

L'UNSA était représentée par Gwendoline PROSPER, Emilie CERISIER, Clio LEPRI, Guislaine VIARDOT et Jérôme CHAUR.

Ce Groupe de Travail sur l'expertise a pour objet d'examiner les recommandations du rapport CGAAER, révélant des défis : **complexité accrue des politiques publiques** (climat, transition agroécologique), **démographie défavorable** (départs importants à la retraite), **perte de technicité** (réduction des missions terrain) et **manque de compétences rares** (juridique, numérique).

Le dispositif actuel de la COSE, bien que conséquent (169 experts reconnus depuis 2015), montre des limites : **64% des experts jamais sollicités**, absence de vision stratégique sur les besoins futurs et articulation insuffisante avec le Ministère de l'Environnement.

En Préambule, l'UNSA a rappelé les difficultés budgétaires pour permettre aux experts et spécialistes de se déplacer en formation ou le partage de connaissances entre pairs. Les structures locales restreintes sur les moyens de déplacements introduisent des freins importants.

L'administration centrale rappellera à nouveau au responsable de programme (354) que c'est un axe prioritaire.

Bilan du rapport CGAAER et propositions

Le CGAAER formule six recommandations :

- | | |
|---|----------------------------------|
| 1. Créer un Comité stratégique pour anticiper les besoins ; | 4. Simplifier la nomenclature ; |
| 2. Donner un rôle pivot à la DGER ; | 5. Renforcer le rôle des IGAPS ; |
| 3. Intégrer l'expertise dans les recrutements ; | 6. Animer un réseau d'experts. |

Dans la continuité du rapport, l'administration propose plusieurs évolutions :

1. Comité stratégique

Le **Comité stratégique annuel** chargé de définir les besoins à 5 et 10 ans, serait composé du Secrétariat général, des directions métiers, du CGAAER et des opérateurs (INRAE, ANSES), articulé avec le CORH (Comité RH).

Les organisations syndicales ont insisté sur le fait que pour sa mise en œuvre, une seule réunion à l'année paraissait insuffisante et ont émis le souhait de participer au comité afin de pouvoir remonter les problématiques des agents.

L'administration considère que la COSE se réunit plus régulièrement donc il n'est pas nécessaire d'avoir une réunion du comité plus d'une fois par an. De plus, le GT COSE serait reconduit pour faire remonter les problématiques au comité stratégique.

2. Rôle de la DGER

Pour renforcer la coordination de l'expertise externe, la DGER deviendrait le **pivot central**, étendant son expérience avec l'INRAE à d'autres acteurs (ANSES, CIRAD).

L'UNSA est intervenue sur le besoin de continuité d'une expertise quand un expert part en retraite. Ne pas perdre les compétences et faire monter des « juniors » progressivement. L'UNSA a proposé de clairement identifier des postes en tant qu'« expert », ce qui permettrait des déroulés de carrière sur leur expertise.

De plus, L'UNSA et les OS ont demandé l'octroi de moyens humains et financiers supplémentaires pour permettre à la DGER d'assumer cette charge.

L'administration a répondu que la DGER réalise déjà cette mission et qu'aucun moyen, ni compétence supplémentaire ne semblent nécessaires.

3. Recrutement et expertise

Pour les recrutements, les thèses FCPR seraient recentrées sur des **priorités ministérielles** (adaptation climatique, biosécurité, agroécologie) et des **concours sur titres spécialisés** seraient ouverts, inspirés du modèle IPEF.

L'UNSA est intervenue sur la nécessité de recruter des experts au sein de nos services et de reconnaître cette expertise afin de prévoir un passage des compétences pour de futurs agents.

De plus, l'UNSA a posé la question sur des agents de catégories B qui obtiendraient une FCPR en ayant le diplôme universitaire adéquat. Seraient-ils reclassés en catégories A ?

L'administration n'a pas apporté de réponse sur cette situation spécifique de reclassement en A.

4. Nouvelle nomenclature d'expertise

Une **réforme de la nomenclature** propose de remplacer les 3 niveaux actuels (spécialiste, Expert, expert international) par 2 filières, chacune à 2 niveaux : "**Expertise scientifique**" (Junior/Senior) et "**Compétences rares**" (spécialiste Junior/Senior), sans hiérarchie entre filières. Le but est d'apporter une meilleure lisibilité des parcours, bien que des questions persistent sur l'articulation avec le système à 3 niveaux du MTE. En fonction des compétences et de l'antériorité des agents, ceux-ci pourront être reconnus Seniors directement.

Une **bonification d'IFSE** est envisagée pour les experts actifs, mais sa mise en œuvre bute sur les règles actuelles du RIFSEEP. L'administration propose aussi d'harmoniser les classements des fonctions d'experts dans les avancements, en s'appuyant sur les progrès déjà observés (10% d'avancements supplémentaires pour les IGSPV).

L'UNSA est intervenue pour faire reconnaître des sous-domaines dans le numérique pour les parcours professionnels au MAASA permettant une évolution de carrière (infrastructure, Cybersécurité, développement applicatif par exemple). Ces sous-domaines existent pour d'autres métiers (Forêts agriculture, environnement ou alimentation).

5. Renfort du réseau des IGAPS

Concernant la recommandation 5, le nombre d'IGAPS référents "**Expertise**" passerait de 2 à 4, avec pour missions le suivi des carrières, l'identification des talents et la participation active aux travaux de la COSE. Ce suivi permettrait un déroulé de carrière spécifique sur l'expertise (avancement au sein d'un corps par exemple).

Les organisations syndicales ont rappelé que le travail de prise en compte de l'expertise par l'ensemble des IGAPS est à développer fortement. Certains IGAPS déconseillent à des agents de faire reconnaître leur expertise.

La reconnaissance d'un parcours d'expertise est encore trop peu prise en compte. L'UNSA revendique que l'expertise soit certes prise en compte pour l'avancement dans un corps mais soit aussi un critère pour une promotion de corps.

6. Réseau d'experts mieux identifié :

Une **cartographie complète** des établissements publics compétents serait réalisée, accompagnée d'un **référentiel partagé** décrivant leurs domaines d'intervention et modalités de sollicitation. Ce guide serait diffusé aux directions métiers et services déconcentrés.

Pour fédérer la communauté, une **plateforme collaborative** serait créée sur l'intranet, avec des fiches profils détaillées et des liens directs dans les signatures mail. Des **webinaires mensuels** et des séminaires annuels permettraient le partage d'expériences. Une campagne de communication (notes de service, flash infos) vise à **augmenter la visibilité** du dispositif. Enfin, un **groupe de travail interministériel** avec le MTE clarifierait les compétences partagées et créerait un **annuaire commun**, avec transmission systématique des reconnaissances d'experts.

L'enjeu est de **transformer l'expertise en levier stratégique**, en garantissant attractivité, reconnaissance et efficacité opérationnelle. Ce plan d'actions répond aux défis identifiés tout en s'appuyant sur les forces existantes, comme l'expérience de la DGER ou les progrès récents en matière d'avancements. La réussite dépendra de la **coordination entre directions**, de l'**engagement des experts** et de la **capacité à surmonter les obstacles** comme l'articulation avec le MTE ou la réforme du RIFSEEP.

Les prochaines étapes prévoient une **validation des propositions** lors d'un comité stratégique et sera suivi d'un autre GT sur l'expertise avec les organisations syndicales début 2027.

L'UNSA restera particulièrement vigilante quant à la mise en œuvre concrète des différentes mesures, à la levée effective des verrous de carrière (rémunération, avancement) et à la réelle prise en compte des compétences des agents de terrain dans la reconnaissance de l'expertise au MAASA, y compris pour des catégories B et C.
