

## Compte rendu de la CMFP du 15 avril 2022

### La REFORME DU CESAAR : un rapprochement pas si proche de la COMEVAL

#### Le CESAAR, c'est quoi ?

Le CESAAR est le Comité d'évaluation scientifique des agent.es de catégorie A ayant une activité de recherche au sein du pôle ministériel et de ses établissements (autres que CR et DR du DD) ; c.f. [Circulaire du 8 aout 2003](#)

Il a pour objectif :

- de reconnaître l'activité de recherche des agent.es de catégorie A autres que CR et DR du DD.
- de disposer d'une évaluation de la qualité de leur activité.

Ce comité est composé de 20 membres. Il rend un avis sur les activités de recherche de l'évalué et attribue un label sur 3 niveaux : « chercheur, chercheuse », « chercheur, chercheuse confirmé.e », ou « chercheur, chercheuse senior », label validé pour 4 ans (en 2021 cette commission a traité 55 dossiers pour un périmètre comprenant 250 à 300 chercheurs dont environ 160 sont labélisés).

Cet avis et ce label sont très importants car ils sont pris en compte dans la gestion et l'évolution des carrières des agent.es. La labellisation permet même dans certains cas d'obtenir un supplément de rémunération (Séniorat ITPE avant RIFSEEP)

#### La réforme du CESAAR

L'administration propose de se rapprocher du fonctionnement de la COMEVAL.

1. **Nouvelle grille des critères d'évaluation avec 2 niveaux de labellisation** (production de recherche et direction et production de recherche) composés chacun de 2 sous niveaux :
  - Pour le niveau « production de recherche » équivalent au corps de CR, 2 sous niveaux « chercheur, chercheuse » et « chercheur, chercheuse confirmé.e » à rapprocher des grades CRCN et CRHC (NB : le doctorat est désormais nécessaire pour accéder au niveau principal).
  - Pour le niveau « direction et production de recherche » équivalent au corps de DR, 2 sous niveaux à rapprocher des grades DR2 et DR1-DRCEX (NB : l'habilitation à diriger des recherches (HDR) est nécessaire pour accéder au niveau principal).

## 2. Adoption de certaines pratiques de l'évaluation de la COMEVAL

- Même documents type, même thesaurus, développement de la partie conseils recommandations, possibilité d'être auditionné... **L'évaluation par le CESAAR sera demandée par les SRH des établissements employeurs.**

## 3. Augmentation et valorisation de l'utilisation du dispositif

- Suivi au plus près d'une des labellisations : recensement annuel des agent.e.s, identification des non labélisé.es qui pourraient l'être, celles et ceux dont le terme est échu, sollicitation individuelle des agent.e.s remplissant les critères...

## 4. Ouverture du CESAAR aux agent.es de catégories B ayant une activité de recherche,

## 5. Amélioration de la lisibilité du dispositif et ses résultats,

- Publication annuelle de la liste des agent.es labélisé.es et mise à disposition en ligne des documents du dispositif.

### L'analyse de la FSU

Dans l'esprit, faire évoluer le dispositif du CESAAR pour le rapprocher du fonctionnement de la COMEVAL va dans le bon sens mais la proposition de l'administration n'est pas aboutie.

### Pourquoi ne pas aller plus loin ?

- Si l'objectif est d'évaluer le travail des chercheur, chercheuse, **pourquoi faudrait-il deux comités différents ? La Comeval – qu'il faudrait alors renforcer - ne pourrait-elle pas évaluer tous les personnels de recherche ?** Ceci permettrait de savoir si l'origine du corps influe ou non sur la manière d'exercer son activité de recherche. **L'administration nous a répondu que ce n'était pas statutaire contrairement à la COMEVAL...**
- **Pourquoi ne pas créer une commission paritaire**, contrairement à la COMEVAL (50% nommé.es, 50% représentant.es élu.es). Est-ce dans l'esprit de la disparition de certaines prérogatives des CAP concernant la gestion des carrières des agents ou de l'amenuisement du dialogue social avec la création des CSA ?

La plus-value est minimale et des zones d'ombre demeurent pour la carrière des agent.e.s et le fonctionnement de cette commission toilettée.

- **Pour les quelques rares catégories B** ayant une activité de recherche, **cette réforme pourrait accélérer leur évolution en catégorie A grâce à l'avis du CESAAR**, agent.es embauché.es comme technicien.nne et **qui aujourd'hui ont un doctorat**. Mais est-ce que se sera vraiment le cas ? **La FSU demande encore une fois que les agent.es de catégorie B soient systématiquement classés en catégorie A.**
- Dans le cadre de l'évolution du dispositif, l'administration n'indique pas les **moyens mis qui seront mis en oeuvre pour promouvoir les carrières des personnels relevant du CESAAR**. **A cet effet, quelles gratifications peuvent être attendues par les agent.es concernés ?** Alors que la COMEVAL organise des concours (passage à DR), des promotions (passage de CRCN à CRHC), **cela n'est pas clair dans le cas du**

## CESAAR.

- Les membres des corps évalués par le Cesaar perçoivent une part importante de leur rémunération sur primes, qui dépendent de leur "note de fonction" et de leur manière de servir. **A partir du moment où les "notes de fonction" ne valorisent pas vraiment les activités de recherche mais plus la prise de responsabilités au sens administratif, un biais est automatique introduit. Là aussi, ne faut-il pas changer les choses ?**
- **L'administration a affiché clairement l'HDR** - ce qui correspond à la direction de recherche - **comme un objectif de milieu de carrière pour tous les chercheurs, chercheuses. Malheureusement l'obtention de l'HDR en milieu de carrière n'est pas toujours évidente** ; pour des raisons d'environnement de recherche pas toujours favorable mais aussi du fait que les chercheurs, chercheuses effectuent de plus en plus de tâches administratives pour palier à la perte d'effectifs des services supports.
- Le Ministère souhaite rendre plus lisibles les fiches de postes et la carrière des chercheurs : **nous l'avons donc poussée à définir et à afficher des postes fléchés « recherche »**, comme cela se fait d'ailleurs dans d'autres organismes qui font de la recherche.
- **Sur la gouvernance, il semblerait que rien ne change** : une commission dont les 20 membres sont nommés (dont 4 membres de la COMEVAL, comment sont-ils choisis ?), mais sans élu.es pouvant représenter les personnels évalués....

**Pour la FSU, le soutien à la politique de recherche reste toujours insuffisant. Et nous attendons toujours des réponses à nos multiples interpellations auprès du Ministère sur ce sujet.**

**Les revendications « traditionnelles » de la FSU concernant le CESAAR sont donc toujours d'actualité** : le caractère non-paritaire, le manque de transparence du comité, comme plus largement celles qui concernent la place de la recherche (la clarification de la politique de la recherche) et la concertation.

Sur ce dernier volet, la messe est dite : les représentant.es du personnel ne participeront pas à cette commission et **le projet de réforme du Cesaar est déjà bouclé** puisqu'il devait être présenté à la CMFP le 24 février...pour un démarrage début mars.