transfert de savoir pour anticiper des départs.

Perte progressive de compétences techniques depuis 15 ans environ, notamment à cause d'une évolution des missions au sein des services déconcentrés du MASA (davantage d'activités réglementaires et administratives au bureau au détriment des actions de terrain) et d'une externalisation de plus en plus importante des missions à caractère technique vers d'autres structures (ex. : FREDON pour le passeport phytosanitaire et la SORE en JEVI, FranceAgriMer pour le contrôle des bois et plants de vigne dans le cadre du passeport phytosanitaire, CTIFL pour le contrôle du matériel de multiplication fruitier dans le cadre du passeport phytosanitaire, SEMAE pour le contrôle des cultures porte-graines et plants potagers dans le cadre du passeport phytosanitaire...).

Ceci conduit à un affaiblissement technique du ministère alors même qu'il est nécessaire de réaliser de plus en plus de contrôles de second niveau et d'appui technique de haut niveau aux décideurs.

Autre problématique qui sera abordée : la mobilité fonctionnelle des agents experts qui est encouragée pour le déroulement de carrière par les IGAPS. Cette mobilité (parfois importante, tous les 3 à 5 ans) contrarie le parcours qualifiant des experts qui s'inscrit dans un temps long, une dizaine d'années pour certaines spécialités.

## 3- Enjeux principaux identifiés par l'Alliance du Trèfle

- ✓ Répondre aux besoins du MASA en matière d'expertise et de production de connaissance pour éclairer ses politiques publiques, accroître son positionnement stratégique et préserver sa notoriété et crédibilité,



- ✓ Mieux valoriser, faire connaître et mobiliser, les compétences des experts et des réseaux d'expertise,
- ✓ Organiser la transversalité entre les experts MTE et MASA et harmoniser les dispositifs,
- ✓ Donner au réseau d'experts les moyens nécessaires à la réalisation de leurs missions qui sont souvent des missions de terrain,
- ✓ Reconnaître et valoriser le parcours professionnel des experts et des chercheurs au sein du MASA et de ses établissements publics/opérateurs,
- ✓ Mettre en cohérence l'ensemble de documents de cadrage qui régissent les parcours qualifiant et professionnel d'expert et de chercheur.

Beaucoup de nos propos, suggestions et demandes porteront sur ces deux derniers aspects essentiels à l'attractivité de ces métiers et à l'épanouissement des agents qui les portent.

## 4 - Répondre aux besoins du MASA en matière d'expertise et de production de connaissance

### Le dispositif COSE

Il est censé répondre à cet objectif : « la « Commission d'Orientation et de Suivi de l'expertise » (COSE), chargée de préciser les besoins du MASA en expertise, de coordonner les travaux des collèges de domaine et de valoriser le répertoire ministériel des spécialistes et des experts ; évalue périodiquement le dispositif » (NS SG 2023-112 Reconnaissance de l'expertise des agents du MASA).

Si nous constatons une valorisation du répertoire ministériel très différente selon les collèges de domaine, il nous est difficile de savoir clairement si le travail prévu pour préciser les besoins et pour évaluer le dispositif est réalisé, le cas échéant dans de bonnes conditions. Nous ne sommes pas associés aux travaux !

Dans la mesure où les travaux de la COSE sur les besoins d'expertise au sein du MASA et de ses opérateurs impactent les recrutements d'experts, leur parcours qualifiant et donc leur parcours professionnel, il serait légitime que ces travaux fassent l'objet d'une synthèse et d'échanges avec les représentants des personnels.

### Demandses :

- ✓ Mettre en place un groupe de travail thématique sur l'expertise, rattaché au CSA Ministériel. Il traitera de tous les sujets relatifs à l'expertise au sein du MASA et au parcours de carrière des experts et chercheurs. Il se réunira au moins un fois par an pour un bilan de fonctionnement de la COSE, avant présentation en CSA M.
- ✓ Clarifier les critères de choix des membres de la COSE.

Concernant la procédure de reconnaissance de l'expertise au travers de la COSE, nous constatons que des agents ayant une réelle expertise indispensable au MASA se sont censurés et n'ont pas réalisé la démarche de reconnaissance du fait de :

- Compétences très spécifiques, ou non scientifiques, a priori non prévues par le dispositif,



- Absence de publications scientifiques, en pensant que cette condition est obligatoire pour une reconnaissance COSE,
- Difficulté à produire les expertises réalisées pour le MASA, par manque de sollicitation des experts par ce dernier...

**Demandes :**

- ✓ Élargir le champ des expertises pouvant bénéficier d'une reconnaissance COSE,
- ✓ Inciter à déposer un dossier pour toute expertise rare pouvant bénéficier au MASA,
- ✓ Clarifier la notion de publication, en précisant l'ouverture aux publications non scientifiques (rapports internes, notes de services, vulgarisation...) et la possibilité de demander une reconnaissance sans publication.

**Le dispositif DGAL : les réseaux d'experts (REN, PR, correspondants régionaux...)**

Nous confirmons qu'il y a une forte demande dans les services à tous les niveaux pour bénéficier des apports d'experts dans les domaines d'intervention de la DGAL.

Ce dispositif doit aussi intégrer le fonctionnement avec les experts externes, tel l'ANSES dont les experts répondent aux sollicitations de la DGAL.

Le formatage des réseaux semble reposer sur les sous-directions et missions de la DGAL :

*« En accord avec les orientations stratégiques définies par le Directeur général de l'alimentation, les sous-directions et missions de la DGAL lui proposent les domaines d'expertise pour lesquels il leur apparaît pertinent de constituer des réseaux techniques et de disposer de correspondants locaux, d'un ou plusieurs REN et PR, ainsi que le nombre de ces REN et PR. » (IT DGAL 2019-810 Dispositif national d'expertise vétérinaire et phytosanitaire).*

**Demandes :**

- ✓ Ce processus mériterait d'être mis en transparence et de s'appuyer sur un recueil des besoins des services et des agents de terrain,
- ✓ Clarifier l'articulation entre « sachants techniques » et experts et spécialistes reconnus par la COSE.

**Les domaines « Forêt – Bois – risques naturels en montagne » et « Transition agroécologique, performance économique et environnementales »**

Les domaines de ces deux collèges couvrent un très large champ d'expertise.

Ils ont la particularité de pouvoir être valorisés à la fois dans les ministères de l'agriculture et de la transition écologique, ainsi qu'au sein de leurs établissements et opérateurs ; voire, avec les changements de compétences récents, de relever prioritairement du MTE.

Par ailleurs, ces experts reconnus par la COSE MASA sont eux même « disséminés » dans et hors du MASA.

**Valorisation insuffisante des compétences de ces réseaux**

Bien que les experts soient sollicités pour exercer leur expertise au travers de divers projets, groupes de travail et pour éclairer les décideurs publics, ainsi que pour transmettre leur savoir ou intervenir



en jury de concours, ils ont toutefois le sentiment que leur expertise est insuffisamment connue et valorisée.

Plusieurs d'entre eux, nous ont d'ailleurs rapporté qu'ils n'étaient pas sollicités sur ces domaines d'expertise. La DGPE n'a pas la culture de l'expertise et travaille avec les agents en poste dans ses services, sans penser aux apports des experts sur le thème traité.

Pour exemple :

- ✓ Un expert DFCI n'a pas été audité à ce titre dans le cadre de la mission CGAER/CGEDD sur la protection des forêts contre le risque incendie en 2022,
- ✓ Un autre n'a pas été sollicités durant 5 ans au titre du réseau d'expert même s'il intervient de par ses fonctions à l'ONF sur son domaine d'expertise.

#### Demandes :

- ✓ Créer un « annuaire » exhaustif des experts, facilement accessible,
- ✓ Le diffuser largement et valoriser les compétences de ce réseau dans les 2 ministères et leurs opérateurs ; tant en centrale que dans les territoires,
- ✓ Bien définir la politique pour ces domaines et le mode de fonctionnement des réseaux à l'instar de ce qui se pratique pour la DGAL.

### Les autres domaines d'expertise (« compétences transversales »)

Ils ont du mal à être identifiés et reconnus, bien qu'ils soient prévus par la note SG 2020-350 Lignes directrices de gestion :

*« Pour les compétences transversales (administratives, managériales, organisationnelles) qui ne disposent pas à ce jour de possibilité de reconnaissance officielle de type COSE, l'expertise pourra être définie à travers une sélection de fonctions stratégiques (conduite et pilotage de projets et de processus, actions de formation interne ...).*

*Le MAA veille à ce que ses besoins d'expertise soient couverts au regard de ses missions et des politiques qu'il porte par des recrutements et de formation continue adaptés. »*

#### Demandes :

- ✓ Mieux identifier ce domaine d'expertise : un 4<sup>ème</sup> collège de la COSE pourrait être créé afin de prendre en compte les compétences transversales de haut niveau, expertise informatique, juridique, en gestion des comptes publics...
- ✓ Valoriser les parcours professionnels des agents qui s'y engagent sur le modèle de l'expertise scientifique et technique.

### Transversalité des dispositifs entre Ministères et avec les autres DG et opérateurs

Si les réseaux d'experts censés répondre aux besoins d'expertise de la DGAL ont été structurés au sein de cette DG, la question se pose dans les autres DG et les différents établissements et opérateurs.

Il ressort un besoin d'harmonisation des pratiques entre les établissements et le ministère, mais également au sein des ministères afin d'identifier les besoins, d'y répondre et de valoriser les experts et les réseaux d'expertise.

#### Demandes :



- ✓ Harmoniser les dispositifs COSE des ministères de l'agriculture et de la transition écologique,
- ✓ Fluidifier le parcours de reconnaissance COSE pour les agents de l'autre ministère (COSE d'un domaine MTE à faire valider pour un agent en poste au MASA),
- ✓ Valoriser au sein du MASA, dès lors qu'elles peuvent être utiles aux politiques publiques du MASA, les expertises reconnues par la COSE MTE.

## 5- L'animation et le pilotage des réseaux d'experts

### Animation

Les collègues se sentent parfois isolés face aux problématiques communes à tous les experts : animation d'un réseau en distanciel, développement des compétences, dispositif de reconnaissance COSE, veilles technique et scientifique (colloques...), travail de modification de la réglementation ou de production infra-réglementaire, négociations nationales ou internationales... ainsi que, bien sûr, gestion RH (avancement, promotion, RIFSEEP...)

L'un des problèmes des experts est le manque de suppléance, parfois sur des compétences rares (par exemple, les résidus de pesticides dans les denrées consommables ou la surveillance des organismes nuisibles réglementés dans les jardins et espaces verts comprenant une multitude de plantes hôtes et de bioagresseurs). Il conviendrait de mieux formaliser les suppléances en les intégrant pleinement dans le réseau d'expertise. Actuellement, le manque de suppléance fragilise nettement le système, par exemple en cas de longue maladie d'un expert référent et ne permet pas d'anticiper de futurs départs, sachant que devenir expert demande de longues années.

### Demandes :

- ✓ Mettre en place un dispositif d'animation dédié, avec appui RH, des agents experts pour le MASA et ses établissements/opérateurs,
- ✓ Proposer un accompagnement et des formations aux gestes et savoirs métiers spécifiques (cf. supra),
- ✓ Systématiser et préparer une suppléance pour les compétences rares et indispensables,
- ✓ Donner les moyens de travailler aux membres du réseau, et faciliter leurs formations et déplacements.

### Pilotage

En matière de pilotage, le DEVP (cf. infra) mis en place à la DGAL n'existe plus. On peut légitimement se poser la question des modalités de pilotage, d'animation, d'harmonisation et de coordination des dispositifs d'expertise. Et en corollaire, comment sont suivis et défendus les agents portant cette expertise ? (Cf. infra nos demandes sur les parcours de carrière).

Pour rappel :

*« La création, en 2014, du département de l'expertise vétérinaire et phytosanitaire (DEVP) au sein de la Direction générale de l'alimentation (DGAL) et la consolidation des fonctions de référents-experts nationaux (REN) et de personnes ressources (PR) répondent à l'objectif d'une meilleure mutualisation des compétences au sein de l'Organisme DGAL. Elle témoigne également de la volonté d'améliorer le pilotage, l'animation, l'harmonisation et la*



*coordination de ces dispositifs d'expertise.* » (IT DGAL 2019-810 Dispositif national d'expertise vétérinaire et phytosanitaire).

La note précitée mériterait d'être précisée et réécrite sur ce sujet.

## 6- Éviter les fuites d'experts et anticiper le renouvellement des réseaux d'experts

L'acquisition de l'expertise est un long investissement de la part de l'agent, mais aussi du MASA. Il est essentiel de tout faire :

- pour favoriser l'émergence d'experts au travers par exemple d'un vivier d'experts juniors,
- pour conserver les experts en place et ne pas les décourager par insuffisance d'animation du réseau, et surtout, par manque de reconnaissance de leur parcours qualifiant dans leur parcours de carrière.

Un expert qui part ou prend un poste autre, **ce sont des années d'investissement perdues** pour le ministère et souvent une mise en difficulté doublement perdante pour le ministère et pour le collègue.

Beaucoup de départs à venir sont à anticiper, sachant que l'expertise s'acquière sur le long terme. On ne remplace donc pas un expert comme un manager ! Il faut que cette expertise se transmette, notamment avant le départ en retraite de l'expert. La contrainte du recrutement de collègues qui n'ont pas encore acquis toutes les compétences requises et qui se forment a posteriori mais sans les facilités du mentorat illustre ce manque d'anticipation.

Citons :

*« Ces missions nécessitent la mise en œuvre de dispositions particulières non seulement pour favoriser le maintien des expertises techniques spécifiques, mais aussi pour instaurer les conditions permettant leur acquisition au sein des structures. »* (IT DGAL/SDPRAT/2019-810).

Nous constatons de trop nombreux départs d'experts faute de reconnaissance de leur parcours et de leur investissement professionnels (exemple du départ récent de 4 référents nationaux du réseau DGAI). Le classement des postes à un niveau adéquat est tout aussi important pour le recrutement (ex. des postes interrégionaux des spécialistes de la préparation et de la gestion de crise en santé animale insuffisamment côtés).

La mise en valeur des parcours de carrière des experts est un facteur attractivité. Ex. de l'évolution de carrière et du changement de grade des personnes ressources : certaines PR ont pu faire valoir leur niveau de compétence et la spécificité de leur travail grâce à une reconnaissance de l'expertise par la COSE. Elles ont pu ainsi changer de corps de la catégorie B (corps des techniciens) vers la catégorie A. (corps des IAE). Il conviendrait de mieux valoriser et formaliser ce type de parcours pour le rendre plus visible et attractif.

## 7- Reconnaître et valoriser le parcours professionnel des experts et des chercheurs



Ce sujet est le plus sensible pour l'attractivité des métiers d'expert qui sont indispensables à la bonne conduite des politiques publiques du MASA.

La reconnaissance et la valorisation des parcours d'expert, y compris de haut niveau et attestés par la COSE, est le principal écueil à la capitalisation du MASA sur des agents impliqués, hyper-compétents et qui détiennent souvent un savoir unique au sein du ministère.

Plusieurs notes évoquent/structurent les parcours professionnels des agents du MASA. Elles sont d'une lecture complexe (principe fort énoncé, dérogation donnée plus loin (ex. mobilité)), parfois contradictoires entre elles ou au sein d'une même note, parfois iniques entre corps de même niveau (IPEF-ISPV – annexes de la NS SG 2020-350 Lignes directrices de gestion)...

Néanmoins beaucoup de sujets sont traités et mériteraient une meilleure appropriation par tous les acteurs, notamment les autorités hiérarchiques et le RAPS.

Citons :

NS SG 2020-350 Lignes directrices de gestion, NS SG 2023-112 Reconnaissance de l'expertise des agents du MASA, IT DGAL/SDPRAT/2019-810 Dispositif national d'expertise vétérinaire et phytosanitaire et NS SG 2024-310 Circulaire d'orientation sur les parcours professionnels des corps de catégorie A.

En effet, la prise en compte des parcours d'expert dans le parcours de carrière (avancement/promotion) est très hétérogène et sensibilité individuelle dépendant (directeurs/IGAPS). C'est le ressenti de nombreux experts.

Les principes sont pourtant énoncés :

- les parcours qualifiants d'expert nécessitent de capitaliser sans cesse des connaissances dans un monde de plus en plus technique. Ceci nécessite pour chaque expert du temps long et un fort investissement notamment du temps de formation académique et de terrain et de veille continue sur l'évolution de la recherche et des connaissances :

*« L'expertise se construit grâce à un approfondissement et un enrichissement progressif des compétences, dans une dynamique de parcours qui se traduit notamment à travers les différents niveaux d'expertise reconnus par la COSE. » (IT DGAL/SDPRAT/2019-810).*

- les parcours professionnels de l'expertise sont « théoriquement » reconnus :

*« Ainsi, le parcours professionnel qualifiant est un guide permettant à l'agent de s'orienter, d'évoluer et de se qualifier dans trois grandes catégories de profils de compétences : - Les profils faisant appel à une forte composante d'encadrement de personnels et/ou de pilotage des politiques publiques ; - **L'expertise** ; - La recherche et l'enseignement supérieur » et « Des parcours professionnels qualifiants doivent pouvoir être effectués dans chacune des trois grandes catégories de profils définies au § 1.1 (encadrement de personnels, expertise, recherche et enseignement supérieur)... ». (NS SG 2024-310 du 04/06/2024 : Circulaire d'orientation sur les parcours professionnels des corps de catégorie A).*

*« Pour les cadres de catégorie A et A+, le parcours professionnel s'articule autour de différentes possibilités : acquérir et approfondir les compétences pour tendre vers l'expertise, occuper des postes d'encadrement avec des responsabilités croissantes ou assurer la conduite de projets. », « 2.3 – Veiller à l'équité de traitement entre les différents secteurs d'activité :*

*De par la diversité de ses missions, le MAA a besoin de disposer de compétences dans des domaines variés. Chaque agent doit pouvoir, au regard de ses choix de parcours et de son expertise, voir cette dernière valorisée par un avancement ou une promotion et ce, quels*





*que soient son cœur de métier et la structure où il exerce .» et « Pour les compétences transversales (administratives, managériales, organisationnelles) qui ne disposent pas à ce jour de possibilité de reconnaissance officielle de type COSE, l'expertise pourra être définie à travers une sélection de fonctions stratégiques (conduite et pilotage de projets et de processus, actions de formation interne ...). » (NS SG 2020-350 Lignes directrices de gestion).*

- Privilégier la stabilité et la capitalisation des compétences d'expert comme alternative à la mobilité pour les avancements et les promotions :

*« La stabilité dans un poste, une fonction ou une mission peut aussi être valorisée dès lors qu'il s'inscrira dans une volonté de développer une compétence de spécialiste thématique : experts, intervenant notamment dans le secteur de la recherche en s'appuyant sur les reconnaissances COSE ou équivalent et leurs capacités à éclairer la décision publique, à produire des connaissances. » et « 3.4 - Prendre en compte l'expertise : Un parcours moins varié peut aussi être valorisé dès lors qu'il s'inscrira dans une volonté de développer une compétence de spécialiste thématique : experts, intervenant notamment dans le secteur de l'enseignement et de la recherche et, et développant leurs capacités à éclairer la décision publique, à produire des connaissances. » (NS SG 2020-350 Lignes directrices de gestion).*

*« En ce qui concerne les domaines d'expertise ou de recherche (expertise nationale et internationale), la reconnaissance d'expert auprès de la COSE peut permettre une inscription au tableau d'avancement d'ICPEF et d'ICSPV sans l'obligation d'avoir réalisé trois postes. » (NS SG 2024-310 Circulaire d'orientation sur les parcours professionnels des corps de catégorie A).*

*« • Expert international, expert et membre de la COSE : la reconnaissance vaut mobilité pour avancement de grade, sauf mention contraire dans l'avis de la COSE. Elle vaut aussi pour l'avancement au choix à la hors classe du corps des ingénieurs de recherche » (NS SG 2024-310 Circulaire d'orientation sur les parcours professionnels des corps de catégorie A).*

Nous constatons néanmoins une distorsion entre les principes énoncés dans les notes de cadrage et les pratiques pour les avancements et les promotions liée à une prise en compte hétérogène et aux pratiques en matière de :

- Entretien professionnel,
- Classement de postes et RIFSEEP,
- Mobilité,
- Critères de promotion, y compris entre corps de même niveau.

Si la mobilité fait l'objet de dérogations écrites dans les notes et instructions (cf. supra), elles sont mal connues de la hiérarchie et elles ne traitent pas ou mal le sujet relatif au classement du poste.

NB : il faudra retirer l'assertion suivante de la note DGAL sur les réseaux d'expertise « *Comme les autres agents, et a fortiori s'il relève d'un corps de catégorie A+, le REN n'a pas vocation à rester sur le même poste pendant toute sa carrière.* » qui génère de la confusion avec les dérogations à la mobilité portées par les autres notes.



## Entretiens professionnels

L'entretien annuel devrait être la première étape de reconnaissance du travail d'un expert. Pour une personne-ressource ou un référent expert national ce sera l'occasion de discuter d'une proposition d'avancement ou de promotion.

Pour les référents, l'entretien est normalement organisé avec le chef de bureau ou la sous-direction de rattachement. Pour les personnes-ressources, l'entretien se fait normalement en 2 temps : avec le supérieur hiérarchique pour les missions « classiques » (70 ou 80% du temps de travail) et avec le chef de bureau ou la sous-direction de rattachement pour les missions de PR (20 ou 30%). Ce dispositif est complexe et il n'est pas sûr que les Directions aient le temps de faire le point pour tous les PR.

Il est essentiel que les comptes-rendus d'entretien professionnel annuel traite des missions d'expertise et soient bien considérés par l'administration centrale et le réseau des IGAPS et réalisés en amont par des évaluateurs en mesure d'apprécier le travail d'expertise réalisé par les agents concernés (experts, référents, personnes ressources, chercheurs). A noter que certains experts demandent chaque année aux personnes ressources placées sous leur responsabilité, un rapport d'activités. Sur cette base, ils donnent une appréciation du travail réalisé et envoie le bilan complet à l'administration centrale (par ex. DGAL-SDSPV), ainsi qu'au service déconcentré (cf. site administratif) dans lequel est localisée la personne ressource.

## Classement de postes et critères de promotion

Le classement du poste et sa dynamique avec l'évolution (à la hausse) des compétences dans un domaine d'expertise est un vrai sujet car il est souvent pris comme prétexte pour ne pas promouvoir un expert ! Nous rentrons alors dans une spirale perdante/perdante pour les experts et les politiques publiques portées par le MASA.

La question se pose notamment depuis la récente modification de la note sur les parcours professionnels qui imposerait d'être déjà sur un poste dont le classement correspond à la promotion attendue (Ex : niveau 2 pour passer IDAE). Or, la logique est généralement inverse avec un poste reconfiguré pour intégrer de nouvelles responsabilités en cas de promotion.

Il y a un enjeu fort pour le MASA à classer « correctement » les postes d'expert, à la fois pour l'attractivité de ces postes et pour la fidélisation des experts qui portent des compétences rares indispensables au MASA.

Il nous semble qu'une tendance à la sous-cotation carrière de ces postes est en cours et singulièrement pour les réseaux d'expert de la DGAI...

Les IGAPS référents pour les corps, les coordonnateurs d'avancement et de promotion, ainsi que la commission d'harmonisation doivent impérativement se saisir de ce sujet essentiel !

### Demandses :

- ✓ Mettre en place un suivi de parcours dédié aux experts relevant du MASA avec la désignation d'un binôme d'IGAPS référents pour eux qui seront membres de la COSE et dont au moins un sera membre de la commission d'harmonisation. Ces IGAPS participeront aux interclassements des agents pour les tableaux d'avancement et de promotion.

Dans les notes sur les parcours professionnels, les critères d'avancement pour les experts et chercheurs (mobilités, classement des postes...) peuvent être différents pour des corps de niveau équivalent.



C'est le cas, par exemple, pour les IPEF et les ISPV dans la note NS SG 2020-350 Lignes directrices de gestion et ses annexes 1 et 2. Les critères d'avancement sont beaucoup plus restrictifs pour les experts et chercheurs ISPV que pour les experts et chercheurs IPEF.

Nous demandons que les règles d'avancement pour les experts et chercheurs appartenant à des corps de même niveau soient harmonisées et assouplies dans l'intérêt des politiques portées par le MASA.

Tout ceci confirme, la nécessité d'un travail de fond à réaliser sur les parcours professionnels des experts et chercheurs du MASA pour maintenir son caractère technique qui fait sa force et sur la nécessité d'harmoniser les pratiques au sein du RAPS dans le respect des notes qui seront actualisées.

#### Demands :

- ✓ Apprécier à leur juste niveau les parcours d'expert pour les avancements et les promotions dans une logique gagnant/gagnant pour l'expert et le ministère.
- ✓ Acculturer les autorités hiérarchiques et le RAPS aux spécificités de ces parcours et de leur gestion en matière de carrière.
- ✓ Mieux formaliser le déroulement de carrière des experts et chercheurs, rappeler que ces métiers indispensables au bon fonctionnement des services publics permettent une reconnaissance spécifique se traduisant par des changements de grades et des promotions (comme pour des agents chargés de management).

## 8- Synthèse des principales propositions de l'Alliance du Trèfle

### Objectifs généraux

1. Mieux valoriser, faire connaître et mobiliser, les compétences des experts et des réseaux d'expertise,
2. Organiser la transversalité entre les experts MTE et MASA et harmoniser les dispositifs,
3. Donner au réseau d'experts les moyens nécessaires à la réalisation de leurs missions qui sont souvent des missions de terrain,
4. Reconnaître et valoriser le parcours professionnel des experts et des chercheurs au sein du MASA et de ses établissements publics/opérateurs,
5. Mettre en cohérence l'ensemble de documents de cadrage qui régissent les parcours qualifiants et les parcours professionnels d'expert et de chercheur.

### Dispositif de la COSE

6. Mettre en place un groupe de travail thématique sur l'expertise, rattaché au CSA Ministériel. Il traitera de tous les sujets relatifs à l'expertise au sein du MASA et au parcours de carrière des experts et chercheurs. Il se réunira au moins un fois par an pour un bilan de fonctionnement de la COSE, avant présentation en CSA M,
7. Clarifier les critères de choix des membres de la COSE,
8. Élargir le champ des expertises pouvant bénéficier d'une reconnaissance COSE,
9. Inciter à déposer un dossier pour toute expertise rare pouvant en bénéficier au MASA,
10. Clarifier la notion de publication, en précisant l'ouverture aux publications non scientifiques (notes de services, vulgarisation...) et la possibilité de demander une reconnaissance sans publication.

### Dispositif DGAL

11. Mettre en transparence le processus DGAL et s'appuyer sur un recueil des besoins des services et des agents de terrain,



12. Clarifier l'articulation entre « sachants techniques » et experts et spécialistes reconnus par la COSE.

### **Domaines « Forêt – Bois – risques naturels en montagne » et « Transition agroécologique, performance économique et environnementales »**

13. Créer un « annuaire » exhaustif des experts, facilement accessible,
14. Le diffuser largement et valoriser les compétences de ce réseau dans les 2 ministères et opérateurs ; tant en centrale que dans les territoires,
15. Bien définir la politique pour ces domaines et le mode de fonctionnement des réseaux à l'instar de ce qui se pratique pour la DGAL.

### **Autres domaines d'expertise (« compétences transversales »)**

16. Créer un 4<sup>ème</sup> collège de la COSE afin de prendre en compte les compétences transversales de haut niveau, de type expertise informatique, juridique, gestion des comptes publics...
17. Valoriser les parcours professionnels des agents qui s'y engagent sur le modèle de l'expertise scientifique et technique.

### **Transversalité des dispositifs entre Ministères et avec les autres DG et opérateurs**

18. Harmoniser les dispositifs COSE des ministères de l'agriculture et de la transition écologique,
19. Fluidifier le parcours de reconnaissance COSE pour les agents de l'autre ministère (COSE d'un domaine MTE à faire valider pour un agent en poste au MASA),
20. Valoriser au sein du MASA, dès lors qu'elles peuvent être utiles aux politiques publiques du MASA, les expertises reconnues par la COSE MTE.

### **Animation et le pilotage des réseaux d'experts**

21. Mettre en place un dispositif d'animation dédié, avec appui RH, des agents experts pour le MASA et ses établissements/opérateurs,
22. Proposer un accompagnement et des formations aux gestes et savoirs métiers spécifiques,
23. Systématiser et préparer une suppléance pour les compétences rares et indispensables,
24. Donner les moyens de travailler aux membres du réseau, et faciliter leurs formations et déplacements.

### **Valorisation des parcours professionnel des experts et des chercheurs**

25. Apprécier à leur juste niveau les parcours d'expert pour les avancements et les promotions dans une logique gagnant/gagnant pour l'expert et le ministère,
26. Acculturer les autorités hiérarchiques et le RAPS aux spécificités de ces parcours et de leur gestion en matière de carrière,
27. Toiletter, compléter et mettre en cohérence les notes qui régissent les parcours professionnels des experts en harmonisant les exigences entre corps équivalents,
28. Mieux formaliser le déroulement de carrière des experts et chercheurs, rappeler que ces métiers indispensables au bon fonctionnement des services publics permettent une reconnaissance spécifique se traduisant par des changements de grades et des promotions (comme pour des agents chargés de management),
29. Désigner un binôme d'IGAPS référents, pour le suivi des parcours d'experts, qui seront membres de la COSE et dont au moins un sera membre de la commission d'harmonisation,
30. Associer ce binôme d'IGAPS aux interclassements pour les tableaux d'avancement et de promotion.

