



Préfiguration de la Commission d'orientation et de suivi de l'expertise (COSE)

établi par

Anne-Marie MITAUT

Inspectrice générale de l'agriculture

Viviane MOQUAY

Inspectrice générale de la santé publique vétérinaire

François PAULIN

Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts

SOMMAIRE

RESUME	5
LISTE DES RECOMMANDATIONS	7
RECONNAISSANCE ET VALORISATION DE L'EXPERTISE TECHNIQUE DES AGENTS DU MAAF	9
1.1. Une demande du secrétariat général du MAAF fixant l'évolution attendue	9
1.2. Une prise en compte de l'expertise technique dans la gestion des personnels du MAAF	10
1.2.1. Les pratiques de reconnaissance de l'expertise technique sont hétérogènes au sein du MAAF	10
1.2.2. Le CGAAER entretient un répertoire des spécialistes et référents, vivier des compétences techniques à disposition des services.	10
1.2.3. La demande ne cible pas tous les corps A et les statuts ne prévoient pas la gestion de l'expertise technique	11
1.3. Un dispositif de reconnaissance de l'expertise est déjà en place au MEDDE	12
1.3.1. Un système basé sur le travail de comités de domaines	13
1.3.2. Description résumée de la procédure du MEDDE	14
2. LES PRINCIPES POUR UNE RECONNAISSANCE DE L'EXPERTISE TECHNIQUE AU SEIN DU MAAF	19
2.1. Ce dispositif doit s'intégrer dans une politique globale de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)	19
2.2. Les objectifs et la place assignés à la COSE doivent être clairs et connus.....	19
2.3. Une nomenclature harmonisée et une organisation compatible avec le MEDDE doivent permettre aux agents d'avoir des parcours professionnels en interministériel20	
3. LES PROPOSITIONS POUR LA MISE EN PLACE DE LA COSE	21
3.1. La composition de la COSE doit être définie pour répondre aux objectifs assignés	21
3.2. Une instance chargée du suivi du dispositif doit être identifiée et mise en place au secrétariat général	22
3.3. Trois domaines de compétences sont retenus pour l'expertise technique du MAAF	23
3.4. Les principes du fonctionnement de la COSE doivent être posés	23
3.4.1. Candidature, structure des dossiers, mode de transmission.....	24
3.4.2. Nomination d'un rapporteur, présentation argumentée de l'avis	24
3.4.3. Transmission au SRH des conclusions de la COSE	25
3.5. Deux modalités de préparation des conclusions sont proposées pour la COSE	27
3.5.1. Organisation « Variante par Comité de domaine »	29
3.5.2. Organisation « Variante collèges »	33
3.6. Une période de transition et de nouveaux liens avec la commission FCPR doivent être établis.....	37
ANNEXES.....	40
Annexe 1 : Lettre de mission	41
Annexe 2 : Liste des personnes rencontrées.....	42
Annexe 3 : Liste des sigles utilisés	44
Annexe 4 : Liste des textes de références	45

Annexe 5 : Bibliographie	46
Annexe 6 : Le comité CESAAR	47
Annexe 7 : La base de données SIREINE	48
Annexe 8 : Viviers de la commission FCPR Spécialistes	49
Annexe 9 : Guide de fonctionnement des comités d'évaluation scientifiques et techniques de domaine	53
Annexe 10 : Annexe au guide de fonctionnement des comités d'évaluation scientifiques et techniques de domaine	60
Annexe 11 : Les effectifs des corps concernés.....	70
Annexe 12 : Organisation, thématiques par comité de domaines.....	73

RESUME

Les besoins en expertise technique du ministère de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt dépendent des politiques publiques dont il a la charge. Ils dépendent également des priorités d'action fixées par le ministre : agro-écologie, sécurité sanitaire, compétitivité des filières, gestion des espaces à vocation agricole ou forestière, insertion scolaire et professionnelle des jeunes dans les secteurs de son domaine d'attributions.

Pour consolider et valoriser l'expertise technique des agents du MAAF, le secrétariat général a entrepris l'élaboration d'une nouvelle circulaire d'orientation sur les parcours professionnels des personnels de catégorie A et A+ (IPEF, ISPV, IAE, attachés).

Le projet prévoit notamment :

- de définir des qualifications de « spécialistes » et d'« experts de domaines » pour lesquelles les règles de mobilité et d'avancement seraient adaptées ;
- d'instituer une commission d'orientation et de suivi de l'expertise (COSE) chargée de donner un avis au secrétariat général pour qualifier les « spécialistes » et « experts de domaine », parmi les agents appartenant aux 4 corps concernés.

Par lettre en date du 5 septembre 2013, il a été demandé au CGAAER une mission de conseil sur la préfiguration de la COSE. Elle a été menée par Mme Anne-Marie MITAUT, inspectrice générale de l'agriculture, Mme Viviane MOQUAY, inspectrice générale de la santé publique vétérinaire et M. François PAULIN, ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts.

La mission a rencontré 47 personnes et ses travaux l'ont conduit à faire des constats sur le contexte de la demande, à formuler des principes pour la mise en place d'une COSE et à énoncer 17 recommandations.

La mission a constaté que le CGAAER à travers son groupe de travail « FCPR et spécialistes » entretient un répertoire des compétences présentes au ministère qui liste les forces mobilisables dans le cadre de ses actions techniques. L'inscription, après examen des dossiers, résulte d'une démarche volontaire de la part des agents. Ce vivier comprend actuellement 217 personnes.

Pour les corps concernés, en l'absence d'éléments dans les statuts la COSE ne peut qu'attribuer une reconnaissance de mérites particuliers d'agents sur des niveaux de compétences.

La mission a constaté que la réflexion pour valoriser l'expertise ne fait que débiter au ministère. Elle a également examiné le dispositif déjà en place au MEDDE dénommé « réseau scientifique, technique responsable de la qualité et du haut niveau de ses compétences scientifiques et techniques » et restructuré en 2011 (cf. circulaire DEVD1101887c du 25/01/2011). Ce dispositif est placé sous la responsabilité de la Direction de la Recherche et de l'Innovation (DRI). Il s'appuie sur les travaux conduits par dix comités de domaines et respecte une méthodologie d'instruction objective et rodée ; la décision se fonde sur un rapport d'évaluation rédigé après examen du dossier de candidature et entretien avec l'agent. Le vivier regroupe à ce jour 1 345 agents.

La nomenclature retenue comprend trois qualifications : Spécialiste, Expert, Expert international. Elle est différente de celle adoptée par le groupe « FCPR ».

La mission a énoncé trois principes en préfiguration de la mise en place d'une COSE :

- intégrer la démarche dans une réflexion globale d'évaluation des besoins en expertise du ministère ;
- définir le rôle et les missions de la COSE : animer la réflexion sur les besoins en expertise, valider les méthodologies à mettre en œuvre pour reconnaître l'expertise des agents, la validation des conclusions relatives aux qualifications et l'entretien de celles-ci ;
- retenir les nomenclatures du MEDDE, en raison de l'antériorité et pour favoriser la lisibilité des parcours d'agents en interministériel ou en poste chez des opérateurs à plusieurs tutelles.

Pour la mise en place opérationnelle de la COSE, la mission recommande :

- Que soient représentées les différentes autorités d'emploi du ministère : le secrétariat général, les directions d'administration centrale, les opérateurs, le groupement des DRAAF au sein de la COSE. Les représentants devront être en capacité d'identifier et d'anticiper les besoins en expertise.
- Qu'une structure opérationnelle et transversale assure la fonction d'organisation administrative du pilotage du dispositif. Le décret n°2010-141 du 10 février 2010 exclut le CGAAER de fonctions de gestion des personnels du MAAF. La structure dont les attributions correspondent à de telles caractéristiques est le secrétariat général.
- Que trois domaines de compétences techniques spécifiques du MAAF soient retenus :
 - Economie agricole, agronomie (eau, sols, milieu...) et développement des territoires,
 - Santé publique vétérinaire et végétale,
 - Forêt et bois

en complément de trois domaines du MEDDE qui pourraient être sollicités

- Gestion durable des ressources naturelles – Biodiversité,
 - Risques liés à l'activité humaine (technologique et sanitaire),
 - Energie – climat
- Qu'une méthodologie d'instruction, compatible avec celle du MEDDE soit mise en place, avec une phase d'instruction des dossiers de candidature par un rapporteur ;
 - Que l'organisation chargée de rendre les conclusions soit arbitrée par le SG entre les deux scénarios, soit au niveau du comité de domaine, soit au niveau de la COSE elle-même.

Enfin la mission recommande, pour la phase transitoire, l'examen des dossiers des agents actuellement gérés par le groupe « FCPR et spécialistes » du CGAAER afin de constituer un socle du nouveau dispositif.

A terme, un lien devra être créé entre la COSE et la commission FCPR notamment pour promouvoir et entretenir la réflexion sur les besoins prévisionnels en expertise technique à partir des thématiques émergentes.

Mots clés : compétences, expertise technique, parcours professionnels.

LISTE DES RECOMMANDATIONS

- R1.** Intégrer les activités de la COSE dans une réflexion globale de GPEC.
- R2.** Définir la sphère de responsabilités, les objectifs assignés à la COSE et le porter à connaissance des personnes concernées.
- R3.** Harmoniser les nomenclatures utilisées par la COSE avec celles du MEEDDE.
- R4.** Définir la composition de la COSE avec les représentants des autorités d'emploi concernées par les besoins en expertise.
- R5.** Prévoir qu'une structure du secrétariat général soit chargée de l'organisation administrative du dispositif et dispose de moyens dédiés.
- R6.** Créer trois domaines d'expertise complémentaires des thèmes déjà couverts par le MEDDE pour répondre aux besoins spécifiques identifiés au sein du MAAF.
- R7.** Elaborer un guide méthodologique validé par la COSE et publié par note de service indiquant un plan type des dossiers constitués par les candidats.
- R8.** Prévoir que le dossier complet est transmis à la COSE par la voie hiérarchique et que le supérieur peut fournir un avis global sur la justification du dossier.
- R9.** Nommer le rapporteur chargé de l'instruction suite à la vérification de la complétude du dossier.
- R10.** Etablir selon une méthodologie validée par la COSE pour l'instruction du dossier. Le rapporteur évalue la candidature, rencontre le candidat, rédige un rapport d'évaluation.
- R11.** Prévoir une présentation argumentée du rapport d'évaluation et une discussion collégiale au sein de l'instance décisionnaire.
- R12.** Transmettre au candidat les conclusions motivées complétées d'éventuels conseils pour une valorisation ou une progression professionnelle.
- R13.** Organiser le retour pour information des conclusions au service des ressources humaines qui assure la transmission aux présidents des CAP des corps concernés.
- R14.** Proposer un scénario qui demeure compatible avec l'organisation du MEDDE et les attentes des parties prenantes.
- R15.** Initialiser le dispositif par un transfert des qualifications du vivier FCPR vers le vivier COSE et mettre en cohérence avec la nouvelle nomenclature.
- R16.** Recentrer la fonction du groupe FCPR du CGAAER sur le suivi des agents retenus pour une formation complémentaire par la recherche.
- R17.** Mettre en place des modalités de dialogue et une complémentarité d'action entre la COSE et la commission FCPR du CGAER pour promouvoir et entretenir la réflexion sur les besoins prévisionnels en expertise technique au sein du MAAF.

RECONNAISSANCE ET VALORISATION DE L'EXPERTISE TECHNIQUE DES AGENTS DU MAAF

1.1. Une demande du secrétariat général du MAAF fixant l'évolution attendue

Le ministère de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt est un ministère dont les agents ont une forte compétence technique en lien avec les politiques publiques dont il a la charge : agro-écologie, sécurité sanitaire, compétitivité des filières, gestion des espaces à vocation agricole ou forestière, insertion scolaire et professionnelle des jeunes dans les secteurs de son domaine d'attributions.

Le secrétariat général du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt (MAAF) souhaite mieux valoriser l'expertise technique de ses agents, faire évoluer sa politique de mobilité pour les agents de catégorie A+ (ingénieurs des ponts, eaux et forêts - IPEF, inspecteurs de la santé publique vétérinaire - ISPV) et A (Attachés, ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement - IAE) et reconnaître les parcours des personnels qui atteignent un haut niveau d'expertise.

Actuellement au MAAF, la politique de promotion des corps techniques A+ (IPEF et ISPV) se traduit par l'accès à des responsabilités d'encadrement supérieur. Or, le nombre de postes de management diminue en administration centrale, dans les services territoriaux et dans l'enseignement agricole, en raison des différentes réorganisations en cours depuis plusieurs années.

Le ministère souhaite préserver sa technicité, mais la réduction des effectifs de fonctionnaires, peut raréfier les compétences techniques sur le territoire.

Or, les besoins en expertise technique sont réels sur les priorités d'action fixés par le ministre. En effet, si l'Etat n'intervient plus toujours comme maître d'œuvre il reste maître d'ouvrage sur des domaines techniques, il se positionne dans un rôle de régulateur, d'expert ou de stratégie. Il est responsable des politiques régaliennes liées à la sécurité sanitaire. Ce positionnement exige le maintien d'un panel de compétences permettant de suivre et d'évaluer les projets conduits par d'autres structures.

Pour concrétiser cette évolution, un dialogue a été entrepris avec les organisations syndicales et un projet de circulaire d'orientation sur les parcours professionnels des personnels de catégorie A et A+ a été présenté au comité technique ministériel (CTM).

Le projet de note prévoit notamment :

- de définir des qualifications de « spécialistes » et d'« experts de domaines » pour lesquelles les règles de mobilité et d'avancement seraient adaptées ;
- d'instituer une commission d'orientation et de suivi de l'expertise (COSE) chargée de donner un avis au secrétariat général pour qualifier les « spécialistes » et « experts de domaine », parmi les agents appartenant aux 4 corps concernés.

Ce document a vocation à remplacer la circulaire d'orientation de 2003 (DGA/GESPER/C2003-1003 du 28 janvier 2003) qui a été déclinée pour chacun des 4 corps.

Par lettre en date du 5 septembre 2013 (cf. annexe 1), le secrétaire général du MAAF a demandé au conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux (CGAAER) une préfiguration de la COSE.

1.2. Une prise en compte de l'expertise technique dans la gestion des personnels du MAAF

1.2.1. Les pratiques de reconnaissance de l'expertise technique sont hétérogènes au sein du MAAF

Lors des entretiens conduits avec les directions d'administration centrale, la mission a identifié que seule la direction générale de l'alimentation (DGAL) a, depuis les années 2000, mis en place, au sein des services déconcentrés, des réseaux d'agents spécialisés sur un domaine donné. Ils sont notamment chargés d'éclairer sous un jour pratique les travaux de l'administration centrale. Ce dispositif permet l'animation de réseaux d'experts susceptibles de lui apporter un soutien, notamment dans les réunions des instances européennes.

La note de service du 28 juillet 2008 (référence : DGAL/SDPPST/N2008-8192 et SG/SRH/SDMEC/N2008-1174) distingue avec une terminologie qui lui est propre deux types d'agents spécialisés dans le domaine de la sécurité sanitaire : la « personne ressource » et le « référent national ». La DGAL souhaite adapter ce dispositif et a commencé des discussions avec les organisations représentatives des personnels à ce sujet. Pour cette direction les objectifs poursuivis sont les suivants :

- œuvrer au maintien d'une capacité d'expertise interne en matière de gestion du risque, gage d'efficacité du dispositif sanitaire français ;
- clarifier les modalités de fonctionnement du réseau d'expertise en vue d'une vraie reconnaissance de celui-ci et d'une adéquation des ressources aux besoins (liste limitative de domaines techniques prioritaires) ;
- assurer une gestion centralisée des experts, dans l'intérêt partagé de la communauté de travail DGAL et des agents.

La DGPAAT n'a pas entamé pour l'instant de réflexion sur ce sujet ayant abouti à une politique de référents techniques.

Les enseignants n'étant pas inclus dans le dispositif prévu, la DGER, identifie comme domaines techniques ceux des autres directions d'administration centrale ainsi qu'un besoin sur les fonctions support.

Chez les opérateurs, seul l'ONF a fait une analyse de ses besoins en matière d'expertise et se déclare en attente du dispositif ministériel.

Dans ce contexte, la mission rencontre des difficultés pour chiffrer les effectifs susceptibles d'être concernés par le dispositif (cf. estimation en 3.6).

1.2.2. Le CGAAER entretient un répertoire des spécialistes et référents, vivier des compétences techniques à disposition des services.

Dans les années quatre vingt, le corps du GREF a organisé l'orientation et le suivi de ses ingénieurs. Cette activité a été ensuite étendue aux autres corps d'ingénieurs et au corps des vétérinaires, sous l'égide des différents conseils généraux, présidés par le ministre. De ce point de vue, la création du CGAAER, par le décret n°2010-141 du 10 février 2010, a constitué une rupture dans cette pratique. En effet, toute la gestion de personnel conduite au CGAAER a été transférée au secrétariat général, avec les moyens correspondants.

Pour autant, le CGAAER, avec son groupe de travail « formation complémentaire par la recherche et spécialistes » a continué à identifier les spécialistes et référents et à publier ce répertoire.

Les candidatures sont basées sur le volontariat des agents qui souhaitent être référencés ; ils font une démarche individuelle auprès du groupe. Celui-ci a documenté, dans un manuel, les

définitions et les procédures qu'il utilise.

Ainsi le **spécialiste** est un producteur de connaissances, ou d'enseignement niveau master ou doctoral, ou de publications dans des revues scientifiques ou colloques techniques, ou de guides techniques. En général, le spécialiste est identifié par les 3 types de production, recherche, formation et / ou enseignement et publication, ou au moins deux d'entre elles. Il a atteint une notoriété nationale voire internationale.

Le classement en **pré-spécialiste** concerne des agents produisant aussi des connaissances mais débutant un parcours. Ce classement est un encouragement à devenir spécialiste dans les six prochaines années.

Quant au **réfèrent**, il est reconnu comme étant opérationnel et expert dans son domaine de compétence. Il est susceptible d'apporter un appui technique ou méthodologique concret aux personnes et services (appui stricto sensu, vérification d'étude, pilotage voire réalisation d'une application). Il a une notoriété nationale voire internationale. Il participe à un éventuel réseau thématique régional et il entretient son haut niveau de compétences dans son domaine. En particulier, il assure une veille documentaire scientifique et technique permanente sur sa thématique.

L'édition 2013 du répertoire recense 227 personnes dont 141 IPEF, 55 IAE et 31 ISPV. Ces agents sont reconnus comme spécialistes pour 171, comme pré-spécialistes pour 15 et comme référents pour 41 d'entre eux. Le principal employeur est l'IRSTEA où sont affectés près de la moitié des effectifs totaux.

L'annexe 8 ⁽¹⁾ fournit davantage de précisions.

Le répertoire est avant tout un élément de reconnaissance des compétences présentes au ministère et d'information quant aux forces mobilisables dans le cadre de ses actions et répond à un objectif différent de celui énoncé pour la COSE.

Enfin, le groupe CGAAER suit les agents qui sont en parcours de formation complémentaire par la recherche (FCPR) pour les corps d'ISPV et d'IAE.

1.2.3. La demande ne cible pas tous les corps A et les statuts ne prévoient pas la gestion de l'expertise technique

Dans son rapport sur la fonction publique remis en octobre 2013 au Premier ministre, Bernard Pêcheur souligne que la gestion de la fonction publique de l'Etat reste encore trop une gestion statutaire, une gestion des corps, bien plus qu'une gestion des ressources humaines ou une gestion des personnes.

Chaque corps est doté d'un statut particulier, avec ses règles propres de recrutement et d'avancement. Pour les 4 corps concernés par le projet de COSE, les règles d'avancement intègrent des notions de mérite mais n'édicte aucune obligation de mobilité. Aussi est-il pertinent de faire référence à des niveaux d'expertise pour identifier le mérite des agents concernés, si le ministère a besoin de telles compétences techniques. La DGAFP, rencontrée par la mission, a indiqué trouver légitime que les ministères techniques veuillent valoriser la compétence technique de leurs agents.

La mission s'interroge sur la limitation du dispositif à 4 corps. Par exemple, la DGER signale qu'un enseignant repéré pour ses compétences en agronomie pourrait souhaiter les faire reconnaître avec pour objectif de faciliter son changement de métier. En effet, la mise en place du projet agro-écologique qui vise à concilier performance économique et performance environnementale de l'agriculture nécessite des compétences en agronomie dans les services déconcentrés.

A terme le ministère pourrait s'interroger sur l'intérêt de ce dispositif pour d'autres corps.

¹ Annexe 8 :Viviers de la commission FCPR Spécialistes
CGAAER n° 13120

1.3. Un dispositif de reconnaissance de l'expertise est déjà en place au MEDDE

Au MEDDE, le « réseau scientifique, technique responsable de la qualité et du haut niveau de ses compétences scientifiques et techniques » constitue un dispositif restructuré en 2011 (cf. circulaire DEV1101887c du 25/01/2011) ⁽²⁾ qui est placé sous la responsabilité de la Direction de la Recherche et de l'Innovation (DRI).

Le « **comité de coordination et d'orientation experts-spécialistes** » est chargé de préciser les besoins du MEDDE en experts et spécialistes, et de coordonner les travaux des comités d'évaluation ;

Dix « **comités d'évaluation scientifique et technique de domaine** » spécifiques ⁽³⁾ sont au centre du dispositif. Pour chaque domaine technique, ces comités permettent, la connaissance et l'évaluation de l'expertise scientifique et technique ; ils procèdent à l'évaluation de la qualification des agents candidats ayant transmis des dossiers individuels.

Chaque comité fonde des avis portant sur les compétences des candidats et leurs parcours professionnels, tout en respectant la méthodologie et les orientations définies par le « **comité de coordination et d'orientation experts-spécialistes** ».

Trois niveaux de qualification sont possibles. **Spécialiste, Expert, Expert international** (cf 1.3.1).

La DRI est l'animateur de ce réseau ; en tant que de besoin, cette direction conseille la DRH sur la prise en compte des recommandations émises par les comités sur des parcours professionnels des agents évalués.

La DRI apporte un soutien logistique pour ces comités en assurant le secrétariat du « comité de coordination et d'orientation experts-spécialistes » et les secrétariats des différents « comités d'évaluation scientifique et technique de domaine ».

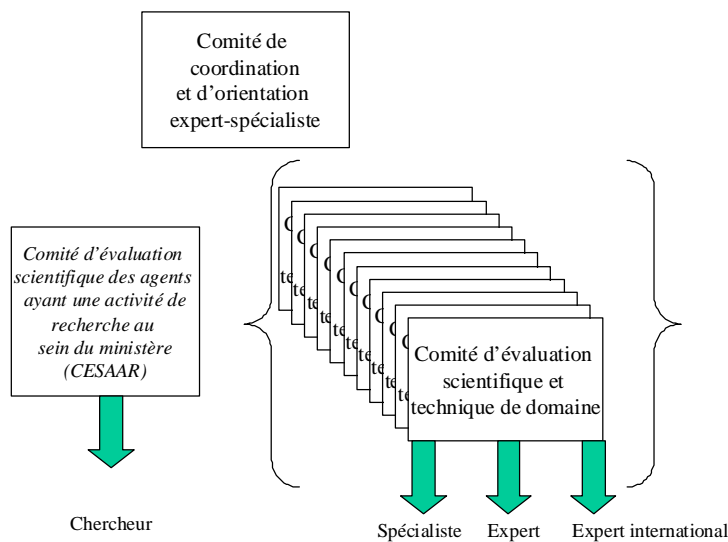


Schéma d'organisation au MEDDE

² L'organisation et les missions de ces comités reprennent pour partie les dispositions des circulaires du 25 septembre 1989 portant création des comités de filière et du 9 juin 2004 portant création des comités de domaine en matière d'offre d'expertise.

³ Résumé et extrait de la note de présentation du 30/1/2012

1.3.1. Un système basé sur le travail de comités de domaines

Le processus de qualification de la compétence des agents repose sur le travail réalisé par dix comités dits de « domaine » dont les intitulés et la structure sont présentés ci dessous.

Intitulé des dix comités de domaine actuels du MEDDE :

Habitat, aménagement, villes et territoires
Transports durables, sécurité, inter modalité et mobilité
Infrastructures
Bâtiment
Ouvrages d'art
Géotechnique et risques naturels
Gestion durable des ressources naturelles - Biodiversité
Risques liés à l'activité humaine (technologique et sanitaire)
Systèmes d'information
Energie climat

Structure des comités :

Chaque comité de domaine a une structure de principe similaire.

un président des membres	personnalités, internes ou externes au ministère, choisies pour leurs compétences dans le domaine considéré représentants des directions d'administration centrale concernées par le domaine agents impliqués dans le pilotage du réseau scientifique et technique, animateurs des ateliers représentants de la sous-direction de la gestion des ressources en emplois et en compétences,
un soutien logistique	le responsable de l'animation de l'évaluation scientifique et technique le secrétariat du Comité de domaine

Définitions du MEDDE pour les trois niveaux de qualification possibles :

Spécialiste : satisfait les conditions suivantes :

- **haut niveau de compétence scientifique et/ou technique** (cf. thésaurus),
- la maîtrise des savoir-faire requis, **tous projets y compris pluridisciplinaires**,
- **rayonnement lié à l'animation de réseaux**, reconnu, faire progresser l'expertise collective.

Expert : conditions nécessaires pour être reconnu spécialiste :

- **niveau accru de compétence scientifique et/ou technique**
- domaine élargi de compétence pour **gérer les équipes pluridisciplinaires**,
- maîtrise accrue des savoir faire requis pour intervenir avec des **responsabilités accrues** sur tous projets, chantiers ou expertises pour en **gérer la complexité**,
- avoir un **rayonnement national**.

Expert international : expert ayant une capacité d'intervention accrue et un rayonnement européen et/ou international :

- lui permettant de **proposer et publier de nouvelles normes, de portée internationale**,
- d'être délégué pour **représenter son domaine à l'international**,
- de participer à des expertises internationales ou à des équipes d'experts internationaux.

1.3.2. Description résumée de la procédure du MEDDE

La présentation suivante reprend des éléments du guide fonctionnement qui précise les modalités de fonctionnement des comités et du secrétariat (cf. annexes 9 et 10).

La candidature d'un agent à ce dispositif est habituellement ⁽⁴⁾ déclenchée à l'issue d'un entretien d'évaluation et proposée par le chef de service de l'agent. Un dossier est constitué par le candidat puis transmis par la voie hiérarchique au secrétariat des comités.

Lors de la transmission du dossier, le chef de service peut donner son avis global sur l'agent, sur la justification d'une évaluation par un comité, et fournir d'éventuels commentaires sur le dossier. Le candidat ne se positionne pas sur une qualification mais sur un comité par lequel il souhaite être évalué.

Un rapporteur évaluateur est désigné au sein du comité de domaine par le président du comité concerné. L'évaluateur dispose d'un référentiel méthodologique de qualification commun à tous les comités. L'évaluateur instruit le dossier par tout moyen contribuant à la connaissance des activités et des productions de l'agent. L'évaluation inclut obligatoirement un entretien entre l'évaluateur et l'agent évalué.

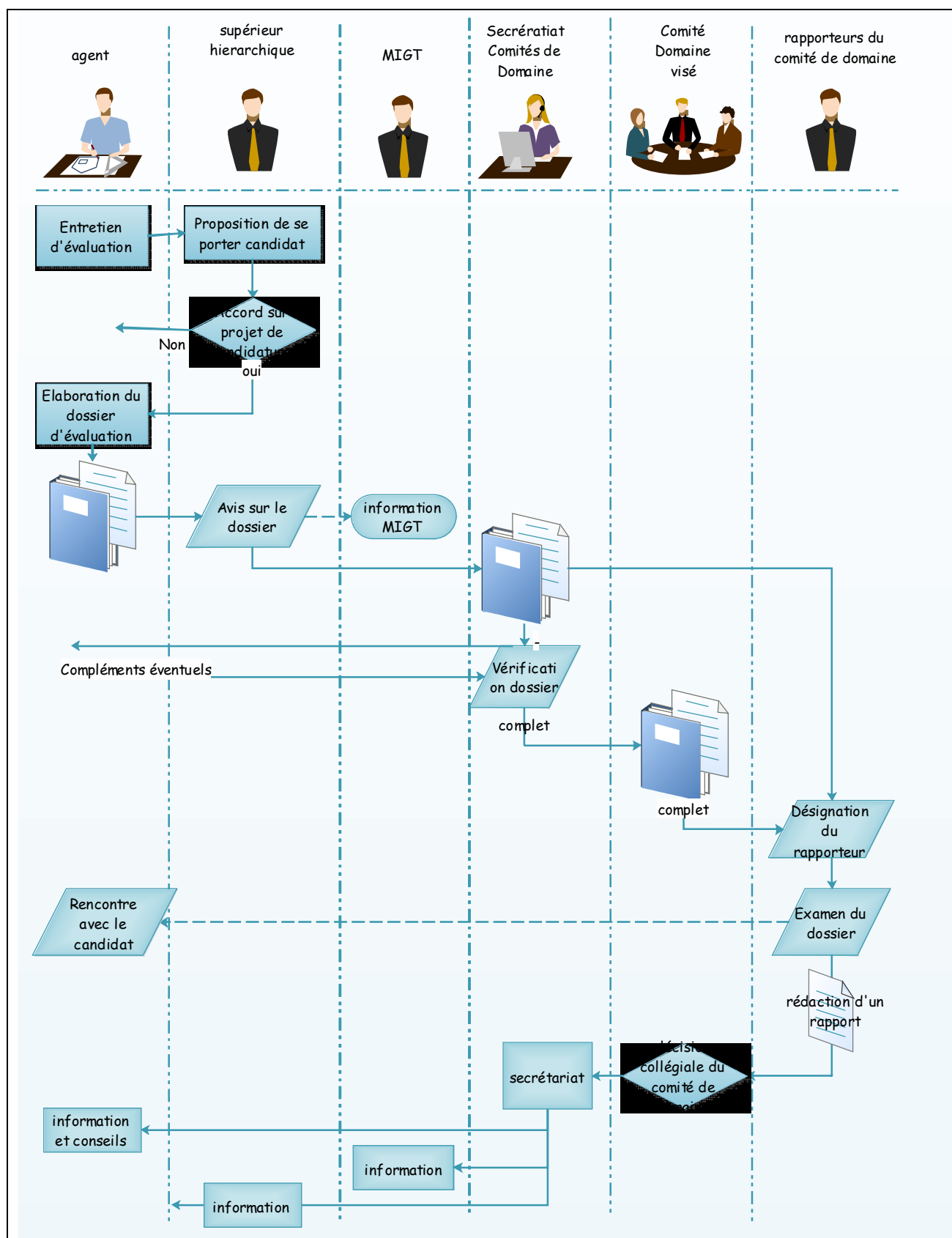
Le rapporteur rédige un rapport détaillé sur l'agent évalué, il présentera ce rapport lors d'une prochaine séance plénière du comité de domaine qui émettra une conclusion collégiale sur le dossier de candidature en aboutissant (ou non) à l'une des qualifications.

Un compte-rendu est établi par le secrétariat de domaine ; il reprend en plus des conclusions, l'ensemble des recommandations formulées sur les possibilités de valorisation des compétences.

La qualification est délivrée pour une durée de 4 ans et n'a donc pas un caractère définitif. Une qualification assure une meilleure visibilité et une reconnaissance au sein de la communauté scientifique et technique, tant en interne au MEDDE, qu'en externe.

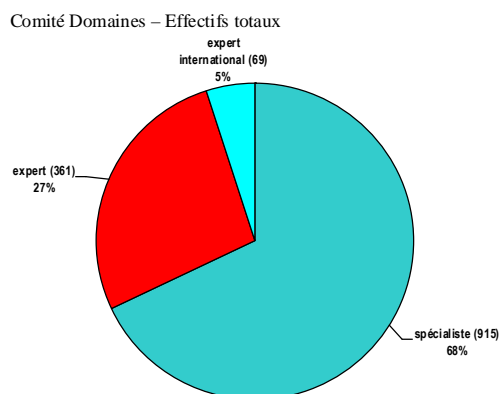
⁴ Un agent peut, toutefois de sa propre initiative, souhaiter être évalué par un comité de domaine.

Le diagramme des flux des documents et des décisions



Les effectifs des qualifications accordées par les Comités de domaine

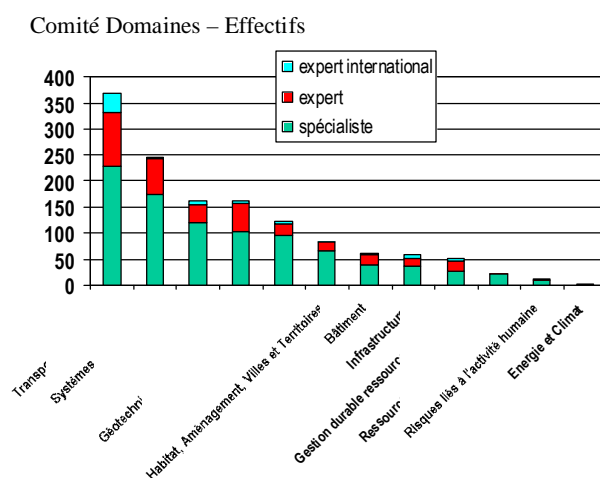
Au total, le vivier des comités de domaines répertorie 1 345 noms (source fichier SIREINE cf. annexe 7). Cet effectif distingue 915 spécialistes (70% des effectifs), 361 experts, 69 experts internationaux ; par ailleurs 10 dossiers supplémentaires ont été examinés sans avoir été finalement retenus.



Le vivier du comité « Transports durables, sécurité, inter-modalité et mobilité » a le plus fort effectif (367 noms) ; à noter l'effectif du comité « Systèmes d'information » (245 noms).

La réforme de 2011 a conduit à regrouper ou ne pas réactiver certains comités de domaines. La base de donnée Sireine indique par exemple que le comité « Ressources humaines, organisation et fonctions juridiques », non réactivé, avait examiné antérieurement 23 dossiers.

COMITE D'EVALUATION	total	spécialistes	experts	experts internationaux
Transports durables, sécurité, inter-modalité mobilité	367	227	104	36
Systèmes d'information	245	175	69	1
Ouvrages d'art	162	120	34	8
Géotechnique et risques naturels	160	101	55	4
Eau, environnement et risques	122	94	25	3
Habitat, Aménagement, Villes et Territoires	83	66	15	2
Bâtiment	61	39	19	3
Infrastructures	59	37	15	7
Gestion durable des ressources naturelles	51	26	20	5
Ressources humaines, organisation fonctions juridiques	23	21	2	0
Risques liés à l'activité humaine	11	8	3	0
Energie et Climat	1	1		0
(sources base de donnée SIREINE)	1345	915	361	69



L'origine des agents répertoriés dans les viviers

Les CETE fournissent les forts contingents des viviers (42% des viviers et 44% des spécialistes), les agents des niveaux territoriaux sont également assez nombreux ⁽⁵⁾ : échelons régionaux DREAL (72) DIREN (14) DRE (15), échelons départementaux DDT (24), DDTM (17), ex DDE (11).

L' affectation ⁶est répartie comme suit :

Groupe d'affectation	total	Spécialistes	Experts	Experts internat.
CETE	570	407	140	19
SG	89	56	33	0
DREAL	72	58	12	1
CERTU	67	41	17	9
CETMEF	34	19	14	1
SETRA	34	19	13	2
DGITM	31	22	6	3
CET	30	21	6	3
DIR	28	22	5	1
LCPC	28	17	9	2
STRMTG	27	13	11	3
DDT	24	21	2	1
DGAC	20	15	5	
DDTM	17	14	3	
IFSTTAR	16	3	7	5
DRE	15	13	2	
DIREN	14	14		
ONEMA	12	1	8	3
DDE	11	7	4	
ENTPE	5		2	2
METEO-France	1		1	

La Méthodologie d'évaluation des dossiers

Un « référentiel d'évaluation » ⁽⁷⁾ a été établi à la fois à l'attention de membres des comités ainsi que pour les candidats, il permet d'harmoniser les méthodologies des comités de domaine ; il permet d'objectiver l'évaluation des agents et d'assurer la convergence des pratiques entre les comités qui travaillent en parallèle.

Ce référentiel précise les qualifications délivrées, les champs examinés, les critères d'évaluation des niveaux de compétence, les types de responsabilité fonctionnelle, les capacités d'intervention, les périmètres de rayonnement. Il précise l'évaluation des activités, des productions personnelles.

Un guide de fonctionnement a été établi afin de définir les rôles respectifs des comités, de la DRH, de la DRI, de la hiérarchie de l'agent et fixer les méthodes de travail du dispositif ⁽⁸⁾.

Ces documents précisent aux candidats les éléments à présenter sous forme d'un dossier, à partir duquel le comité fondera l'évaluation des « savoirs », « savoir faire », parcours professionnel (CV, diplômes-certifications diverses, parcours professionnels, activités, productions).

Les flux de candidatures

Le nombre de candidatures s'élève à 187 dossiers en 2013 dont 165 ont été qualifiées ; cet effectif regroupe des candidatures nouvelles et les renouvellements des qualifications arrivées à échéance au bout des 4 ans pour lesquelles elles sont attribuées.

Le ministère ne procède pas par « appel à candidature spécifique » ; ce fonctionnement privilégie les compétences traditionnelles du secteur équipement du MEDDE. Toutefois les candidatures sont nombreuses vers les comités s'occupant de « thèmes d'actualité » : « Gestion durable des

⁵ Les origines des membres du vivier dépendant du Comité « CESAAR » qui examine spécifiquement les dossiers des « chercheurs » est nettement différente. (annexe 8)

⁶ Le détail pour chaque comité de domaine est indiqué en annexe 12.

⁷ CGDD/DRI/AST4/ - référentiel d'évaluation annexé au guide fonctionnement 07/09/2012

⁸ CGDD/DRI/AST-01-02-11 Guide de fonctionnement des comités d'évaluation scientifique et technique de domaine (en référence à la circulaire du 25/1/2011 relative au dispositif de connaissance et d'évaluation de l'expertise scientifique et technique du MEDDE)

ressources naturelles – Biodiversité » et « Géotechnique et risques naturels ».

Une « cartographie prévisionnelle des besoins » pourrait compléter ce dispositif pour les domaines émergents, elle devrait débuter en 2014.

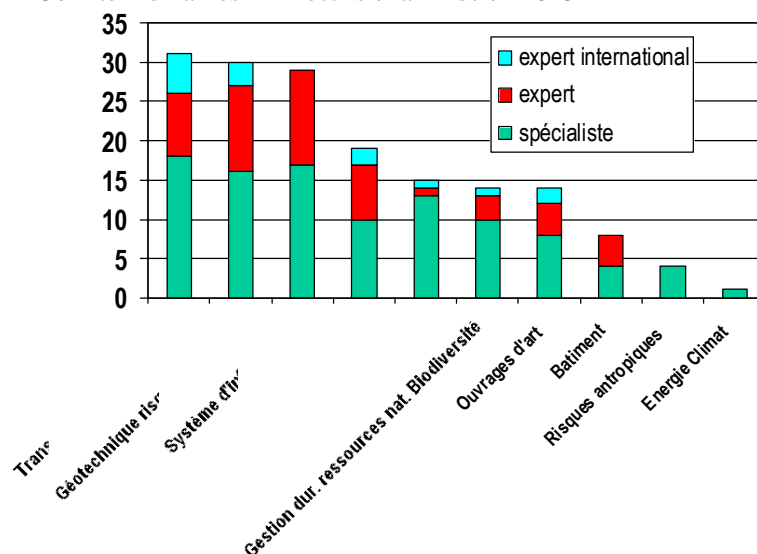
En résumé

Le vivier est surtout constitué de spécialistes. Deux ratios peuvent contribuer au dimensionnement du dispositif COSE :

- Le ratio entre le nombre de candidatures annuelles et l'effectif du vivier (18%) qui permet de maintenir l'effectif des viviers.
- La moyenne de 2,3 candidatures examinées par membre des comités de domaine. Annuellement, le dispositif est en rythme de croisière. Ce ratio se traduit par une charge de l'ordre d'une semaine de travail par rapporteur et par an pour un total 90 membres sollicités mais dont les frais sont en grande partie supportés par les services employeurs.

	Nombre de membres du comité	Effectif du Vivier	nb de candidature en 2013
Géotechnique et risques naturels	10	282	36
Transports durables	12	279	34
Systèmes d'information	14	245	31
Infrastructures	7	147	21
Habitat, Aménagement, Villes et Territoires	9	83	18
Gestion durable des ressources naturelles.	12	51	17
Ouvrages d'art	7	162	15
Bâtiment	9	61	10
Risques anthropiques	5	11	4
Energie et climat	5	1	1

Comité Domaines – Effectifs examinés en 2013



2. LES PRINCIPES POUR UNE RECONNAISSANCE DE L'EXPERTISE TECHNIQUE AU SEIN DU MAAF

Le dispositif de la COSE qui vise à qualifier le niveau d'expertise de certains agents s'intègre dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

2.1. Ce dispositif doit s'intégrer dans une politique globale de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Il est important que le ministère anticipe les compétences techniques dont il aura besoin prochainement pour élaborer et mettre en œuvre les politiques publiques dont il a la responsabilité et qui évoluent selon ses priorités d'action.

Il doit se doter d'instruments de connaissance du patrimoine de compétences techniques et d'outils de prospective pour identifier les compétences nécessaires pour l'évolution et l'exercice et de ses missions.

Le contexte de baisse des effectifs des personnels renforce l'acuité de cet enjeu et la nécessité de démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) malgré les difficultés de cet exercice complexe.

En outre, les agents qui veulent dérouler des parcours professionnels diversifiés et enrichissants souhaitent connaître les compétences qu'ils devront maîtriser pour exercer du mieux possible les activités qui sont les leurs. Les personnels expriment aussi des attentes de reconnaissance et de valorisation de leurs connaissances techniques et de leurs savoir-faire construits tout au long de leur carrière. L'acquisition de compétences spécialisées est un processus long qui demande plusieurs années (de 5 à 10 ans selon l'avis des personnes rencontrées par la mission).

Dans ce contexte, il semble difficile de déconnecter la reconnaissance individuelle des compétences des agents de la démarche ministérielle de GPEC. Il s'agit donc d'insérer ce nouveau dispositif dans une optique de gestion prévisionnelle de compétences.

■ **R1.** Intégrer les activités de la COSE dans une réflexion globale de GPEC.

2.2. Les objectifs et la place assignés à la COSE doivent être clairs et connus

La mission estime qu'il convient d'être explicite sur les objectifs fixés à la COSE et de les faire connaître auprès des personnels, du RAPS, et les responsables des structures d'affectation (administration centrale, services territoriaux, établissements d'enseignement, opérateurs...).

Le rôle de la COSE est de :

- Animer la réflexion en vue de définir les besoins en expertise du ministère, nécessaires à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques dont il a la responsabilité. Cette analyse doit donc concerner aussi bien l'administration centrale, que les services territoriaux, les établissements d'enseignement et les opérateurs. Les besoins étant évolutifs, la COSE doit encourager une veille prospective ;
- Mettre en place des procédures et veiller à leur respect pour qualifier les personnels de « spécialistes » ou « d'experts » ;
- Valider les conclusions relatives aux agents ayant obtenu ces qualifications se traduisant par des viviers ;
- Veiller à l'actualisation de ces viviers.

Il convient également de préciser ce que la COSE ne se substitue pas aux commissions administratives paritaires (CAP) qui traitent notamment des questions de mobilité ; elle n'a aucune attribution sur les sujets de gestion de personnels.

La COSE est focalisée sur la qualification des agents en tant que « spécialistes » et « experts » et sur les particularités qui s'y rattachent. Dans ce cadre, elle contribue aux réflexions utiles pour la progression de la démarche de GPEC du MAAF.

R2. Définir la sphère de responsabilités, les objectifs assignés à la COSE et le porter à connaissance des personnes concernées.

2.3. Une nomenclature harmonisée et une organisation compatible avec le MEDDE doivent permettre aux agents d'avoir des parcours professionnels en interministériel

Le dispositif mis en place au MEDDE (décrit en 1.3), fait référence à une nomenclature différente de celle en vigueur dans le répertoire des spécialistes et référents tenu par le CGAAER.

En raison du caractère interministériel des directions départementales de l'Etat, de la possibilité de parcours professionnels faisant alterner emplois au MEDDE et au MAAF, de l'existence de corps statutaires interministériels (attachés, IPEF), de la présence d'agents chez les opérateurs à tutelle multiple, de l'antériorité du système de qualification du MEDDE, la mission considère nécessaire d'utiliser une nomenclature identique. La nomenclature du MEEDE, en vigueur depuis plusieurs années, semble de fait devoir être retenue.

La mission propose donc les définitions suivantes.

Spécialiste : l'agent satisfait les conditions suivantes :

- Avoir un haut niveau de compétence scientifique et / ou technique dans un domaine ;
- Maîtriser les savoir-faire requis pour intervenir sur tous projets ou expertises, y compris pluridisciplinaires ;
- Avoir un rayonnement lié notamment à une activité de formateur interne et / ou d'animation de réseaux, reconnue au sein de la communauté de travail et contribuant à faire progresser l'expertise collective.

Expert : l'agent satisfait les conditions nécessaires pour être reconnu spécialiste mais aussi les conditions suivantes :

- Avoir un niveau accru de compétence scientifique et / ou technique ;
- Avoir un domaine élargi de compétence, notamment pour gérer les interfaces entre domaines au sein d'équipes pluridisciplinaires ;
- Avoir une maîtrise accrue des savoir faire requis pour intervenir avec des responsabilités plus grandes sur tous projets ou expertises pour en gérer la complexité ;
- Avoir un rayonnement national, notamment en apportant sa contribution dans les réunions organisées au niveau national (directions d'administrations centrale, opérateurs...).

Expert international : l'agent satisfait les conditions pour être expert et il a une capacité d'intervention accrue et un rayonnement européen et / ou international permettant :

- De proposer et publier de nouvelles normes, méthodes ou procédures de portée internationale ;
- D'être délégué pour représenter son domaine dans des instances européennes et / ou à l'international ;
- De participer à des expertises internationales ou à des équipes d'experts internationaux.

R3. Harmoniser les nomenclatures utilisées par la COSE avec celles du MEEDE.

3. LES PROPOSITIONS POUR LA MISE EN PLACE DE LA COSE

3.1. La composition de la COSE doit être définie pour répondre aux objectifs assignés

La mission a examiné différentes possibilités pouvant être retenues : une COSE par direction centrale ou une COSE unique. Pour des raisons de lisibilité et d'attente (DGER, DGPAAT), il lui est apparu nécessaire de proposer une structure ministérielle unique afin de piloter le dispositif.

En effet, l'approche transversale des politiques publiques portées par le ministère ainsi que la diversité des parcours des agents qui changent de postes et de structures au cours de leur carrière professionnelle, plaide pour l'unicité d'une structure au niveau ministériel facilitant la transversalité des approches. L'existence de plusieurs COSE spécialisées par grands secteurs de politiques publiques (politiques agricoles, de l'alimentation, de l'enseignement...) présenterait l'inconvénient de segmenter les analyses et de ne pas raisonner de façon globale pour le ministère et pour ses personnels.

Il n'en demeure pas moins que la COSE pourra se structurer pour l'examen des dossiers par thématiques techniques (cf. les deux scénarios examinés au 3.5).

Afin de renforcer le caractère horizontal de cette structure et de garantir l'homogénéité entre univers professionnels variés, il est proposé de nommer à sa présidence une personnalité indépendante, dont la carrière diversifiée permet une prise de recul sur les évolutions des missions et des compétences. Un membre du CGAAER peut par exemple assurer la présidence de la COSE.

La nécessité de raisonner les qualifications en fonction des besoins futurs conduit à préconiser une représentation des différentes autorités d'emploi du ministère : le secrétariat général, les directions d'administration centrale, les opérateurs, le groupement des DRAAF. Les représentants siégeant à la COSE devront être en capacité d'identifier et d'anticiper les besoins en expertise. Ces représentants devront pouvoir engager leurs structures et se feront accompagner par des collaborateurs en fonction des thématiques examinées. Une fois par an une réunion de la COSE traitera des sujets d'orientations politiques des travaux, notamment sur les besoins prospectifs en expertise en lien avec les politiques portées par le ministère ;

La mission recommande de constituer la COSE avec des représentants :

- Du secrétariat général : réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS) ; service de la modernisation ; service des ressources humaines ;
- Des directions d'administration centrale : DGAL ; DGER ; DGPAAT ;
- Du groupement des DRAAF ;
- Des opérateurs : ANSES ; ASP ; FranceAgriMer ; IGN ; IRSTEA ; ONF.
- De personnalités qualifiées le cas échéant.

R4. Définir la composition de la COSE avec les représentants des autorités d'emploi concernées par les besoins en expertise.

3.2. Une instance chargée du suivi du dispositif doit être identifiée et mise en place au secrétariat général

Au MEDDE, on estime que 3,5 ETP sont dédiés au fonctionnement global du dispositif qui a abouti à un répertoire global de 1 345 personnes. Il convient notamment de réceptionner les dossiers des agents, de vérifier leur complétude, de donner des renseignements aux agents, d'assurer le secrétariat des différentes réunions, de communiquer les conclusions relatives à la qualification.

Au MAAF, il convient qu'une structure opérationnelle et transversale puisse assumer la fonction d'organisation administrative du pilotage du dispositif qui a un impact sur la gestion des personnels. Aussi, la structure dont les attributions correspondent à de telles caractéristiques est le secrétariat général (SG).

En effet, bien que la lettre de mission évoque la possibilité que ces fonctions d'assistance au dispositif puissent être portées par le CGAAER, la mission rappelle que le décret n°2010-141 du 10 février 2010 a exclu le CGAAER de fonctions de suivi des agents du MAAF.

En conséquence, la mission propose qu'une structure du SG soit dotée de moyens humains lui permettant d'assurer le fonctionnement du dispositif.

Deux structures sont identifiées à cet effet conformément à l'arrêté du 30 juin 2008 portant organisation et attributions du secrétariat général :

- **La mission du pilotage de l'emploi, de la gestion prévisionnelle des ressources humaines et de l'observatoire des missions et des métiers (MiPGOMM)** qui anime et coordonne la gestion prévisionnelle des ressources humaines, assure le suivi des évolutions des missions du ministère et en évalue les conséquences sur les métiers et les compétences des personnels ;
- **Le réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS)** qui assure un suivi personnalisé des parcours professionnels et du déroulement des carrières des agents employés ou gérés par le ministère et ses établissements publics. A ce titre, il assure une mission d'écoute, de suivi, de conseil et d'orientation. Il contribue à la détection des compétences individuelles, à l'élaboration des propositions de tableaux d'avancement et il veille à l'identification des besoins de formation et de développement de nouvelles compétences.

Les arguments qui militent en faveur du rattachement de la COSE à l'une ou l'autre de ces structures sont :

- Pour la MiPGOMM, le lien structurel avec la démarche de GPEC qui est de sa responsabilité ;
- Pour le RAPS, le lien avec les conseils donnés par les IGPAS en matière de parcours professionnels qui valorisent notamment l'expertise technique. Une enquête réalisée auprès des IPEF par leur chef de corps, en novembre 2013, met en lumière une forte attente en matière de suivi et d'orientation de la part de ces ingénieurs.

R5. Prévoir qu'une structure du secrétariat général soit chargée de l'organisation administrative du dispositif et dispose de moyens dédiés.

3.3. Trois domaines de compétences sont retenus pour l'expertise technique du MAAF

Le projet de circulaire d'orientation intègre les fonctions support dans les domaines d'expertise. Toutefois la mission ne les retient pas dans le présent rapport. En effet s'agissant de domaines par nature présents dans tous les ministères, une réflexion plus large, de niveau interministériel, doit être conduite.

Certains domaines de compétences déjà couverts par le MEDDE n'ont pas vocation à être dupliqués au sein du MAAF ce qui simplifiera le système de reconnaissance de qualification de compétences pour les agents et leur évitera une double démarche. Ceci est notamment important pour des agents en poste chez des opérateurs à tutelle partagée.

Les domaines identifiés comme déjà couverts par le MEDDE sont les suivants :

- Gestion durable des ressources naturelles – Biodiversité ;
- Risques liés à l'activité humaine (technologique et sanitaire) ;
- Energie – climat.

Trois domaines d'expertise propres au MAAF sont proposés. Ils couvrent les besoins pour l'instant exprimés lors des auditions. Ils ont vocation à évoluer et/ou à être complétés pour s'adapter aux politiques publiques portées par le ministère.

- Economie agricole, agronomie (eau, sols, milieu...) et développement des territoires ;
- Santé publique vétérinaire et végétale ;
- Forêt et bois.

Par ailleurs les aspects juridiques spécifiques à ces thématiques sont suivis au sein de ces domaines.

R6. Créer trois domaines d'expertise complémentaires des thèmes déjà couverts par le MEDDE pour répondre aux besoins spécifiques identifiés au sein du MAAF.

3.4. Les principes du fonctionnement de la COSE doivent être posés

Les entretiens ont mis l'accent sur l'intérêt d'une reconnaissance mutuelle des qualifications accordées par le MEDDE et par le MAAF, sur la nécessité d'harmoniser les nomenclatures des qualifications entre les deux ministères et sur l'intérêt que pourrait offrir une complémentarité des deux dispositifs.

Un parallélisme des modes de fonctionnement semble donc souhaitable pour une meilleure efficacité. Par pragmatisme, la mission propose de faire appel au dispositif du MEDDE pour l'évaluation de dossiers relevant de domaines partagés entre les deux ministères (cf. la proposition de domaines traités en 3.3).

Deux scénarios d'organisation de la COSE (étudiés en 3.5) peuvent être proposés.

Indépendamment du schéma retenu, des principes globaux identiques peuvent être définis ; ils devront faire l'objet d'une note de service précisant :

- La structure du dossier à transmettre par le candidat ;
- L'initiative de la candidature, la transmission du dossier à la COSE ;
- La méthodologie d'instruction des dossiers et de prise de décision ;
- La terminologie des qualifications reconnues; la traçabilité des conclusions et de leurs motivations ;
- La gestion de l'information au sein de la COSE ;
- Les procédures de transmission officielle des conclusions au candidat, à sa hiérarchie, aux services des ressources humaines (MAAF, MEDDE, opérateurs ...).

3.4.1. Candidature, structure des dossiers, mode de transmission

Un guide méthodologique décrit les pièces constitutives de ce dossier.

La candidature est à l'initiative de l'agent ; en principe elle résulte de l'entretien individuel annuel avec son supérieur hiérarchique.

Les dossiers sont constitués par les candidats et sont transmis par la voie hiérarchique au secrétariat de la COSE.

Le supérieur hiérarchique peut joindre un avis sur la justification globale du dossier transmis.

Le dossier fournit les informations permettant d'évaluer le niveau de compétence, le type de responsabilité fonctionnelle, la capacité d'intervention, le rayonnement de l'agent. Il présente les activités exercées, les productions professionnelles, les qualifications, le parcours antérieur.

Les candidats ne se positionnent pas sur les qualifications souhaitées mais ils précisent dans quel domaine ils demandent à être évalués.

R7. Elaborer un guide méthodologique validé par la COSE et publié par note de service indiquant un plan type des dossiers constitués par les candidats.

R8. Prévoir que le dossier complet est transmis à la COSE par la voie hiérarchique et que le supérieur peut fournir un avis global sur la justification du dossier.

3.4.2. Nomination d'un rapporteur, présentation argumentée de l'avis

Après vérification du dossier et des pièces nécessaires par le secrétariat de la COSE, un rapporteur est désigné ; il est chargé d'instruire le dossier selon un calendrier prévu.

R9. Nommer le rapporteur chargé de l'instruction suite à la vérification de la complétude du dossier.

Le rapporteur respecte une méthodologie pour instruire la demande. Cette méthodologie décrit les champs, critères, et grilles d'évaluation concernant :

- Le niveau de compétence de l'agent, le type de responsabilité fonctionnelle, la capacité d'intervention, le périmètre de rayonnement,
- Les activités professionnelles exercées,
- Les productions professionnelles.

Le rapporteur procède à l'évaluation des compétences scientifiques et techniques de l'agent grâce au dossier et tout autre moyen contribuant à la connaissance de son activité. Le processus d'évaluation prévoit obligatoirement un entretien, en principe de « face à face ».

Le rapporteur formalise son avis sous forme d'un rapport d'évaluation qui sera présenté au comité décisionnaire pour décision collégiale.

R10. Etablir selon une méthodologie validée par la COSE pour l'instruction du dossier. Le rapporteur évalue la candidature, rencontre le candidat, rédige un rapport d'évaluation.

R11. Prévoir une présentation argumentée du rapport d'évaluation et une discussion collégiale au sein de l'instance décisionnaire.

R12. Transmettre au candidat les conclusions motivées complétées d'éventuels conseils pour une valorisation ou une progression professionnelle.

3.4.3. Transmission au SRH des conclusions de la COSE

Le secrétariat de la COSE informe le candidat des conclusions et simultanément le service chargé des ressources humaines, ainsi que l'IGAPS et le supérieur hiérarchique de l'agent.

Un récapitulatif des candidatures examinées, des qualifications retenues est transmis par le secrétariat de la COSE au service des ressources humaines qui le communique en tant que de besoin au CAP.

R13. Organiser le retour pour information des conclusions au service des ressources humaines qui assure la transmission aux présidents des CAP des corps concernés.

Dans le cas des domaines de compétences techniques dont l'examen est confié à un comité de domaine du MEDDE, le dossier est envoyé par le secrétariat de la COSE vers la DRI du MEDDE pour instruction

A l'issue de cet examen, la proposition de décision en retour est transmise par la DRI du MEDDE à la COSE, est validée par le président de la COSE, puis suit ensuite la même procédure de transmission de l'information (au SRH du MAAF, l'IGAPS, le supérieur hiérarchique de l'agent).

3.5. Deux modalités de préparation des conclusions sont proposées pour la COSE

La mission propose deux scénarios d'organisation interne de la COSE ; ces scénarios ont été élaborés en respectant la compatibilité avec le dispositif du MEDDE.

Ils prévoient une comitologie différente :

- Création de « comités de domaine » chargés de l'instruction opérationnelle des dossiers, la COSE prenant alors un rôle de pilotage stratégique et de validation de principes méthodologique ⁽⁹⁾
- Une COSE qui s'appuie sur des collèges de domaine mais qui assure également un rôle opérationnel d'examen collégial des dossiers individuels.

La variante retenue impacte le niveau de responsabilité des membres de la COSE.

R14. Proposer un scénario qui demeure compatible avec l'organisation du MEDDE et les attentes des parties prenantes.

⁹ Ce rapport en présentera deux scénarios.

3.5.1. Organisation « Variante par Comité de domaine »

La COSE, est constituée des directeurs d'administration centrale ou leurs représentant.

Elle est réunie annuellement. La COSE établit les orientations globales, donne les directives du pilotage stratégique des comités de domaine », émet un avis sur la composition des comités que les présidents des comités de domaine proposent de constituer. La COSE valide les méthodologies nécessaires au fonctionnement des comités.

Le secrétariat de la COSE assure le secrétariat des comités.

Le comité de domaine émet des avis établis collégialement après discussion des rapports d'évaluation des candidatures présentés par les rapporteurs.

Constitution initiale des comités.

Le Secrétaire Général du MAAF, sur avis de la COSE, définit la liste des Comités domaines puis nomme les présidents de comité de domaine.

Ces présidents proposent à la COSE pour leur comité de domaine respectif la liste potentielle des personnalités envisagées pour devenir membre. Après avis de la COSE, le Secrétaire Général du MAAF nomme les membres des comités de domaine.

Fonctionnement annuel.

Le président anime son comité de domaine et le réunit selon un rythme défini en accord avec la COSE.

Lors des dépôts des candidatures, le secrétariat de la COSE transmet les dossiers au fur et à mesure au président du comité concerné, après avoir effectué un contrôle succinct des pièces fournies. Le président examine globalement le dossier afin de désigner parmi les membres disponibles du comité, celui le mieux qualifié pour être chargé en tant que rapporteur de l'instruction du dossier.

Le rapporteur respecte une méthodologie pour l'instruction de dossier. Il rédige un rapport d'évaluation succinct présentant et motivant son avis, et le transmet au président du comité. Le président inscrit l'examen de la candidature pour la prochaine séance du comité de domaine.

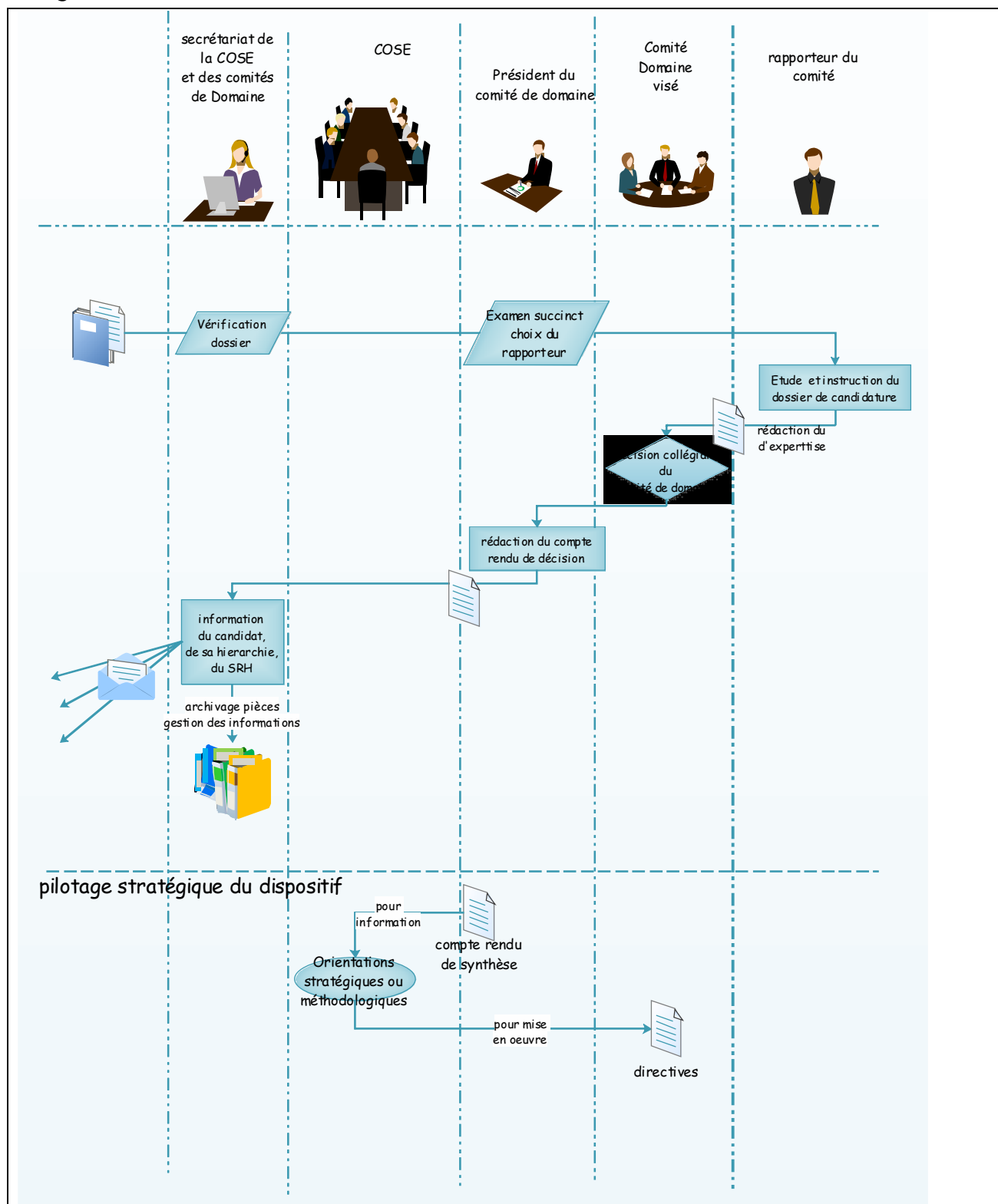
Le rapporteur présente son rapport d'évaluation au comité de domaine. Chaque rapport fait l'objet individuellement d'une discussion collégiale ; le secrétariat de la COSE assure le secrétariat du comité de domaine, et prend note des décisions et des motivations prises en conclusion de l'examen de chaque dossier.

Après vérification des comptes rendus par le président de domaine, le secrétariat de la COSE retransmet les conclusions motivées d'une part au Service des Ressources Humaines du MAAF, d'autre part au candidat. Une information est transmise également au chef de service et à l'IGAPS du candidat.

Le secrétariat de la COSE archive les pièces du dossier pour assurer la traçabilité des décisions (dossiers des candidats, rapport d'instruction, l'avis motivé, compte rendu).

Annuellement chaque président de comité de domaine établit la synthèse globale annuelle du fonctionnement de leur comité pour information précise de la COSE.

Diagramme du fonctionnement



Avantages inconvénients

Avantages	Inconvénients
<p>Organisation stable basée sur une responsabilité opérationnelle de Comités de domaine.</p> <p>Méthodologie définie et commune à l'ensemble des comités de domaine.</p> <p>Cohérence de la composition de chaque comité optimisé dimensionné « ad hoc » par son Président pour respecter le calendrier, le flux prévu, les méthodologies.</p> <p>Membres « intuitu personae » choisis pour leurs compétences techniques et leur responsabilité au sein des services effectivement concernés par le domaine (AC, directions territoriales et opérateurs).</p> <p>Désignation du rapporteur approprié : après une analyse initiale désigné le rapporteur le plus appropriés du domaine concerné et pouvant effectuer ces mission dans les délais impartis.</p> <p>Décision collégiale prise au sein d'une instance spécialisée sur le domaine des dossiers examinés.</p> <p>Garantie de l'objectivité des conclusions individuelles par la légitimité et la compétence technique effective des membres des comités.</p> <p>Simplicité de l'interface Comité/COSE Simplicité de l'interface opérationnel Comité/secrétariat de la COSE</p> <p>Facilitation des reconnaissances mutuelles par la structure analogue des dispositifs.</p> <p>Meilleure acceptabilité de la charge de travail grâce aux libellés positifs et parlants.</p> <p>Appui des comités pour le diagnostic des besoins sur les thèmes émergents.</p>	<p>La COSE est garante du pilotage stratégique du dispositif global mais n'examine pas elle même les dossiers individuels dont l'examen individuel et collégial des dossiers est délégué aux comités de domaine.</p> <p>Les membres de la COSE ne participent pas aux tâches opérationnelles d'examen technique des dossiers individuels de chacun des dossiers car cet examen est confié aux comités spécialisés par domaines.</p> <p>Le nombre plus élevé de réunions est en partie compensé par l'effectif plus faible de des réunions spécialisées organisées.</p> <p>Un support logistique indispensable est assuré par le secrétariat de la COSE</p>

3.5.2. Organisation « Variante collèges »

La COSE est constituée selon une configuration identique au scénario précédent et remplit les mêmes fonctions d'orientations stratégiques.

Pour répondre à l'attente des directions d'administration centrale souhaitant une structure de décision unique, elle remplit également les fonctions de d'examen des dossiers individuels.

Elle assure sous un mode collégial, l'examen des propositions de conclusions issues de la phase d'instruction par les rapporteurs.

Le secrétariat de la COSE transmet au président des collèges techniques selon le domaine concerné les dossiers des candidats. Le président du collège désigne un binôme de rapporteurs.

La COSE s'appuie pour l'instruction des dossiers sur une organisation souple autour de collèges. Ces collèges sont constitués à partir d'un vivier de personnes ressources et présidés par une personnalité indépendante et compétente dans le domaine. ; un membre du CGAAER, issu par exemple de l'actuel groupe « FCPR » peut jouer ce rôle.

Constitution des collèges par domaine.

Le secrétaire général du MAAF, sur avis de la COSE, définit la liste des collèges et en désigne les présidents.

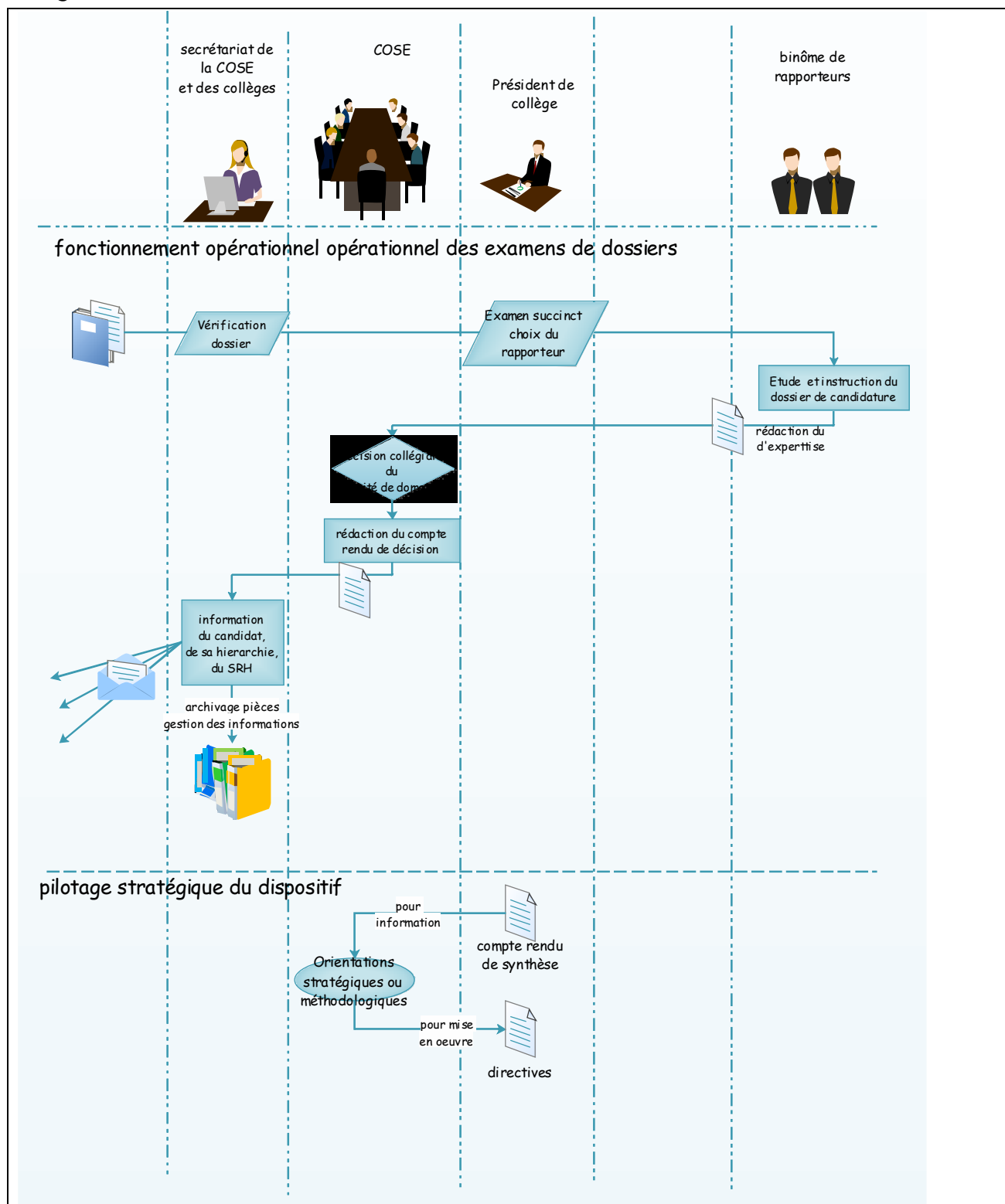
Ces présidents organisent leur collège à partir d'un vivier de personnes dont les compétences recouvrent le domaine d'expertise à traiter.

Fonctionnement.

Lors des dépôts des candidatures, le secrétariat de la COSE transmet les dossiers au fur et à mesure au président du collège concerné, après avoir effectué un contrôle succinct des pièces fournies. Le président examine globalement le dossier afin de désigner un binôme qualifié pour l'instruction du dossier, l'un étant le rapporteur.

Le rapporteur respecte la méthodologie pour l'instruction de dossier. Il rédige un rapport d'évaluation synthétique présentant et motivant son avis et le transmet au président du collège. Le rapporteur via le président de collège envoie son rapport d'évaluation au secrétariat de la COSE qui l'inscrit à l'ordre du jour de la session suivante. Il présente à l'ensemble des membres de la COSE les propositions de conclusions motivées. Les conclusions sont débattues et adoptées ou non par la COSE, qui peut demander un examen du rapport en séance.

Diagramme du fonctionnement



Avantages inconvénients

Avantages	Inconvénients
<p>Organisation souple basée sur des collèges de domaines, les membres du groupe FCPR peuvent être sollicités.</p> <p>Absence d'interface à créer entre les comités et la COSE</p> <p>La COSE pilote stratégiquement le dispositif et est décisionnaire.</p> <p>L'ensemble des parties prenantes est associée et s'investit dans la décision.</p> <p>Le président des collèges siège, sans voie délibérative, aux sessions de la COSE lorsque des conclusions concernant son domaine sont examinées ; les membres de la COSE ont un accès direct à l'avis et au dossier le cas échéant.</p> <p>La configuration des collèges peut être adaptée facilement pour examiner des dossiers particuliers.</p> <p>L'équité de décisions est de fait, garantie.</p> <p>La transversalité des décisions est assurée.</p>	<p>Le président du collège doit assurer l'animation du dispositif d'instruction</p> <p>La COSE se réunit autant de fois que nécessaire en fonction des flux de dossiers et non pas qu'une fois par an.</p> <p>La montée en charge du dispositif doit être gérée mais des domaines prioritaires peuvent être établis</p>

3.6. Une période de transition et de nouveaux liens avec la commission FCPR doivent être établis

Impact sur les viviers du répertoire du CGAAER

La mission propose qu'un examen du vivier actuel des référents et spécialistes soit fait dès constitution de la COSE afin de qualifier d'emblée les agents déjà répertoriés. Les 227 dossiers individuels devront être repris (55 IAE, 141 IPEF, 31 ISPV). Il faut toutefois noter que bon nombre d'agents sont en poste à l'IRSTEA ou à l'Anses et ont leur propre parcours professionnel via une évaluation de type recherche. Ils ne feront pas forcément partie des agents intéressés par le nouveau dispositif. Par ailleurs les 35 référents actuels de la DGAL ne sont pas tous inscrits au fichier du répertoire du CGAAER. Les dossiers de ces agents devront être rapidement examinés afin que leurs profils soit répertoriés par la COSE.

R15. Initialiser le dispositif par un transfert des qualifications du vivier FCPR vers le vivier COSE et mettre en cohérence avec la nouvelle nomenclature.

Effectif potentiel des agents candidats pour une reconnaissance d'expertise par le dispositif COSE

L'extrapolation à partir des chiffres des comités de domaine du MEDDE n'est guère possible. En effet le nombre d'IPEF inscrits en comité de domaines s'élève à 14, et si 19 % des ITPE sont inscrits en comité de domaine, ce pourcentage est lié aux domaines très spécifiques de l'équipement et ne peut être extrapolé aux IAE et aux spécificités du MAAF.

L'extrapolation à partir des chiffres des rapports de corps est également impossible (cf. annexe 11). Les chiffres clef ne permettent pas l'identification d'un vivier potentiel d'agents relevant de l'expertise (Effectif par corps, hors secteur enseignement - recherche : IPEF : 3040 ; ISPV : 819 ; IAE : 3352 ; Attachés : 1272). De plus si une approche par la reconnaissance de compétences déjà acquises, peut permettre une consolidation de celles-ci au bénéfice du MAAF, la démarche doit avant tout être compatible avec une évaluation des besoins en compétences techniques et ce en fonction de l'évolution prévisionnelle des politiques publiques du MAAF.

Impacts sur le groupe FCPR du CGAAER

Après avis du président du groupe FCPR, il est proposé que ce groupe de travail recentre son activité sur le suivi des formations par la recherche des ISPV et des IAE. La conservation d'un vivier uniquement constitué de personnel recherche ne semble pas être pertinent du point de vue du groupe FCPR.

Il semblerait utile pour la cohérence que ce dispositif s'articule avec celui des FCPR des IPEF (formation doctorale).

Le suivi du vivier des FCPR permet également d'identifier des thématiques scientifiques ou techniques émergentes utiles à porter à la connaissance de la COSE et des structures chargées de la GPEC.

R16. Recentrer la fonction du groupe FCPR du CGAAER sur le suivi des agents retenus pour une formation complémentaire par la recherche.

Cependant le groupe FCPR du CGAAER peut se positionner en structure ressource et être un atout important pour le MAAF pour participer à l'identification des besoins en compétences techniques comme cela a été évoqué au paragraphe précédent. Ces activités dans l'accompagnement de la formation par la recherche permettent de faire le lien entre besoins du MAAF et accompagnement de l'expertise en devenir.

R17. Mettre en place des modalités de dialogue et une complémentarité d'action entre la COSE et la commission FCPR du CGAER pour promouvoir et entretenir la réflexion sur les besoins prévisionnels en expertise technique au sein du MAAF.

A ce sujet, une mission d'étude spécifique ayant comme objectif l'identification précoce des besoins en expertise au sein du MAAF, l'accompagnement de l'acquisition des savoirs, le lien entre recherche et valorisation des parcours au sein des services centraux et opérationnels pourrait être conduite.

Signatures des auteurs

A stylized blue ink signature consisting of several loops and a long horizontal stroke.

Anne-Marie MITAUT

Inspectrice générale de l'agriculture

A stylized black ink signature with a large loop at the top and a long horizontal stroke at the bottom.

Viviane MOQUAY

Inspectrice générale de la santé publique vétérinaire

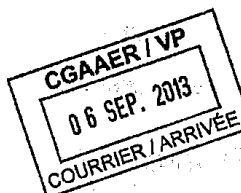
François PAULIN

Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts

A stylized blue ink signature with a large loop at the top and a long horizontal stroke at the bottom.

ANNEXES

Annexe 1 : Lettre de mission



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

Secrétariat général

Service des Ressources Humaines

78, rue de Varenne
75349 Paris 07 SP

Dossier suivi par : Jérôme Froué

Mél : jerome.froue@agriculture.gouv.fr
Tél. : 01 49 55 53 29

N/Ref :

Monsieur Bertrand HERVIEU

Vice-Président du CGAAER

251, rue de Vaugirard
75732 Paris cedex 15

Paris, le - 5. SEP. 2013

Objet : Demande d'appui pour une étude de préfiguration de la « Commission d'orientation et de suivi de l'expertise »

Dans le cadre de la feuille de route RH du MAAF, le Ministre a souhaité rénover l'approche sur les parcours professionnels des agents des catégories A (IAE, Attachés) et A+ (IPEF, ISPV), pour garantir une présence homogène de nos cadres sur l'ensemble du territoire, conforter les compétences techniques des agents et leur proposer des parcours diversifiés, tout en tenant compte de leurs aspirations et contraintes personnelles.

A partir de ces orientations, le Secrétariat Général anime, depuis 2012, une réflexion avec les directions d'administration centrale et le RAPS visant à adapter nos règles en matière de parcours professionnels des catégories A/A+, pour construire des parcours plus qualifiants et, en particulier, mieux valoriser l'expertise.

A cet égard, il est envisagé de mettre en place un dispositif visant à définir les besoins des directions techniques en expertise, constituer un vivier de compétences, élaborer une GPEC dans le domaine de l'expertise, formaliser la qualification des agents « experts de domaines » et assurer le suivi de ces experts. Ce dispositif s'articulerait autour d'une « Commission d'orientation et de suivi de l'expertise » (COSE), qui serait pilotée par le CGAAER – à l'instar de la « Commission des spécialistes » – et dont les grandes lignes sont présentées dans le projet de circulaire ci-joint (cf. §1.5 et 2.2).

Pour préparer la mise en place opérationnelle de ce nouveau dispositif, je sollicite un appui du CGAAER pour une mission de préfiguration de la COSE visant à préciser la composition et le fonctionnement de cette nouvelle commission.

Cette préfiguration devra s'inspirer des bonnes pratiques mises en place par le Ministère en charge de l'écologie et pourrait s'appuyer sur l'Office National des Forêts qui emploie de nombreux IPEF et IAE sur des métiers d'experts de domaine.

Je vous serais reconnaissant de bien vouloir me communiquer vos propositions dans ce sens d'ici la fin 2013 pour que les premiers experts puissent être qualifiés début 2014.

Le Secrétaire Général

Jean-Marie AURAND

P.J. : projet de circulaire d'orientation sur les parcours professionnels des corps de catégorie A/A+ du MAAF

VP2013 - 131

Annexe 2 : Liste des personnes rencontrées

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
Jean-Marie AURAND	MAAF/SG	SG	16/10/2013
Jacques CLEMENT	MAAF/SG	Chef du SRH	18/12/2013 et 13/03/2014
Jérôme FROUTE	MAAF/SG	Adjoint au chef du SRH	16/10 et 18/12/2013 13/03/2014
Michel MAGIMEL	MAAF/SG	DMC	14/11/2013
Gilles LE LARD	MAAF/SG	DMC	14/11/2013
Dominique PELISSIE	MAAF/SG	Président du collège des IGAPS	22/10/2013
Alain MARAVAL	MAAF/SG	IGAPS	22/10/2013
Marc MICHEL	MAAF/SG	IGAPS	22/10/2013
Yves ROYER	MAAF/SG	IGAPS	22/10/2013
Patrice CHAZAL	MAAF/SG/SRH	Adjoint au SDMEC	18/12/2013
Marie-Laure METAYER	MAAF/SG/SRH	Chef du BAAC	18/12/2013
Frédéric GROSSO	MAAF/SG/SRH	Adjoint au chef du BAAC	18/12/2013
Bertrand MULLARTZ	MAAF/SG/SRH	Chef de la MPEGPRHOMM	18/12/2013
Isabelle BROSSIER	MAAF/SG/SRH	Adjointe au chef de la MPEGPRHOMM	18/12/2013
Jean Luc ANGOT	MAAF/DGAL	DG adjoint	28/11/2013
Laurence DELVA	MAAF/DGAL	Responsable d'audit interne et qualité	28/11/2013
Hervé SAVY	MAAF/DGER	Doyen de l'IEA	13/02/2014
Patrice GUILLET	MAAF/DGER	IEA	13/02/2014
Philippe CUCCURU	MAAF/DGER	SDEDC	8/11/2013 et 13/02/2014
Monique ROUSSELOT	MAAF/DGPAAT	Chef de MAG	12/03/2014
Jacques ANDRIEU	MAAF/DGPAAT	SDFB	12/03/2014
Rik VANDERERVEN	MAAF/DGPAAT	Adjoint au SDBE	12/03/2014
Loïc GOUËLLO	MAAF/CGAAER	Chef du corps des ISPV	19/12/2013
Alain MOULINIER	MAAF/CGAAER	Chef du corps des IPEF	12/12/2013
Franck JUNG	MEDDE/DRI	SDAST	14/01/2014
Vincent LETROUIT	MEDDE/DRI/SDAST	Chef de la mission des compétences	14/01/2014
Marie GOUACHE	MEDDE/DRI/SDAST	Pilotage des comités de domaine	14/01/2014
Christian BARTHOD	MEDDE/CGEDD	Président comité de	23/01/2014

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
Sylvain LATARJET	MEDDE/SG	domaine Délégué aux cadres dirigeants	5/11/2013
Edmond GRASZK	MEDDE/DRH	SDCE	5/11/2013
Thomas CAMPEAUX	MREDFP/DGAFP	Adjoint à la DG	3/12/2013
Christian NEGRE	MREDFP/DGAFP	SD des politiques RH	3/12/2013
Thierry DELANOË	MREDFP/DGAFP	Chef du bureau RH3	3/12/2013
Sébastien BECOULET	MREDFP/DGAFP	Chef du bureau SE3	3/12/2013
Isabelle TILLY-BECKER	ANSES	DRH	22/01/2014
Nadia DENARIE- BURBAN	ANSES	DRH adjointe	22/01/2014
Pascal BERTEAUD	IGN	DG	18/02/2014
Jean-Marc BOURNIGAL	IRSTEA	Président	20/01/2014
Pierrick GIVONE	IRSTEA	DG délégué à la recherche	20/01/2014
Pierre-Yves SAINT	IRSTEA	Conseiller du président	20/01/2014
Pascal VINE	ONF	DG	17/01/2014
Virginie VEAU	ONF	Adjointe au DRH	17/01/2014
Philippe de GUENIN	DRAAF Poitou- Charentes	Directeur	18/03/2014
Claudine LEBON	DRAAF Auvergne	Directrice	18/03/2014
Eric MALLET	DRAAF Alsace	Directeur	18/03/2014
Dominique PLANCHENAU	CGAAER	Président du groupe FCPR	25/03/2014
Jean-Paul MIALOT	CGAAER	Membre du groupe FCPR	25/03/2014

Annexe 3 : Liste des sigles utilisés

AC	Administration centrale
ANSES	Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail
ASP	Agence de services et de paiement
CAP	Commission administrative paritaire
CEREMA	Centre d'étude et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement
CERTU	Centre d'étude sur les réseaux, les transports, l'urbanisme et les constructions publiques
CESAAR	Comité d'évaluation scientifique des agents ayant une activité de la recherche
CETE	Centre d'études techniques de l'Etat
CETMEF	Centre d'études techniques, maritimes et fluviales
CGAAER	Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux
CIRAD	Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement
COSE	Commission d'orientation et de suivi de l'expertise
CTM	Comité technique ministériel
DDT	Direction départementale des territoires
DDTM	Direction départementale des territoires et de la mer
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGAL	Direction générale de l'alimentation
DGER	Direction générale de l'enseignement et de la recherche
DGPAAT	Direction générale des politiques agricole, agroalimentaire et des territoires
DIREN	Direction régionale de l'environnement
DRAAF	Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
DREAL	Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DRI	Direction de la recherche et de l'innovation
ENPC	Ecole nationale de ponts et chaussées
ETP	Equivalent temps plein
FCPR	Formation complémentaire par la recherche
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
HDR	Habilitation à diriger des recherches
IAE	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement
IGAPS	Ingénieur ou inspecteur général chargé de l'appui aux personnes et aux structures
IGN	Institut géographique national
IPEF	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts
IRSTEA	Institut national de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture
ISPV	Inspecteur de la santé publique vétérinaire
LCPC	Laboratoire central des ponts et chaussées
MAAF	Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
MEDDE	Ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie
MiPGOMM	Mission du pilotage de l'emploi, de la gestion prévisionnelle des ressources humaines et de l'observatoire des missions et des métiers
ONEMA	Office national de l'eau et des milieux aquatiques
ONF	Office national des forêts
RAPS	Réseau appui aux personnes et aux structures
SG	Secrétariat général
SRH	Service des ressources humaines

Annexe 4 : Liste des textes de références

- Circulaire d'orientation sur les parcours professionnels des personnels de catégorie A (DGA/GESPER/C2003-1003 du 28 janvier 2003)
- Application de la circulaire d'orientation sur les parcours des IGRF et des ISPV (DGA/GESPER/C2003-1207 du 24 juin 2003)
- Application de la circulaire d'orientation sur les parcours des ingénieurs des travaux (DGA/GESPER/C2003-1206 du 24 juin 2003)
- Application de la circulaire d'orientation sur les parcours des attachés (DGA/GESPER/N2003-1381 du 11 décembre 2003)
- Circulaire DEV1101887C du 25 janvier 2011 relative au dispositif de connaissance et d'évaluation de l'expertise scientifique et technique du ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement
- Guide de fonctionnement des comités d'évaluation scientifiques et techniques de domaine (cf. annexe 9)
- Annexe au guide de fonctionnement : modalités d'évaluation (cf. annexe10)

Annexe 5 : Bibliographie

- Principaux chantiers de dialogue social MAAF (feuille de route) – 2013
- Rapport à monsieur le Premier ministre sur la fonction publique présenté par Bernard Pêcheur, président de section au conseil d'Etat – octobre 2013
- Les compétences techniques « clés » du ministère chargé de l'agriculture. Observatoire des missions et des métiers – juillet 2013

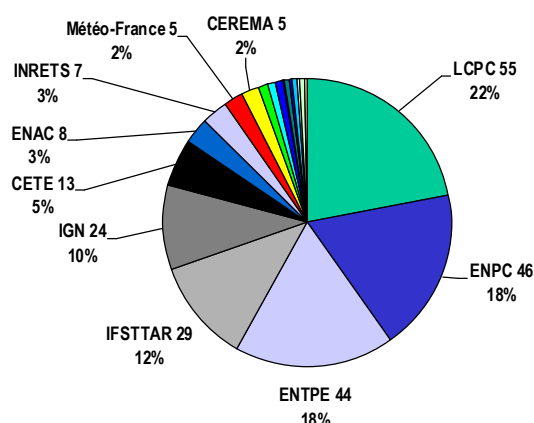
Annexe 6 : Le comité CESAAR

Le Comité d'évaluation scientifique des agents ayant une activité de la recherche fonctionne avec un dispositif différent et qui identifie des ingénieurs qualifiés « Chercheurs ».

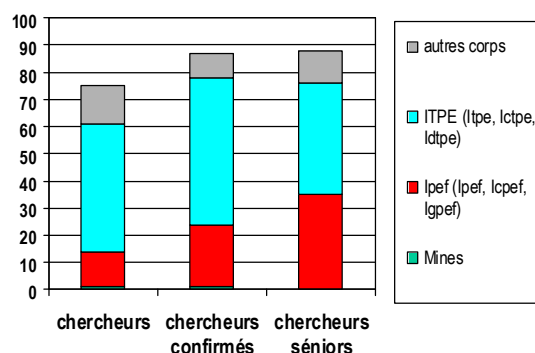
Les critères du comité reposent sur les critères internationaux en matière de travaux de recherche : doctorat, HDR, publications dans des revues scientifiques à comité de lecture.

La base de donnée SIREINE (cf. annexe 7) répertorie 275 noms dont 250 sont retenus avec un qualificatif chercheur (75 « chercheurs », 87 « chercheur confirmés », 88 « chercheurs seniors »).

Comité CESAAR – services d'affectation des chercheurs



Comité CESAAR – corps des chercheurs



Sur l'ensemble 80% des effectifs sont issus de 5 structures.

- Le Laboratoire Central des Ponts et Chaussées (LCPC),
- l'Ecole Nationale des Ponts et Chaussées (ENPC pour 55 ingénieurs),
- l'Ecole nationale des Travaux publics de l'Etat (ENTPE pour 46 ingénieurs) et
- l'Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (IFSTTAR pour 44 ingénieurs) et
- l'Institut Géographique National (IGN pour 24 ingénieurs) contribuent à près de.

S'y ajoutent des chercheurs d'autres organismes (les CETE , ENAC, INRETS, Météo France, CEREMA, CETMEF, ...).

On compte

- 142 chercheurs (57%) Ingénieurs des Travaux Publics de l'Etat,
- 71 (28%) des Ingénieurs des Ponts Eaux et Forêts, et 2 Ingénieur des Mines.
- Les autres corps comptent 14 chercheurs.

Corps	chercheurs	chercheurs confirmés	chercheurs senior
Mines	1	1	
lpef (lpef, lcpef, lgpef)	13	23	35
ITPE (ltpe, lctpe, ldtpe)	47	54	41
autres corps	14	9	12
total	75	87	88

Annexe 7 : La base de données SIREINE

Une BD permet la gestion des viviers et l'instruction des dossiers de reconnaissances du niveau d'expertise scientifique et technique des agents. Cette base de donnée traite à la fois les agents relevant des comités de domaines et du comité CESAAR.

La chaîne bureautique permet de suivre les candidatures des agents ou l'instruction du renouvellement de candidatures des dossiers arrivés à échéance. Cette application facilite l'instruction des dossiers, le suivi administratif des décisions des comités.

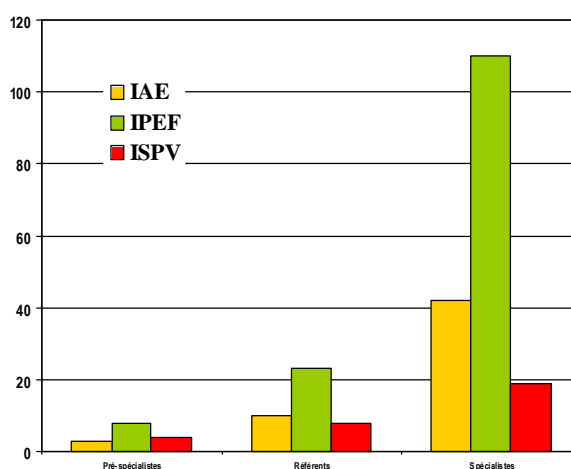
La base identifie un ensemble de champs qui permettent cette gestion rationnelle:

- Identification l'agent (matricule, nom, prénom, genre, date de naissance, corps et grade fonctionnel)
- Identification de son emploi (structure, service d'affectation, poste, mail de l'agent, correspondance dans le structure, qualification)
- Qualification demandé ou en phase de renouvellement (qualification et mots clefs du thésaurus ou hors thésaurus, année d'attribution de la qualification)
- Evaluation de la rareté de la compétence (compétence critique, compétence rare)
- Gestion et pointage des documents d'instruction des demandes (réception du dossier de l'agent, identification des travaux significatifs, désignation des rapporteurs, réception du rapport de l'évaluateur, date de décision, date d'information des services)
- Gestion des fiches de conclusion (Avis sur l'évolution dans le poste actuel, conseils sur le parcours professionnel, conseil sur le projet individuel de formation)
- Décision prise par le comité
- Gestion des retours d'information (courriers, retour MIGT, retour chargé de corps, retour gestionnaire).

Annexe 8 : Viviers de la commission FCPR Spécialistes

La « commission FCPR Spécialistes » a identifié 227 agents dont 141 IPEF, 55 IAE, 31 ISPV dans ses viviers. Ces agents sont reconnus comme spécialistes pour 171, comme pré-spécialistes pour 15 et comme référents pour 41 d'entre eux.

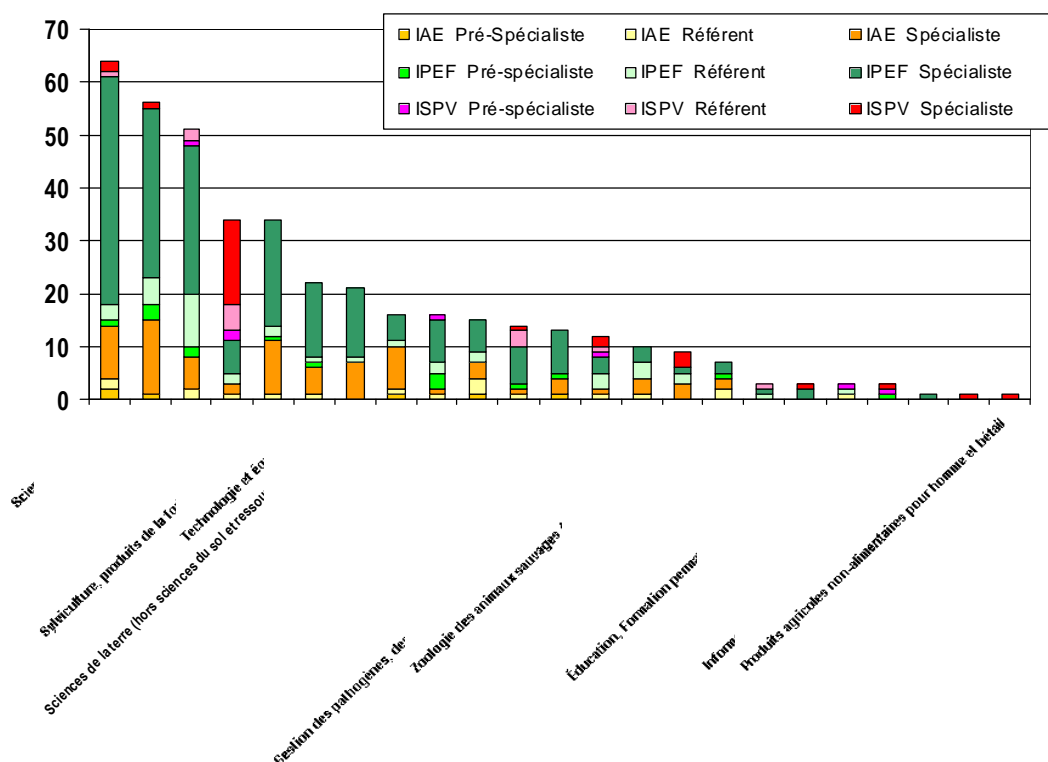
Statut	Total de nom	IAE	IPEF	ISPV
Pré-spécialistes	15	3	8	4
Référents	41	10	23	8
Spécialistes	171	42	110	19
Total nombre d'agents dans les viviers	227	55	141	31



Effectifs par statut et par corps

Ces viviers couvrent 23 domaines, 409 reconnaissances étant attribuées car chaque agent peut être reconnu sur un ou plusieurs domaines.

domaine	Total de nom	IAE	IPEF	ISPV
Sciences générales	64	14	47	3
Ressources naturelles	56	15	40	1
Sciences économiques	51	8	40	3
Sylmiculture, produits de la forêt et agroforesterie	34	11	23	
Sciences animales	34	3	8	23
Technologie et équipement	22	6	16	
Sciences de la terre (hors sciences du sol et ressources naturelles)	21	7	14	
Sciences pour l'ingénieur	16	10	6	
Sciences sociales	16	2	13	1
Sciences des plantes	15	7	8	
Sciences aquatiques	14	2	8	4
Sciences du sol	13	4	9	
Sciences de l'alimentation et produits alimentaires pour l'homme	12	2	6	4
Gestion des pathogènes, des microorganismes, des parasites et des adventices	10	4	6	
Zoologie des animaux sauvages (vertébrés et invertébrés)	9	3	3	3
Gestion des déchets	7	4	3	
Éducation, Formation permanente, information et formation	3	1	1	1
Agences et organismes	3	0	2	1
Biotechnologies	3	0	2	1
Santé humaine et hygiène	3	0	1	2
Agriculture	1	0	1	
Informations médicales et vétérinaires en helminthologie	1	0	0	1
Produits agricoles non-alimentaires pour homme et bétail	1	0	0	1
Total nombre de domaine couverts par des agents	409	103	257	49



Répartition des référents, pré-spécialistes, spécialistes par domaines et corps

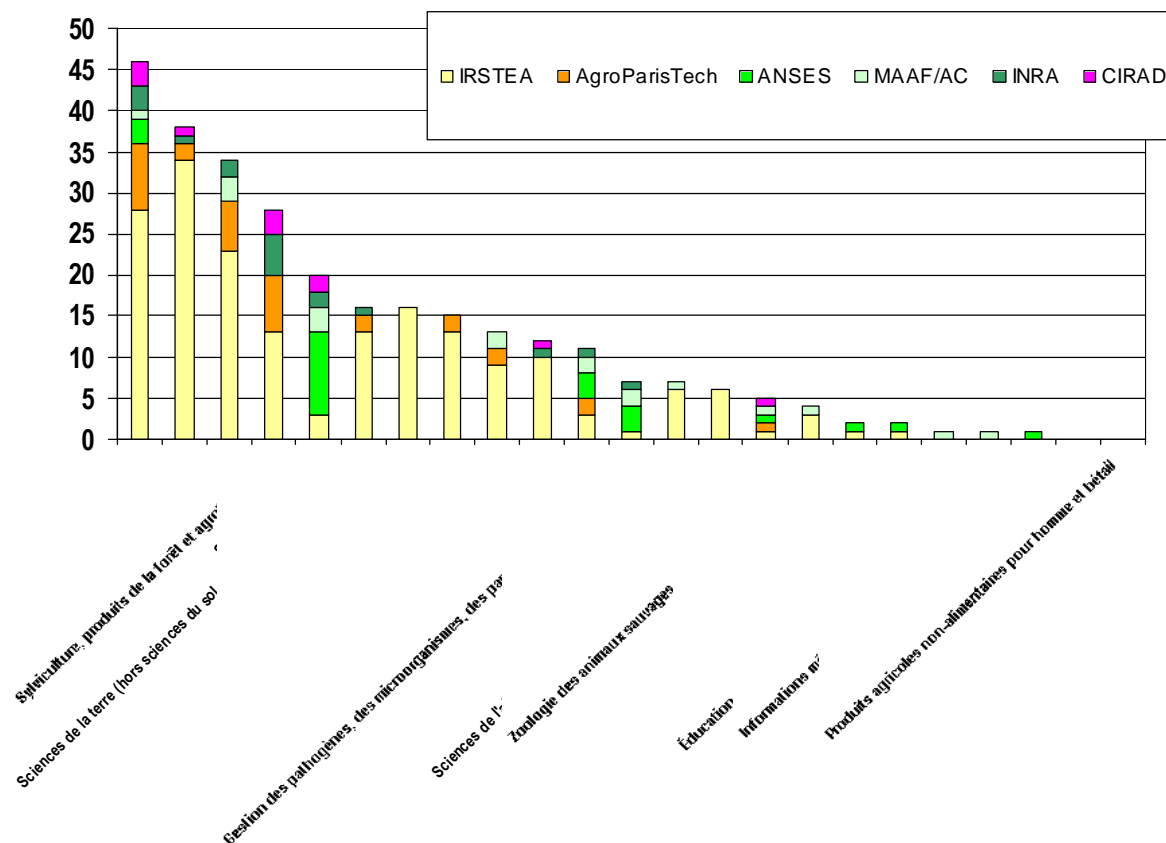
domaine	IAE			IPEF			ISPV		
	Pré-Spé	Réf	Spé	Pré-spé	Réf	Spé	Pré-spé	Réf	Spé
Sciences générales	2	2	10	1	3	43		1	2
Ressources naturelles	1		14	3	5	32			1
Sciences économiques		2	6	2	10	28	1	2	
Sciences animales		1	2		2	6	2	5	16
Sylviculture, produits de la forêt et agroforesterie		1	10	1	2	20			
Technologie et équipement		1	5	1	1	14			
Sciences de la terre (hors sciences du sol et ressources naturelles)			7		1	13			
Sciences pour l'ingénieur	1	1	8		1	5			
Sciences sociales		1	1	3	2	8	1		
Sciences des plantes	1	3	3		2	6			
Sciences aquatiques		1	1	1		7		3	1
Sciences du sol	1		3	1		8			
Sciences de l'alimentation et produits alimentaires pour l'homme		1	1		3	3	1	1	2
Gestion des pathogènes, des microorganismes, des parasites et des adventices		1	3		3	3			
Zoologie des animaux sauvages (vertébrés et invertébrés)			3		2	1			3
Gestion des déchets		2	2	1		2			
Agences et organismes					1	1		1	
Biotechnologies						2			1
Éducation, Formation permanente, information et formation		1			1		1		
Santé humaine et hygiène				1			1		1
Agriculture						1			
Informations médicales et vétérinaires en helminthologie									1
Produits agricoles non-alimentaires pour homme et bétail									1
	6	18	79	15	39	203	7	13	29

Les IPEF sont nombreux sur les domaines des sciences générales, des sciences économiques, des ressources naturelles, de l'agro-foresterie, des technologies et de l'équipement, des sciences de la terre.

Les ISPV sont positionnés sur les domaines des sciences animales et sur des domaines spécifiques, comme les informations médicales et vétérinaires en helminthologie, les produits agricoles non-alimentaires pour homme et bétail, les biotechnologies.

Les IAE sont sur des domaines similaires à ceux des IPEF, ils sont nombreux en proportion sur des domaines comme la gestion des déchets, les sciences pour l'ingénieur, l'Éducation formation permanente, la gestion des pathogènes (microorganismes parasites et adventices), les sciences de la terre (hors sciences du sol et ressources naturelles), les sciences des plantes.

Les agents viennent de nombreuses affectations. L'IRSTEA est l'affectation où se trouve près de la moitié des effectifs des viviers.



Répartition par domaine par affectations

Annexe 9 : Guide de fonctionnement des comités d'évaluation scientifiques et techniques de domaine



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DU DÉVELOPPEMENT DURABLE,
DES TRANSPORTS ET DU LOGEMENT

remis par le MEDDTL. DLi

Commissariat général au développement durable

Direction de la recherche et de l'innovation

Sous-direction de l'animation scientifique et technique

Guide de fonctionnement

des comités d'évaluation scientifique et technique de domaine

(en référence à la circulaire du 25 janvier 2011 relative au dispositif de connaissance et d'évaluation de l'expertise scientifique et technique du MEDDTL)

OBJECTIF :

L'objectif du guide de fonctionnement des comités d'évaluation scientifique et technique de domaine pour l'évaluation des agents est :

- de rappeler d'une part, les rôles respectifs des comités, de la direction des ressources humaines (DRH), de la direction de la recherche et de l'innovation (DRI), de la hiérarchie de l'agent et de l'agent dans la procédure d'évaluation et de qualification des agents ;
- de fixer d'autre part, les méthodes de travail interne au dispositif.

La circulaire précise les niveaux de qualification. Le guide précise les modalités d'évaluation grâce au référentiel joint en annexe.

Les comités d'évaluation scientifique et technique de domaine régis par la circulaire n° DEVD1101887C du 25 janvier 2011 relative au dispositif de connaissance et d'évaluation de l'expertise du MEDDTL ont pour mission de :

- ➔ **Évaluer les compétences scientifiques et techniques des agents** du MEDDTL déroulant une carrière scientifique et technique
- ➔ **Donner un éclairage** aux agents qualifiés, à leur hiérarchie et à la DRH sur les possibilités de parcours professionnels.
- ➔ **Donner un éclairage** en matière de gestion prévisionnelle des compétences scientifiques et techniques, par l'intermédiaire du comité de coordination et d'orientation experts-spécialistes, au secrétariat général, à la DRI et aux directions générales.

CGDD/DRI/AST4-01/02/11



MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DU DÉVELOPPEMENT DURABLE,
DES TRANSPORTS ET DU LOGEMENT

I - PRESENTATION DU DISPOSITIF :

- 1) *les comités*
- 2) *le secrétariat des comités*

1) les comités

► **Rôle du comité :**

- évaluer les compétences scientifiques et techniques des agents dont le comité aura reçu les dossiers ;
- qualifier ou non les agents ;
- conseiller les agents sur leur parcours professionnel.

Chaque comité est composé :

- d'un président, choisi conjointement par le président du comité de coordination et d'orientation « experts-spécialistes » et la directrice de la recherche et de l'innovation, et nommé par celle-ci, après accord du vice-président du CGEDD, si le président choisi est membre de cette instance ;
- de plusieurs membres internes ou externes au MEDDTL nommés par la directrice de la recherche et de l'innovation sur proposition du président du comité de domaine concerné et après accord du président du comité de coordination et d'orientation « experts - spécialistes ».

Le président du comité d'évaluation scientifique et technique de domaine, ainsi que les membres, sont des personnalités reconnues dans leur domaine de compétences scientifiques et techniques. Ces personnalités sont choisies en fonction de leur connaissance des enjeux du ministère.

Le président et les membres sont nommés pour une période de 4 ans renouvelable.

Les décisions individuelles de nomination, signées par la directrice de la recherche et de l'innovation, sont publiées au bulletin officiel du MEDDTL.

Après leur nomination, les présidents et les membres bénéficient d'une information sur leurs rôles respectifs au sein du comité, les modalités d'évaluation des compétences scientifiques et techniques et les outils à leur disposition pour procéder à l'évaluation.

CGDD/DRI/AST4-01/02/11



MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DU DÉVELOPPEMENT DURABLE,
DES TRANSPORTS ET DU LOGEMENT

► Rôle du président :

Le président du comité d'évaluation scientifique et technique de domaine est membre du comité de coordination et d'orientation « experts-spécialistes ».

Il reçoit les dossiers transmis par le secrétariat du comité de domaine et vérifie que les dossiers transmis relèvent de son comité. Si tel n'est pas le cas, il en informe le secrétariat des comités et prend l'attache du ou des présidents dont le(s) comité(s) lui paraît plus pertinent(s) pour effectuer l'évaluation. Si le dossier relève de son comité, il désigne un membre du comité comme rapporteur du dossier. Un seul rapporteur est désigné par dossier.

Dans certains cas particuliers, il peut être envisagé de confier un dossier à plusieurs rapporteurs, lesquels proposent une évaluation commune à la séance du comité.

Les dossiers d'agents porteurs de compétences transverses (par exemple : économistes, sociologues, juristes, métrologues...), sont évalués par le comité en charge du domaine dans lequel ces agents exercent majoritairement leur activité.

Certains dossiers peuvent néanmoins relever de deux comités à la fois. Dans ce cas, les présidents des comités concernés désignent chacun un rapporteur qui procèdent à une évaluation conjointe.

Le président peut lui-même rapporter des dossiers d'évaluation.

Il préside les réunions de son comité de domaine, anime les débats sur la proposition du rapporteur et propose la décision collégiale de qualifier ou non l'agent ainsi que le niveau de qualification de l'agent.

Cette décision peut être soumise à vote. Le président a voix prépondérante en cas d'égalité des votes.

Il propose la rédaction de l'avis du comité au secrétariat des comités et valide l'avis définitif. Cet avis est ensuite diffusé aux personnes et services concernés (chargés de mission de corps, bureaux de gestion de l'agent et sa hiérarchie).

Le nouveau dispositif prévoit que les avis de non qualification ne sont plus uniquement envoyés à l'agent mais suivent le même circuit que les avis de qualification, en particulier la voie hiérarchique.

Dans le cas particulier où le comité souhaite faire part à l'agent de recommandations personnelles, celles-ci ne figurent pas dans l'avis transmis par la voie hiérarchique.

Le président du comité de domaine rend compte devant le comité de coordination et d'orientation « experts-spécialistes » de son activité et des difficultés rencontrées.

Si le président du comité ne peut se libérer pour une réunion, il lui appartient de désigner parmi les membres du comité un président.

► Rôle du rapporteur :

Le rapporteur procède à l'évaluation des compétences scientifiques et techniques de l'agent dont le dossier lui a été confié par le président et mis à sa disposition par le secrétariat des

CGDD/DRI/AST4-01/02/11



MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DU DÉVELOPPEMENT DURABLE,
DES TRANSPORTS ET DU LOGEMENT

comités de domaines. Il dispose pour ce faire du référentiel de qualification annexé à ce présent guide.

L'évaluation se fait au vu du dossier fourni par l'agent et de tout autre moyen contribuant à la connaissance de l'activité et des productions de l'agent (consultation internet, contacts divers...). Le processus inclut obligatoirement un entretien de « face à face » avec l'agent.

L'entretien ne peut se faire téléphoniquement ou par visio-conférence que dans certains cas très particuliers (éloignement géographique par exemple).

S'il le juge nécessaire, le rapporteur peut demander des compléments d'information au supérieur hiérarchique de l'agent.

Le rapporteur établit un rapport d'évaluation et propose ou non une qualification de l'agent. Ce rapport est fourni au secrétariat des comités au moins 8 jours avant la tenue de la séance. Il présente les résultats de son évaluation lors de la réunion plénière du comité et explique les conclusions de son rapport d'évaluation.

En cas d'impossibilité du rapporteur de participer à la séance du comité et, sous réserve de l'accord du président, le rapporteur peut demander au président ou à un autre rapporteur de présenter le dossier.

Les prestations assurées par les membres/rapporteurs ne sont pas soumises à rémunération.

► **Rôle de la hiérarchie de l'agent :**

Il appartient à la hiérarchie de l'agent de présenter sa candidature à une évaluation par un comité d'évaluation scientifique et technique de domaine après en avoir évoqué l'éventualité lors de l'entretien professionnel annuel.

La hiérarchie transmet les dossiers des agents à évaluer, y compris ceux des agents demandant une évaluation de leur propre initiative.

(voir la circulaire relative au dispositif de connaissance et d'évaluation de l'expertise au MEDDTL)

► **Rôle de l'agent :**

Il appartient à l'agent de renseigner l'ensemble de son dossier en vue de l'évaluation.

(voir la circulaire relative au dispositif de connaissance et d'évaluation de l'expertise au MEDDTL)

2) Le secrétariat des comités de domaines

Le secrétariat des comités de domaines est assuré par la mission des compétences scientifiques et techniques (AST4) de la direction de la recherche et de l'innovation (DRI) au commissariat général au développement durable (CGDD).

CGDD/DRI/AST4-01/02/11



MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DU DÉVELOPPEMENT DURABLE,
DES TRANSPORTS ET DU LOGEMENT

Il est notamment chargé de :

- préparer la campagne annuelle d'évaluation

Le secrétariat des comités élabore la note d'instruction annuelle, diffusée en fin d'année n- 1 à l'ensemble des services du ministère et propose aux présidents le planning annuel des réunions des comités.

Le secrétariat des comités élabore également la synthèse des bilans de la campagne d'évaluation à partir des rapports de chaque comité et produit les statistiques correspondantes.

- traiter les demandes d'évaluation et analyser les dossiers,

Les dossiers sont transmis par les services directement au secrétariat des comités. Le secrétariat examine la recevabilité du dossier.

Chaque dossier se compose :

- du dossier de l'agent, accompagné de deux fiches de transmission : l'une signée par l'agent, l'autre par le chef de service sur laquelle figure son avis.

La composition des dossiers des agents est identique pour tous les comités de domaines. (*voir annexe 2 - composition du dossier de l'agent*).

Après vérification, le secrétariat envoie les dossiers, par voie électronique, au président du comité de domaine.

Le secrétariat des comités met à la disposition des rapporteurs les dossiers d'évaluation en vue de préparer la séance du comité.

Il en va de même d'un dossier pouvant relever de plusieurs comités d'évaluation.

- convoquer les membres des comités,

Le secrétariat du comité de domaine adresse la convocation pour la séance, fixée par le président, à tous les membres.

- suivre les dossiers jusqu'à la communication de l'avis,

Le secrétariat des comités de domaines assure la rédaction des conclusions formulées par les membres du comité telles que synthétisées et proposées par le président, ainsi que la rédaction du compte-rendu de séance.

Il diffuse aux acteurs concernés (chargés de mission de corps, bureaux de gestion et hiérarchie de l'agent) le tableau des résultats des agents qualifiés.

CGDD/DR/AST4-01/02/11



MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DU DÉVELOPPEMENT DURABLE,
DES TRANSPORTS ET DU LOGEMENT

Tout agent évalué (y compris les agents non qualifiés) par un comité de domaine reçoit une décision concernant sa qualification ou sa non-qualification, ainsi qu'un avis du comité.

La décision concernant la qualification ou la non qualification et l'avis du comité sont établis, sur proposition du président du comité, par le secrétariat des comités. La décision relative à la qualification ou la non qualification est signée par la chef de la mission des compétences scientifiques et techniques, par délégation de la directrice de la recherche et de l'innovation. La décision et l'avis sont transmis au chef du service de l'agent qui les lui communique ainsi qu'aux entités en charge de la gestion de l'agent (bureau de gestion, chargé de mission de corps).

II – FONCTIONNEMENT DES COMITES :

- **Quorum :**

Le Comité de domaine ne peut valablement se réunir que *si la moitié au moins des membres évaluateurs est présent* et en présence de son président ou du membre désigné pour tenir son rôle.

- **Absence :**

Pour assurer la bonne organisation des travaux, toute absence prévue doit être signalée au secrétariat des comités de domaine.

- **Fréquence et durée des séances :**

Chaque comité se réunit autant de fois que le président le juge nécessaire et au vu du nombre de dossiers à examiner (minimum 2 séances annuelles) et sur convocation de son président.

La séance d'un comité peut durer soit une demi-journée soit une journée complète selon le nombre de dossiers à examiner.

- **Délais :**

Un délai de trois mois est nécessaire entre la réception du dossier et le passage devant le comité de domaine.

Dès réception du dossier de l'agent, le rapporteur *dispose d'un délai de deux mois maximum* pour rencontrer l'agent et mener l'entretien d'évaluation.

A l'issue de cet entretien, le rapporteur élabore un rapport d'évaluation, à l'aide de la partie III du dossier de l'agent, réservé à l'évaluateur et conclut de manière précise et détaillée sur l'opportunité ou non de qualifier l'agent.

Ce rapport doit être transmis au secrétariat des comités au minimum 8 jours avant la réunion du comité.

CGDD/DRH/AST4-01/02/11



MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DU DÉVELOPPEMENT DURABLE,
DES TRANSPORTS ET DU LOGEMENT

- Déroulement des séances :

Dans le souci d'une optimisation du déroulement des séances, les dossiers seront transmis aux rapporteurs par voie électronique (*Mélanissimo*) et il leur appartiendra de faire les copies papier nécessaires.

Il est prévu à terme de dématérialiser la présentation des dossiers lors des séances des comités.

- L'évaluation :

Les rapporteurs présentent le dossier devant le comité. Leur rapport est discuté par l'ensemble des membres du comité de domaine qui donnent un avis collégial sur l'attribution ou non de la qualification de spécialiste, d'expert ou d'expert international, en fonction du référentiel.

- Soit l'agent est « qualifié ».
- Soit l'agent n'est « pas qualifié ».

- Elaboration et teneur de l'avis :

L'évaluation donne lieu à une décision de qualification de spécialiste, expert ou expert international ou de non qualification et à un avis.

Cet avis porte notamment sur des conseils permettant à l'agent qualifié ou non qualifié de valoriser et d'accroître ses compétences ainsi que sur des hypothèses de parcours professionnel.

(voir la circulaire relative au dispositif de connaissance et d'évaluation de l'expertise au MEDDTL)

Annexe 10 : Annexe au guide de fonctionnement des comités d'évaluation scientifiques et techniques de domaine

Révisé par le MEDDTL



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DU DÉVELOPPEMENT DURABLE,
DES TRANSPORTS ET DU LOGEMENT

Commissariat général au développement durable

Direction de la recherche et de l'innovation

Sous-direction de l'animation scientifique et technique

Modalités d'évaluation

Circulaire du 25 janvier 2011 relative au dispositif de connaissance et d'évaluation de l'expertise scientifique et technique du MEDDTL

Annexes au guide de fonctionnement des comités d'évaluation scientifique et technique de domaine

Annexe 1

Référentiel d'évaluation des spécialistes, des experts et des experts internationaux

Le présent référentiel est annexé au guide de fonctionnement des comités d'évaluation scientifique et technique de domaine. Il constitue un tronc commun d'évaluation à l'ensemble des comités de domaine.

Il a pour objectif :

- D'objectiver autant que possible l'évaluation des agents,
- De faciliter la convergence des pratiques entre les différents comités.

Il précise :

- Les qualifications délivrées
- Les champs de l'évaluation
- Les caractéristiques permettant d'évaluer les candidats

Il définit :

- Des niveaux de compétence
- Des types de responsabilité fonctionnelle et de capacité d'intervention
- Des périmètres de rayonnement

Il établit :

- Le référentiel du champ de l'évaluation « activités professionnelles exercées »
 - Type d'activités exercées
 - Critères d'évaluation
- Le référentiel du champ de l'évaluation « production professionnelles »
 - Type de productions professionnelles
 - Critères d'évaluation

Il donne :

- Une grille d'évaluation
- Les définitions synthétiques de référence des trois appellations

L'ensemble des éléments contenus dans ce référentiel sert de base à la constitution du dossier de candidature à l'évaluation des agents par les comités de domaine d'évaluation scientifique et technique de domaine.

1. Les qualifications délivrées

Trois qualifications sont délivrées par les comités de domaine :

- **Spécialiste**
- **Expert**
- **Expert international**

Un agent peut faire l'ensemble de sa carrière comme spécialiste ou comme expert sans devenir expert ou expert international, tout en accédant au grade le plus élevé de son corps ou en changeant de corps.

Un agent peut obtenir directement la qualification d'expert ou d'expert international sans avoir préalablement obtenu celle de spécialiste ou d'expert.

2. Les champs de l'évaluation

Les comités d'évaluation scientifique et technique délivrent une qualification après avoir procédé à l'évaluation :

- des activités
- et des productions

professionnelles des agents telles qu'elles sont présentées dans le dossier de candidature.

3. Les caractéristiques permettant d'évaluer les agents

L'évaluation des activités et des productions se fait au regard de trois caractéristiques qui s'appliquent globalement aux agents dont le dossier est présenté :

- Le niveau de compétence de l'agent
- Son type de responsabilité fonctionnelle et de capacité d'intervention
- Son périmètre de rayonnement

A titre complémentaire, les qualifications (titres, diplômes, certifications, prix ...) de l'agent ainsi que son parcours antérieur seront également mentionnés dans le dossier soumis aux comités de domaine.

Pour résumer	
Les 3 caractéristiques à évaluer sont inférées à partir :
<ul style="list-style-type: none">• Le niveau de compétence de l'agent,• Son type de responsabilité fonctionnelle et de capacité d'intervention• Son rayonnement.	<p>De deux champs d'évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none">• Les activités exercées,• Les productions professionnelles <p>D'informations complémentaires :</p> <ul style="list-style-type: none">• Les qualifications,• Le parcours antérieur.
A partir de ces éléments, les comités portent un jugement sur le candidat et délivrent l'appellation de spécialiste, d'expert ou d'expert international.	

4. Les niveaux de compétences des agents

Au regard des activités et des productions professionnelles de l'agent, le comité de domaine positionne l'agent à évaluer sur une échelle indicative globale à trois niveaux de compétences. Les niveaux 2 et 3 sont généralement ceux des spécialistes, des experts et des experts internationaux.

Niveau 1 :

- Connaît dans l'ensemble la théorie et les méthodes des disciplines de sa spécialité de base,
- Est capable d'élaborer des solutions en s'appuyant sur des normes et procédures connues.

Ce niveau concerne a priori plutôt les « bons professionnels » que les spécialistes ou les experts.

Niveau 2 :

- Connaît de manière approfondie la théorie et les méthodes des disciplines de sa spécialité de base (ainsi éventuellement que des disciplines connexes et complémentaires de sa spécialité de base),
- Est capable d'élaborer des solutions en affrontant les situations imprévues, inédites ou non documentées,
- Sait entreprendre des travaux pour améliorer l'efficacité et la fiabilité des techniques et méthodes du domaine et pouvoir les enseigner,
- Est capable d'intégrer dans ses travaux des éléments produits par des spécialistes et experts de domaines complémentaires pour optimiser les solutions.

Niveau 3 :

- Connaît de manière approfondie la théorie et les méthodes du domaine,
- Est capable d'innover, de proposer et de publier de nouvelles normes, méthodes et procédures,
- Est capable de produire de la connaissance et des savoir-faire
- Est capable de participer à des expertises de très haut niveau ou de les conduire au sein d'équipes de très haut niveau.

5. Les type de responsabilité fonctionnelle et de capacité d'intervention

Au regard des activités et des productions professionnelles de l'agent, le comité de domaine positionne l'agent à évaluer sur le type indicatif de responsabilité fonctionnelle et de capacité d'intervention qui lui correspond le mieux :

- **Type A : contributeur**
- **Type B : chef de projet**
- **Type C : directeur de projet, pilote coordonnant plusieurs projets**

Type A : contributeur

- Est capable d'intervenir sur tous projets, chantiers ou expertises
- Est capable de s'intégrer dans des équipes pluridisciplinaires

Type B : chef de projet

- Est capable de construire des projets de taille « moyenne » en fonction de l'ampleur des enjeux, de l'importance et de la complexité de la question posée
- Est capable de conduire tous projets, chantiers ou expertises
- Est capable de gérer les interfaces interdisciplinaires

Type C : directeur de projet ou pilote coordonnant plusieurs projets

- Est capable de conduire tous projets, chantiers ou expertises de coordonner un portefeuille de plusieurs projets
- Est capable de gérer les interfaces inter-domaine

La différence entre un chef de projet et un directeur de projet est fonction de l'importance des projets dont il s'agit.

6. Les périmètres de rayonnement

Au regard des activités et des productions professionnelles de l'agent, le comité de domaine positionne l'agent à évaluer sur le périmètre de rayonnement indicatif qui lui correspond le mieux :

- Rayonnement lié à l'animation de réseaux
- Rayonnement national
- Rayonnement international (il peut s'agir aussi d'un rayonnement européen ou d'un rayonnement seulement francophone)

Rayonnement lié à l'animation de réseaux :

Il concerne a priori les spécialistes dont le rayonnement est reconnu au sein de la communauté et contribuant à faire progresser l'expertise collective, sans pour autant être de niveau national et a fortiori international.

Rayonnement national :

- Participe au niveau national à des groupes de travail, communautés de pratiques, réseaux professionnels ... ou les anime,
- Est capable d'innover, de proposer et de publier de nouvelles normes, méthodes et procédures de portée nationale.

Rayonnement international :

(Il peut s'agir aussi d'un rayonnement européen ou d'un rayonnement seulement francophone)

- Est capable de proposer et de publier de nouvelles normes, méthodes et procédures de portée internationale,
- Peut être délégué pour représenter son domaine à l'international,
- Est capable participer à des expertises internationales ou de les conduire au sein d'équipes d'experts internationaux.

7. Le champ d'évaluation « Activités professionnelles exercées »

1. Types d'activités exercées

Les candidats présentent leurs activités selon la typologie suivante :

- Diffusion de connaissances (formation, ingénierie pédagogique, publications, capitalisation, participation à des manifestations : colloques, congrès..)
- Expertise (au sens « AFNOR »)
- Ingénierie
- Instruction et contrôle de dossiers techniques

- Méthodologie, règle de l'art, doctrine
- Participation, animation de réseaux ou groupes de travail
- Recherche, encadrement de recherche

2. Critères d'évaluation

Les activités sont évaluées au regard des critères suivants :

- Leur complexité
- Le type de responsabilité exercé (type A, B ou C)
- Leur diversité
- Leur pertinence et leur cohérence au regard des enjeux de chacun des domaines
- Le périmètre national ou international d'exercice des activités
- Leur progressivité (notamment en cas de renouvellement de candidature)
- Leur volume

A partir de ces critères, des indicateurs pourront être explicités progressivement par chacun des comités de domaine en fonction de leur expérience.

8. Le champ d'évaluation « Productions professionnelles »

1. Types de productions professionnelles

Les candidats présentent leurs productions selon la typologie suivante :

- Appels d'offres, cahiers des charges ...
- Brevets, certifications ...
- Communications à des colloques ou congrès sans actes, nationaux ou internationaux, conférences, médias, interviews ...
- Formation (Cours, documents pédagogiques, participation à des jurys) ...
- Normes, méthodes, essais ...
- Ouvrages
- Publications (Articles de vulgarisation, dans revues scientifiques ou technico-professionnelles, dans revues avec ou sans comité de lecture, contributions à des ouvrages, guides techniques ou méthodologiques, travaux de thèse)...
- Rapports d'études, d'expertise, diagnostics, notes techniques ...
- Travaux sur ouvrages réels...

2. Critères d'évaluation

Les productions sont évaluées au regard des critères suivants :

- Leur progressivité (notamment en cas de renouvellement de candidature).
- Le type de contribution (rédacteur au sein d'un groupe, rédacteur principal, rédacteur unique)
- Leur variété
- Leur volume
- Le type A, B ou C de responsabilité exercée
- Leur impact
- Leur caractère innovant ou anticipateur,
- Leur qualité (qualité intellectuelle, rigueur scientifique, adéquation aux besoins, à une commande ...)

A partir de ces critères les indicateurs pourront être explicités progressivement par chacun des comités de domaine en fonction de leur expérience.

9. Grille d'évaluation

Après examen des activités et productions professionnelles de l'agent, ainsi que de son parcours et de ses qualifications, l'évaluation doit permettre de répondre aux questions suivantes :

La compétence globale de l'agent peut-être associée au niveau :	1 2 3 Autre
Ses responsabilités fonctionnelles et sa capacité d'intervention sont globalement de type :	A B C Autre
Globalement, son rayonnement est :	Lié à l'animation de réseaux National International Autre

La qualification de spécialiste, d'expert, d'expert international est (ou n'est pas) attribuée en fonction des réponses apportées à ces trois questions.

En conclusion, et pour mémoire, la prise en compte :

- du niveau de compétence (de 1 à 3)
- du type de responsabilité (A, B, C)
- du rayonnement (réseaux, national, international)

permet de qualifier les spécialistes, les experts et les experts internationaux dont une définition synthétique rappelée ci-après est donnée dans la circulaire

10. Définitions synthétiques de référence des trois qualifications

Pour être **SPECIALISTE** :

- Pour obtenir la qualification de spécialiste, il convient de satisfaire les conditions suivantes :
 - avoir un haut niveau de compétence scientifique et/ou technique dans des disciplines et objets techniques de sa spécialité de base (cf thésaurus),
 - avoir la maîtrise des savoir-faire requis pour intervenir sur tous projets, chantiers ou expertises, y compris sur des projets pluridisciplinaires,
 - avoir un rayonnement lié notamment à l'animation de réseaux, reconnu au sein de la communauté et contribuant à faire progresser l'expertise collective.

Pour être **EXPERT** :

- Pour obtenir la qualification d'expert, il convient de satisfaire toutes les conditions nécessaires pour être reconnu spécialiste et :
 - avoir un niveau accru de compétence scientifique et/ou technique dans des disciplines et objets techniques de sa spécialité de base,
 - avoir un domaine élargi de compétence à des disciplines et objets techniques connexes et complémentaires de sa spécialité de base, notamment pour gérer les interfaces au sein d'équipes pluridisciplinaires,
 - avoir une maîtrise accrue des savoir faire requis pour intervenir avec des responsabilités accrues sur tous projets, chantiers ou expertises pour en gérer la complexité,
 - avoir un rayonnement national.

Pour être **EXPERT INTERNATIONAL** :

- Pour obtenir la qualification d'expert international, il convient de satisfaire toutes les conditions nécessaires pour être reconnu expert et avoir une capacité d'intervention accrue et un rayonnement de niveau européen et/ou international permettant :
 - de proposer et de publier de nouvelles normes, méthodes et procédures de portée internationale,
 - d'être délégué pour représenter son domaine à l'international,
 - de participer à des expertises internationales ou de les conduire au sein d'équipes d'experts internationaux.

Annexe 2
Eléments relatifs au dossier de candidature

1 – Identité de l'agent

2 - CV

3 – Diplômes, certifications diverses, prix

4 – Parcours professionnels

5 – Les éléments à recenser :

- activités
- productions

L'évaluation des savoirs et savoir-faire, y compris scientifique et technique, se fait uniquement au travers de l'évaluation de ces éléments.

6 – Qualification sollicitée

Le candidat ne se positionne pas sur la qualification qu'il souhaiterait obtenir, mais sur le comité par lequel il demande à être évalué.

7 – Avis du chef de service

Le chef de service donne un avis global sur l'agent en répondant aux questions suivantes :

- quels sont les éléments qui justifient une évaluation de l'agent par un comité ?
- le dossier présenté par l'agent appelle-t-il des commentaires de votre part, notamment quant aux activités et productions présentées ?

8 – Accès à la candidature

L'agent doit toujours être actif dans le domaine au moment de sa demande d'évaluation. L'évaluation concerne une période professionnelle assez longue pour prendre en compte l'ensemble des travaux (les travaux les plus récents étant déterminants).

Une ancienneté dans le domaine, un minimum de 5 ans est nécessaire pour que la qualification puisse être envisagée.

9 – Durée et validité d'une qualification

Une qualification n'est pas un acquis définitif. Elle est délivrée pour une durée de 4 ans pour tous.

Annexe 3
Savoir-faire transversaux propres aux spécialistes et/ou aux experts
(item proposé à titre indicatif)

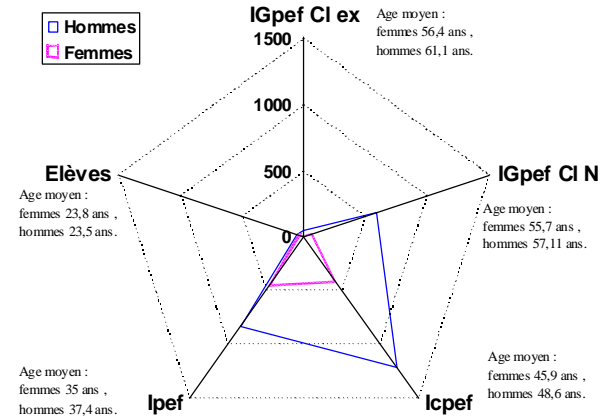
Ils renvoient aux savoir-faire requis pour intervenir sur tous projets, chantiers ou expertises indiqués dans les définitions synthétiques de référence des trois qualifications.

Exemples :

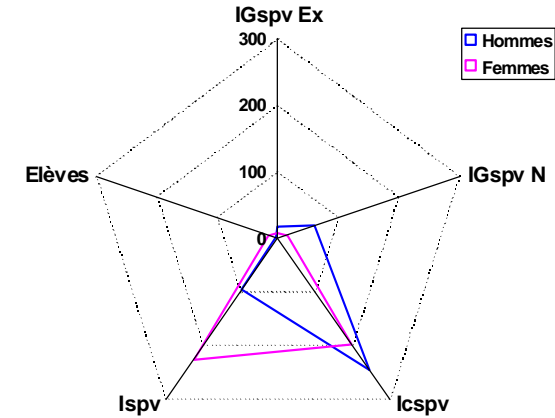
- savoir définir les spécialistes nécessaires à la réalisation d'une mission, notamment à partir d'une connaissance suffisamment large des disciplines concernées et d'une expérience en matière d'études pluridisciplinaires.
- savoir faire appel à des compétences extérieures afin de s'assurer qu'aucune connaissance pertinente ne sera oubliée.
- savoir analyser d'un oeil critique la normalisation et les référentiels en vigueur pour les affiner ou en détecter les imperfections et/ou les faire évoluer.
- savoir analyser et prendre en compte non seulement le contexte scientifique et technique d'une affaire, mais son interaction avec les autres aspects : contractuels, normatifs, juridiques ou de responsabilité, pour porter un jugement, éclairer une décision, ou apporter une solution optimale en tenant compte de l'ensemble des paramètres.
- savoir définir les moyens à mettre en oeuvre pour mener à bien une expertise en fonction de l'ampleur des enjeux, de l'importance et de la complexité de la question posée.
- savoir relativiser l'état des connaissances scientifiques et techniques existantes et faire état des points de vue complémentaires ou divergents, ainsi que des démarches qui permettraient de les rapprocher.
- savoir expliciter les liens éventuels avec certains intérêts concernés par l'expertise et susceptibles de compromettre sa neutralité.

Annexe 11 : Les effectifs des corps concernés

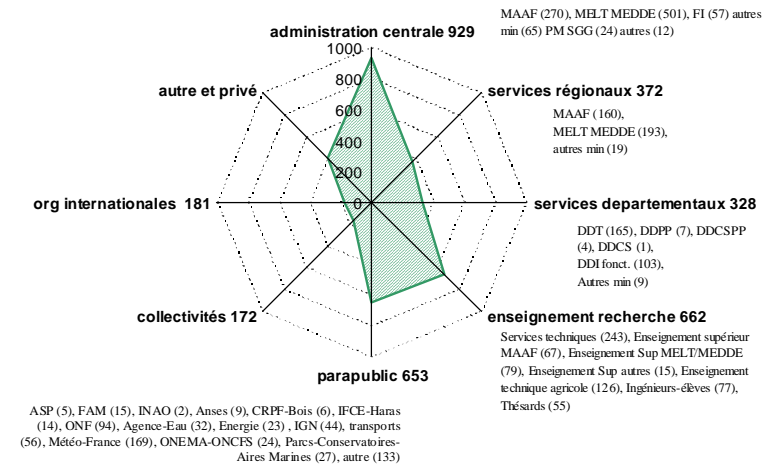
IPEF - Effectifs par grade et par sexe (Effectif total 3702 au 31/12/2012)



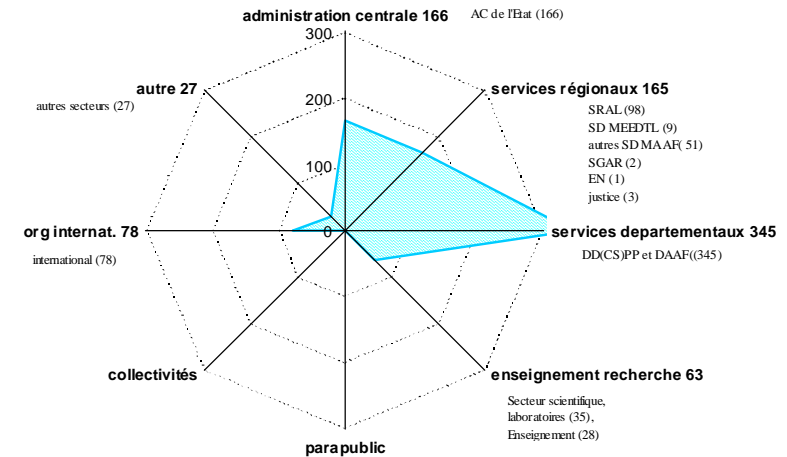
ISPV- Effectifs par grade et par sexe (Effectif total 882 au 31/12/2012)



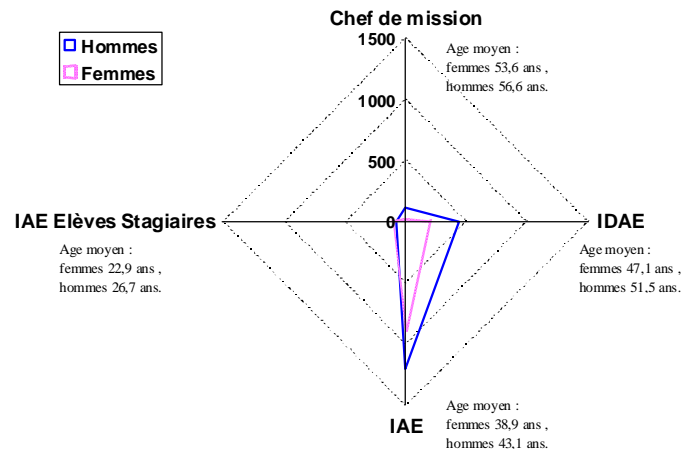
Affectation et secteur d'emploi IPEF



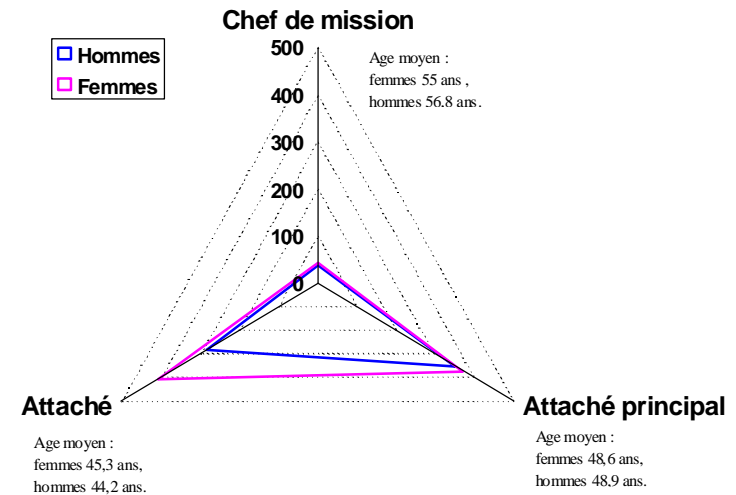
Affectation et secteur d'emploi ISPV



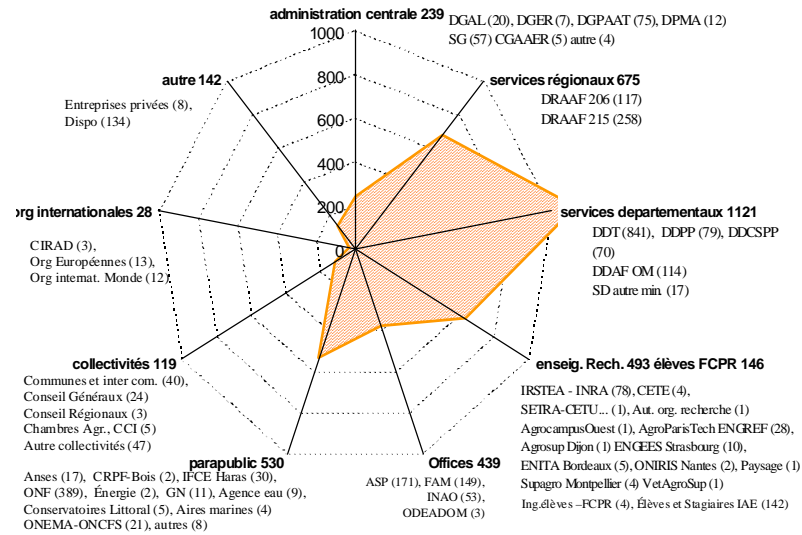
IAE- Effectifs par grade et par sexe (effectif total 3891 au 31/12/2012)



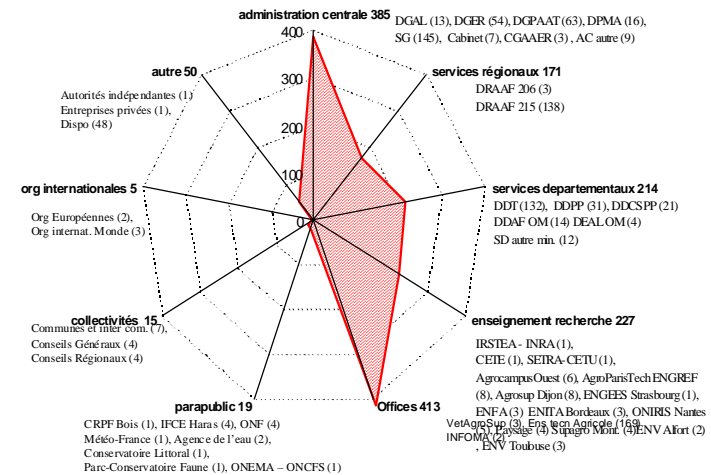
Attaché- Effectifs par grade et par sexe (effectif total 1499 au 31/12/2012)



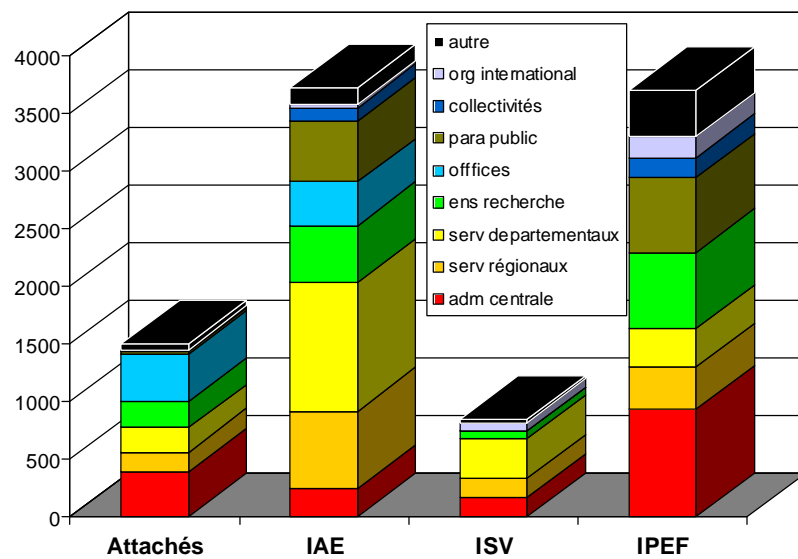
Affectation et secteur d'emploi IAE



Affectation et secteur d'emploi Attachés d'administration



Affectation et secteur d'emploi Attachés, IAE, ISV, IPEF



Annexe 12 : Organisation, thématiques par comité de domaines

Comité de domaine « Habitat, aménagement, urbanisme, ville et territoires »

Composition

- Président : Christian LEVY CGEDD / S3
- Membres :
 - Jean-Luc CABRIT Chef de pôle paysage et des sites CGEDD / S3
 - Jean CHAUDONNERET Directeur de projet Université de Lyon
 - Jean-Claude GALLETY Délégué au directeur des collectivités locales CERTU
 - Anne GRANDGUILLLOT Directrice du département construction aménagement de projets CETE Lyon
 - Christian MARIE Adjoint au Directeur DREAL Champagne Ardenne
 - Ruth MARQUES membre permanent CGEDD / MIGT 2 (Paris)
 - Emmanuel MOULIN Directeur du département des territoires DDT 95
 - Jésus RODRIGUEZ Chargé de mission « Contrat de développement » Préfecture Ile de France
 - Dominique ROUSSEL adjointe au Sous Directeur qualité de la vie DGALN / DHUP
 - Responsable du pilotage des comités : Marie GOUACHE
 - Gestion et secrétariat des comités : Nicole VALLIAMEE

Principales entrées thématiques du Thésaurus technique :

Paysage, urbanisme, territoires, foncier, habitat, PLH, statistiques, aménagement, géomatique, environnement développement durable ...

Dossiers examinés en 2013 : 18 dossiers

Effectif du vivier : 83 noms

corps	Spécialistes	total	Experts	experts internat
IAE	1	1		
IPEF	1	1		
ITPE	41	52	9	2
PNT	9	12	3	
TS	3	3		
x	11	14	3	

organisme	Spécialistes	Expert	Expert internat.
CERTU	9	2	
CETE	25	3	1
DDE	1	1	
DDT	4		1
DDTM	5		
DIREN	1		
DRE		2	
DREAL	10	1	
x	9	4	

Comité de domaine « Transports durables Sécurité, Inter modalité et mobilité »

Composition

- Président : Jean-Marie AUBAS CGEDD-S4
- Membres : 12 membres
- Responsable du pilotage des comités : Marie GOUACHE
- Gestion et secrétariat des comités : Nicole VALLIAMEE

Principales entrées thématiques du Thésaurus technique :

Transport, économie, sécurité et sûreté, circulation, exploitation, électronique et instrumentation, énergie ...

Dossiers examinés en 2013 : 34 dossiers

Effectifs du vivier : 279

Corps	Spécialistes	experts	experts internationaux
IPEF		2	1
ITPE	97	46	24
PNT	16	13	4
TS	43	10	
X	14	6	3

organisme	Spécialistes	Expert	Expert international
CERTU	16	5	7
CET	5	4	2
CETE	73	26	7
CETMEF	9	6	
DDE	2		
DDT	9	2	
DDTM	1		
DGAC	7	3	
DGITM	6	4	3
DIR	4	4	
DRE	1		
DREAL	2		
IFSTTAR	1		
SETRA	1		
SG		1	
STRMTG	12	11	3
x	18	4	7

Comité de domaine « Infrastructures »*Principales entrées thématiques du Thésaurus technique :*

infrastructure, sciences - techniques, qualité, matériau, circulation, exploitation, management gestion gouvernance, pollution, sécurité et sûreté, formation, enseignement et recherche, électronique et instrumentation, environnement développement durable, aménagement, droit, génie civil, économie, géotechnique

Composition

- Président : Daniel PENDARIAS DGITM DIT MARRN Lyon
- Membres :
- Philippe CHANARD Directeur interdépartemental adjoint DIR Massif Central
- Marie-Thérèse GOUX Directeur adjoint chargée de l'ingénierie DGITM / DIT / MARRN
- Philippe JEROME Directeur adjoint DRIEA IF CETE D
- Anne ESTINGOY Chef du département voirie CERTU
- Pascal ROSSIGNY Directeur Technique SETRA
- Philippe TAMAGNY Chef département sciences IFSTTAR
- Gilles LE MESTRE Directeur du LR de St Brieuc CETE de l'Ouest
- Responsable du pilotage des comités : Marie GOUACHE
- Gestion et secrétariat des comités : Nicole VALLIAMÉE

Dossiers examinés en 2013 : 21 dossiers

Effectif du vivier : 147 noms

Corps	Spécialistes	experts	experts internationaux
ITPE	49	25	9
PNT	8	4	1
TS	34	6	
X	3	7	1

organisme	Spécialistes	Expert	Expert international
CERTU	4		1
CETE	59	26	6
DDE	1		
DDT	1		
DGAC	2		
DGITM	2		
DIR	5		1
DIREN	1		
DREAL	3		
IFSTTAR	1	1	2
LCPC	3	3	1
SETRA	2	2	
x	8	3	

Comité de domaine « Bâtiment » – 2 réunions par an*Composition*

- Président : Georges DEBIESSE Membre permanent du CGEDD
- Membres :
- René BAROUX Directeur adjoint « recherche et développement » CSTB
- Hervé BERRIER CGEDD / Section I
- Richard DANJOU Adjoint au Sous Directeur DGALN / DGHUP
- Philippe ESTINGOY Directeur Général AQC
- Michel JAY Directeur Adjoint ingénierie et développement durable DGAC / SNIA
- Georges KUNTZ Directeur du LRPC de Strasbourg CETE Est
- Pierre MICHEL Chef du département génie civil et bâtiments à l'ENTPE
- Paul QUILLIOU Directeur du laboratoire d'Angers CETE Ouest
- Philippe ROZIER-CHABERT Directeur aménagement et construction Sequano Bobigny
- Renaud MOREL Chef du département maîtrise d'ouvrage et équipement publics CERTU
- Responsable du pilotage des comités : Marie GOUACHE
- Gestion et secrétariat des comités : Nicole VALLIAMÉE

Principales entrées du Thésaurus technique du comité :

Bâtiment, construction, foncier, habitat, PLH, énergie, qualité...

Dossiers examinés en 2013 : 10 dossiers

Effectif du vivier : 61 noms

Corps	Spécialistes	experts	experts internationaux
IPEF		1	
ITPE	20	13	3
PNT	6	4	
TS	10	1	
X	3		

organisme	Spécialistes	Expert	Expert international
CERTU	3	3	
CETE	17	8	1
DDE	1		
DDT	2		
DDTM	1	2	
DGAC	5		
DRE	1		
DREAL	2		
ENTPE		2	2
x	7	4	

Comité de domaine « Ouvrages d'art »*Composition*

- Président : Evelyne Humbert CGEDD-S3
- Membres :
 - Christophe AUBAGNAC Chef du groupe « Ouvrage d'Art , géotechnique, risques naturels » CETE Lyon labo d'Autun
 - Didier BRAZILLIER Directeur adjoint chargé de l'ingénierie DIR Centre Est
 - Jean-Christophe CARLES Responsable de la division « Ouvrage d'Art » IFSTTAR
 - Thierry KRETZ IFSTTAR
 - Laurent LABOURIE Conseiller de domaine « Ouvrage d'Art CETE Nord Picardie
 - Responsable du pilotage des comités : Marie GOUACHE
 - Gestion et secrétariat des comités : Nicole VALLIAMÉE

Principales entrées du Thésaurus technique du comité :

Génie civil, ouvrage d'art, matériau, management gestion gouvernance, construction, qualité, électronique et instrumentation, sciences - techniques, géotechnique ...

Dossiers examinés en 2013 : 15 dossiers

Effectif du vivier : 162 noms

Corps	Spécialistes	experts	experts internationaux
ITPE	80	30	8
PNT	8	4	
TS	26		
X	6		

organisme	Spécialistes	Expert	Expert international
CET	8	2	1
CETE	69	15	3
CETMEF		1	
DDE		1	
DDT	1		
DGTM	3		
DIR	5	1	
DRE	1		
IFSTTAR		2	2
LCPC	8	3	
SETRA	11	8	1
x	7	1	1

Comité de domaine « Géotechnique et risques naturels » (2009) – 2 réunions par an*Composition*

- Président : Jean Louis DURVILLE (CGEDD section 5)
- Membres :
 - George ARNAUD Responsable du groupe « eau environnement et risques » (CETE)
 - Yasmina BOUSSAFIR Adjointe au chef du département « géotechnique, eau et risques » IFSTTAR

- Marianne CHAHINE Responsable groupe « risque environnement et infrastructures » CETE
- Hervé COULON Responsable adjoint « risque et développement des territoires » CETE Nord Picardie
- Michel DEFFAYET Directeur CETU
- Yann DENIAUD Responsable de la division « aménagement des risques » CETMEF
- Patrick LE DELLIU Chef du département (bureau d'études techniques et de contrôle des grands barrages) DREAL Rhône Alpes
- Jean-Pierre RAJOT Chef de groupe conception et calcul des ouvrages IFSTTAR
- Philippe SERGENT Directeur Scientifique CETMEF
- Jean-Michel TANGUY Chargé du plan d'évolution des CETE CGDD/DRI
- Responsable du pilotage des comités : Marie GOUACHE
- Gestion et secrétariat des comités : Nicole VALLIAMÉE Gestionnaire des comités

Principales entrées thématiques du Thésaurus technique :

Géotechnique, géomatique, ouvrage d'art, pollution, eau, milieux aquatiques et littoraux, risque, aménagement...Effectifs

Dossiers examinés en 2013 : 36 dossiers

Effectif du vivier : 282 noms

Corps	Spécialistes	experts	experts internationaux
IAE		1	
IPEF	1	3	2
ITPE	137	58	4
PNT	14	11	1
TS	30	2	
X	13	5	

organisme	Spécialistes	Expert	Expert international
CERTU	6	2	1
CET	6		
CETE	96	40	1
CETMEF	9	6	1
DDE	2	1	
DDTM	6		
DGAC	1	1	
DIR	1		
DIREN	11		
DRE	5		
DREAL	22	7	1
IFSTTAR	1	3	1
LCPC	5	2	1
METEO-France		1	
SETRA		1	
STRMTG	1		
x	19	13	1

Comité de domaine « Gestion durable des ressources naturelles – Biodiversité »*Composition*

- Président : Christian Barthod CGEDD-CPRN
- Membres : 17
- Hervé ANDRIEUX Directeur de recherche IFSTARR
- Patrick FLAMMARION Directeur département des Eaux IRSTEA
- Lionel MOULIN Chef de la mission 3risque environnement santé » CGDD/DRI
- Bruno TASSIN Directeur du Laboratoire « Eaux environnement système urbains » ENPC/LESU
- Jean Philippe TORTEROTOT Adjoint au Directeur de la recherche et de l'innovation CGDD/DRI
- François GAUTHIEZ Directeur adjoint Agence des aires marines protégées
- LHER Joël Chef du département « environnement et aménagement » CETMEF
- Denis CLEMENT membre permanent de l'autorité environnementale CGEDD/CPRN
- Pascal DOUARD membre permanent CGEDD/S5
- Gilles LANDRIEU Adjoint au Directeur chargé des questions scientifiques et techniques PNF
- Jacques TROUVILLIER chargé de mission « Biodiversité outre mer » DGALN / DEB
- Annie CHARLEZ Mission de conseil juridique ONCFS
-
- Responsable du pilotage des comités : Marie GOUACHE
- Gestion et secrétariat des comités : Nicole VALLIAMÉE Gestionnaire des comités

Principales entrées thématiques du Thésaurus technique :

Biodiversité, milieu - patrimoine naturel, eau, milieux aquatiques et littoraux, statistiques, droit, environnement développement durable, paysage, ouvrage d'art, pollution, géomatique, aménagement, risque, génie civil, sciences - techniques, formation, enseignement et recherche, management gestion gouvernance, sécurité et sûreté, territoires, qualité ...

Dossiers examinés en 2013 : 17dossiers

Effectif du vivier : 51 noms

Corps	Spécialistes	experts	experts internationaux
IAE	1		
IPEF	1	1	
ISPV		1	
ITPE	17	6	1
PNT	2	4	1
TS	3		
X	2	8	3

organisme	Spécialistes	Expert	Expert international
CERTU		1	
CETE	10	2	
DDT	1		
DREAL	11	1	
ONEMA	1	8	3
x	3	8	2

Comité de domaine « Risques liés à l'activité humaine (technologique et sanitaire) »*Composition*

- Président : Henri LEGRAND CGEDD-S4
- Membres : 4 membres
- Responsable du pilotage des comités : Marie GOUACHE
- Gestion et secrétariat des comités : Nicole VALLIAMÉE Gestionnaire des comités

Principales entrées thématiques du Thésaurus technique :

risque, géomatique, pollution, sécurité et sûreté, territoires, management gestion gouvernance ...

Dossiers examinés en 2013 : 4 dossiers

Effectif du vivier : 11 noms

corps	Spécialistes	experts	experts internationaux
ITPE	5	1	0
TS	1	1	0
X	2	1	0

organisme	Spécialistes	Expert	Expert international
CET	2		
CETE	5	3	
DREAL	1		

Comité de domaine « système d'information » – 4 réunions par an*Composition*

- Président : Philippe POIRET Membre permanent du CGEDD
- Membres :
 - Isabelle NENEZETH Chef de la mission « changement global et observation de la terre »
- DRI
 - Patrick BERGE Directeur du système d'information CEREMA CETE Lyon
 - Nicolas CHUCHE Responsable du bureau de la politique SG SPSSI PSI2
 - Nicole DARRAS Chargée de mission
 - Véronique DANJOU - BIERNACKI Chargée de mission auprès du directeur SG SPSSI
 - Magali DI SALVO Responsable de l'unité géographique DREAL Rhône Alpes
 - Thierry LOCHON Chef du département opérationnel d'Ile de France SG / SPSSI
 - Alain MERLE Chef de bureau de la politique de développement et d'hébergement SG SPSSI
 - Noël MONOT Responsable du bureau de l'assistance à maîtrise d'ouvrage DGITM / DAM
 - Serge PHILIBEAU Chef de la mission « sécurité des système d'information » SDSIE / DIEPI
- Claude SOUSSAN Sous Directeur du Schéma Directeur SG SPSSI
 - Maurice TARDELLI Directeur des système d'information Agence de l'eau RMC
 - Gilles TROISPOUX Chargé d'étude informations géographiques grande échelle CERTU
 - Christian WEBER Chargé de la Sous Direction DGITM DAM SI
 - Responsable du pilotage des comités : Marie GOUACHE
 - Gestion et secrétariat des comités : Nicole VALLIAMÉE

Principales entrées thématiques du Thésaurus technique :

sciences et technologies de l'information et de la communication, géomatique,
aménagement, statistiques, management gestion gouvernance ...

Dossiers examinés en 2013 : 31 dossiers

Effectif du vivier : 245 noms

corps	Spécialistes	experts	experts internationaux
IPEF		1	0
ITPE	91	44	1
PNT	20	4	0
TS	47	8	0
x	17	12	0

organisme	Spécialistes	Expert	Expert international
CERTU	3	4	
CETE	51	17	
CETMEF	1	1	
DDE		1	
DDTM	1	1	
DGAC		1	
DGITM	11	2	
DIR	7		

DIREN	1		
DRE	4		
DREAL	6	3	
ENTPE			
IFSTTAR		1	
LCPC	1	1	
SETRA	5	2	1
SG	55	31	
x	23	3	

Comité de domaine « Energie climat »*Composition*

- Président : Michel MASSONI CGEDD-S2
- Membres :
- Xavier MONTAGNE Directeur adjoint, délégué à l'expertise IFP Energie nouvelles
- Hervé CASTERMAN Directeur « environnement climat » GDF SUEZ
- Dominique FINON Professeur d'économie de l'énergie du CIRED
- Daniel CLEMENT Directeur scientifique adjoint ADEME
- Marie-Pierre BONGRAIN Directrice du département « talents et cadres dirigeants » RTE
- Responsable du pilotage des comités : Marie GOUACHE
- Gestion et secrétariat des comités : Nicole VALLIAMÉE

Principales entrées thématiques du Thésaurus technique :

énergie, territoires, urbanisme, environnement développement durable, construction, circulation, exploitation, aménagement, foncier, habitat, PLH, transport, formation, enseignement et recherche, électronique et instrumentation, risque, qualité, économie, management gestion gouvernance, matériau, droit, pollution, sciences et technologies de l'information et de la communication, paysage, sciences – techniques ...

Dossiers examinés en 2013 : 1 dossier

Effectif du vivier : 1

corps	Spécialistes	experts	experts internationaux
ITPE	1	0	0

organisme	Spécialistes	Expert	Expert international
DREAL	1		