

L'expertise au MASA : l'analyse et les propositions de la CFDT-SPAgri pour une meilleure reconnaissance des parcours d'expertise

Le directeur de cabinet du MASA a confié au CGAAER une mission d'évaluation sur le besoin d'expertise au sein du MASA, avec un volet sur la COSE (Commission d'orientation et de suivi de l'expertise), mais également un volet sur la valorisation collective de l'expertise et les parcours professionnels des agents concernés.

La CFDT-SPAgri qui a toujours porté le sujet d'une juste reconnaissance de l'expertise auprès de l'administration du MASA a invité l'ensemble des référents nationaux et des personnes ressources de la DGAL à s'exprimer sur le sujet afin de faire remonter des propositions réalistes et argumentées.

La rencontre avec le CGAAER (Sylvie Mialet et François Moreau) a eu lieu le 21 janvier 2025. La CFDT était représentée par Anne Bertomeu et Frédéric Laloy.

Les échanges avec le CGAAER se sont déroulés avec une vraie qualité d'écoute. Cet article reprend les éléments d'analyse et les propositions de la CFDT. Pour résumer, le MASA a grandement besoin d'expertise, le parcours d'expert est exigeant, et des évolutions sont nécessaires :

1. **Déplacements** : une enveloppe doit être sanctuarisée car les experts ont besoin de se former et de se déplacer pour mener à bien leur mission, pour construire et

- maintenir leur expertise,
2. **Avancements et promotions:** les lignes directrices de gestion et les notes de service doivent être mieux connues et appliquées,
 3. **Animation et pilotage par la DGAL** de ses experts,
 4. **Commission d'orientation et de suivi de l'expertise** (COSE) : la procédure de reconnaissance de l'expertise doit être connue de tous les experts et révisée, tant le contenu du dossier que le calendrier et les qualifications (spécialiste, expert national, expert international),
 5. De **nouveaux domaines d'expertise** doivent pouvoir être reconnus au sein des autres directions générales du MASA.

Concernant les experts de la DGAL, les propositions de la CFDT concernent à la fois les référents experts nationaux et les personnes ressources, les catégories B, A et A+, le réseau animal et végétal. Si les référents et les personnes ressources n'ont pas tout à fait les mêmes difficultés, si les difficultés ne sont pas tout à fait les mêmes entre le réseau animal et le réseau végétal, si les questions relatives à l'avancement ne sont pas tout à fait les mêmes selon les corps, beaucoup de difficultés sont transversales. Il était important à nos yeux de tenter l'exercice d'une synthèse globale, tout en proposant des évolutions spécifiques quand cela est nécessaire.

La CFDT attend maintenant de prendre connaissance du rapport du CGAAER qui devrait être finalisé et remis au cabinet en mars prochain, ce qui laisse espérer une publication officielle d'ici la fin du premier semestre 2025. Il est urgent que l'administration reconnaissse mieux les parcours d'expertise au-delà des avancées déjà obtenues en matière de groupe RIFSEEP spécifique pour les référents nationaux et les personnes ressources.

Si vous avez un doute sur le montant de votre IFSE ou si vous souhaitez être accompagné(e) pour votre avancement/promotion, contactez-nous ([ICI](#)).

Le MASA a besoin d'experts

Des textes le reconnaissent.

Ainsi la NS 2024-351 du 25/06/2024 sur les parcours de catégorie A précise « *La construction des parcours professionnels qualifiants par l'avancement doit répondre aux nécessités permanentes du service de l'État, à savoir notamment : [...] maintenir et renforcer l'expertise des agents d'un ministère s'appuyant sur la technicité* ».

Les lignes directrices de gestion du MASA relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels (NS 2020-350 du 11/06/2020) précisent « *Un parcours moins varié peut aussi être valorisé dès lors qu'il s'inscrira dans une volonté de développer une compétence de spécialiste thématique. [...] 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* »

Aussi, il convient de rappeler en quoi les experts sont indispensables au MASA :

- Pour maintenir un **relationnel favorable avec les professionnels** dans tous les domaines de la chaîne alimentaire : agriculture, élevage, sous-produits, alimentation animale, alimentation humaine...

Prenons l'exemple des agriculteurs et de leurs représentants qui aspirent à échanger avec des représentants de l'Etat qui

connaissent, qui comprennent leur métier. Les référents experts nationaux (REN) et personnes ressources (PR) jouent un rôle majeur de formation des inspecteurs et d'interlocuteurs crédibles vis-à-vis de la profession sur le plan national.

- Pour **faire face aux lobbys**, dans le cadre d'une transition agro-écologique qui doit prendre en compte les contraintes techniques et économiques de façon indépendante.

Exemple des produits phytosanitaires en production végétale : des experts en lien direct avec le cabinet du ministre ... pour une meilleure réactivité du ministère, tout en s'assurant d'une décision éclairée par des experts indépendants des lobbys.

- Pour **mieux gérer des crises sanitaires** aux enjeux majeurs sur le plan financier, humain (agents des services et professionnels), en matière d'export...

Exemple de Lactalis : l'expert a permis d'apporter un appui à la brigade nationale d'enquêtes vétérinaires et phytosanitaires (BNEVP) lors de la réalisation des investigations, mais également après la crise de participer au Retex et de mettre en œuvre des mesures correctives préventives adaptées concernant les modalités de réalisation des contrôles. Ainsi, suite à cette crise, le référent expert national, avec la participation de son réseau, a rédigé une instruction précisant les modalités de contrôle des établissements producteurs de poudres de lait. Ensuite, le référent et le réseau ont animé des échanges de pratiques en vue d'une appropriation de cette instruction par les inspecteurs de terrain. Pour certains de ces établissements, ils sont intervenus en appui des inspecteurs de terrain lors de contrôles physiques et documentaires d'établissements.

Exemples des crises IAHP : la présence de référents experts nationaux de gestion de crise aurait permis de préparer les

services en temps de paix et d'apporter de précieux conseils en temps de guerre... la CFDT a porté cette demande inlassablement depuis l'été 2022 et la DGAL a fini par retenir cette option avec 6 postes créés dont 4 qui viennent de prendre leurs fonctions !

- Pour **aider les services sur des sujets complexes** que ne parviennent pas toujours à gérer les DD(ETS)PP avec leurs équipes.

Exemple de la gestion des cas de maltraitance animale qui nécessite des compétences techniques, juridiques, logistiques et partenariales lorsqu'un retrait d'animaux s'impose, et que n'ont pas toujours les DD(ETS)PP car ces situations ne sont heureusement pas si fréquentes. Et si la situation est mal gérée, cela peut être repris par L214 ou la presse avec des conséquences fâcheuses pour les équipes et pour les filières agricoles

- Pour **représenter la France** en Europe et dans le monde

Les référents experts nationaux et les réseaux de personnes ressources sont sollicités lors d'audits de la Commission Européenne (DG SANTE) mais également lors d'audits par des services de contrôle de pays tiers en vue de l'exportation d'animaux, de sous-produits ou de produits (alimentation humaine ou animale) vers des pays tiers avec souvent de forts enjeux économiques pour les filières concernées.

- Pour que la DGAL dispose de **compétences techniques solides** et de l'historique

A l'heure où la DGAL souffre d'un important turn-over, la présence de REN et PR est un gage de continuité et de conservation d'informations importantes et de l'historique des dossiers. De plus, il est essentiel de prendre en compte le temps nécessaire à la construction de l'expertise, qu'elle soit technique ou scientifique.

- Pour faire la part des choses sur un sujet donné entre le point de vue des différents interlocuteurs (les professionnels, l'Anses, le terrain, ...)

Bref, le MASA, ministère technique, a besoin de managers pour gérer les équipes, de politiques, mais aussi et autant de personnels techniques pointus...

Être référent expert national (REN) ou personne ressource (PR) de la DGAL, un parcours exigeant impliquant une reconnaissance par leurs pairs et par les professionnels dans leur secteur d'intervention

Le métier des REN et de PR nécessite des compétences qui ne sont pas à la portée de tous :

- Expertise technique pointue, à jour
- Forte autonomie
- Des déplacements fréquents, y compris à l'international (la maîtrise de l'anglais est souvent nécessaire),
- Compétences pédagogiques (les REN et la plupart des PR sont formateurs).

Si ces fonctions se traduisent rarement par de l'encadrement au sens hiérarchique, elles se traduisent souvent par de l'animation de réseau qui est une autre forme de management (management fonctionnel, management par projet...).

Ce n'est pas un hasard si les REN et PR sont régulièrement reconnus par les auditeurs de la Commission européenne dans

leurs rapports... ils sont même parfois sollicités comme experts nationaux dans les missions d'audit de la DG Santé dans d'autres États membres.

Ainsi, dans le domaine de la sécurité sanitaire des aliments, le rôle essentiel des référents experts nationaux et des réseaux de personnes ressources, en matière d'appui apporté aux inspecteurs de terrain et d'harmonisation de pratiques, a été souligné dans leurs rapports par les auditeurs de la DG SANTÉ lors de deux audits récents. Il s'agit des deux audits suivants : en 2018 audit relatif aux produits prêts à consommer et à la prise en compte du danger Listeria monocytogenes (première cause d'alerte sanitaire dans le secteur alimentaire) et audit de 2019 relatif aux produits laitiers et aux Viandes Séparées Mécaniquement (VSM).

1. Budget de fonctionnement : une enveloppe doit être sanctuarisée car les PR et REN ont besoin de se déplacer pour mener à bien leurs missions, pour construire et maintenir leur expertise !

Témoignage

« Je suis dans un réseau d'expertise depuis quelques années. A cette époque, il se retrouvait trois fois par an pour travailler sur les sujets sur lesquels il était sollicité (révision des vade-mecum, instructions techniques, notes de service....). Ces rencontres, pour lesquelles les lieux différaient systématiquement, étaient également l'occasion soit de découvrir de nouveaux sites de production, soit de participer à des formations avec des thématiques spécifiques. En 2024, le planning des réunions de travail étant déjà calé, la DGAL a accepté que nous conservions ce rythme de 3 rencontres/an. Par contre, alors que nous étions libres de choisir un système d'hébergement qui nous permettait de

rentrer dans le forfait de remboursement alloué, on nous a imposé des hébergements conventionnés, ce qui nous a conduit à y être de notre poche.

En 2025, suite aux restrictions budgétaires annoncées par le gouvernement, la DGAL ne nous a accordé qu'un seul rassemblement... »

Les REN et PR qui sont répartis sur toute la France ont **besoin de se rencontrer régulièrement** tant pour la **dynamique de réseau** que pour **approfondir leurs connaissances**. Ils ont besoin de **rencontrer les professionnels** au-delà des déplacements à la demande des DD(ETS)PP. Ils ont besoin de **se former régulièrement**. Si une restriction ponctuelle est acceptable pour participer à l'effort collectif, il n'est pas possible de la prolonger dans le temps, au risque de casser la dynamique de réseau et le maintien d'une expertise de haut niveau.

- Limiter drastiquement les déplacements empêche les RN et PR de mener à bien leurs missions.

La NS n°2019-810 du 02/12/2019 précise en matière de « moyens mis à disposition [que] :

- *s'agissant des frais inhérents à l'équipement et aux frais de fonctionnement des REN et PR (déplacements, matériels, formations...), des délégations spécifiques sont opérées vers les DRAAF concernées, à partir du programme 215 au prorata de la quotité de temps de travail consacré à ces missions.*
- *les frais sont pris en charge par l'administration centrale pour ce qui concerne les réunions de travail, séminaires ou sessions de formation spécifiques organisés par la DGAL ou à la demande de la DGAL [...]. Selon les mêmes modalités, la DGAL pourra aussi prendre en charge des frais de formation spécifique des REN et PR.*
- *Lorsqu'une structure fait appel à un REN ou à une PR pour une mission d'appui, pour un échange de pratiques*

ou pour participer à un audit interne, les frais de déplacement sont pris en charge par la structure bénéficiaire.»

✓ **Nos propositions :**

- Clarifier les **dotations de crédit dans les DRAAF** (montants versés ?) notamment pour les remboursements de frais de déplacements.
- **Sanctuariser une enveloppe** pour les déplacements et les formations.

2. Parcours et carrière : quelques avancées à appliquer et renforcer !

Des avancées en matière d'IFSE et de promotion

Sous l'impulsion de plusieurs syndicats et notamment de la CFDT, les REN et PR ont obtenu il y a plusieurs années déjà des avancées en matière d'IFSE et de possibilité de promotion :

- Un groupe RIFSEEP spécifique pour les PR et les REN, mais...

Si globalement les REN et PR sont classés dans le bon groupe RIFSEEP, il y a des erreurs qui ne sont pas si rares. Lorsque cette erreur est identifiée par l'agent (encore faut-il qu'il l'ait identifiée), cela met plusieurs mois, parfois plus d'un an à être rectifié. Ainsi, un REN IAE est aujourd'hui classé dans le groupe RIFSEEP G4.2 (IAE stagiaire) au lieu de G3 (référent national). Cela fait près d'un an qu'il essaie de faire changer son groupe RIFSEEP avec sa RH de proximité. Il en a été de même avec un IPEF qui a attendu plus d'un an, avec l'appui de la CFDT, avant de voir son groupe RIFSEEP positionné au bon niveau. Un IGAPS s'était emparé du sujet alors qu'il s'agissait d'une simple erreur au vu de la NS sur le RIFSEEP qui est très claire à ce sujet...

- Des possibilités d'avancement de grade et de promotion de corps, mais...

D'après nos retours, un nombre conséquent d'experts (REN en tout cas, IAE, ISPV et IPEF) a pu bénéficier d'un avancement de grade (chef, général ou hors classe). Mais les **exemples d'avancement semblent se faire (beaucoup ?) plus rares depuis quelques années** et les promotions de corps de type TSMA -> IAE sur un parcours d'expertise semblent exceptionnelles... et quand il y a eu avancement, c'était le plus souvent avec l'appui d'un syndicat (dont la CFDT).

Pourtant les notes de service sont très claires sur le sujet. Ainsi, la NS 2024-351 du 25/06/2024 sur les parcours de catégorie A précise :

« *Les orientations générales sont les suivantes :*

[...] assouplir les règles de mobilité des agents promus, mieux reconnaître et valoriser l'expertise. [...]

Les agents aspirent à une meilleure reconnaissance de la diversité de leurs parcours professionnels, notamment lorsqu'ils ont développé leur expertise. [...]

La construction des parcours professionnels qualifiants par [...] l'avancement, doit répondre aux nécessités permanentes du service de l'État, à savoir notamment : [...] maintenir et renforcer l'expertise des agents d'un ministère s'appuyant sur la technicité »

Et les autres notes de service qui abordent le sujet vont dans le même sens. Il y a toujours un paragraphe spécifique sur l'expertise qui dit clairement les choses. Mais peut-être que leur foisonnement ne facilite pas leur connaissance par le réseau des IGAPS ?

Catégories B / postes de PR : des notes de service pas toujours appliquées en matière de promotion et d'avancement...

notamment le principe de non mobilité obligatoire

- Promotion de corps B -> A

Témoignage d'un TSMA chef, personne ressource, aspirant à devenir IAE

« Je suis PR depuis janvier 2021 et chef technicien échelon 8 depuis le 01/06/2021.

Ma structure me propose pour la promouvabilité IAE en 2022, 2023 et 2024.

Mon ancien IGAPS m'a assuré en 2023 et en 2024 que j'étais sur la liste définitive mais ça n'a pas été le cas. Ma nouvelle IGAPS me contacte en novembre 2024 pour m'informer que je ne serai pas promu car les règles ont changé et que la priorité est donnée aux agents B qui occupent déjà des postes A. Elle me dit qu'il faut que je réalise une mutation géographique ou fonctionnelle pour pouvoir être proposé en 2025.

Je lui propose donc la reconnaissance de mon expertise conformément à l'IT SG/SRH/MIPEC/2023-112 du 14/02/23 car j'ai 15 années d'ancienneté dans mon poste d'inspecteur filière porcine, je suis formateur pour l'ENSV et l'INFOMA, PR biosécurité et auditeur sachant technique (2 audits réalisés en 2024 en DDPP) mais elle me répond que ça ne marchera pas car c'est prévu pour les enseignants chercheurs de l'enseignement agricole. Je constate que dans le département voisin, les mutations fonctionnelles des agents B vers des postes A sont réalisées de service à service.

Je me retrouve donc dans une situation où j'ai atteint un très haut niveau de connaissance technique dans mon domaine, et un réseau régional et national important mais je dois partir pour devenir IAE avec une perte pour la région et le MASA puisque dans mon domaine, je suis le seul PR, le seul auditeur sachant technique et le seul formateur en France ! »

Pourtant, voici ce qui est écrit dans la NS 2024-351 du 25/06/2024 sur les parcours de catégorie A :

« Changements de corps. Promotions dans un corps de catégorie A : pour les changements de corps (B vers A), la mobilité est obligatoire. [...] En ce qui concerne les domaines d'expertise (expert national ou international), la mobilité n'est pas exigée. »

D'ailleurs, au moins une personne ressource a ainsi été promue. Alors pourquoi ce discours contradictoire pour les autres ?

Témoignage d'un ex TSMA chef, personne ressource, devenu IAE
« Je suis PR à 30% de mon temps pour la DGAL/BSV et DSF depuis 2016. J'ai fait ma demande de reconnaissance d'expertise auprès de la COSE en 2021. L'avis de la COSE recommandait un passage en IAE pour moi.

A l'issue de ma procédure de reconnaissance d'expertise, j'ai été inscrit au tableau d'avancement IAE au titre de l'année 2022 (arrêté de janvier 2023). J'ai bénéficié du soutien de ma hiérarchie locale et nationale ainsi que de mon IGAPS.

Pour moi, en tant que personne ressource et après avoir effectué le dossier COSE, cela m'a permis de passer de B (chef technicien) à IAE, sans mobilité fonctionnelle et géographique comme le prévoit la note de service. Le fait d'être personne ressource ne m'avait pas permis de passer IAE. La reconnaissance COSE en tant qu'expert a été indispensable. »

- Avancement de grade pour une personne ressource de cat B

« Témoignage d'une TSMA principale, personne ressource, aspirant à devenir TSMA chef

Je suis devenue technicienne en 2012 après avoir réussi le concours « technicien supérieur ». En 2021, je présente à nouveau le concours de technicien principal que j'obtiens. En 2023, je candidate sur le poste de personne ressource et ma candidature est retenue en juin de cette même année. Depuis quelques années, je suis proposée par ma structure afin de prétendre au grade de chef technicien.

Petit retour sur mon parcours au sein des SV de mon département (je ne suis effectivement pas mobile sur le plan géographique) :

-2010 à 2012 : inspectrice en charge de la filière XX et de la restauration commerciale + renforts en abattoir

-2012-2017 : inspectrice en abattoir

- 2017 à aujourd'hui : inspectrice filière XX + PR XX + renforts en abattoir

Cette année, voyant que mon dossier n'avait toujours pas été retenu alors que je pensais cocher une case supplémentaire en

qualité de PR, j'ai pris contact avec mon IGAPS : ce dernier m'a expliqué que le critère le plus prégnant quant au positionnement sur la liste était la mobilité et qu'à ses yeux, je n'ai pas été mobile ! Quid des différentes fonctions acceptées au sein de ma structure, mobilités internes, de l'expertise accumulée sur les filières dont j'ai la charge ? »

Pourtant, voici ce qui est écrit dans la NS 2024-351 du 25/06/2024 sur les parcours de catégorie A :

« S'agissant des avancements de grade, [...] la reconnaissance vaut mobilité pour les experts internationaux et pour les experts, sauf mention contraire dans l'avis de la COSE. Pour les spécialistes, le principe de la mobilité est maintenu, sauf analyse au cas par cas par l'administration »

Ces « dysfonctionnements » génèrent de la frustration et perte d'expertise pour le MASA

✓ *Propositions de la CFDT :*

– *Disposer d'un bilan des avancements et des promotions de corps des REN et PR sur les 3 dernières années pour objectiver la situation.*

– *Appliquer les notes de service en matière de promotion et d'avancement et par exemple le principe d'avancement sans mobilité imposée pour les REN et PR (pour les avancements de grade et promotion de corps).*

=>*Par exemple, pour une promotion de corps B -> A pourrait être exigée la qualification d'expert national par la COSE.*

=>*Par exemple, pour un avancement de grade TSMA principal -> chef pourrait être exigée la qualification de spécialiste par la COSE.*

=>*Par exemple, pour un avancement de grade dans une catégorie A/A+ pourrait être exigée une qualification d'expert national par la COSE.*

Catégories B et promotion de corps : donner la possibilité aux PR de postuler sur des postes de REN pour maintenir et renforcer l'expertise

Témoignage

« Je suis technicien chef 7^{ème} échelon depuis 2020 et je souhaite passer IAE.

Je suis PR pour le bureau XX depuis 2017, formateur ENSV, FORMCO, INFOMA, mais également intervenant à l'EN de magistrature.

J'ai postulé à différentes reprises sur des postes notamment de RN, et j'ai systématiquement essuyé un refus, car je n'étais pas catégorie A. Et en même temps on me demande d'occuper un poste de catégorie A pour être promu IAE. Ce double discours n'est pas audible.

Directement après mes études, j'ai intégré depuis 12 ans les services vétérinaires, d'abord en tant que contractuel en poste dans différents abattoirs. J'ai par la suite réussi successivement les concours de technicien supérieur puis principal, et j'occupe aujourd'hui un poste d'inspecteur en protection animale en service déconcentré. Je suis également PR pour le bureau du bien-être animal depuis 5 ans et je viens d'être qualifié Expert national par la COSE dans le domaine de la protection animale.

Ne pouvant pas être proposé pour une promotion (je suis seulement à l'échelon 4 de TSMAP), la seule solution pour pouvoir avancer dans ma carrière est l'examen professionnel d'IAE, solution que j'ai déjà tentée, voire le concours externe sur la base de la reconnaissance des acquis et de l'expérience.

Le point bloquant soulevé lors de ces passages d'examen ou dans le cadre de la VAE, est le manque de diversité de mon parcours, et/ou de ne pas avoir déjà occupé un poste de cat. A. Postes sur lesquels j'ai postulé (RN gestions de crise par exemple), et pour lesquels je n'ai pas été retenu du fait de mon statut de technicien cat B.

Je me retrouve empêché pendant plusieurs années d'accéder à une promotion de corps du fait que j'ai choisi un parcours d'expertise. Le fait d'être reconnu par la COSE en tant qu'expert ne pourrait-il pas être valorisé lors des passages d'examen ou (à l'avenir) dans le cadre de la VAE au même titre que la diversité du parcours ? Ou/et pourquoi ne pas retenir des agents cat. B avec une reconnaissance reconnue dans un domaine spécifique sur des postes de référent nationaux (cat

*A) dans des domaines complémentaires ? »
D'un côté, il est donc recommandé aux agents de se spécialiser, de gagner en qualification pour apporter un appui technique aux agents du ministère et à l'administration centrale, mais de l'autre il faut se construire une carrière diversifiée et changer de poste afin de pouvoir évoluer. Ce qui démontre l'absence de cohérence entre les niveaux de compétence de l'agent, le grade qu'il détient / corps auquel il appartient, et le poste qu'il pourrait occuper, ce qui n'est pas l'objectif identifié dans la note de service sur les parcours de cat A, au regard de l'acquisition d'une expertise. Attention au manque d'attractivité de nos métiers pour les jeunes générations ... »*

Pour les parcours classiques, à notre connaissance le principe est le suivant : les postes de catégorie A sont généralement occupés par des agents de catégorie A, mais il arrive que des B+ occupent des postes de catégorie A.

=> Pourquoi n'en serait-il pas de même pour des parcours d'expertise ? Pourquoi se priver de leurs compétences ?

Les PR, au-delà de toutes les missions très utiles qu'elles portent, sont des viviers de futur REN qu'il convient d'encourager !

✓ *Propositions de la CFDT :*

- Disposer d'un bilan des PR devenues REN en restant sur un parcours d'expertise.
- Définir quelques principes pour faciliter la transition PR -> REN (PR, vivier de futurs REN) pour les catégories B et ainsi faciliter leur promotion en catégorie A.

Catégories A/A+ et postes de REN : des conseils non avisés qui génèrent frustration et perte d'expertise pour le MASA, de par des NS pas toujours très cohérentes entre elles

- Exemple de l'avancement de grade en chef pour des ISPV

Témoignage

« Je suis ISPV. Je regrette d'avoir pris ce poste de REN. Ma DRAAF m'avait proposée sur mon poste d'inspectrice mutualisée car j'étais la seule ISPV non chef de la structure. Il me suffisait d'attendre 2 ou 3 ans, être proposée mécaniquement chaque année, et prendre une mobilité une fois inscrite au tableau. A la DGAL on m'a fait miroiter le passage en chef sur reconnaissance de l'expertise. A mon arrivée j'ai découvert que la politique de la SDSBEA, écrite noir sur blanc, était de proposer en priorité les chefs de bureau et adjoints chefs de bureau, donc avec le turn-over des chefs aucune chance pour les REN.

J'ai quitté ce poste dès que possible pour plusieurs raisons, l'opacité des perspectives d'avancement en fait partie. »

Témoignage

« Je suis ISPV. J'ai pris le poste de REN que l'on m'avait proposé au vu de mon expertise dans le domaine (reconnue par la COSE), poste déconseillé par l'Igaps, seule voix dissonante au milieu de tous les autres. Tous les autres échos allaient dans le même sens : je pourrai passer ICSPV peut-être pas l'année de la prise de poste mais à tous les coups la suivante. Quelques mois après avoir pris mes fonctions, je vois la sous-directrice qui me dit que je ne serai pas prioritaire sans fermer la porte. Suite à des échanges avec d'autres REN, avec la COSE et avec des syndicats, je comprends que cela va être très compliqué. J'en parle à mon IGAPS qui me fait comprendre qu'il faut que je change de poste. Je demande ma mutation sur un poste de directeur adjoint que j'obtiens quelques mois plus tard. Entre temps, je parviens à être mis sur la liste des promouvables après de nombreuses interventions (IGAPS, DRAAF et DGAL), mais je ne suis pas promu.

Au final, j'ai perdu un an et le MASA se prive d'une expertise dans mon domaine d'expertise. »

Quand on regarde de près les textes relatifs aux avancements, la NS sur les parcours de catégorie A, celle sur les lignes directrices générales en matière de promotion, la charte de gestion du corps, la note de service annuelle sur les promotions, etc... elles ne vont pas toujours dans le même sens.

Prenons l'exemple des ISPV : la NS sur leur charte de gestion

de 2022 précise qu'un ISPV ne peut passer en chef que s'il est sur un poste côté 3 au moins, et ce même sur un parcours d'expertise, alors que la quasi-totalité des postes de REN qui leur sont proposés sont côtés 2. **Très concrètement, cela veut dire qu'il ne faut surtout pas choisir d'être REN quand on est ISPV et que l'on veut passer en chef, même avec une reconnaissance d'expert par la COSE ?!** Cela nous semble **en contradiction** avec les lignes directrices de gestion relatives aux promotions qui sont censées fixer le cadre...

Ce foisonnement de textes se traduit par des conseils contradictoires qui conduit des agents à faire des choix qu'ils regrettent, par des départs qui viennent fragiliser l'expertise du MASA.

Il semble qu'il y ait moins d'avancement de grade ces dernières années, en tout cas pour les ISPV.

✓ *Propositions de la CFDT :*

- Disposer d'un bilan des avancements au grade en chef pour les REN IAE, ISPV et IPEF sur les 3 dernières années afin d'objectiver la situation.
- Revoir les chartes de gestion des corps qui seraient en contradiction avec les lignes directrices de gestion, par exemple pour un **avancement de grade dans une catégorie A/A+** pourrait être exigé une qualification d'expert national par la COSE.

Des cotations de poste pas toujours adaptées pour les REN

Exemple des postes de référents experts nationaux de gestion de crise cotés 2

La charte de gestion des ISPV précise les critères non statutaires pour accéder au grade ICSPV. En particulier, « le dernier poste occupé doit être de niveau 3 [et l'agent doit] avoir un parcours présentant des mobilités réussies. [...] Les ISPV reconnus comme experts par la COSE ne sont pas soumis à

cette nécessité de mobilité mais ils doivent toutefois occuper un poste classé 3. »

Sauf que la quasi-totalité des postes de REN sont côtés 2... donc il n'est pas possible pour un ISPV référent expert national d'accéder au grade en chef !

La question s'est posée pour les 6 postes de référent nationaux de gestion de crise sanitaire qui ont été publiés l'été dernier. La DGAL voulait des référents aguerris et projetables pendant plusieurs semaines là où il y a crise.

La CFDT avait demandé à ce que ces postes soient côtés 3 afin d'être attractifs au vu des profils recherchés.

Mais après discussion entre la DGAL, les IGAPS et le SRH, les postes ont été publiés avec une cotation 2.

Résultat : des chefs de service qui ont géré des crises IAHP, qui étaient parfaitement aguerris, et qui étaient intéressés par ces postes n'ont pas postulé, et l'un des postes de référent n'est toujours pas pourvu 6 mois après la publication des postes. Si la peste porcine africaine (PPA) arrive demain, on s'en mordra les doigts... !

S'il est logique de se poser la question de la cotation de poste et de la comparer avec celle d'autres postes que pourrait occuper l'agent, le constat est le suivant : les postes de management sont (systématiquement ?) mieux côtés que les postes d'expertise.

✓ Propositions de la CFDT :

- Disposer d'un bilan des cotations de poste des REN à un instant T.
- Moduler la cotation des postes de REN selon le niveau de responsabilité, d'exposition, de contraintes...

=> Propositions transversales relatives à l'avancement et à la promotion des agents sur un parcours d'expertise

✓ *Pistes pour faciliter l'application des textes en matière d'avancement et de promotion. Plusieurs hypothèses pour y parvenir :*

- *Avoir un représentant dédié au sein de l'équipe de direction (DGAL) pour défendre les intérêts des REN et PR, notamment en matière d'avancement, et faire le lien avec le RAPS.*
- *Avoir un IGAPS référent pour l'expertise, convaincu de l'enjeu.*
- *Renforcer la sensibilisation des IGAPS sur le sujet.*
- *Réviser certaines chartes de gestion.*

Aujourd'hui il y a des IGAPS qui bloquent et d'autres qui ne connaissent pas les spécificités mentionnées dans les notes de service relative à l'avancement des REN et des PR. Cela doit changer.

IFSE : une progression pourrait être mise en place afin de prendre en compte la progression en matière d'expertise

A l'image de ce qui se fait déjà pour les directeurs d'établissement agricole du supérieur, plusieurs niveaux d'IFSE pourraient être définis en fonction de l'expérience et du niveau d'expertise.

Cette progression pourrait être liée au nombre d'années d'expérience ou au niveau de qualification par la COSE (spécialiste, expert national, expert international).

3. La DGAL, direction technique du ministère, doit animer et piloter ses REN et PR !

Le pilotage par le seul bureau technique dont ils relèvent est insuffisant pour de nombreux REN et PR qui ont besoin d'échanger entre eux, y compris sur des domaines d'expertise différents. De plus, certains domaines concernent plusieurs

bureaux et rattacher les REN à un seul est très limitant (ex des sous-produits animaux).

Le positionnement des REN vis-à-vis des chargés d'étude n'est pas toujours clair et il arrive que le REN se retrouve chargé d'étude malgré lui, du fait de la vacance du poste à la DGAL.

Le plus souvent, il n'y a pas d'accueil par la DGAL sur les missions faute de temps.

Il arrive que la DGAL décide de diminuer ou de supprimer le pourcentage de temps consacré à la mission de personne ressource sans concertation avec cette personne

Autre exemple, les REN et PR n'ont toujours pas accès au réseau informatique de la DGAL alors que c'est une demande récurrente depuis 10 ans... ! Autre exemple : il n'y a pas de liste de diffusion pour les PR et celle pour les REN est à l'initiative du REN, avec le risque d'absence de mise à jour lorsque le REN change de fonctions.

Par ailleurs, les chefs de bureau à la DGAL qui ont dans leur réseau des REN ou PR devraient tous être formés au management à distance.

De ce fait, des PR et REN se retrouvent « électrons libres » malgré eux...

Enfin, depuis la réorganisation de la DGAL en 2021, qui a entraîné la dissolution de l'éphémère département de l'expertise vétérinaire et phytosanitaire, le réseau des REN et PR n'existe virtuellement plus et ne bénéficie d'aucune animation ni d'aucune représentation pour mettre leur travail en valeur et défendre leurs intérêts propres, à l'exception notable du réseau SPV historiquement structuré, avec désignation d'un RN coordinateur du réseau (idem dans le réseau SSA). Cela n'est pas sans impact sur l'ambiance.

Pourtant, la NS n°2019-810 du 02/12/2019 relative au

dispositif d'expertise vétérinaire et phytosanitaire précise « pour chaque réseau, un pilote, qui détermine la finalité et les objectifs du réseau, et un animateur sont désignés. [...] Le pilotage de ces réseaux vise à s'assurer que les actions d'animation de chaque réseau sont conduites et notamment :

- l'animation par des échanges réguliers au sein de chacun des réseaux par voie téléphonique et électronique, et par des réunions régulières, afin de s'assurer de l'avancée des travaux, de veiller à la mise en commun des travaux et de réviser les objectifs de chacun et la répartition du travail au sein du réseau ;
- la coordination entre réseaux lorsque cela est nécessaire ;
- le maintien et le développement des compétences techniques et scientifiques, en programmant des sessions de formation spécifiques et en favorisant la participation à des séminaires ou des congrès scientifiques, l'accès à la littérature spécifique et la participation à des groupes techniques.»

✓ *Propositions de la CFDT :*

- Désigner un interlocuteur à la DGAL pour faire avancer certains points « irritants », d'ordre administratif rencontrés par les REN et PR : badge d'accès à la DGAL, accès au serveur...
- Appliquer la NS n°2019-810 du 02/12/2019 en matière de pilotage et d'animation du réseau de REN et PR. Il s'agit de piloter ces réseaux pour par exemple :
 - => Arbitrer sur les missions prioritaires des REN et PR en fonction des objectifs politiques du ministère.
 - => Bien positionner les REN / chargés de mission DGAL (actuellement il y a parfois confusion).
 - => Arbitrer entre demandes des bureaux DGAL et du Cabinet... pour éviter des situations de surcharge de travail impossible à tenir.

Témoignage

« Je suis PR en XX depuis une dizaine d'années.

Je suis bien investie dans ma région (où je suis bien identifiée et sollicitée), participe à des formations, des groupes PESA où je suis souvent le seul agent avec la connaissance terrain.

En 2023 j'ai reçu un message de la sous-direction de la DGAL m'informant que « votre mission PR XX prend fin à réception de ce mail ». Sans autre explication. J'ai répondu avec la liste de mes contributions et travaux en cours, et ai été informée par mon SRAL 4 mois plus tard que les ETP atypiques étaient reconduits...

Depuis, je n'ai pas ou trop peu de temps pour développer et entretenir mes réseaux et connaissances. Heureusement je suis reconnue par les collègues DD et des acteurs filières (GTV, GDS, SRAL, ADA...) avec lesquels je mène des échanges et des travaux enrichissants. Mais je me sens un peu « électron libre », ce n'est pas ma vision du sanitaire... »

Témoignage

« Dans les années 2000, le cabinet du ministre demande à la DGAL en urgence une note sur des herbicides en vue de leur retrait.

En tant que personne ressource, je suis sollicité pour faire une synthèse (utilisations, solutions de substitution, ...) dans un délai de 15 jours. S'agissant d'un dossier sensible, la DGAL m'invite à ne pas en parler à ma hiérarchie au sein de la structure où je suis affecté et que l'on se souviendra de ce que j'ai apporté.

Ma contribution a été réalisée dans les délais, a satisfait la DGAL et les herbicides ont été retirés peu de temps après.

Mais mon chef de service n'a pas apprécié que je ne lui ai pas parlé de ce dossier et personne à la DGAL ne s'est rappelé de moi puisque ma carrière n'a pas évolué. Par contre, on sait toujours m'appeler quand il faut...

La DGAL connaît les compétences des REN et des PR et sait les solliciter si nécessaire mais ne sait pas toujours les remercier pour le travail qu'ils font pour elle. »

4. La COSE : un dispositif à réviser

- Légitimité

Des REN et PR ne comprennent pas pourquoi ils doivent passer par la COSE pour être reconnus spécialistes ou experts. S'ils ont été retenus sur cette fonction, c'est qu'ils en ont les compétences.

Pourquoi ce passage obligé pour les experts, sans reconnaissance par leurs pairs, alors que les parcours de managers sont bien mieux valorisés ?

Pourquoi cette différence de traitement, et donc in fine de considération ?

Un peu de pédagogie serait bienvenue : cf. instruction technique DGAL/SDPRAT/2019-810 du 02/12/2019 (page 5)

- Un dispositif méconnu

Certains REN et beaucoup de PR ne connaissent pas ce dispositif.

A un moment où le ministère peine à recruter, donner une meilleure visibilité des parcours techniques au travers notamment de l'expertise serait judicieux.

- Contenu du dossier à revoir

Le contenu du dossier est calqué sur celui du MTE alors que le profil des experts au MASA n'est pas le même. Par exemple, peu d'experts du MASA ont vocation à faire des publications scientifiques. Il y a des parties à renseigner pas très claires et redondantes. Et c'est très long.

Ces dossiers peu adaptés aux profils d'experts du MASA, sont en plus très longs à constituer, ce qui rebute la plupart des agents, très pris par leurs missions, à se lancer dans cette démarche. D'autant que le retour sur investissement est très limité voire nul pour les PR notamment. Le caractère inadapté du dossier à renseigner est criant pour la reconnaissance des

personnes ressources à 10, 20 ou 30% de leur temps sur cette fonction... et qui ne peuvent pas valoriser (jusqu'à présent) cette reconnaissance de par la rigidité des parcours professionnels du MASA (cf. point 3 de cette note).

- Un lien avec les promotions à faciliter

La NS sur les parcours de cat A précise : « *La COSE ne s'exprime pas sur les aspects relatifs à la promouvabilité, à l'avancement et au changement de corps des agents, qui restent de la seule compétence du SRH. Les avis qu'elle est amenée à exprimer ne portent que sur le niveau de qualification des agents et le niveau des postes qu'ils occupent, dans le cadre des parcours qualifiants d'experts. Toutefois, l'intérêt partagé de l'agent et de l'administration est de viser non pas une corrélation mais une cohérence entre les niveaux de compétence de l'agent, le grade qu'il détient et le poste qu'il occupe.* »

Dans les faits, la qualification arrive parfois quelques jours après la date limite de rendu du dossier de promotion, faisant perdre un an à l'agent !

Aujourd'hui, et sauf bilan complet qui viendrait contredire ce propos, passer par la COSE ne permet que très peu d'avancement et de promotions.

- Des qualifications à revoir

Témoignage

« *Je suis ICPEF. Je ne suis pas parvenu à devenir IGPEF car je n'ai pas de reconnaissance « expert international » de la COSE. J'ai été sollicité par le cabinet du ministre sur les produits phytosanitaires. Je n'ai certes que la reconnaissance d'expert national, mais sur l'ensemble des filières agricoles, indispensable à la mise en place des politiques du MASA, et très exposé aux professionnels, sur des sujets de société majeurs. Ma promotion a été soutenue par la directrice de la DGAL, en vain.* »

La segmentation spécialiste / expert national / expert

international de la qualification réalisée par la COSE aujourd’hui a des limites. Il convient de la revoir en fonction des besoins du MASA. Si tel expert national rend un service plus important au MASA que tel expert international, alors il doit pouvoir atteindre l’échelon le plus élevé de son grade

✓ *Propositions de la CFDT :*

- *La reconnaissance par la COSE devrait se traduire par un « bonus » pour les agents qualifiés, peut-être pas de manière automatique, mais en tout cas pas de manière exceptionnelle comme aujourd’hui (cf. nombreuses propositions sur le point avancement et promotion).*
- *Le dossier doit être revu pour être adapté au profil des experts du MASA sans oublier les PR.*
- *Les qualifications doivent être revues pour s’adapter aux besoins du MASA (cf. témoignage ci-dessus).*
- *La COSE étant un passage obligé pour les avancements/promotions, le calendrier de traitement des dossiers doit être adapté.*

5. De nouveaux domaines devraient pouvoir être reconnus

Au sein de la DGAL, des REN ne peuvent pas aujourd’hui être reconnus par la COSE car leur métier n’entre dans aucun des collèges existants. C’est le cas par exemple des référents nationaux audits internes (RNAI). Une ouverture plus large des collèges semble indispensable.

Des experts hors DGAL devraient pouvoir être reconnus comme le sont les REN et PR de la DGAL.

Cela serait cohérent avec les lignes directrices de gestion du MASA relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels (NS 2020-350 du 11/06/2020) qui

précisent : « 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 MASA 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 une formation continue adaptés. »

Il pourrait s'agir par exemple :

1. D'experts en économie agricole (PAC), ou du climat, à la DGPE

Depuis de nombreuses années, la CFDT demande la mise en place d'un réseau sur la PAC, avec des experts par région pour :

- répondre aux questions pointues sur l'instruction des aides, sur les cas particuliers et arbitrer avec la DGPE sur ces cas particuliers,
- être en appui pour les négociations européennes de la PAC et les orientations à porter au regard des problématiques du terrain et des territoires,
- faciliter la compréhension et la rédaction des notes de service sur l'instruction des aides,
- faciliter le lien entre le terrain et l'ASP pour la construction des outils de la PAC,
- être le relais entre la profession agricole et les SEA et l'ASP sur les sujets de la PAC.

Dans un CR sur les SEA en 2017, voici ce qui avait été dit sur ce sujet : « l'installation rapide d'un véritable réseau reconnu de référents-experts thématiques, positionnés dans les régions, pour œuvrer à la constitution d'une doctrine commune et chargés d'assurer appui et relais efficace des informations pour tous les agents impliqués dans la mise en œuvre de la

PAC, quelle que soit leur structure. »

2. D'experts Juridiques

Prenons à titre d'exemple les conseillers juridiques interrégionaux (CJI) qui certes n'assurent pas d'encadrement mais qui :

- doivent être compétents dans tous les domaines juridiques du MASA : droit sanitaire, droit de la fonction publique, contrôle des structures, etc.
- sont autonomes et en responsabilité sur les demandes reçues
 - ils reçoivent des sollicitations en direct, sans filtre préalable, qui proviennent d'une multitude d'interlocuteurs : directeurs régionaux, départementaux, chefs de service, ISPV, agents...
 - ils doivent s'organiser, hiérarchiser et prioriser seuls les demandes
 - ils ne bénéficient pas de relecture d'un niveau hiérarchique supérieur ou d'un contrôle de leur analyse juridique.
- peuvent représenter les préfets voir le ministre devant les tribunaux administratifs

Les CJI doivent être polyvalents, au-delà des thématiques juridiques, dans les missions puisqu'ils assurent des formations, rédigent des veilles, des mémoires en défense, etc. Ils doivent être flexibles : adaptabilité à l'organisation de chaque département, chaque DDI voir à chaque service ou chef de service. Des missions peuvent apparaître ou disparaître uniquement par le jeu des mutations. L'adaptabilité est requise aussi en fonction du niveau juridique de nos interlocuteurs : juristes, agents formés, agents sensibles à la matière juridique voir agent non concerné par la règle de droit.

3. D'experts au sein des autres directions générales : DGER

et SG

La CFDT n'a pas encore eu le temps d'analyser la situation mais il y a de manière évidente des experts au sein de ces directions générales et des services correspondants en DRAAF et DDI. Il serait opportun d'analyser la situation. Nous sommes preneurs d'éléments d'analyse de la part des intéressés afin de les porter auprès de l'administration !

✓ *Propositions de la CFDT :*

D'autres réseaux et de nouveaux domaines devraient pouvoir être reconnus par la COSE, ou la mise en place d'un nouveau Comité adossé à la COSE, permettant de prendre en compte des expertises propres au MASA. Il est important de reconnaître l'expertise technique et scientifique, mais aussi les compétences rares qui ne sont pas toujours techniques.

Les REN et PR sont reconnus par les professionnels, les inspecteurs et la Commission européenne... mais il y a urgence à ce que la DGAL (et les autres directions d'administration centrale), le réseau des IGAPS et le SRH reconnaissent mieux le réseau d'expertise et mettent à leur disposition les moyens indispensables à leur bon fonctionnement, qu'il s'agisse de pilotage ou de moyens financiers pour leurs déplacements et formation.

La CFDT porte ce sujet depuis plus de 10 ans auprès de l'administration. Il y a eu des avancées mais qui sont insuffisantes. Cette mission du CGAAER est une opportunité pour objectiver la situation et faire des propositions à l'administration pour que le parcours d'expertise soit reconnu à sa juste valeur au vu des enjeux qu'il représente pour le MASA.

CHSCT d'administration centrale (10 mars 2022)

Compte rendu du CHSCT d'administration centrale, réuni le 10 mars 2022.

Surcharge de travail et mal-être des agents : des réponses de l'administration pas à la hauteur ! (CHSCTM, 26 janvier 2021)

Compte rendu du CHSCT-M du 26 janvier 2022.

CHSCT d'administration centrale (19 octobre 2021)

Compte rendu du CHSCT d'administration centrale, réuni le 19 octobre 2021.

CHSCT d'administration centrale (24 juin 2021)

Compte rendu du CHSCT d'administration centrale, réuni le 24 juin 2021.

CTM (8 et 9 juin 2021)

Compte rendu du comité technique ministériel des 8 et 9 juin 2021.

Et pour quelques euros de moins, le mauvais film du bureau du cabinet

Le nouveau Rialto du bureau du cabinet, en généralisant l'indemnisation des astreintes via les ISP, introduit une discrimination entre les agents et n'est pas conforme aux textes.