



**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**  
**0149554955**

**Secrétariat général**  
**Service des ressources humaines**  
**Sous-direction de la gestion des carrières et de la**  
**rémunération**

**Instruction technique**

**DGAL/SDPRAT/2019-810**

**02/12/2019**

**Date de mise en application :** Immédiate

**Diffusion :** Tout public

**Cette instruction abroge :**

DGAL/SDPRAT/2015-546 du 25/06/2015 : Dispositif national d'expertise vétérinaire et phytosanitaire

DGAL/SDPRAT/2014-483 du 24/06/2014 : Réseau national des référents experts du secteur DGAL

**Cette instruction ne modifie aucune instruction.**

**Nombre d'annexes :** 2

**Objet :** Dispositif national d'expertise vétérinaire et phytosanitaire

#### **Destinataires d'exécution**

DGAL  
DRAAF  
DAAF  
DD(CS)PP  
IGAPS

**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, en particulier les référents-experts nationaux et les personnes ressources.

# Dispositif national d'expertise vétérinaire et phytosanitaire

## Table des matières

I. L'expertise au sein de l'organisme DGAL.....	2
I.1. Le fonctionnement en réseaux.....	2
I.2. Le département d'expertise vétérinaire et phytosanitaire (DEVP).....	3
I.3. Domaines techniques d'expertise.....	3
II. Référents-experts nationaux (REN).....	4
II.1. Missions.....	4
II.2. Affectations administratives.....	4
II.3. Modalités de recrutement.....	4
II.4. Accompagnement et évolution professionnelle.....	5
III. Personnes-ressources (PR).....	5
III.1. Missions.....	5
III.2. Modalités de recrutement.....	6
III.3. Pilotage et animation des réseaux de PR.....	6
IV. Autres acteurs des réseaux d'expertise de la DGAL.....	7
IV.1. Correspondants locaux.....	7
IV.2. Chargés de mission, chefs de projet et coordonnateurs régionaux.....	7
V. Valorisation des compétences et parcours professionnels.....	8
VI. Modalités pratiques d'exercice des missions des REN et des PR.....	8
VI.A. Gestion administrative.....	8
VI.B. Moyens mis à disposition.....	8
VII. Suivi et bilan d'activité.....	9

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. C'est en particulier le cas dans les domaines de l'alimentation, de la santé publique vétérinaire et de la protection des végétaux. Il s'agit notamment des missions régaliennes de contrôle et de surveillance officiels qui visent à préserver la santé publique, la santé et le bien-être des animaux, la santé des végétaux et l'environnement. 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.

L'évolution permanente des risques sanitaires, y compris l'émergence de nouveaux risques, du fait notamment de l'intensification et de la mondialisation des échanges commerciaux, des changements climatiques et des innovations technologiques, a justifié la mise en place de réseaux d'expertise internes. Ils permettent de partager et de mutualiser la connaissance des filières et des pratiques professionnelles, d'améliorer la connaissance, le diagnostic, la surveillance et la maîtrise des dangers sanitaires, et d'harmoniser les pratiques d'inspection. Les risques de fraudes, la mise en transparence des résultats de contrôles et la délégation de certaines missions de contrôle ou de surveillance renforcent ce besoin.

Ainsi, les objectifs des réseaux d'expertise de la DGAL sont les suivants :

- conforter la capacité d'expertise interne en matière de gestion du risque ;
- maintenir et mobiliser un haut niveau de connaissances techniques et scientifiques, spécifiques à chaque filière, et thématique, afin d'éclairer et d'appuyer l'action publique ;
- conserver la proximité de terrain indispensable à des activités d'inspection, de prévention, de surveillance et de lutte contre les dangers sanitaires, et de définition des actions à entreprendre en prenant en compte les contraintes de l'ensemble des acteurs au plus près du terrain.

La qualité du pilotage et de l'animation des réseaux est une condition de leur efficacité et de leur reconnaissance en interne et en externe (nationale et internationale).

## **I. L'expertise au sein de l'organisme DGAL**

### **I.1. Le fonctionnement en réseau**

Le travail en réseau est un vecteur majeur de valorisation et de transmission des savoirs et des compétences. Ce mode de travail apparaît particulièrement adapté à l'organisation déconcentrée des services de l'État.

Plusieurs réseaux d'expertise ont été créés au sein de l'organisme DGAL. Ils permettent de mettre en relation, selon des schémas spécifiques pour chacun de ces réseaux, des correspondants locaux, des coordonnateurs, des chefs de projet, des chargés de mission, les personnes-ressources (PR), les référents-experts nationaux (REN) et les chargés d'études en administration centrale.

Conformément aux recommandations du rapport de l'Observatoire des missions et des métiers (OMM) de décembre 2015 sur les compétences en réseau au sein du Ministère, ces réseaux ont été recensés. **La liste des réseaux et leur composition est disponible sur l'[intranet du management par la qualité](#) de l'organisme DGAL (rubrique *Appui et formations > Réseaux*).**

Pour chacun, un **pilote**, qui détermine la finalité et les objectifs du réseau, et un **animateur** sont désignés. Le pilotage d'un réseau d'expertise relève de l'administration centrale (AC). L'animation

peut être confiée à un référent-expert national, au chef de bureau ou au chargé de mission ou d'études concerné de la DGAL.

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 voies 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.

Les réseaux participent à l'élaboration d'informations techniques à destination des agents de la communauté de travail au moyen de différents supports : instructions techniques, notes de service, informations techniques disponibles sur l'intranet du MAA, publication de lettre d'information, etc. Ces éléments sont diffusés sous la responsabilité des sous-directions de la DGAL.

Un mode opératoire « Bonnes pratiques pour le travail en réseau au sein de l'organisme DGAL » à paraître précisera les modalités de travail et d'évaluation du réseau au sein de l'organisme DGAL. Dans le cadre d'un processus d'amélioration continue, ces modalités feront l'objet d'audits internes.

La DGAL, en plus de veiller à la bonne circulation de l'information technique en son sein, s'assure de la bonne diffusion des informations relatives aux travaux des réseaux. Elle contribue à la capitalisation de l'ensemble des travaux réalisés par les réseaux et des bonnes pratiques repérées en région.

## **I.2. Le département d'expertise vétérinaire et phytosanitaire (DEVP)**

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 **référénts-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. Les fonctions, les modalités de désignation, de travail et de gestion des REN et des PR sont décrites au chapitre II de cette note.

Le DEVP est intégré au service de la gouvernance et de l'international dans les domaines sanitaire et alimentaire (SGISA) de la DGAL. Il regroupe les REN, affectés dans les différentes régions, qui travaillent à plein temps pour des missions nationales, et les PR qui ne contribuent que pour une partie seulement de leur temps à des projets portés directement par la DGAL.

Ce dispositif permet aux agents concernés de conserver la proximité de terrain indispensable pour conforter leurs expertises en matière de connaissance des filières et des procédés et techniques agronomiques, vétérinaires et agroalimentaires et donc en matière de gestion des risques sanitaires et phytosanitaires.

Afin de favoriser la réactivité, la mobilisation des compétences et le partage des ressources, des outils et des méthodes de travail disponibles, les REN et les PR travaillent au sein des réseaux d'expertise technique évoqués ci-dessus, en relation avec les experts d'autres administrations ou d'organismes professionnels. Les REN et les PR veillent à la bonne circulation de l'information technique au sein de leur réseau afin de capitaliser au mieux l'expertise acquise.

Une assemblée générale du DEVP est organisée au moins tous les deux ans.

### **I.3. Domaines techniques d'expertise**

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.

Les domaines techniques **et la liste nominative des REN et PR est régulièrement mise à jour sur l'intranet du management par la qualité.**

## **II. Référents-experts nationaux (REN)**

### **II.1. Missions**

Au sein du DEVP, mais sous l'autorité fonctionnelle des différentes sous-directions et missions de la DGAL auxquelles ils sont rattachés, les REN exercent, à temps complet, les responsabilités et activités listées dans la fiche de fonction type en annexe. Ils peuvent se voir confier, lors de l'entretien professionnel ou, lorsque cela n'a pas pu être anticipé, en cours d'année, d'autres missions qui peuvent alors faire l'objet d'une lettre de mission spécifique. Ils répondent en priorité aux demandes et orientations de la DGAL. S'ils sont sollicités par des structures ne relevant pas du ministère en charge de l'agriculture, ils ne peuvent y répondre qu'après avoir pris l'avis des sous-directions et missions de la DGAL auxquelles ils sont rattachés.

Les REN ont vocation à participer à des actions de formation, à des échanges de pratiques et à des audits internes dans leur domaine d'activité et à s'investir dans des missions à l'international, conformément aux dispositions décrites dans la lettre à diffusion limitée DGAL/SDASEI/L2013-0072 du 9 décembre 2013.

### **II.2. Affectations administratives**

Les REN sont affectés administrativement en DRAAF ou DAAF, préférentiellement dans les régions les plus concernées par leurs domaines d'expertise. L'accord des DRAAF et DAAF est recueilli avant publication des postes.

Les emplois correspondants, occupés par leur titulaire à 100 %, sont portés par le programme 206 « Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation ». Ils font l'objet de l'allocation d'un ETP supplémentaire au titre des agents « atypiques » sur la dotation en moyens humains des structures qui les accueillent.

Les REN sont placés sous l'autorité hiérarchique des sous-directions de la DGAL (sous-directeur ou chef de bureau) qui assurent le management de ces agents, en particulier l'entretien professionnel. La gestion de proximité de chaque REN est assurée par sa DRAAF d'affectation.

### **II.3. Modalités de recrutement et de suivi**

Les postes de REN sont publiés selon les mêmes modalités que les autres postes du MAA. Les fiches de poste publiées précisent le ou les lieux d'affectation administrative possibles. Ces lieux d'affectation ont été convenus, avant publication de la fiche, entre la DGAL et les DRAAF concernées.

Les connaissances techniques et compétences attendues sont listées dans la fiche de fonction type

en annexe, également disponible sur l'intranet du management par la qualité.

Le recrutement d'agents dont l'expertise aura été reconnue conformément à la circulaire d'orientation sur les « parcours professionnels » SG/SRH/SDMEC/2014-471 du 18 juin 2014 sera privilégié. Les modalités de reconnaissance et d'évaluation de l'expertise sont décrites dans la note de service SG/SRH/SDMEC/2015-658 du 29 juillet 2015. Elles reposent sur la Commission d'orientation et de suivi de l'expertise (COSE) et sur les collèges de domaine (collège « Alimentation, santé publique vétérinaire et qualité et santé des végétaux » en particulier).

Afin d'acquérir une expertise solide et répondre aux besoins de l'administration en la matière, les agents recrutés à des postes de REN qui ne disposeraient pas d'une qualification d'expert accordée par la COSE ont vocation à voir leurs compétences reconnues selon ces mêmes modalités dans les 2 ans suivant leur recrutement<sup>1</sup>.

Dans le cas d'une non reconnaissance de cette expertise à échéance des deux ans, un entretien entre le REN et le pilote du réseau concerné ainsi qu'un entretien avec l'IGAPS seront organisés afin de faire un point sur les attendus en matière d'expertise et un bilan des compétences acquises. L'accompagnement du REN, dans le cas d'un souhait d'évolution de son parcours vers d'autres fonctions, sera organisé dans les conditions prévues au paragraphe II.4 ci dessous.

De même et afin de s'assurer du maintien voire du renforcement de leur expertise, les REN devront suivre les recommandations de la COSE et se soumettre à une nouvelle évaluation de la COSE dans le courant de l'année précédant l'expiration de leur qualification puisque celle-ci est limitée à 4 ans.

## **II.4. Accompagnement professionnel**

Comme précisé ci-dessus, les REN sont placés sous l'autorité hiérarchique des sous-directions et missions de la DGAL qui assurent les entretiens professionnels. Les propositions de modulations de primes et les propositions d'avancement des REN sont gérés par la DGAL (MAG) en relation avec le service des ressources humaines du MAA.

L'ingénieur ou l'inspecteur général en charge de l'appui aux personnes et aux structures (IGAPS) de la DGAL, en lien avec les IGAPS des structures d'affectation des agents, assure un suivi centralisé des REN.

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.

Par ailleurs, les besoins en expertise sont déterminés par la DGAL et amenés à évoluer au regard des priorités sanitaires et phytosanitaires. De ce fait, certains besoins d'expertise peuvent être supprimés, pouvant conduire à des suppressions de postes de REN. Tout REN dont l'expertise ne correspond plus aux priorités de la DGAL bénéficiera d'un accompagnement individualisé lui permettant de retrouver un poste en adéquation avec son projet professionnel, selon les principes suivants :

- un premier entretien avec le directeur régional ou son représentant, permettra d'identifier les possibilités d'affectation de l'agent au sein de la même structure ;
- en complément de cette démarche interne, l'IGAPS prendra contact avec le REN afin d'évaluer avec lui, en liaison avec le directeur de la structure, les besoins d'appui individualisés nécessaires à la réalisation de son projet professionnel ;
- les propositions de réaffectation établies en coordination avec le service des ressources

---

<sup>1</sup> Sous réserve d'avoir au moment de la demande exercé au minimum 5 années dans le domaine d'expertise comme exigé par le dispositif de la COSE

humaines (SRH) prendront en compte les attentes du REN et ses contraintes ; aucune mobilité géographique ne sera imposée ;

- en particulier, le directeur régional pourra solliciter la plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) afin d'élargir l'offre de mobilité ;
- le REN qui souhaiterait être détaché auprès d'autres structures sera soutenu dans sa démarche ;
- une priorité sera donnée, notamment en CAP, à une réaffectation du REN dans la structure ou le département d'origine, sous réserve des priorités légales définies à l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 ;
- une attention particulière sera portée aux actions de formation continue destinées à combler le différentiel entre les compétences du REN et celles à maîtriser dans le nouveau poste.

Si nécessaire, les outils suivants seront mobilisés au service du projet professionnel de l'agent, à savoir :

- la formation individualisée,
- le bilan de compétences (NS SG/SRH/SDDPRS/N2008-1226 du 08/10/2008),
- le parcours de professionnalisation (NS SG/SRH/SDDPRS/2016-211 du 10/03/2016).

### **III. Personnes-ressources (PR)**

Au sein du DEVP, les PR sont des agents affectés en services déconcentrés (DRAAF, DAAF, DDPP 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 en accord avec leur service d'affectation la quotité de temps de travail consacrée aux missions exercées dans ce cadre (entre 20 et 30 % sauf exception dûment justifiée).

Ces modalités de désignation permettent de répartir les compétences sur le territoire afin de prendre en compte la variété des situations rencontrées sur le terrain et de contribuer à l'harmonisation des pratiques d'inspection, de surveillance et de gestion des risques sanitaires et phytosanitaires, de gestion des alertes, et au maintien d'une bonne connaissance des spécificités des différentes filières en fonction des régions.

#### **III.1. Missions**

Une PR exerce les responsabilités et activités décrites dans la fiche de fonction type en annexe 2 de la présente note et disponible sur l'intranet du management par la qualité. 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 la sollicitent. Les missions de la PR dans le domaine d'activité pour lequel elle a été identifiée doivent être cohérentes avec celles de son service d'affectation (par exemple dans le cas de missions d'inspection, de surveillance et/ou de coordination technique).

Les PR ont vocation à exercer des fonctions de formateur interne et d'auditeur interne dans leur domaine d'activité, et à s'investir dans des missions à l'international, conformément aux dispositions de la lettre à diffusion limitée DGAL/SDASEI/L2013-0072 du 9 décembre 2013.

## **III.2. Modalités de recrutement et de gestion**

Les PR sont désignées à la suite d'un appel à candidatures national publié par la DGAL sous forme de note de service qui précise les compétences recherchées et le nombre de personnes ressources à recruter.

Après accord de leur hiérarchie, les agents intéressés sont invités à transmettre leurs motivations et CV aux sous-directions et missions concernées de la DGAL, qui proposent à la Direction générale la liste des personnes retenues.

Une lettre de mission cosignée par le Directeur général de l'alimentation et le dirigeant de la structure d'affectation est établie pour chaque candidat retenu. Elle précise la durée de la mission confiée (2 à 3 ans renouvelables). 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 de PR.

Le temps consacré à la fonction de PR est porté par le programme 206 « Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation ». Cette fonction fait l'objet de l'allocation d'une part d'ETP supplémentaire au titre des agents « atypiques » sur la dotation en moyens humains des structures qui les accueillent.

Lorsque l'extinction d'un réseau ou une réduction d'ETP pour un réseau donné est décidée, la DGAL en informe par courrier les agents et les structures d'affectation concernés, ainsi que les IGAPS, au minimum 3 mois avant la mise en œuvre effective. De même, lorsqu'une PR souhaite mettre fin à ses missions de PR, elle doit respecter un préavis de la DGAL de 3 mois. Les agents concernés par ces mesures sont réintégrés à 100 % dans leur structure d'affectation. Les PR informent aussi la DGAL de leurs souhaits de mobilité.

L'entretien professionnel de chaque PR est conduit par son responsable hiérarchique au sein de la structure d'affectation. Celui-ci veillera à prendre l'attache de la sous-direction ou de la mission compétente de la DGAL afin de recueillir son appréciation formalisée sur la façon de servir au sein du réseau de l'agent, et en tiendra compte dans son évaluation de l'atteinte des objectifs fixés.

De même, le responsable hiérarchique de la structure d'affectation prendra l'attache de la DGAL pour l'avancement et la modulation des primes.

## **IV. Modalités pratiques d'exercice des missions des REN et des PR**

### **IV.1. Gestion administrative**

La gestion de proximité des REN et des PR est assurée par leurs structures d'affectation. Ainsi relèvent-ils des RIALTO des structures concernées. En principe, le temps de travail des REN est géré au forfait.

Le temps de travail de ces agents doit être enregistré dans la GAO au titre du « réseau d'expertise ».

Les missions des REN et des PR sont, par nature, en grande partie éligibles au télétravail. Aussi, ces agents pourront-ils solliciter ces modalités de travail auprès du directeur de leur structure d'accueil, qui sollicitera la DGAL pour avis. Le télétravail peut se faire à domicile ou dans une autre structure administrative. Ces modalités sont fixées en accord avec la structure d'accueil et la DGAL. En tout état de cause, les REN et PR sont tenus par les modalités de télétravail définies dans la note de service SG/SRH/SDDPRS/2016-664 du 11 août 2016 déclinées par la structure d'accueil.

### **VI.B. Moyens mis à disposition**

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. Un profil « chorus DT » / P215 spécifique devra être créé pour les PR affectées en DD(CS)PP.

En revanche, 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, sur la base d'un programme préétabli et validé par chaque sous-direction en début d'année. 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.

## **V. Autres acteurs des réseaux d'expertise de la DGAL**

### **V.1. Correspondants locaux**

Les correspondants locaux sont des agents des services déconcentrés possédant des compétences techniques reconnues dans leur domaine d'activité (pharmacie vétérinaire, sous-produits animaux, alimentation animale, expérimentation animale ...), des filières spécifiques (abeilles, santé des forêts ...), ou des thématiques particulières (intrants, plans d'urgence...). Ils constituent des points de contact privilégiés pour la DGAL, le REN du domaine ou une PR, qui peuvent les solliciter ponctuellement sur des questions techniques ou demander leur participation à des groupes de travail thématiques.

Leur désignation est réalisée soit :

- par le directeur de leur structure d'affectation, en accord avec les autres directeurs concernés, pour répondre aux besoins identifiés localement. Ces correspondants mettent leur expérience de terrain au service des inspecteurs de leur département ou région. Le temps consacré est déterminé par le directeur de la structure d'affectation en accord avec les autres directeurs concernés.

- 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.

Dans tous les cas, la quotité de temps de travail dédiée à la fonction de correspondant local relève des fonctions attribuées à l'agent localement et ne fait pas l'objet d'un complément d'ETP.

### **V.2. Chargés de mission, chefs de projet, coordonnateurs régionaux et inspecteurs mutualisés**

Pour l'exercice de missions d'animation, de coordination des politiques conduites par la DGAL, des chargés de mission, chefs de projet, coordonnateurs ou inspecteurs mutualisés sont affectés 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 oeuvre 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 », inspecteurs mutualisés), etc.

Ces chargés de mission, chefs de projet, coordonnateurs régionaux et inspecteurs mutualisés sont affectés en DRAAF et DAAF. Ils sont en interface permanente avec les bureaux de la DGAL concernés. Lorsque cela est nécessaire, une lettre de mission est signée du DGAL. Les inspecteurs mutualisés peuvent aussi être affectés en DD(CS)PP.

## **VI. Valorisation des compétences et parcours professionnels**

Les fonctions décrites ci-dessus, en particulier de REN et de PR, constituent des éléments importants du parcours professionnel de l'agent. Elles lui permettent de démontrer sa capacité à valoriser les compétences techniques qu'il a acquises, entretenues et enrichies sur le terrain. Sauf dans des cas prévus par la réglementation, elles sont indépendantes du corps d'appartenance.

Comme précisé plus haut, les REN ont vocation à voir leur expertise reconnue selon les modalités décrites dans la note de service SG/SRH/SDMEC/2015-658 du 29 juillet 2015. Les qualifications accordées sont prises en compte dans les parcours professionnels des agents concernés (pour les agents de catégorie A, se référer à la circulaire d'orientation SG/SRH/SDMEC/2014-471, partie 4 et notamment le paragraphe 4.4).

Afin de valoriser l'expertise acquise, un agent assumant la fonction de PR est également encouragé à voir sa compétence spécifique reconnue dans le cadre de ce même dispositif de qualification de l'expertise. La qualification de « spécialiste » est adaptée aux profils des PR.

La fonction de PR peut conduire l'agent concerné à évoluer dans son domaine d'expertise et, à terme, à prétendre à un poste de REN. La constitution d'un « vivier » de PR peut permettre de répondre à l'enjeu de transmission de l'expertise.

L'expertise se construit grâce à un approfondissement et un enrichissement progressifs des compétences, dans une dynamique de parcours qui se traduit notamment à travers les différents niveaux d'expertise reconnus par la COSE.

Cette qualification peut, le cas échéant, être valorisée dans un autre secteur d'activités (recherche, établissement public, institutions internationales, etc.) dans le cadre d'un parcours professionnel diversifié.

Enfin, les REN et les PR sont cités par les responsables de la DGAL qui les sollicitent dans toutes communications orales ou écrites auxquelles ils contribuent directement ou indirectement (restitutions d'études ou d'enquêtes, bilans, rapports, notes de synthèse, etc.).

## **VII. Mobilisation en cas de circonstances exceptionnelles**

Les REN et les PR, ainsi que toutes les autres membres des réseaux d'expertise pourront être mobilisés en cas de circonstances exceptionnelles pour apporter un appui scientifique, technique ou logistique.

Dans ces conditions, et selon l'analyse de la situation, des modalités de suppléance entre les REN et les PR pourront être adoptées.

La DGAL pourra alors proposer à la structure d'affectation d'une PR d'augmenter, de façon transitoire, la quotité de temps consacrée à ses missions de PR.

Ces dispositions seront formalisées dans une lettre de mission rédigée à cet effet.

## **VIII. Suivi et bilan d'activité**

Les REN et les PR participent à la rédaction d'un compte-rendu synthétique annuel des actions menées par les réseaux d'expertise auxquels ils appartiennent (cf. mode opératoire « Bonnes pratiques pour le travail en réseau au sein de l'organisme DGAL »). Ils font un bilan précis de leur participation à des sessions de formations internes ou externes, à des audits internes ou externes, à des missions à l'international, à l'accueil de délégations étrangères, etc.

Les comptes-rendus d'activité des réseaux d'expertise sont mis en ligne sur l'intranet du MAA. Ils sont diffusés à l'ensemble des DRAAF/DAAF et DD(CS)PP, ainsi qu'aux IGAPS. Un bilan global est présenté lors d'une réunion du RAPS et des DRAAF. Un résumé est également inclus dans le rapport annuel d'activités de la DGAL.

Le directeur général adjoint de l'alimentation  
Chef du service de la gouvernance  
et de l'international  
C.V.O  
Loïc EVAIN

Le chef de service  
des ressources humaines  
  
Jean-Pascal FAYOLLE

## ANNEXE 1 : fiche de fonction type « Référent-expert national »

### REFERENT-EXPERT NATIONAL – SECTEUR DGAL

<b>RESPONSABILITÉS</b>	<p>Dans le cadre d'une démarche de mutualisation des compétences, le référent-expert national met sa compétence au service de la DGAL, des DRAAF/DAAF et des services de contrôle sanitaire vétérinaire au sein des DD(CS)PP. Il exerce les principales missions suivantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Il apporte à la DGAL son appui technique pour la mise en œuvre de ses politiques et pour évaluer les impacts potentiels des évolutions législatives et réglementaires.</li> <li>• Il est l'interlocuteur privilégié des services déconcentrés dans son domaine d'expertise.</li> <li>• Il peut animer un réseau des personnes-ressource ou des correspondants du domaine, en associant le cas échéant d'autres référents-experts.</li> <li>• Il intervient en soutien lorsque nécessaire dans la gestion des crises sanitaires.</li> <li>• Il intervient en soutien de la DGAL pour sa représentation devant les instances professionnelles.</li> <li>• Il est un interlocuteur technique régulier des instances professionnelles, techniques et de recherche compétentes sur le domaine.</li> <li>• Il contribue à formuler les besoins de recherche de la DGAL sur le champ concerné.</li> <li>• Il est amené à participer à des audits internes et des missions d'expertise pour le compte de la DGAL.</li> <li>• Il peut être amené à intervenir dans des réunions ou participer à des instances ou groupes de travail organisés par les instances de l'Union européenne ou par des organisations internationales, notamment normatives.</li> <li>• Il peut également être amené à réaliser des missions de coopération ou d'assistance technique à l'international.</li> <li>• Il a vocation à obtenir de la COSE la qualification d'expert de domaine.</li> <li>• Il assure tout ou partie des fonctions d'un RTN à la demande de la DGAL (exploitation des rapports régionaux de supervision...).</li> <li>• Il assure tout ou partie des fonctions d'un DTL à la demande de la DGAL (mise en œuvre de la supervision, gestion des compétences...).</li> </ul>	
<b>ACTIVITÉS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apport de compétences technique et scientifique (préparation et suivi des missions d'audit ou de contrôle extérieures, appui au(x) bureau(x) technique(s) de la DGAL, inspection en appui aux services déconcentrés...).</li> <li>• Appui dans l'élaboration des normes et instructions (vademecum et grilles, harmonisation de l'inspection...), appui à la rédaction et à la validation de guides de bonnes pratiques professionnelles.</li> <li>• Appui lors de la gestion de crise sanitaire.</li> <li>• Appui dans l'élaboration et la mise en œuvre des plans de surveillance et de contrôle.</li> <li>• Supervision et tutorat des inspecteurs dans le domaine le cas échéant.</li> <li>• Appui en inspection aux services déconcentrés en fonction des besoins techniques en accord avec le directeur concerné et la DGAL</li> <li>• Appui à la formation (évaluation des besoins et rédactions des cahiers des charges...).</li> <li>• Veille technique et scientifique dans son domaine d'activité.</li> <li>• Animation de groupes de travail.</li> <li>• Communication (information ascendante et descendante entre les services déconcentrés et la DGAL sur le domaine, information des professionnels le cas échéant).</li> </ul>	
<b>SAVOIR-FAIRE</b>	<b>CONNAISSANCES</b>	
<p>Maîtrise de la conduite de l'inspection dans le domaine d'activité  Rigueur et méthode – capacité de synthèse  Autonomie dans le travail  Aptitude au travail en équipe et en réseau  Capacité à rendre compte  Aptitude au dialogue et à la négociation  Qualités pédagogiques  Capacité d'animation</p>	<p>Connaissance approfondie du domaine dans toutes ses composantes  Maîtrise des pratiques de terrain et des outils informatiques «métier»  Connaissance des différents acteurs, des filières professionnelles, de l'économie du domaine  Maîtrise des réglementations nationale et européenne spécifiques  Connaissances juridiques générales  Connaissance des techniques d'analyse de risque selon le poste  Connaissance des techniques de contrôle et d'audit selon le poste  Maîtrise de l'anglais selon le poste</p>	
<b>CONDITIONS PARTICULIÈRES D'EXERCICE</b>		

La fonction de référent expert national est assurée par un ETP (temps complet ou partiel) affecté en DRAAF.  
Déplacements nationaux voire internationaux.

## ANNEXE 2 : fiche de fonction « personnes-ressources »

### PERSONNES-RESSOURCES – SECTEUR DGAL

<b>RESPONSABILITÉS</b>	<p>Au sein du dispositif national d'expertise vétérinaire et phytosanitaire de la DGAL, 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.</p>	
<b>ACTIVITÉS</b>	<p><b>1. Apport de compétences techniques et scientifiques</b></p> <p>1.1. Appui ponctuel à un service régional ou 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...</p> <p>1.2. Appui technique sur des sujets d'intérêt général : participation à des groupes techniques, à la rédaction de notes nationales.</p> <p>1.3. Suivi de missions d'inspection européennes ou de pays tiers</p> <p>1.4. Appui lors de la gestion des crises sanitaires.</p> <p>1.5. Participation à la surveillance du territoire, contribution à l'acquisition de références de terrain relatives aux politiques publiques conduites par la DGAL.</p> <p>1.6. Participation à des audits internes et des missions d'expertise de la DGAL.</p> <p><b>2. Appui dans l'élaboration des normes et des instructions</b></p> <p>2.1. Participation à la rédaction, la relecture ou la consolidation de textes (internationaux, communautaires, nationaux) et instructions</p> <p>2.2. Participation aux travaux de rédaction, relecture, mise à jour des méthodes nationales d'inspection (vade-mecum et grilles).</p> <p><b>3. Relais entre administration centrale et services déconcentrés</b></p> <p>3.1. Collecte d'informations, tri et analyse des questions des services déconcentrés et propositions de réponse</p> <p>3.2. Identification des points nécessitant une modification des instructions</p> <p>3.3. Participation aux réunions nationales du réseau</p> <p>3.4. Appui à la préparation des actions de formation et d'harmonisation des pratiques (« échanges de pratiques »)</p>	
<b>SAVOIR-FAIRE</b>	<b>CONNAISSANCES</b>	
<p>Maîtrise du domaine d'activité concerné</p> <p>Aptitude au travail d'équipe</p> <p>Qualités pédagogiques</p> <p>Utilisation des outils bureautiques et des bases de données « métier »</p>	<p>Connaissances des technologies courantes employées dans la filière</p> <p>Connaissances réglementaires spécifiques</p> <p>Connaissances juridiques générales</p>	
<b>CONDITIONS PARTICULIÈRES D'EXERCICE</b>		
<p>Une lettre de mission du DGAL précise pour chaque personne ressource :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le temps de travail consacré aux missions particulières confiées par l'administration centrale,</li> <li>• les moyens dont il dispose pour la mise en oeuvre de ses missions,</li> <li>• les modalités de transmission du bilan des activités exercées,</li> <li>• le secteur d'activité et la zone géographique d'intervention, le cas échéant déplacements nationaux, voire internationaux.</li> </ul>		