

# **Présentation du CESAAR**

(comité d'évaluation des chercheurs hors CR et DR du DD)

## **et des évolutions proposées du dispositif**

### **CMFP du 15 avril 2022**

# Plan du diaporama

I- Le CESAAR : Présentation du dispositif

II-Le CESAAR : La réforme

- II-1 Les motivations
- II-2 Les étapes déjà menées
- II-3 Les principales propositions
  - Une nouvelle grille des critères d'évaluation et des niveaux de labellisation
  - Un rapprochement de l'évaluation CESAAR avec celle de la COMEVAL, en particulier possibilité de bénéficier d'une audition par les pairs,
  - Une ouverture du dispositif aux agents de catégorie B
  - Une identification et une incitation des agents concernés à se faire labelliser
  - Une publication de la liste des agents labellisés par le CESAAR
- II-4 Les prochaines étapes

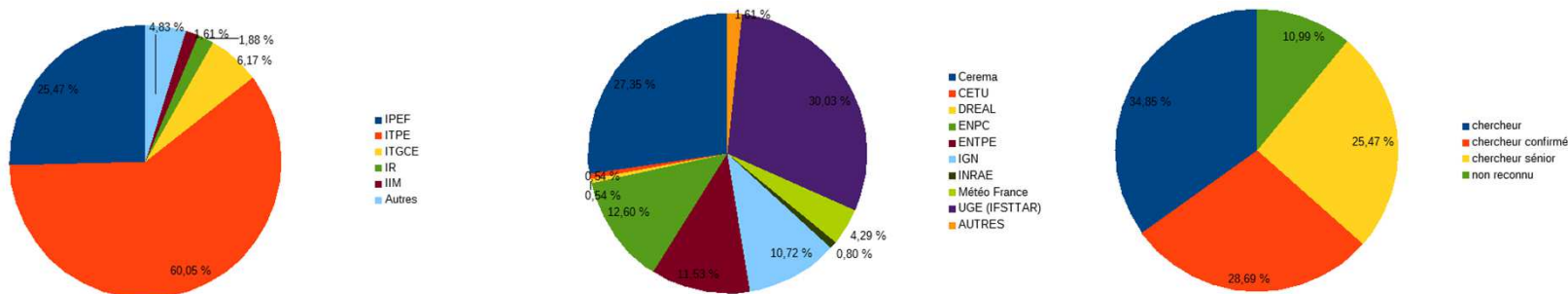
# I-Le CESAAR : Présentation

- **CESAAR** : Comité d'évaluation scientifique des agents de catégorie A ayant une activité de recherche du ministère et de ses établissements
- **Dispositif basé sur la circulaire DPSM-DRI du 8 août 2003** (cf. pièce jointe) ayant pour objectifs
  - de reconnaître l'activité de recherche des agents de catégorie A autres que CR et DR du DD
  - de disposer d'une évaluation de la qualité de leur activité suivant les critères habituels à la recherche scientifique, par les pairs
- **Composition de la commission**
  - **Président : Pr. Patrick Chabrand**, Professeur d'université, également président de la COMEVAL (Commission d'évaluation des Chargés et Directeurs de recherche du DD)
  - 20 membres, scientifiques reconnus, choisis par le ministre, professeurs d'université, directeurs de recherche, ICPEF, IGPEF, ITPEHC, .... d'origines diverses : Universités (Lille, Bordeaux, Nantes, Aix, Paris-Est), UGE, Cérema, ENTPE, ENPC, Météo-France, INRAE, INERIS, IGN
  - représentant plus de 12 domaines scientifiques différents
  - recouvrement de 4 membres avec la COMEVAL

# I-Le CESAAR : Présentation

## • Utilisation du dispositif

- **373 dossiers présentés en 11 ans** (campagnes de 2011 à 2021), un moyenne de 34 dossiers par an, avec une part de renouvellement en progression
  - A noter 55 dossiers en 2021, après une invitation individuelle adressée à un ensemble d'agents, pour lesquels la labellisation n'était plus valide depuis peu ou allait arriver à échéance dans l'année, à déposer un dossier de renouvellement
- par les ITPE (60%), IPEF (25,5%), ITGCE (6,2%), IR (1,9), IIM (1,6%), et également ITM, IEEAC, PNT,...
- en poste à l'UGE (30%), Cerema (27,3 %), ENPC (12,6%), ENTPE (11,5%), IGN (11%), Météo-France (4,3%),...
- sur les 373 dossiers examinés par le CESAAR, les résultats : 11 % « non reconnu », 35 % « chercheur », 29 % « chercheur confirmé », 25 % « chercheur senior »

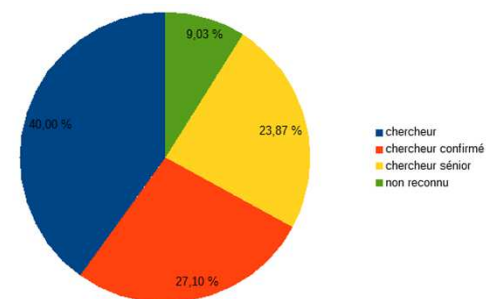
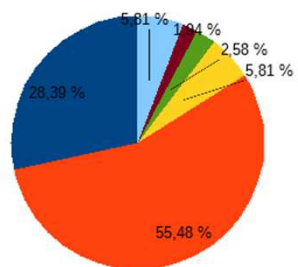
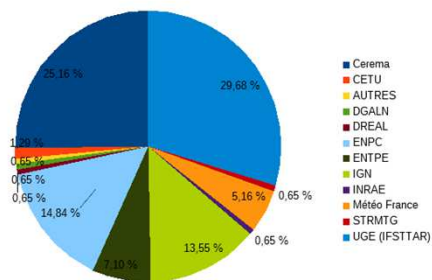


# I-Le CESAAR : Présentation

- **Une campagne annuelle de mars à juillet**
- **Une évaluation des activités de recherche sur la base du volontariat** : demande formelle de l'agent, en accord avec son service
- **Une évaluation sur la base**
  - **d'un rapport d'activité présenté par l'agent**, du même type que celui présenté par les CR et DR du DD à la COMEVAL, avec une part importante accordée au projet scientifique personnel et à la production de connaissance et couvrant l'ensemble des missions de la recherche (cf. Article L411-1 du code de la recherche)
  - **de l'avis de la direction** de l'unité et/ou de la direction scientifique de l'établissement
- **Un avis rendu par le CESAAR sur les activités de recherche de l'évalué** qui peut contenir des recommandations-conseils, adressé aux services RH et aux directions scientifiques des organismes, aux chargés de mission des corps à la DRH du ministère
- **Une labellisation attribuée par le CESAAR** de « chercheur », « chercheur confirmé », ou « chercheur senior », sur la base d'une grille de critères et de niveaux, **valide 4 ans**
- **Un avis et une labellisation pris en considération en gestion** parmi d'autres critères dans l'examen des propositions de promotion et dans la gestion des carrières
- **Une labellisation qui permet dans certains cas d'obtenir un supplément de rémunération (Séniorat ITPE avant RIFSEEP)**

# I-Le CESAAR : Présentation

- Focus sur les 4 dernières campagnes (de 2018 à 2021) et donc sur les labellisations valides (validité 4 ans)
  - 155 dossiers examinés
  - 46 UGE, 39 Cerema, 23 ENPC, 21 IGN, 11 ENTPE, 8 Météo-France, 2 CETU, 1 STRMTG,....
  - 86 ITPE, 44 IPEF, 9 ITGCE, 4 IR, 3 IIM, 3 ITM, 1 IAE, 2 contractuels,...
  - 14 « non reconnu », 62 « chercheur », 42 « chercheur confirmé », 37 « chercheur senior »



## II-CESAAR : La réforme

### II-1 Les motivations

- **Revoir les niveaux de labellisation CESAAR et les attendus aux différents niveaux,**
  - **pour être en phase avec la progression actuelle des activités des chercheurs** tout au long de leur carrière
  - **en particulier placer clairement l'HDR (ce qui correspond à la direction de recherche) comme un objectif de milieu de carrière** pour tous les chercheurs, afin que les organismes disposent d'une capacité d'encadrement de recherche accrue et que les agents puissent développer de plus fortes compétences
- **Rapprocher encore davantage l'évaluation par le CESAAR de celle pratiquée par la COMEVAL** pour les CR et DR du DD pour disposer d'une évaluation par le CESAAR du même type, avec un niveau d'exigence équivalent, notamment pour la prise en compte dans la gestion de la carrière de ces agents chercheurs, et pour qu'ils bénéficient de conseils par les pairs adaptés à leurs activités
- **Améliorer la lisibilité et la crédibilité du dispositif** en interne, dans les communautés de travail, et par nos partenaires du MESRI
- **Accroître l'utilisation du dispositif par les agents et les établissements : identifier l'ensemble des agents concernés par ce dispositif et inciter plus fortement les agents à se faire évaluer** tous les 4 ans, pour les faire bénéficier de cet outil et pour rendre les carrières plus dynamiques
- **Ouvrir le dispositif aux catégories B** même si les cas sont très rares pour répondre à la demande de certains organismes (en particulier UGE)
- **Améliorer la valorisation du dispositif au sein et à l'extérieur du ministère**

## II-CESAAR : La réforme

### **II-2 Les étapes déjà menées**

- Préparation avec le président du CESAAR des 1<sup>er</sup> éléments de la réforme, sept-oct 2019
- Réunion du bureau du CESAAR le 08/11/2019 avec information de DRH/D pour élaborer les documents à discuter avec les membres du CESAAR
- Réunion du comité du CESAAR prévue le 13/12/2019 reportée pour cause de grève début 2020 puis à nouveau reporté en raison de la covid 19
- Présentation des objectifs et d'éléments du projet au réseau des IGRH le 5/2/2020 en présence de la DRH
- Réunion du comité CESAAR le 15/10/2020 pour établir les documents de la réforme
- Présentation des éléments du projet à DRH/D (Pierre Roux) le 1/7/2021
- Réunion avec les Directeurs scientifiques des organismes concernés du RST le 2/09/2020, puis amendements proposés du projet
- Réunion avec le comité CESAAR le 15/12/2021 sur les amendements proposés du projet et finalisation des éléments du projet
- Présentation du projet amendé et du projet de circulaire à DRH/D le 5/01/2022, suivi de l'ajustement de propositions et de la circulaire
- Préparation du dossier de synthèse pour le DRH, janvier 2022



## II-CESAAR : La réforme

### II-3 Les principales propositions de la réforme

#### 1-Une nouvelle grille des critères d'évaluation et des niveaux de labellisation

- La nouvelle grille comporte deux niveaux de labellisation principaux, un niveau « Production de recherche » et un niveau « Direction et production de recherche » et deux sous-niveaux pour chacun des niveaux principaux, soit 4 niveaux versus 3 niveaux pour la grille précédente (pour rappel de la grille précédente, 3 niveaux Chercheur, chercheur confirmé et chercheur Senior, avec l'HDR au niveau Chercheur senior),
- Ces 2 niveaux principaux correspondent si l'on fait un parallèle avec les corps de CR et DR du DD à un découpage CR (« Production de recherche ») et DR (« Direction et production de recherche »)
- Les sous-niveaux permettent de distinguer :
  - parmi les agents en fonction de « Production de recherche », ceux ayant un bilan et une activité soutenus, soit si l'on fait un parallèle avec le corps des CR, deux sous-niveaux à rapprocher des grades CRCN et CRHC
  - parmi les agents en fonction de « Direction et production de recherche », ceux de très grande valeur scientifique, très reconnus à l'international et/ou très investis dans les institutions de la recherche ou dans le management/gestion de leur établissement, soit si l'on fait un parallèle avec le corps des DR, deux sous-niveaux à rapprocher des grades DR2 et DR1-DRCEX)

## II-CESAAR : La réforme

### 1-Une nouvelle grille des critères d'évaluation et des niveaux de labellisation (suite)

- Les intitulés des labellisations attribuées par le CESAAR à chacun des sous-niveaux sont :
  - pour le niveau principal « Production de recherche » : « Chercheur » et « Chercheur confirmé »,
  - pour le niveau principal « Direction et production de recherche » : « Chercheur confirmé en activité de direction de recherche » et « Chercheur sénior en activité de direction de recherche »
- Le doctorat est désormais nécessaire pour accéder au niveau « Production de recherche »
- L'habilitation à diriger des recherches (HDR) est nécessaire pour accéder au niveau « Direction et production de recherche ».
- Les critères de la grille sont adaptés à chacun des niveaux en distinguant des critères nécessaires à chaque niveau de critères complémentaires pris en compte lors de l'évaluation

## II-CESAAR : La réforme

### 2-Un rapprochement de la pratique de l'évaluation CESAAR avec celle de la COMEVAL

- Utilisation des mêmes documents types (rapport de l'évalué, avis de la direction, rapport des évaluateurs)
- Utilisation du même thésaurus
- Elaboration d'un règlement intérieur et d'un guide et référentiels pour l'évaluation CESAAR,
- Avis rendus par le CESAAR du même type que ceux rendus par la COMEVAL, avec en particulier une partie recommandations–conseils plus développée qu'actuellement.
- **Possibilité de bénéficier d'un entretien avec les pairs**, obligatoire pour les agents n'ayant jamais été labellisés par le CESAAR ou étant reconnus au 1<sup>er</sup> niveau, celui de « Chercheur », et fortement recommandé pour les autres agents quel que soit leur niveau de labellisation.

### 3-Accroître l'utilisation du dispositif par les agents et les établissements : identification des agents concernés et incitation des agents

- Recensement annuel des agents concernés par les organismes avec mission de recherche
- Suivi des labellisations des agents concernés par le CESAAR
- Sollicitation individuelle des agents remplissant les conditions et n'ayant jamais été labellisés par le CESAAR ou dont les labellisations sont échues ou le seront dans l'année à déposer un dossier d'évaluation lors de la campagne de l'année.

## II-CESAAR : La réforme

### **4-Evolution du périmètre d'application du CESAAR**

- Ouverture du dispositif aux agents de catégories B ayant une activité de recherche (cas très rares), en poste dans des établissements avec une mission de recherche.
- L'évaluation par le CESAAR sera demandée par les SRH des établissements employeurs, pour disposer d'éléments d'appréciation pour éclairer la gestion de la carrière de l'agent.

### **5-Améliorer la valorisation du dispositif au sein et à l'extérieur du ministère**

- Publication annuelle de la liste des agents ayant une labellisation valide par le CESAAR dans le respect des prescriptions du RGPD.
- Mise à disposition des agents, en ligne, de l'ensemble des documents du dispositif CESAAR

## II-CESAAR : La réforme

### II-4 Les étapes à venir

- Présentation du projet le 15 avril 2022 à la Commission ministérielle de la formation professionnelle (CMFP)
- Diffusion de la circulaire DRH-SRI aux services et organismes
- Lancement en avril 2022 de la campagne 2022 du CESAAR sur la base du CESAAR renouvelé
- Interventions en 2022 et 2023 dans les principaux organismes pour faire la promotion du dispositif renouvelé auprès de leurs agents
- Poursuite au 1<sup>er</sup> semestre des travaux engagés avec la DRH pour mettre en ligne les documents relatifs au CESAAR et aux comités de domaine et les listes des agents qualifiés par ces dispositifs