



Ministères - Services - Etablissements

Transition Ecologique,
Développement Durable,
Environnement,
Biodiversité,
Technologies Vertes,

Energie, Climat, Transports,
Infrastructures,
Risques Naturels,
Risques Technologiques,
Equipeement, Logement,

Urbanisme,
Aménagement du Territoire,
Solidarité entre les
Territoires,
Renouvellement Urbain, Mer

Commission Ministérielle de Formation
Professionnelle (CMFP)

Le 29 avril 2022

FOcus

« **Donnons à CESAAR...ce qui devrait être à CESAAR !** »

Réunion de concertation du 26 avril 2022

Rappel des épisodes précédents :

- La présentation en Commission Ministérielle de Formation Professionnelle du 15 avril 2022 d'un projet d'évolution des modalités d'évaluation CESAAR (en savoir plus [ICI](#)).
- Face aux arguments de FO en séance sur la base du projet initial (consultable [ICI](#)), l'administration reconnaît la nécessité de poursuivre la concertation au-delà de la CMFP...sans remettre en cause le calendrier de mise en œuvre de la réforme.
- L'organisation d'une réunion en urgence le 26 avril sous pilotage DRH/CGDD.

Les positions et analyses de FO :

Pour FO, oui pour une évolution du texte qui tend à "améliorer la lisibilité et la crédibilité du dispositif en particulier vis-à-vis du MESRI" si et seulement si dans le même temps, nous obtenons de manière écrite dans le même texte la perspective de reconnaissance de l'équivalence des niveaux de labellisation avec les CR/DR. Nous ne sommes pas contre la réforme de ce système s'il gagne effectivement en transparence et pas contre non plus un rapprochement de la COMEVAL si nos collègues conservent leur spécificité d'être initialement des ingénieurs.

Il y a également un réel enjeu aujourd'hui à conserver cette double casquette d'ingénieur - chercheur : d'un côté, il leur est demandé d'être évalué comme des chercheurs (doctorat, CESAAR, HDR...) mais d'un autre côté, ils n'ont pas accès aux missions qui reviennent de droit aux chercheurs lorsqu'ils remplissent certaines conditions d'évaluation. Concrètement, il existe un texte, l'arrêté du 15 juin 1992, qui permet de faire l'équivalence entre professeur

d'université et DR. Le président d'un jury de thèse ou d'un jury d'HDR doit être professeur d'université. Ainsi actuellement, en l'absence d'équivalence avec les corps des chercheurs, les ingénieurs-chercheurs ne peuvent présider de tels jurys. Il y a également besoin d'un quota de professeurs par jury ce qui amène parfois à les exclure de jurys pour pouvoir respecter ces quotas. Et c'est un peu un cercle vicieux car la participation à de tels jurys est un critère d'évaluation dans les dossiers des chercheurs.... On ne peut nous opposer que ce n'est pas possible pour des corps d'ingénieur : il existe des équivalence avec certains corps d'établissement.

Et augmenter le niveau d'exigence sans visibilité sur la valorisation indemnitaire dans le cadre du RIFSEEP pour les corps techniques, ce n'est pas reconnaître le déroulement généralement sur plus long terme de ce type de carrière (engagement du DRH sur ce sujet à revoir sa copie).

De manière plus précise, voici nos remarques sur les propositions d'évolution initiales :

- 1 - Nouvelle grille des critères et des niveaux :

Il semble d'après les retours sur le traitement des dossiers ces dernières années que les critères proposés soient déjà partiellement appliqués.

Si on regarde en annexe, le projet de grille, on peut déplorer que les charges d'enseignement apparaissent en critère complémentaire et cela à tous les niveaux. C'est pourtant un des éléments valorisables dans un dossier pour obtenir une HDR.

De la même manière, nous ne comprenons pas pourquoi les critères relatifs à l'administration de la recherche, l'expertise et la normalisation, apparaissent en critères complémentaires : non seulement cela tend à vouloir effacer la spécificité de la formation initiale des ingénieurs, mais cela ne tient pas compte de l'évolution actuelle de l'évaluation côté chercheur. Par exemple, pour le passage de DR2 à DR1, un investissement dans l'administration de la recherche, le collectif, est indispensable. Il nous semble que cette distinction en critères complémentaires n'a pas lieu d'être.

Enfin, on ne pourrait comprendre d'avoir une évaluation similaire à celle des chercheurs si les ingénieurs-chercheurs n'ont pas en retour la reconnaissance de l'équivalence

avec les corps des CR et DR (cf introduction).

- 2 - Rapprochement CESAAR/ COMEVAL :

Tout le monde est d'accord pour l'introduction d'une audition obligatoire et également pour être destinataire d'un avis plus détaillé que ceux actuellement transmis par le CESAAR, souvent trop sibyllins pour être mis en application.

- 3 - Accroître l'utilisation du dispositif :

Un effort en ce sens a déjà été initié ces dernières années.

- 4 - Évolution du périmètre :

Il nous paraît tout à fait opportun d'ouvrir la qualification aux catégories B. Cela permettrait en particulier de faire valoir leur qualification dans le cadre des promotions au même titre que l'évaluation par les comités de domaine

- 5 - Améliorer la valorisation du dispositif :

Nous ne voyons pas l'intérêt de la publication annuelle de la liste des agents sauf si c'est pour servir de justificatif en cas d'équivalence reconnu et établi dans ce nouveau texte avec les CR et les DR. Nous sommes même surpris que cela soit proposé dans le cadre du texte actuel.

A retenir à l'issue des débats

Pour cette nouvelle réunion de concertation, **le CGDD avait revu sa copie concernant le projet de grille d'évaluation** pour les 4 niveaux de labellisation. La notion de critère complémentaire a été supprimée. En complément de critères factuels propres à l'activité de recherche (obtention d'un doctorat ou d'une HDR), les autres critères sur lesquels s'appuiera le comité Cesaar sont maintenant proposés au même niveau (enseignement, expertise scientifique, gestion de la recherche...), la pondération entre ces critères étant vu au cas par cas pour prendre en compte le fonctionnement des employeurs et l'activité réelle du chercheur (ingénieur chercheur, CR/DR du DD).. Il appartiendra toutefois à l'agent de bien valoriser dans son dossier de labellisation, l'atteinte de ces différents critères.

Ce nouveau cadre décrit ainsi explicitement une équivalence entre les niveaux de labellisation proposés et à la fois les corps de chercheur et les corps d'enseignant-chercheur, sur un principe

d'égalité de traitement. Il permet par ailleurs de **tenir compte de la diversité des profils des personnels œuvrant en recherche** liée généralement aux différents types d'établissement-employeur (organisme de recherche, centre d'expertise, école...).

Toutefois **la question d'équivalence avec les autres corps de chercheur, enseignant-chercheur des autres ministères, et plus particulièrement du MESRI, reste posée.** Pourquoi cette évolution du CESAAR ne s'accompagne-t-elle donc pas d'un texte actant de ces équivalences?

Face à notre insistance, **le CGDD et la DRH se sont engagés à lancer l'étude juridique pour l'établissement d'un tel texte.** Côté FO, nous serons vigilants sur le fait que tant que ce texte n'est pas publié, le recours à **une évaluation CESAAR devenue plus exigeante et sélective reste une démarche personnelle et volontaire de l'agent engagé dans une carrière de recherche interne au MTE.**