Ordre de service d'action

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
DE L'AGROALIMENTAIRE
ET DE LA FORÊT

Direction générale de l'alimentation **Service de la gouvernance et de l'international dans les domaines sanitaire et alimentaire** **Sous-direction du pilotage des ressources et des actions transversales** **251 rue de Vaugirard** **75 732 PARIS CEDEX 15** **Secrétariat général** **Service des ressources humaines** **Sous-direction mobilité, emplois,carrières** **78 rue de Varenne** **75349 PARIS 07 SP** **0149554955**	**Instruction technique** **DGAL/SDPRAT/2015-546** **15/05/2015**

Date de mise en application : Immédiate
Diffusion : Tout public

Cette instruction n'abroge aucune instruction.
Cette instruction ne modifie aucune instruction.
Nombre d'annexes : 3

Objet : Dispositif national d'expertise vétérinaire et phytosanitaire

Destinataires d'exécution
DRAAF DAAF DDT(M) DD(CS)PP IGAPS DGAL

Résumé : Cette note présente le dispositif national d'expertise vétérinaire et phytosanitaire mis en place par la DGAL. Elle précise l'articulation entre les différents acteurs que sont les référents experts nationaux et les personnes ressources.

Sommaire

I.Composition et périmètre du dispositif national d'expertise vétérinaire et phytosanitaire de la DGAL....2

I.1.Les acteurs du dispositif....2
I.2.Domaines d'expertise concernés....2

II.Missions, fonctionnement et animation des réseaux de personnes ressources....2

II.1.Missions exercées....2
II.2.Quotité de temps de travail dédiée à la mission de personne ressource....3
II.3.Modalités de recrutement et de nomination....3
II.4.Animation et pilotage des réseaux de personnes ressources....3
II.5.Modalités pratiques d'exercice des missions....4

III.Parcours professionnels et suivi d'activité....4

III.1.Valorisation des compétences....4
III.2.Bilan annuel d'activité....4

IV.Autres acteurs en relation avec le dispositif national d'expertise vétérinaire et phytosanitaire....4

IV.1.Correspondants locaux....5
IV.2.Chargés de mission....5

Le maintien des compétences techniques au sein du MAAF, et au sein de la DGAL plus particulièrement, est un enjeu majeur pour mener à bien les missions relatives à la sécurité et à la qualité sanitaires de l'alimentation ainsi qu'à la santé des plantes et des animaux. L'harmonisation des pratiques d'inspection et la connaissance des filières sur l'ensemble du territoire restent une priorité pour optimiser l'efficacité de l'action publique, aussi bien en administration centrale qu'en services déconcentrés.

La mise en œuvre des politiques publiques portées par la DGAL nécessite que soit maintenu et conforté un **dispositif national d'expertise vétérinaire et phytosanitaire** en son sein. Ce dispositif est schématisé en annexe 1.

En outre, l'évolution du contexte réglementaire européen et français, en permettant la délégation de missions de contrôle et de surveillance du territoire, renforce le besoin, pour la DGAL et les services déconcentrés, de s'appuyer sur des réseaux d'expertise internes dont la compétence est reconnue.

Conformément aux engagements pris dans le plan stratégique de la DGAL, les réseaux de personnes ressources doivent permettre, en complément du réseau des référents experts nationaux, de mieux répondre aux besoins de la DGAL et des services déconcentrés, en prenant en compte la variété des situations rencontrées sur le terrain. Pour ce faire, il est donc essentiel de favoriser, non seulement le maintien des compétences techniques, mais aussi les conditions permettant leur acquisition au sein des structures.

Après la mise en œuvre de la rénovation du réseau des référents experts nationaux du secteur DGAL (Note de service DGAL/SDPRAT/2014-483 du 20/06/2014), il convient de définir les missions et l'animation des réseaux de personnes ressources qui complètent de manière évolutive ce dispositif national d'expertise vétérinaire et phytosanitaire.

Les objectifs poursuivis par la présente note sont les suivants :

- définir le dispositif national d'expertise et ses modalités de fonctionnement et d'animation en vue d'optimiser l'adéquation besoins/ressources ;
- mutualiser les compétences et les actions, au profit de l'administration centrale, des services déconcentrés en région et en département chargés de la mise en œuvre des politiques pilotées par la DGAL.

La mutualisation des compétences entre régions et départements ou entre départements fait

l'objet d'une démarche distincte (Instruction à venir).

I. Composition et périmètre du dispositif national d'expertise vétérinaire et phytosanitaire de la DGAL

I.1. Les acteurs du dispositif

I.1.1. *Les référents experts nationaux*

Les référents experts nationaux mettent leurs compétences au service de la DGAL, des DRAAF/DAAF et/ou des services vétérinaires au sein des DD(CS)PP.
Ils sont affectés en DRAAF et au sein du réseau national des référents experts nationaux animé par la DGAL, ils exercent à temps complet leurs missions selon les modalités décrites dans la note de service DGAL/SDPRAT/2014-483 du 24 juin 2014.

I.1.2. *Les personnes ressources*

Les personnes ressources sont des agents affectés en services déconcentrés (DRAAF/DAAF et DDCSPP), qui possèdent une compétence technique et une connaissance régulièrement actualisée du terrain dans un domaine donné. Elles sont nommées par la DGAL, qui fixe la quotité de temps de travail consacrée aux missions exercées dans ce cadre.

I.2. Domaines d'expertise concernés

I.2.1. *Définition des besoins*

Les sous-directions de la DGAL déterminent les domaines d'activités pour lesquels il est nécessaire de constituer un réseau de personnes ressources ainsi que la volumétrie des ressources qu'il convient de mobiliser au sein de ces réseaux (en ETPT) sur une période de temps donnée et le nombre d'agents concernés.

Cette définition des besoins se fonde sur les principes suivants :

- pour les référents experts nationaux : les thématiques retenues et les ressources mobilisées correspondent aux orientations stratégiques définies par le DGAL conformément à la note de service sus-visée ;
- pour les personnes ressources: il s'agit de démultiplier les compétences au plus près du terrain afin de contribuer :
    - à l'harmonisation des pratiques d'inspection ;
    - au maintien d'une bonne connaissance des spécificités des différentes filières (sanitaires, pratiques, économiques...) sur l'ensemble du territoire permettant d'éclairer et d'appuyer efficacement l'action publique de la DGAL,

I.2.2. *Définition d'un réseau dans le cadre du dispositif national d'expertise vétérinaire et phytosanitaire*

Le périmètre d'un réseau recouvre des thématiques proches d'un même domaine (végétal, animal) et regroupées par secteur d'activités défini selon le type de filières ou de métiers concernés, Plusieurs réseaux sont donc définis pour chacun des domaines vétérinaire et phytosanitaire.

Cette définition n'exclut pas la possibilité de créer un réseau recouvrant les deux domaines si un besoin particulier est identifié.

I.2.3. *Cartographie des réseaux de personnes ressources*

Le cas échéant, une répartition géographique par région ou groupe de régions des personnes ressources constituant chaque réseau identifié peut être recherchée.

Cette répartition des besoins par domaine figure en annexe 2. Elle est appelée à évoluer, en fonction notamment des besoins de la DGAL. Elle est par conséquent régulièrement examinée et, le cas échéant, révisée.

II. Missions, fonctionnement et animation des réseaux de personnes ressources

II.1. Missions exercées

Au sein du dispositif national d'expertise, la personne ressource exerce les activités décrites dans la fiche de fonction type en annexe 3 de la présente note. Elle réalise, sur le temps de travail imparti à cette fonction, des missions d'appui à l'administration centrale ainsi qu'un appui

technique et/ou réglementaire aux services déconcentrés qui le sollicitent. La personne ressource exerce par ailleurs des missions d'inspection ou/et de coordination technique dans le domaine d'activité pour lequel elle a été identifiée.
Les personnes ressources qui ont la qualité de formateur interne participent de façon préférentielle à toute action de formation dans leur domaine d'activité (Cf. instruction spécifique).

II.2. Quotité de temps de travail dédiée à la mission de personne ressource

Selon la complexité et l'étendue du thème suivi (diversité des filières concernées, des interlocuteurs...), la quotité de temps de travail dédiée est comprise entre 0,2 et 0,3 ETPT, sauf exception dûment justifiée.
Le temps consacré à la fonction de personne ressource est soustrait des effectifs réels de la structure (dotation « atypiques et surnombres »).

II.3. Modalités de recrutement et de nomination

Les personnes ressources sont désignées sur la base d'un appel à candidatures national mis en œuvre par la sous-direction de la DGAL compétente pour le domaine considéré. Cet appel à candidatures, publié sous forme de note de service, précise les compétences recherchées et le nombre de personnes ressources à recruter.
Une lettre de mission cosignée par le DGAL et le dirigeant de la structure d'affectation est établie pour chaque candidat retenu, qui précise la durée de la mission confiée (2 à 3 ans renouvelable). Cette lettre de mission (dont une copie est adressée au SRH pour être versée au dossier administratif de l'agent) précise également la quotité de temps de travail dédiée à la mission d'appui « personne ressource » dans la limite définie au paragraphe II.2.
Lorsque l'extinction d'un réseau ou une réduction d'ETP pour un réseau donné (cf point I.2.3 supra) est décidée, la DGAL en informe par courrier les agents et les structures d'affectation concernés au minimum 6 mois avant la mise en œuvre effective de la mesure décidée. Chaque agent concerné par ces mesures est réintégré à 100 % dans sa structure d'affectation.

Chaque sous-direction concernée de la DGAL tient à jour la liste des personnes ressources relevant de ses domaines de compétence. La DGAL (département de l'expertise vétérinaire et phytosanitaire) publie chaque année la liste complète des réseaux et de leurs animateurs.

II.4. Animation et pilotage des réseaux de personnes ressources

Le pilotage des réseaux de personnes ressources relève de l'administration centrale, qui fixe les objectifs de chaque réseau. Cette dernière décide de confier l'animation d'un réseau dans un domaine donné à un référent expert national ou au chef de bureau concerné de la DGAL.

Le pilotage de ces réseaux vise notamment à s'assurer que les actions d'animation de chaque réseau sont conduites et notamment ::

- la programmation, chaque année, d'au moins une réunion de travail à la DGAL rassemblant l'ensemble des agents d'un même réseau. Des réunions complémentaires peuvent, par ailleurs, être organisées en sites délocalisés, en fonction des thématiques traitées et de la répartition du travail décidée collégialement ;
- la programmation de séminaires ou de sessions de formation spécifiques destinés à approfondir et enrichir les connaissances techniques et scientifiques des personnes ressources ;
- l'animation par des échanges réguliers au sein de chacun des réseaux par voies téléphonique et électronique (échanges d'avis sur les questions émanant des DD(CS)PP, des DRAAF/DAAF ou des professionnels, mise en commun des publications techniques et scientifiques, collecte de données, remontées des difficultés rencontrées sur le terrain, etc...);
- des échanges entre réseaux, lorsqu'un point technique nécessite une discussion faisant appel à des compétences sectorielles complémentaires ;
- le maintien et le développement des compétences, en favorisant la participation à des séminaires ou des congrès scientifiques, l'accès à la littérature spécifique et la participation à des groupes techniques.

Les réseaux peuvent participer à l'élaboration d'informations techniques à destination des agents de la communauté de travail au moyen de différents supports : portails d'information thématique sur l'intranet du MAAF, publication de lettre d'information. Ces éléments sont diffusés sous la responsabilité des sous-directions de la DGAL.

II.5. Modalités pratiques d'exercice des missions

La gestion de proximité de chaque personne ressource est assurée par sa structure d'affectation. S'agissant des frais inhérents à l'équipement et aux frais de fonctionnement des personnes ressources, 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.

En revanche, pour ce qui concerne les réunions de travail, séminaires ou sessions de formation spécifiques organisés par la DGAL, les frais peuvent être pris en charge par l'administration centrale sur la base d'un programme préétabli et validé par chaque sous-direction en début d'année.

III. Parcours professionnels et suivi d'activité

III.1. Valorisation des compétences

La fonction de personne ressource constitue un élément important du parcours professionnel de l'agent. Elle permet en effet à ce dernier de démontrer sa capacité à valoriser, auprès de l'administration centrale et des services déconcentrés, les compétences techniques qu'il a acquises, entretenues et enrichies sur le terrain. Sauf dans des cas prévus par la réglementation, elle est indépendante du corps d'appartenance.

Un agent assumant la fonction de personne ressource pourra voir sa compétence spécifique reconnue dans le cadre du dispositif de qualification de l'expertise prévu par la circulaire SG/SRH/SDMEC/2014-471 du 18 juin 2014 sur les parcours professionnels des personnels des corps de catégorie A et A+ du ministère en charge de l'agriculture.

Outre cette reconnaissance en termes d'expertise, l'implication d'un agent dans une fonction de personne ressource sera positivement prise en compte dans le cadre de son parcours professionnel, notamment pour les promotions de grade ou de corps.

Cette fonction peut également l'amener à évoluer dans son domaine d'expertise, avec la possibilité, à terme, d'être nommé sur un poste de référent expert national du secteur DGAL : les réseaux de personnes ressources alimentent de fait le « vivier ».
De plus, le nom des personnes-ressources est au minimum cité par les référents experts et les responsables de la DGAL qui les sollicitent dans toutes communications orales ou écrites auxquelles elles ont contribué directement ou indirectement (restitutions d'études ou d'enquêtes, bilans, rapports, notes de synthèse…).

L'entretien professionnel de chaque personne ressource est conduit par son responsable hiérarchique au sein de la structure d'affectation. Celui-ci prendra néanmoins l'attache de la sous-direction compétente de la DGAL afin de recueillir son appréciation formalisée sur la façon de servir au sein du réseau de l'agent et le prendra en compte dans son évaluation de l'atteinte des objectifs fixés.

III.2. Bilan annuel d'activité

Les personnes ressources participent activement au compte-rendu synthétique annuel des actions menées par le réseau d'expertise correspondant à leur domaine. Ce compte-rendu est mis en ligne sur l'intranet du MAAF. Il est également diffusé à l'ensemble des DRAAF – SRAL, DAAF et DD(CS)PP afin de participer à la reconnaissance interne du travail effectué par les agents. Ces documents sont rédigés selon un modèle préétabli par la DGAL.

IV. Autres acteurs en relation avec le dispositif national d'expertise vétérinaire et phytosanitaire

La DGAL anime un certain nombre d'autres réseaux dans les domaines pour lesquels elle estime qu'un maillage territorial doit être recherché.
Ces réseaux constituent un maillage intermédiaire entre l'administration centrale et les services déconcentrés. Ils contribuent notamment à transmettre à la DGAL les retours du terrain et à diffuser vers la communauté de travail des informations d'actualité et d'éclairage en provenance de l'administration centrale.
On distingue deux types de réseaux selon leur modalité de désignation et la quotité de temps de travail qu'ils consacrent à ces missions.

IV.1. Correspondants locaux

Les correspondants locaux sont des agents des services déconcentrés possédant des compétences techniques particulières dans leur domaine d'activité (pharmacie vétérinaire, sous-produits animaux, alimentation animale, expérimentation animale ...), des filières spécifiques (abeilles, santé des forêts …), des thématiques particulières (intrants, plans d'urgence …)..

Ils constituent des points de contact privilégiés pour la structure technique correspondante de la DGAL, le référent expert national du domaine ou une personne ressource, qui peuvent le solliciter ponctuellement sur des questions techniques ou demander sa participation financée par la DGAL à des groupes de travail thématiques.

Leur désignation est réalisée soit :

- par le directeur de leur structure d'affectation, avec l'accord du DRAAF et des autres DDCSPP pour répondre aux besoins identifiés localement, Ces correspondants mettent leur expérience de terrain au service des inspecteurs de leur région. Le temps consacré aux missions qu'ils assurent est déterminé par le directeur de la structure d'affectation et validé par le DRAAF et les DDCSPP de la région.
- sur demande de la DGAL, pour un domaine d'activité donné, par le DRAAF qui en informe la sous direction ou la mission compétente de la DGAL.

La DGAL tient à jour la liste des correspondants locaux qui lui ont été signalés. Elle peut imposer qu'une quotité minimale de temps de travail soit dédiée à cette activité.

C'est le cas par exemple des coordonnateurs régionaux PISU : ils sont affectés en DRAAF et sont le point de contact de la DGAL (MUS) et du référent national PISU.

La quotité de travail consacrée à cette mission est supérieure ou égale à 0,2 ETP.

Dans tous les cas, la quotité de temps de travail dédiée à la fonction de correspondant local n'est pas déduite de l'effectif réel de la structure, dans la mesure où il est considéré que la mission de correspondant local relève des fonctions attribuées à l'agent localement.

IV.2. Chargés de mission

Pour l'exercice de missions d'animation, de coordination des politiques conduites par la DGAL, des chargés de mission sont affectés à temps plein en région.

Les domaines concernés relèvent des politiques publiques incitatives (Ecophyto, Programme national de l'alimentation), de missions support (chargés de mission pour la mise en œuvre du système d'information de l'alimentation en région – COSIR), du management par la qualité (chargés de missions régionaux animation qualité – CRAQ), de missions techniques spécifiques (coordonnateurs « tuberculose »).

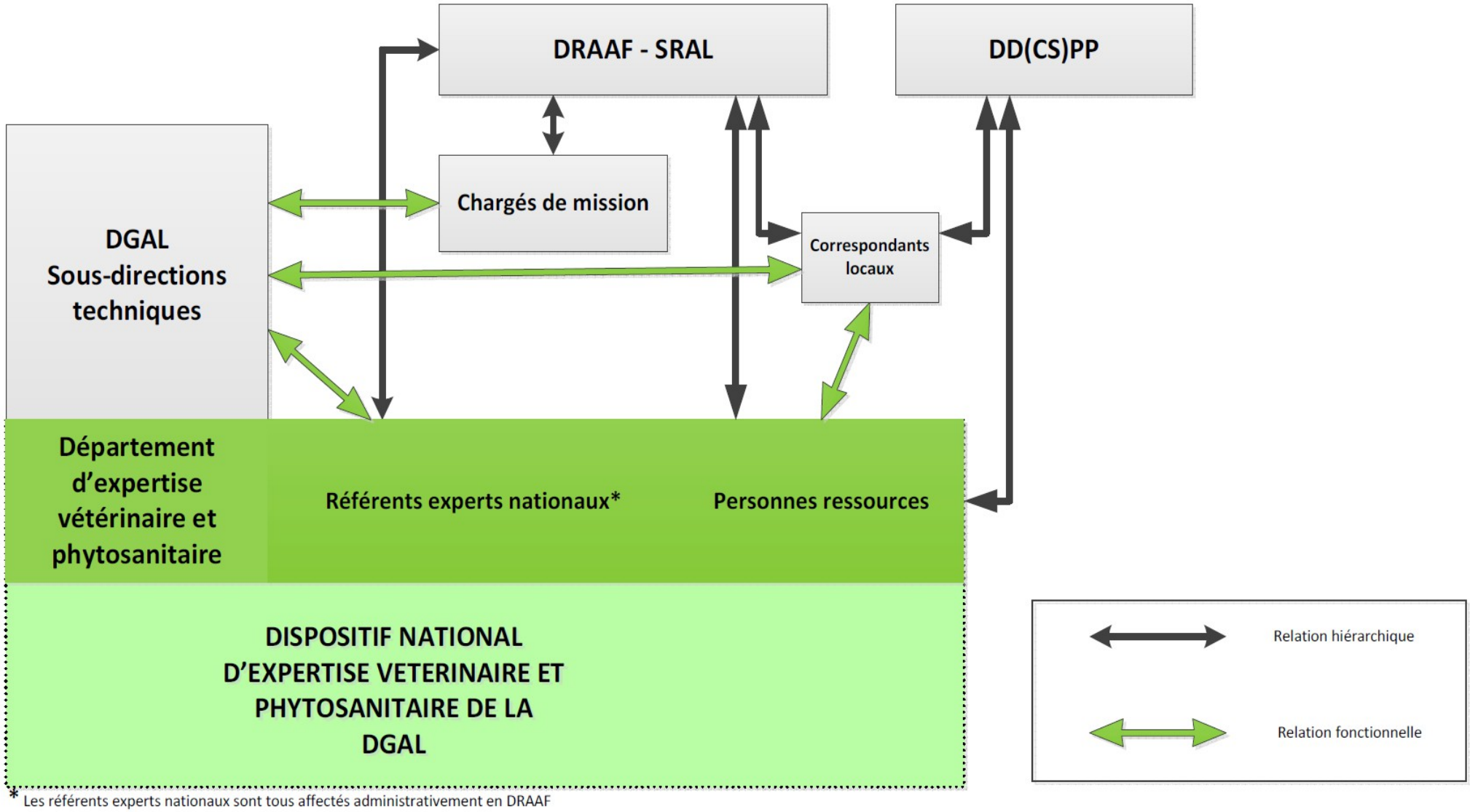
Ces chargés de mission sont affectés en DRAAF, DAAF et leur nomination est validée en CAP après candidature aux différentes circulaires de mobilité sur la base d'une fiche de poste publiée.

Ils sont en interface permanente avec les bureaux de la DGAL concernés. Une lettre de mission signée du DGAL précise le périmètre et les attendus de leur mission.

Le dispositif national d'expertise vétérinaire et phytosanitaire, ainsi que ses modalités de fonctionnement, décrites dans la présente note, feront l'objet d'un bilan d'étape, un an après leur mise en œuvre, en lien avec les DRAAF et DDCSPP concernées.

Le Directeur Général adjoint Chef du service de la gouvernance et de l'international – C.V.O	Le Chef du service des ressources humaines
Jean-Luc ANGOT	Jacques CLEMENT

Annexe 1 - Schéma d'organisation du dispositif national d'expertise vétérinaire et phytosanitaire de la DGAL



* Les référents experts nationaux sont tous affectés administrativement en DRAAF

Annexe 2 – Personnes ressources : cartographie des besoins

1. Qualité et santé végétales

Domaine technique	Thématique	Nombre d'agents	Quotité par personne ressource	Total thématique retenue
Appui métier	Intrants : résidus	2	0,2	0,4
	Intrants : PPP	3	0,2	0,4
	Intrants : MFSC	2	0,2	0,4
	Paquet hygiène	2	0,2	0,4
	Inspection PPE	2	0,2	0,4
	Inspection NIMP15*	0,5	0,1	0,1
Supervision des études en lien avec les usages orphelins	Appui usages orphelins	5	0,3	1,5
Organismes Nuisibles Réglementés (ONR) prioritaires	Anoplophora et autres insectes transmis par le bois*	0,5	0,1	0,1
	Nématode du pin, Phytophtora ramorum et Giberella circinata	1	0,3	0,3
	Charançon rouge du palmier	1	0,2	0,2
	Xylella et autres bactérioses (PSA, feu bactérien...)	1	0,2	0,2
	Flavescence dorée et maladies du bois de la vigne	1	0,2	0,2
	Ralstonia, Liberibacter, méloïdogyne et nématodes pommes de terre	1	0,3	0,3
	Sharka	1	0,2	0,2
Synthèse des données d'épidémiosurveillance des Organismes Nuisibles de Quarantaine (ONQ) sur certaines filières et Bulletin de Santé du Végétal (BSV)	Cultures ornementales : épidémiosurveillance et BSV	1	0,2	0,2
	Jardins amateurs	1	0,2	0,2
	Modélisation	1	0,2	0,2
Santé des forêts	Peupliers et petits rongeurs forestiers	1	0,2	0,2
	Insectes défoliateurs feuillus	1	0,2	0,2
	Insectes défoliateurs résineux	1	0,2	0,2
	Scolytes	1	0,2	0,2
	Pouridiés racinaires	1	0,2	0,2
Approfondissement des méthodes de lutte contre les ONQ (en particulier : lutte intégrée, méthodes alternatives) dans certaines filières ou pour certains organismes nuisibles	Gestion des adventices en cultures pérennes	1	0,2	0,2
	Gestion des adventices en grandes cultures, cultures légumières, pommes de terre	1	0,2	0,2
	ON Cryptogamiques – vignes	1	0,2	0,2
	ON Insectes - vignes	1	0,2	0,2
	Mouches/fruits à noyaux	1	0,2	0,2
	Fruits à coque – petits fruits	1	0,2	0,2
	Fruits pépins – kiwi	1	0,2	0,2
	Citrus	1	0,2	0,2
	Lutte biologique par conservation (dans le cadre de la biodiversité fonctionnelle)	1	0,2	0,2
	Filière céréale particulière : le riz	1	0,2	0,2
	Maladies cryptogamiques des céréales (notamment aspects résistances)	1	0,2	0,2
	Ravageurs arthropodes des colzas et légumineuses (notamment Aspects résistances, ENI)	1	0,2	0,2
	Vertébrés nuisibles	1	0,3	0,3
	Lutte contre les bioagresseurs du sol (désinfection des sols) en légumes, pommes de terre, grandes cultures	1	0,2	0,2
	TOTAL	45		9,6 ETP

*** Thématiques associées**

2. Sécurité sanitaire des aliments

Domaine technique	Thématique	Nombre d'agents	Quotité par personne ressource	Total thématique retenue
Sécurité sanitaire des aliments	Produits de la mer et d'eau douce	7	0,2	1,4
	Restauration collective	6	0,2	1,2
	Remise directe	6	0,2	1,2
	Produits laitiers	8	0,2	1,6
	Produits à base de viande/Préparations de viande	8	0,2	1,6
	Transport/Entreposage	2	0,2	0,4
	TOTAL	37		7,4 ETP

3. Santé et protection animales

Domaine technique	Thématique	Nombre d'agents	Quotité par personne ressource	Total thématique retenue
Santé et protection animales	Salmonelles	5	0,3	1,5
	Pisciculture	6	0,2	1,2
	Apiculture	2	0,2	0,4
	Suivi des délégations	4	0,2	0,8
	Reproduction	2	0,2	0,4
	Faune sauvage	5	0,3	1,5
	Police sanitaire et PISU	5	0,3	1,5
	Certification par les vétérinaires mandatés	3	0,2	0,6
	Pharmacie vétérinaire	3	0,2	0,6
		35		8,5 ETP

Annexe 3 – Fiche de fonction type «Personne ressource – Secteur DGAL »

Personne ressource – SECTEUR DGAL

RESPONSABILITES	Au sein du dispositif national d'expertise vétérinaire et phytosanitaire, la personne ressource réalise, des missions d'appui à l'administration centrale ainsi qu'un appui technique et/ou réglementaire aux services déconcentrés qui le sollicitent. La personne ressource exerce par ailleurs des missions dans le domaine d'activité pour lequel elle a été identifiée. Dans ce cadre, la personne ressource est un interlocuteur privilégié des services déconcentrés. Elle peut être mandatée pour représenter la DGAL.
ACTIVITES	La personne ressource consacre une partie de son temps de travail, dans la limite de 30% ETP, à l'exercice des missions particulières confiées par l'administration centrale dans un domaine d'activité en concertation avec le référent expert national, le cas échéant: 1. Apport de compétences techniques et scientifiques 1.1 appui ponctuel à un service départemental confronté à une situation particulière : par exemple tuilage de nouveaux agents sur des domaines spécialisés (accueil ou déplacement), interventions dans les réunions professionnelles régionales après validation par la DGAL ou le référent expert national… 1.2 appui technique sur des sujets d'intérêt général : participation à des groupes techniques, à la rédaction de notes nationales. 1.3 suivi de missions d'inspection communautaires ou de pays tiers 1.4 participation à la surveillance du territoire, contribution à l'acquisition de références de terrain relatives aux politiques publiques conduites par la DGAL. 2. Appui dans l'élaboration des normes et des instructions 2.1 participation à la rédaction, la relecture ou la consolidation de textes (internationaux, communautaires, nationaux) et instructions 2.2 participation aux travaux de rédaction, relecture, mise à jour des méthodes nationales d'inspection (vade-mecum et grilles) 3. Relais entre administration centrale et services déconcentrés 3.1 collecte d'informations, tri et analyse des questions des services déconcentrés et propositions de réponse 3.2 identification des points nécessitant une modification des instructions 3.3 participation aux réunions nationales du réseau 3,4 appui à la préparation des actions de formation et d'harmonisation des pratiques (« échanges de pratiques »)

Savoir-faire	**Connaissances**
Maîtrise du domaine d'activité concerné Aptitude au travail d'équipe Qualités pédagogiques Utilisation des outils bureautiques et des bases de données « métier »	Connaissances des technologies courantes employées dans la filière Connaissances réglementaires spécifiques Connaissances juridiques générales

Conditions particulières d'exercice

Une lettre de mission du DGAL précise pour chaque personne ressource :

- le temps de travail consacré aux missions particulières confiées par l'administration centrale
- les moyens dont il dispose pour la mise en œuvre de ses missions
- les modalités de transmission du bilan des activités exercées
- le secteur d'activité et la zone géographique d'intervention, le cas échéant

Déplacements nationaux, voire internationaux