



MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGRO-ALIMENTAIRE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGRO-ALIMENTAIRE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

GROUPE DE TRAVAIL « EXPERTISE »

15 SEPTEMBRE 2026

Sommaire

1. Retour sur la présentation du rapport du CGAAER

- a. Contexte et objectifs du rapport CGAAER
- b. Les enjeux identifiés
- c. Bilan du dispositif actuel de la COSE
- d. Les 6 recommandations du CGAAER

2. Premières réponses apportées aux recommandations du CGAAER

- a. Le Comité stratégique de l'expertise
- b. Renforcer le rôle des IGAPS dans la valorisation de la reconnaissance de l'expertise

3 Autres propositions dans le cadre d'un plan d'actions

- 1. Confier à la DGER une mission de coordination
- 2. Prendre en compte les besoins en expertise dans les recrutements
- 3. Une nouvelle nomenclature dans 2 domaines et 2 niveaux
- 4. Attribuer une bonification d'IFSE
- 5. Harmoniser le classement des fonctions
- 6. Mettre e place une animation de réseau

1. Retour sur les rapport et ses recommandations

Contexte et objectifs du rapport CGAAER

1. Les objectifs du rapport :

1. Définir les besoins en expertise
2. Proposer des pistes pour répondre aux défis
3. Tenir compte des différents aspects de l'expertise au sein du MAASA

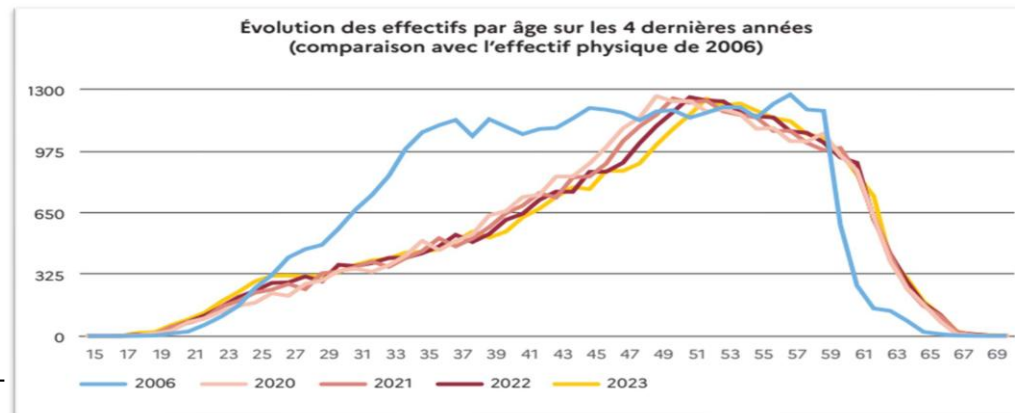
2. Des consultations très larges :

1. 108 entretiens menés
2. Des acteurs variés : services, opérateurs, OS...

Les enjeux identifiés :

1. Une complexité croissante des politiques publiques (climat, crises sanitaires, transition agroécologique...).
2. Une démographie défavorable (pyramide des âges, prévisions des départs à la retraite).
3. Une perte de technicité (transfert de missions techniques , réduction des missions de terrain).
4. Un besoin de compétences rares et précieuses (juridiques, numériques, audit).

« Les questions traitées par le MASA sont de plus en plus complexes, les incertitudes s'accroissent, et l'autorité technique des administrations va de moins en moins de soi."



Bilan du dispositif actuel de la COSE

1. Points forts soulignés :

- Reconnaissance rigoureuse des dossiers (collèges Alimentation/Forêt/Transition).
- 169 agents reconnus depuis 2015 (dont 88 en Alimentation, 49 en Forêt).
- Procédure rigoureuse (entretiens individuels appréciés).

2. Points d'améliorations identifiés :

- Besoin d'une vision stratégique : La COSE n'identifie pas les besoins futurs (5-10 ans) et n'a aucun effet sur les recrutements (FCPR, concours sur titres).
- Sous-utilisation des experts : 64 % des experts reconnus n'ont jamais été sollicités (enquête p. 83), les coordonnées des experts peuvent être obsolètes dans l'annuaire
- Articulation à approfondir avec le MTE

Les 6 recommandations du CGAAER

R1 – Comité stratégique de l'expertise : définir les besoins à moyen-long terme.

R2 – Confier un rôle pivot de la DGER pour coordonner l'expertise externe.

R3 – Utiliser les FCPR et les concours sur titres pour recruter sur les besoins d'expertise.

R4 – Nouvelle nomenclature de l'expertise en passant de 3 à 2 niveaux avec des niveaux junior / senior.

R5 – Nommer des IGAPS référents expertise pour coordonner les cotations et les promotions.

R6 – Mettre en place une animation du réseau des experts.

 les réponses à apporter à ces recommandations sont soumises au groupe de travail pour échange afin d'éclairer les décisions qui seront prises lors du CORH mi-octobre

2. Premières réponses apportées aux recommandations du CGAAER

R1 – Le Comité stratégique de l'expertise

Objectif : définir les besoins en expertise à 5 et 10 ans et arbitrer les priorités et les orientations.

Composition proposée :

- DAC (Secrétariat général, DGAL, DGER, DGPE, CGAAER),
- Opérateurs et établissements de recherche, (INRAE, ANSES, ONF),
- RAPS.

Articulation : le Comité stratégique fixe les orientations ; la COSE les décline opérationnellement.

Une réunion par an

=> Réunion autour du Comité d'orientation des Ressources Humaines (CORH)

R5 – Renforcer le rôle des IGAPS dans la valorisation de la reconnaissance de l'expertise

Objectif : favoriser le déroulé de carrières des agents reconnus « experts »

- Passage à 4 IGAPS référents « Expertise »
- Participation aux réunions de la COSE
- Des missions renforcées :
 - Suivi au niveau national de la carrière des experts reconnus par la COSE en complément des IGAPS référents des structures,
 - Identification des agents à potentiel et animation de la recherche de compétences.

3. Autres propositions dans le cadre d'un plan d'actions

R2 - confier à la DGER une mission de coordination et de mise en synergie de l'expertise scientifique et technique

Objectif : faire de la DGER le pivot central pour la mobilisation de l'expertise scientifique et technique externe, en s'appuyant sur son expérience avec l'INRAE et en l'étendant à d'autres acteurs (ANSES, ESAV, CIRAD, instituts techniques, etc.). En coordination avec le SRH, les actions suivantes sont proposées :

- cartographier les acteurs de l'expertise pour :
 - identifier l'ensemble des établissements publics (recherche, enseignement supérieur, expertise) susceptibles de contribuer à l'expertise du ministère,
 - recenser leurs domaines de compétence, leurs modalités d'intervention (ex. : expertises collectives, appuis ponctuels, formations), et leurs contacts clés.
- créer un référentiel partagé dont le but serait d'élaborer un document de référence de type "guide des ressources d'expertise"
 - décrivant les missions relatives à l'expertise de chaque acteur et les modalités pratiques pour solliciter leur appui,
 - ce référentiel aurait pour objet d'être diffusé aux directions métiers (DGAL, DGPE) et aux services déconcentrés.

R3 – Prendre en compte les besoins en expertise dans les recrutements grace aux FCPR et aux concours sur titre (R3)

1. FCPR (Formations Complémentaires par la Recherche) :

Objectif : Orienter les thématiques des thèses pour former des experts en 3 ans,

- Limites constatées : les sujets sont aujourd'hui parfois déconnectés des besoins du ministère,
- Solution : le CORH avec l'appui technique de la COSE liste des domaines prioritaires (ex. : adaptation climatique, biosécurité, agroécologie...).

2. Concours sur titres :

Objectif : Recruter des experts confirmés (ex. : docteurs).

- Limites constatées : peu de spécialités ciblées (sauf pour les IPEF),
- Solution : ouverture par spécialité ou avec des thématiques sur le modèle des IPEF ?

R4 – Une nouvelle nomenclature de reconnaissance à 2 niveaux dans 2 domaines

Objectif : clarifier les niveaux de reconnaissance

- Constat : la hiérarchie Spécialiste → Expert → Expert international est perçue comme peu adaptée.
- Proposition de reconnaissance dans 2 filières :
 - Expertise scientifique : Expert– contribution à la décision publique et lien avec la recherche,
 - Compétences rares et précieuses : Spécialiste – guides, formations et appui en gestion de crise.
- niveaux dans chacune des filières : Junior et Senior
- Principe : pas de hiérarchie entre les deux filières ;

R4 – Une nouvelle nomenclature de reconnaissance à 2 niveaux dans 2 domaines

- Avantages attendus :
 - meilleure lisibilité des parcours,
 - prendre en compte le niveau personnel de l'agent et pas seulement du poste (à la différence des postes hiérarchiques dont le niveau de responsabilité dépend de la fonction).
- Points d'attentions :
 - La reconnaissance à 3 niveaux se rapproche des chartes de gestion et de l'organisation des corps (effet sur les avancements),
 - Le MTE (qui reconnaît des agents MAASA) fonctionne avec 3 niveaux de reconnaissance, or, il n'est pas possible de faire évoluer la nomenclature des niveaux de reconnaissance à 2 fois 2 niveaux si celle des collèges du MTE n'évolue pas de la même façon en raison des reconnaissances d'agents du MAASA dans des domaines MTE.

R4 – Sur le modèle du MTE, attribuer une bonification d'IFSE automatique

Objectif : améliorer l'attractivité et la reconnaissance des carrières d'experts

- Condition précisée dans le rapport : « conditionner son attribution à la valorisation effective de l'expertise reconnue dans le poste occupé ou par des actions de formation et d'appui à d'autres structures ».
- Avantages attendus :
 - Attirer les talents dans les parcours d'expertise
 - Assurer un traitement harmonisé pour les compétences comparables
- Difficultés :
 - Le fonctionnement du RIFSEEP au MAASA repose sur la notion de fonctions équivalentes,
 - Appliquer un IFSE différencié sur la base de la reconnaissance et non pas du poste introduirait une rupture et un changement de logique,
 - Un nouveau barème ne peut donc être envisagé que si le système du RIFSEEP était revu avec une individualisation, ce qui constituerait un chantier d'envergure qui ne pourrait aboutir qu'à moyen terme.

R5 – Harmoniser les classements des fonctions d'experts dans les avancements

Objectif : améliorer l'attractivité et la reconnaissance des carrières d'experts au travers des avancements

Avantages attendus :

Favoriser les évolutions de carrière des experts en fonction de leur niveau de reconnaissance

Constat :

L'accès aux grades supérieurs est déjà assuré dans le dispositif actuel (ex pour les ISPV : passage de 1 IGSPV en 2024 à 6 en 2025, plus de 10 % des avancements ces 2 dernières années).

Enjeu :

Le choix des avancements doit prendre en compte la diversité des parcours individuels et le dernier poste n'est pas le seul critère

R6 - Mettre en place une animation de réseau et une communauté d'experts

Objectifs : partager des bonnes pratiques, développer une communauté et rendre plus visibles les

- Développer une plateforme collaborative (intranet) :
 - mettre en ligne les Fiches profils : parcours, domaine d'expertise, localisations, contacts...
 - signaler un lien direct depuis l'intranet et mention dans les signatures mail.
- Proposer des webinaires : retours et partages d'expérience, guides pratiques, actualités scientifiques...
 - Quelle animation ?
 - Organiser des séminaires ?

Promouvoir la mobilisation des experts

Objectif : améliorer la visibilité du dispositif et augmenter le recours aux experts

Cf. rapport p. 29 : « La reconnaissance de l'expertise est peu diffusée au MAASA, et la communication se limite à l'activité de la COSE. »

- Parution d'une nouvelle note service accompagnée d'une campagne de communication (flash info, intranet, Raps, séminaires des DRAAF et DDI, relais des représentants des personnels...)
- Créer et animer un réseau pour créer une dynamique

Améliorer l'articulation avec le MTE

Objectif : faciliter et valoriser la reconnaissance d'experts du MAASA

- Double reconnaissance possible mais peu utilisée,
- Manque de coordination sur les thèmes communs.

Actions proposées :

1. Groupe de travail interministériel :

- Membres : COSE (MASA) + Comités de domaine (MTE) + CGAAER/IGEDD,
- Objectif : Clarifier la répartition des compétences.

2. Reconnaissance mutuelle :

- Transmission systématique des décisions (délai : 1 mois).
- Annuaire commun (lien depuis les intranets).

3. Réflexion sur la création d'un nouveau collège sur des thématiques transversales.