



CR GT Expertise vétérinaire et phytosanitaire

21 juin 2018

Sous la présidence de Loïc Evain, le GT expertise vétérinaire et phytosanitaire s'est réuni le 21 juin. Y participaient des représentants de la DGAL (Laurence Delva, Benjamin Genton, Pierre Claquin, Myriam Carpentier, Antoine Martinez, Séverine Rautureau), du SRH (Martial Pineau), des IGAPS (Paul Merlin), des référents-experts nationaux (Jacques Grosman, Sandra Karl, Anne Leboucher), des personnes ressources (Franck Louvet) et des organisations syndicales. L'Alliance du Trèfle était représentée par Annick Pinard. Aucun représentant des DRAAF et des DD(CS)PP n'était présent.

Loïc Evain a rappelé que l'objectif de cette réunion, la cinquième pour ce groupe de travail, était l'examen du projet de la nouvelle note de service qui doit remplacer les notes de 2014 et 2015.

Benjamin Genton a expliqué que cette note était volontairement courte (7 pages), avec des annexes non encore finalisées : annexe 1 sur la façon de fonctionner du réseau (objectifs, pilote, animateur, composition,...), annexe 2 sur les domaines techniques, annexe 3 sur la fiche de fonction du référent-expert national, annexe 4 sur la fiche de fonction de la personne ressource et annexe 5 sur le bilan d'activité.

Le projet de note comprend cinq chapitres précédés d'une introduction :

- I. Mutualisation et partage de l'expertise
- II. Département d'expertise vétérinaire et phytosanitaire (DEVP)
- III. Valorisation des compétences et parcours professionnels
- IV. Modalités pratiques d'exercice des missions
- V. Suivi et bilan d'activité

Introduction

La note n'évoque pas un schéma unique d'organisation des réseaux car il en existe plusieurs types en fonction des domaines et il est difficile de caler un schéma commun sans figer les réseaux.

L'Alliance du Trèfle propose d'ajouter la participation à des réseaux d'expertises européens en complément des réseaux d'expertise internes pour les membres du Département de l'expertise vétérinaire et phytosanitaire.

I. Mutualisation et partage de l'expertise

1. Mutualisation des compétences

La mutualisation des compétences dépasse le cadre de l'expertise. Les dispositifs de mutualisation (inspecteurs mutualisés régionaux ou interdépartementaux, correspondants, coordonnateurs, ...) et d'expertise sont complémentaires.

2. Expertise vétérinaire et phytosanitaire

La création du DEVP et les fonctions de référents-experts nationaux (REN) et de personnes ressources (PR) datent de 2014-2015. Le réseau d'expertise doit être consolidé et animé dans son ensemble.



3. Travail en réseau

Certains réseaux ne comprennent pas de PR, mais des correspondants (sans quotité de temps de travail consacré à la mission). Certains intervenants ont souligné l'absence de reconnaissance pour certains correspondants.

L'intérêt de disposer d'une tête de réseau, comme elle existe dans le domaine végétal, est abordé.

Une réunion annuelle des PR était prévue dans l'instruction technique de 2015, mais n'est pas reprise dans le projet de note. La double appartenance sous-direction/réseau d'expertise est soulignée

La DGAL est partagée : certains estiment que les réunions par réseau et les séminaires SSA, SPA et les journées ONPV permettent ces échanges, d'autres sont favorables à une réunion pour aborder toutes les questions administratives communes aux PR quel que soit leur domaine d'expertise et dans tous les cas à une animation du « réseau d'expertise » du DEVP.

La double appartenance des membres du réseau à la sous-direction thématique mais aussi au réseau d'expertise est soulignée par un REN, avec nécessité de partage et de lien avec le DEVP.

L'Alliance du Trèfle est favorable à des réunions (ou autres moyens de communication) relevant de l'animation et du pilotage du réseau en dehors du domaine technique d'expertise.

II. Département d'expertise vétérinaire et phytosanitaire (DEVP)

Le pilotage et l'animation du DEVP doivent être précisés.

Les REN peuvent animer des réseaux de correspondants. Les réseaux sont formalisés dans l'Intranet de la DGAL.

1. Domaines techniques : définition des besoins

Le DEVP doit pouvoir mobiliser des compétences scientifiques et prendre en compte l'émergence de nouveaux risques voire l'innovation technologique.

Plusieurs réseaux ont été créés à la DGAL et les listes des REN et des PR par domaine figurent dans l'organigramme détaillé.

L'Alliance du Trèfle constate que ces listes ne sont pas à jour. Certaines personnes ressources ayant cessé leur activité depuis deux ans y figurent toujours.

2. Référents-experts nationaux (REN)

➤ Missions

Les missions des REN sont décrites dans la fiche de fonction.

L'Alliance du Trèfle souligne que leur rôle de suppléant des chargés de mission de la DGAL, même si il est prévu dans leur fiche de fonction, a tendance à se développer.

La formation apparaissant dans leur fiche de fonction, ils ne peuvent pas être formateurs internes.

La charge de travail des experts notamment en cas de crise est soulignée. La surcharge ponctuelle est absorbable mais certains experts sont au bord de la rupture et des suppléances devraient être envisagées.

➤ Affectations administratives

Les REN sont affectés administrativement en DRAAF ou DAAF. L'accord du DRAAF ou DAAF est requis avant publication du poste.

➤ Modalités de recrutement

Les modalités de recrutement ont fait l'objet de débats animés.



- Reconnaissance de l'expertise par la COSE :

Que se passe-t-il si le REN n'obtient pas la reconnaissance COSE au bout de 2 ans ou s'il ne suit pas les recommandations de la COSE pour le renforcement de son expertise ? Pour la DGAL, l'agent ne peut pas être renouvelé dans ses fonctions au bout de 5 ans.

Des référents nationaux abattoirs (RNA) ont, compte tenu de leurs missions, une reconnaissance COSE de spécialiste et pas d'expert comme demandé dans le projet de note. La DGAL envisage de modifier le projet pour reconnaître les trois qualifications de la COSE (spécialiste, expert et expert-international).

- Classement des postes de REN : actuellement le classement n'apparaît pas toujours.

La DGAL a souligné que les RNA nécessitaient une expertise souvent détenue par les ISPV mais que le faible classement du poste ne les attirait pas. Par ailleurs il peut y avoir à faire un choix entre un ISPV pertinent et un IAE qui pourrait passer IDAE.

➤ **Accompagnement et évolution professionnelle**

Le projet de note prévoit une nomination des REN pour 5 ans avec possibilité de renouvellement ce qui n'est pas acceptable pour les organisations syndicales. Que se passe-t-il si l'agent n'est pas renouvelé ? Que se passe-t-il si un agent prioritaire est en concurrence avec un REN donnant toute satisfaction ?

Le représentant du SRH confirme qu'une durée limitée dans la fonction n'est prévue nulle part ailleurs dans les emplois du ministère et qu'une mutation imposée ne peut se faire qu'avec un même niveau de responsabilité, une même rémunération et une même résidence administrative. Par contre si le domaine d'expertise disparaît, le cas est traité comme une restructuration.

Par ailleurs, comme les organisations syndicales, il a souligné la nécessité d'un accompagnement pour les REN arrêtant leur fonction, compte tenu de la spécificité de cette fonction.

Pour le représentant des IGAPS, il n'y a pas vocation à pérenniser l'expertise et la plupart des postes de REN sont classés en 2. Cela ne permet pas aux ISPV de passer en chef mais il y a beaucoup d'ICSPV sur des postes classés 2. Il a indiqué que la reconnaissance de la COSE ne permettait pas de passer en chef, sauf au cas par cas au vu de la carrière de l'agent. L'expertise COSE permet seulement d'éviter la mobilité sans influence sur le niveau du poste.

Le représentant du SRH a confirmé que l'expertise COSE permettait le passage au grade d'IDAE, mais pas le passage au grade d'ICSPV. Il a annoncé une réunion sur la charte de gestion des ISPV en septembre et la révision de la note sur les parcours professionnels à l'automne.

3. Personnes ressources (PR)

➤ **Missions**

La quotité de temps consacré à la mission (20 à 30 %) peut augmenter en cas de besoin. Cela est prévu dans l'organisation de crise de la DGAL qui cite le cas d'une PR affectée actuellement sur le sujet de la peste porcine africaine qui a nécessité l'accord de la structure d'accueil de l'agent pour une augmentation de la quotité de PR pour une période limitée (6 mois).

Néanmoins les participants soulignent la difficulté pour certaines PR d'effectuer leurs missions propres en plus de la fonction de PR.

Les PR peuvent être formateurs internes.

➤ **Modalités de recrutement**

Les participants soulignent la perte d'expertise si une PR effectue une mobilité.

L'examen de la fin du chapitre II sur les personnes ressources et des chapitres III (Valorisation des compétences et parcours professionnels), IV (modalités pratiques d'exercice des missions) et V (suivi et bilan d'activité) a été reporté à la prochaine réunion du groupe de travail qui devrait se tenir le mercredi 5 septembre.