

## La gestion des corps de chercheurs du ministère chargé de l'Équipement



*Liberté • Égalité • Fraternité*

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



ministère  
de l'Équipement  
des Transports  
du Logement  
du Tourisme  
et de la Mer

# CONSEIL GENERAL DES PONTS ET CHAUSSEES

Rapport n°2003-0090-01

## La gestion des corps de chercheurs du ministère chargé de l'Équipement

établi par

**Alain BONNET**, ingénieur général des ponts et chaussées  
**Jean-Claude DIQUET**, inspecteur général de l'Équipement  
**Claudie CHARBONNIER**, attachée d'administration centrale

### Destinataire

Le directeur de la recherche et des affaires scientifiques et techniques  
Le directeur du personnel, des services et de la modernisation

<b>1. INTRODUCTION .....</b>	<b>6</b>
<b>2. ETAT DES LIEUX.....</b>	<b>8</b>
2.1. TEXTES STATUTAIRES ET INDEMNITAIRES, PRINCIPALES DISPOSITIONS SOUS STATUT « RECHERCHE ».....	8
2.1.1. Statut .....	8
2.2. TEXTES INDEMNITAIRES .....	9
2.3. COMITE D’EVALUATION – RECRUTEMENT – AVANCEMENT – MOBILITE.....	10
2.3.1. Le comité d’évaluation – Le comité informel de pilotage de la recherche .....	10
2.3.2. Recrutement.....	11
2.3.3. Avancement.....	12
2.3.4. Mutations.....	13
2.3.5. Commission administrative paritaire.....	13
2.3.6. Détachement et mise à disposition.....	13
2.4. STATISTIQUES DES CORPS DE DR ET CR – EVOLUTION DEPUIS LA CREATION DES CORPS .....	13
2.4.1. Situation au 01/01/2003 .....	13
2.4.2. Evolution depuis la création des corps.....	14
2.4.3. Passage de CR2 en DR.....	14
2.5. LES EFFECTIFS DU PERSONNEL RECHERCHE DU MINISTERE .....	14
<b>3. PROBLEMES RENCONTRES ET PROPOSITIONS D’AMELIORATION.....</b>	<b>16</b>
3.1. LA GESTION SCIENTIFIQUE DU PERSONNEL RECHERCHE DU MINISTERE .....	16
3.1.1. Le problème des comités d’évaluation.....	16
3.1.2. La gestion prévisionnelle des compétences .....	17
3.1.3. Le cas des doctorants et des postdoc .....	17
3.2. LES PROBLEMES DE GESTION DES EMPLOIS BUDGETAIRES DES CHERCHEURS STATUTAIRES DU MINISTERE ET LES PISTES D’AMELIORATION.....	18
3.2.1. L’élargissement du périmètre de recrutement : les difficultés actuelles de gestion.....	18
3.2.2. Quelles pistes pour une gestion collective ? Le comité de pilotage – Création d’un GIP – Création d’un établissement public de coopération.....	19
3.2.3. La LOLF (Loi organique relative aux lois de finances) et ses possibilités.....	20
3.2.4. La fusion des corps.....	20
3.3. LA FAIBLESSE DU REGIME INDEMNITAIRE DES CR, DR.....	21
3.3.1. Eléments de comparaison salariale entre les différents statuts de personnels recherche du ministère.....	21
3.3.2. Les régimes indemnitaires pratiqués au CNRS .....	23
3.3.3. Les possibilités offertes au sein du ministère.....	23
<b>4. SYNTHESE DES PRINCIPALES RECOMMANDATIONS .....</b>	<b>25</b>
4.1. SUR LA GESTION SCIENTIFIQUE DU PERSONNEL RECHERCHE DU MINISTERE.....	25
4.2. SUR LA GESTION DES EMPLOIS BUDGETAIRES DES CHERCHEURS STATUTAIRES.....	25
4.3. SUR LE REGIME INDEMNITAIRE DES CHERCHEURS STATUTAIRES .....	27
<b>ANNEXES .....</b>	<b>29</b>





# 1. INTRODUCTION

Par lettre en date du 14 mars 2003, le directeur de la recherche et des affaires scientifiques et techniques et le directeur du personnel, des services et de la modernisation ont saisi le Vice-Président du Conseil général des ponts et chaussées sur la gestion des corps de chargés de recherche et de directeurs de recherche.

Dans cette demande, les effets positifs de la création le 28 octobre 1994 des corps de chargés de recherche et de directeurs de recherche du Laboratoire central des ponts et chaussées et des laboratoires de recherche de l'Ecole nationale des ponts et chaussées et de l'Ecole nationale des travaux publics de l'Etat sont constatés :

- développement des effectifs gérés (167 en 1994, 190 au 01/01/2003) ;
- professionnalisation de la gestion des effectifs de chercheurs et rapprochement des pratiques du ministère avec celle du monde de la recherche ;
- mise en place d'une évaluation scientifique dans des conditions très satisfaisantes ;
- demandes émanant d'organismes du réseau scientifique et technique de pouvoir bénéficier de l'affectation de personnels provenant de ces corps.

En parallèle sont notées les difficultés apparues dans la gestion de ces corps, tenant notamment au cloisonnement des effectifs entre le LCPC, l'ENPC et l'ENTPE :

- difficulté d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- difficulté d'assurer une promotion équitable des chercheurs selon leur affectation statutaire
- faiblesse du régime indemnitaire.

Le présent rapport a pour objet de présenter l'état des lieux, l'analyse des problèmes rencontrés et de proposer des recommandations pour améliorer les pratiques et les règles de gestion des corps de chercheurs au ministère de l'équipement.



## **2. ETAT DES LIEUX**

### **2.1. TEXTES STATUTAIRES ET INDEMNITAIRES, PRINCIPALES DISPOSITIONS SOUS STATUT « RECHERCHE »**

#### **2.1.1. Statut**

Les personnels du ministère de l'équipement, en dehors des personnels techniques IPC et ITPE travaillant dans ce secteur, sont gérés par le statut défini par le décret n° 94-943 du 28 octobre 1994. S'y ajoutent les personnels de l'INRETS, directeurs de recherche et chargés de recherche dont le statut est défini par le décret n°86-398 du 13 mars 1986.

Ces corps ont été constitués au départ par l'intégration dans ce statut des assistants régis par la décision du 14 mai 1973 relative aux PNT du LCPC ou agents recrutés sur contrat à durée déterminée positionnés sur un emploi permanent du budget civil de la recherche du METLTM et affectés au LCPC, ou aux laboratoires de l'ENPC ou de l'ENTPE.

Le décret n°94-943 du 28 octobre 1994 prévoit la création de deux corps de fonctionnaires de directeurs de recherche et de chargés de recherche.

Ces personnels concourent à l'accomplissement des missions de recherche définies par la loi du 15 juillet 1982 modifiée d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique de la France, au sein du Laboratoire central des ponts et chaussées, des laboratoires de recherche de l'Ecole nationale des ponts et chaussées et de l'Ecole nationale des travaux publics de l'état. En fait, ces personnels travaillent également dans les CETE, considérés comme antennes du Laboratoire central des ponts et chaussées.

Leur statut en termes indiciaires et en termes d'avancement est calqué sur celui des personnels CNRS.

Le corps des chargés de recherche est classé dans la catégorie A. Il comporte les grades de chargés de recherche de 2ème classe qui comprend six échelons (IB 530 / 677) et de chargés de recherche de 1ère classe (IB 562 / 1015) qui comprend neuf échelons.

Le corps des directeurs de recherche est classé dans la catégorie A. Il comporte les grades de directeur de recherche de 2ème classe qui comprend six échelons (IB 801 / 1015 + HEA), de directeur de recherche de 1ère classe qui comprend trois échelons (IB 1015 + HE B et C) et de directeur de recherche de classe exceptionnelle (HED et E) qui comprend deux échelons.

Le titre de directeur de recherche émérite peut-être conféré lors de leur admission à la retraite, aux directeurs de recherche justifiant d'une contribution particulièrement importante aux travaux de recherche. L'éméritat autorise les directeurs de recherche admis à la retraite à participer aux jurys de thèse, à diriger des travaux de séminaire et à contribuer aux travaux de recherche.

Ces fonctionnaires (CR et DR) peuvent-être détachés dans des entreprises, des organismes privés ou de groupements d'intérêt public lorsque ce détachement est effectué pour exercer des fonctions de recherche, de mise en valeur des résultats de recherche, de formation et de diffusion de l'information scientifique et technique. Ils peuvent également, à leur demande ou avec leur accord, être mis à disposition d'administrations, d'entreprises ou de tout organisme



extérieur public ou privé, français ou étranger, pour y exercer une ou plusieurs des missions définies à l'article 24 de la loi du 15 juillet 1982 modifiée.

Ils peuvent solliciter des détachements dans un corps d'enseignant chercheur (décret n° 90-51 du 12 janvier 1990).

Ils peuvent pour créer une entreprise être mis sur leur demande à disposition de l'Agence nationale pour la valorisation de la recherche.

Ils bénéficient d'une bonification d'ancienneté d'un an pour une mobilité égale ou supérieure à 2 ans.

Les personnels sont évalués par un comité d'évaluation, instance prévue à l'article 16 de la loi du 15 juillet 1982 modifiée.

## **2.2. TEXTES INDEMNITAIRES**

Au ministère, seule, s'applique actuellement la prime de recherche.

Cette prime de recherche s'élevait à 910 euros annuels pour les chercheurs et à la même somme pour les directeurs de recherche.

En revanche, les personnels ne perçoivent pas l'indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif (ISFIC) obtenus en octobre 1998 par les personnels du CEMAGREF.

Cette indemnité est destinée à certains personnels ayant des responsabilités particulières (chef de département, président de centre, secrétaire général ...).

Il faut noter que la prime d'encadrement doctoral et de recherche (décret n° 90-51 du 12 janvier 1990 modifié) concerne les chercheurs détachés dans un corps d'enseignants-chercheurs qui se sont engagés dans une activité spécifique en matière de formation à la recherche et par la recherche.

Les taux annuels de la prime d'encadrement doctoral et de recherche sont pour l'année 2003 les suivants (arrêté du 20 novembre 2002) :

Professeurs des Universités de première classe et personnels assimilés (DR1)	6302,8 euros
Professeurs des Universités de deuxième classe et personnels assimilés (DR2)	4819,13 euros
Autres enseignants-chercheurs titulaires et personnels assimilés avec maîtres de conférences (CR1 et CR2)	3336,03 euros

Le décret n° 2001-935 du 11 octobre 2001 a institué une prime de mobilité pédagogique vers l'enseignement supérieur en faveur des directeurs de recherche.

Cette prime peut être attribuée aux directeurs de recherche relevant du décret du 30 décembre 1983 (n° 83-1260 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de

fonctionnaires des établissements scientifiques et technologiques) qui s'engagent à effectuer pendant une période de trois ans non renouvelable, dans un établissement d'enseignement supérieur, un service d'enseignement correspondant annuellement à 42 heures de cours, 64 heures de travaux dirigés ou toute combinaison équivalente. L'engagement est souscrit par le chercheur auprès du chef d'établissement d'enseignement supérieur sur proposition du conseil d'administration et après avis du conseil scientifique de l'établissement.

La prime de mobilité pédagogique est attribuée dans la limite d'une dotation déléguée à l'établissement par le ministre chargé de l'enseignement supérieur.

Le montant de cette prime est depuis le 17 mars 2003 de 1853,85 € pour l'année universitaire 2002 – 2003.

Actuellement, les chercheurs de l'équipement ne bénéficient pas de cette prime.

### **2.3. COMITE D'ÉVALUATION – RECRUTEMENT – AVANCEMENT – MOBILITE**

#### **2.3.1. *Le comité d'évaluation – Le comité informel de pilotage de la recherche***

Le comité d'évaluation est créé par l'article 11 du décret n°94 943 du 28 octobre 1994. Il s'intéresse à l'évaluation de la valeur scientifique des travaux des chercheurs et à leur positionnement au sein de la communauté scientifique.

Selon sa configuration, il peut :

- fonctionner en tant que jury d'admissibilité et jury d'admission aux concours de recrutement des personnels dans les corps de chercheurs (CR, DR).
- donner un avis sur les affectations par le ministère de l'équipement, des chercheurs et sur les postes à pourvoir.
- évaluer périodiquement les travaux des chercheurs
- donner un avis sur les chercheurs à promouvoir.

Il se compose de 24 membres, soit :

- six membres élus par les chargés de recherche
- six membres élus par les directeurs de recherche
- un membre choisi au sein du Conseil général des ponts et chaussées par le ministre chargé de l'équipement
- six membres choisis par le ministre de l'équipement, en raison de leur compétence scientifique et technique dans les domaines d'application des recherches menées au sein du ministère de l'équipement
- cinq membres choisis conjointement par le ministre chargé de la recherche et le ministre de l'équipement dans la communauté scientifique en considération des disciplines de base les plus concernées par les recherches appliquées menées au ministère de l'équipement

Le président est désigné parmi les membres choisis par le ministre de l'équipement.

Par ailleurs, un comité informel de pilotage relatif aux chercheurs statutaires de l'Équipement regroupe la DRAST, la DPSM et les directeurs des organismes bénéficiaires des emplois budgétaires correspondants. Celui-ci se réunit une à deux fois par an pour discuter des problèmes de gestion : recrutement à prévoir, état des promotions, etc. Ce comité n'a qu'un rôle consultatif mais permet de garder le contact entre les organismes et les directions chargées de la gestion de ces emplois scientifiques.

### **2.3.2. Recrutement**

Les chargés de recherche sont recrutés par concours sur titres et travaux. Ces concours sont ouverts chaque année dans la limite des emplois disponibles soit pour l'accès au grade de chargé de recherche de 2ème classe, soit pour l'accès direct au grade de chargé de recherche de 1ère classe, dans la limite d'une proportion fixée à deux tiers des recrutements dans ce corps. Les chargés de recherche sont tout d'abord nommés en qualité de stagiaires durant dix huit mois.

Les directeurs de recherche sont recrutés par concours sur titre et travaux. Les concours sont ouverts chaque année dans la limite des emplois disponibles soit pour l'accès au grade de directeur de recherche de 2ème classe, soit pour l'accès direct au grade de directeur de recherche de 1ère classe.

Peuvent-être admis à concourir pour l'accès au grade de directeur de recherche de 2ème classe les candidats :

- appartenant au corps des chargés de recherche de l'équipement et justifiant d'une ancienneté minimale de trois années de service en qualité de chargé de recherche de 1ère classe,
- n'appartenant pas au corps des chargés de recherche de l'équipement s'ils remplissent l'une des conditions de diplôme, de titre ou de qualification fixées au deuxième alinéa de l'article 40 du décret du 30 décembre 1983.

Dans la limite de 5 % des recrutements dans le corps des chercheurs, des candidats peuvent être admis à concourir pour des postes de directeur de recherche de 1ère classe.

Le recrutement des chercheurs repose sur un processus qui se décompose en deux étapes : un jury d'admissibilité suivi par un jury d'admission, et qui se termine par la publication des candidats retenus.

Le jury d'admissibilité de ces concours est le comité d'évaluation restreint aux membres de rang au moins égal à celui de l'emploi à pourvoir. Le président du jury d'admissibilité est le président du comité d'évaluation ou son représentant. Au sein du jury d'admissibilité, le président peut constituer des sections de jury dont la compétence correspond à un domaine défini d'activités scientifiques. Chacune de ces sections de jury procède alors à l'examen de la valeur scientifique des candidats du domaine concerné par examen de leurs dossiers. Au vu du rapport présenté par les sections, le jury établit la liste des candidats admissibles par ordre de mérite.

Le jury d'admission de ces concours est nommé par le ministre chargé de l'équipement. Il est présidé par le directeur de la recherche et des affaires scientifiques et techniques du ministère de l'équipement.

Il comporte en outre deux membres élus et deux membres nommés pris au sein du comité d'évaluation et de rang au moins égal à celui de l'emploi à pourvoir, dont le président du jury d'admissibilité, ainsi que les directeurs des centres de recherche et laboratoires concernés et trois personnalités scientifique désignées par le ministre de l'équipement.

Au vu des dossiers des candidatures déclarés admissibles, il arrête la liste des candidats admis au concours. Il peut arrêter une liste complémentaire dans la limite de 50% du nombre de postes prévus au concours. Les postes non pourvus au concours peuvent être reportés selon la liste d'admission complémentaire.

Le président constitue les sections compétentes en correspondance avec le poste à pourvoir et désigne deux à trois membres du Comité pour instruire les dossiers de candidatures.

### **2.3.3. Avancement**

Les chargés de recherche font tous les deux ans l'objet d'une appréciation écrite formulée par le comité d'évaluation au vu du rapport d'activité qu'ils doivent remplir et du rapport de leur directeur de recherche, s'il y a lieu.

L'avancement des chargés de recherche comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de grade. Ce dernier ne donne pas lieu à l'établissement de tableaux d'avancement.

L'avancement au grade de chargé de recherche de 1ère classe a lieu exclusivement au choix. Il est décidé par le ministre chargé de l'équipement après avis du comité d'évaluation. Peuvent accéder au grade de chargé de recherche de 1ère classe, les chargés de recherche de 2ème classe justifiant de quatre années d'ancienneté au moins dans ce grade.

Les directeurs de recherche font tous les deux ans, l'objet d'une appréciation écrite formulée par le comité d'évaluation au vu du rapport d'activité qu'ils doivent établir. L'avancement des directeurs comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de grade. L'avancement au grade de directeur de recherche de 1ère classe a lieu exclusivement au choix parmi les directeurs de recherche de 2ème classe justifiant au moins de quatre années d'ancienneté.

L'avancement du grade de directeur de recherche de 1ère classe au grade de directeur de recherche de classe exceptionnelle et l'avancement du 1er au 2ème échelon de ce grade ont lieu exclusivement au choix. Ils sont décidés chaque année par le ministre chargé de l'équipement, après avis du comité d'évaluation.

L'effectif de chacun des échelons du grade de directeur de recherche de classe exceptionnelle ne peut être supérieur à 10 % de l'effectif total des directeurs de recherche de 1ère classe.

A ce sujet, il convient de noter que la gestion des promotions des agents se fait dans trois filières distinctes et pour chacun des corps, la filière dite « ministère » avec l'ENTPE et les agents recherche travaillant dans les CETE, la filière ENPC, la filière LCPC. En effet, les chercheurs affectés au LCPC et à l'ENPC apparaissent sur les budgets de ces établissements. Les chercheurs affectés dans les ERA et à l'ENTPE sont dans le budget BCRD.

Les proportions de DR et de CR sont sensiblement identiques dans la 1<sup>ère</sup> et la 2<sup>ème</sup> filière 1/3 DR, 2/3 CR, en revanche au LCPC la proportion de DR est plus forte 40% DR, 60% CR.

Alors que les proportions respectives CR2 / CR1 et DR2 / DR1 sont sensiblement identiques à l'ENPC et au LCPC, elles sont nettement moins favorables à la promotion dans la filière dite équipement (cf. tableau en annexe).

A noter également que seul le LCPC bénéficie de postes (2) de DR de classe exceptionnelle.

Cette gestion cloisonnée et ces proportions différentes CR/DR selon les filières ne peut aboutir qu'à des difficultés dans la gestion des promotions des agents chercheurs.

#### **2.3.4. Mutations**

Dans l'intérêt de la recherche, les mouvements des chercheurs sont décidés, après consultation des intéressés, par le ministre chargé de l'équipement. L'avis du comité d'évaluation et celui de la commission administrative paritaire doivent être recueillis.

En fait, la mobilité des chercheurs entre organismes de l'équipement ou vers l'extérieur de l'équipement est faible. De plus, la gestion par filière ne facilite pas cette mobilité.

#### **2.3.5. Commission administrative paritaire**

La commission administrative paritaire compétente pour chacun des deux corps de chercheurs ne connaît ni des propositions de titularisation, ni des questions d'ordre individuel résultant de l'application de l'article 58 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

#### **2.3.6. Détachement et mise à disposition**

Ces fonctionnaires peuvent être détachés dans des entreprises, des organismes privés ou des groupements d'intérêt public lorsque ce détachement est effectué pour exercer des fonctions de recherche de mise en valeur des résultats de recherche, de formation et de diffusion de l'information scientifique et technique.

Ils peuvent également être mis à disposition d'administration, d'entreprise ou de tout organisme extérieur public ou privé ou exercer hors du territoire français afin d'accomplir des missions liées à l'exécution du programme scientifique et technique ou d'un projet de développement pour le compte du Laboratoire central des ponts et chaussées.

Au 1er janvier 2003, 9 chercheurs étaient en position de détachement, un en disponibilité et un est mis à disposition (cf. tableau en annexe).

La très grande majorité des personnels sous statut recherche équipement travaille donc dans les services et établissements de l'Équipement.

### **2.4. STATISTIQUES DES CORPS DE DR ET CR – EVOLUTION DEPUIS LA CREATION DES CORPS**

#### **2.4.1. Situation au 01/01/2003**

Les effectifs budgétaires de DR et de CR au 1<sup>er</sup> janvier 2003 étaient de 190 dont 130 pour le LCPC, 17 pour l'ENPC, 43 pour l'ENTPE et les CETE.

Le nombre de DR était de 73, et celui des CR de 117 dont 32 CR2 et 85 CR1 (cf. tableau ci-après).

Au 1<sup>er</sup> janvier 2003, les effectifs réels sont de 162 avec un taux de vacances élevé dans les DR2 (11 sur 49) et des gages importants notamment de DR2 au LCPC (6 sur 31)

Les autres affectations et les mises à disposition sont réduits : 2 et 2.

A noter que sur ces 162 personnes présentes, 12 sont encore sous l'ancien statut de non titulaires.

#### **2.4.2. Evolution depuis la création des corps**

Depuis la création des corps, l'effectif a progressé jusqu'en 1999. Après une forte progression entre 1994 et 1995, correspondant à la création de postes budgétaires à l'ENPC (passage de 164 à 176), celle-ci s'est poursuivie en moyenne de 5 unités par an pour se stabiliser à 190.

#### **2.4.3. Passage de CR2 en DR**

Le tableau suivant précise l'origine des directeurs de recherche de l'équipement :

<b>Grade</b>	<b>Nombre</b>	<b>Origine</b>
DR2	13	PNT
	6	Externes
	5	Chargés de Recherche
	8	PNT puis chargés de recherche
DR1	10	PNT
	9	PNT puis DR 2
	1	Accueilli sur corps

Ainsi parmi les DR2 soit 32 agents plus du 1/3 soit treize étaient précédemment CR. En fait depuis la création des corps, seuls 6 agents ont été recrutés dans le corps des DR par voie directe soit 2 fois moins que la promotion interne.

### **2.5. LES EFFECTIFS DU PERSONNEL RECHERCHE DU MINISTERE**

En complément aux statistiques des chercheurs statutaires citées plus haut, il est important de remarquer que le personnel recherche du ministère ne se réduit pas à ces corps de chercheurs. A ces effectifs viennent s'ajouter ceux en provenance de corps d'ingénieurs, IPC et ITPE, ainsi que de corps d'architectes. Sans parler des doctorants et postdocs effectuant des travaux de recherche dans les organismes du RST dont le nombre actuel dépasse les 500. Et sans parler non plus des IPC ou ITPE détachés dans des services de recherche d'organismes ne dépendant pas du ministère : CNRS, CEA, IRSN, INRIA, IHES,...

Pour ne parler que des IPC et ITPE, l'information quantitative la plus récente date de 1998 et ne concerne que LCPC, ENPC et ENTPE : 65 IPC et 88 ITPE poursuivaient des travaux de recherche dans ces organismes. Ce nombre ne semble pas avoir significativement évolué depuis cette date.

Pour le RST, il faut au moins ajouter à ces quelques 160 agents, les ingénieurs géographes et les ingénieurs météorologistes, devenus IPC, et qui travaillent dans les laboratoires de recherche de l'IGN et au CNRM. Une dizaine d'IPC et ITPE sont de plus détachés à l'INRETS.

Une statistique précise de ces effectifs n'existe pas aujourd'hui ce qui est regrettable et a entraîné la mission à faire des propositions que l'on trouvera au paragraphe 3.1.2.

### **3. PROBLEMES RENCONTRES ET PROPOSITIONS D'AMELIORATION**

#### **3.1. LA GESTION SCIENTIFIQUE DU PERSONNEL RECHERCHE DU MINISTERE**

Sur le plan statutaire, le personnel permanent de recherche du ministère - qu'il est communément convenu d'appeler chercheur - est réparti dans plusieurs corps de la fonction publique, les principaux étant ceux des IPC, des ITPE, des chercheurs statutaires du ministère et des chercheurs statutaires de l'INRETS. La gestion scientifique de ce personnel dépend des corps d'appartenance et présente des hétérogénéités marquées, bien que la fonction exercée soit la même. Il nous a paru évident qu'on ne pouvait parler de la gestion scientifique des chercheurs statutaires sans parler plus globalement de celle du personnel recherche au sein du ministère.

Un objectif global d'amélioration de cette gestion peut être de rechercher les voies et moyens d'harmoniser celle-ci. Cet objectif ne peut être que bénéfique pour l'amélioration de la gestion des corps de chercheurs statutaires du ministère, ne serait-ce que pour favoriser la mobilité et assurer une meilleure visibilité de la fonction de chercheur.

##### ***3.1.1. Le problème des comités d'évaluation***

Les chercheurs statutaires, comme le prévoit le décret de 1994, sont évalués par leurs pairs au sein d'un comité d'évaluation spécifique et ne sont pas notés. Cette procédure est tout à fait analogue à celle qui est pratiquée dans le monde universitaire et on ne peut que s'en féliciter. On notera par ailleurs que les critères d'évaluation utilisés ne se réduisent pas à des critères purement académiques (publications) mais intègrent aussi des critères tenant compte de la nature finalisée des recherches effectuées, critères touchant pour la plupart à la valorisation des travaux correspondants. Ce comité vient d'établir un bilan de son fonctionnement sur quatre ans et propose un certain nombre d'améliorations.

Un souhait qui a été émis lors des entretiens que nous avons eu, est celui de revoir la composition du comité en y intégrant les directeurs scientifiques des organismes d'accueil des chercheurs statutaires. En effet, ceux-ci semblent mieux à même que les « pairs », que ce soit au niveau des évaluations que des jurys d'admissibilité, de juger de la bonne intégration des chercheurs et de leurs capacités à « épouser » le projet d'entreprise (contrat d'objectif par exemple). Il est vrai que ce type de critère, non strictement scientifique, est particulièrement important dans les organismes visés où la qualité scientifique des recherches ne suffit pas pour être un « bon » chercheur, mais où il est aussi nécessaire que celles-ci soient « utiles » au regard des orientations de l'organisme.

De la même manière, il serait sans doute souhaitable qu'entre les phases d'admissibilité et d'admission des concours de recrutement, il soit institué que les candidats admissibles aient l'obligation de rencontrer les directions d'organisme dans lesquels ils sont susceptibles d'être affectés.

Une autre constatation a été faite au cours de cette mission. Les évaluations sont effectuées par un collège trop restreint où « tout le monde connaît tout le monde » et chacun sait que cela peut donner lieu à des dérives. Ce qui nous amène à dépasser le cadre des chercheurs statutaires du ministère. En effet, le même problème se pose pour les chercheurs de l'INRETS. Si on remarque qu'une bonne partie des champs disciplinaires sont communs,



pourrait-on imaginer une organisation de l'évaluation de l'ensemble de ces chercheurs qui élargit le collège des évaluateurs, en plus des extérieurs, aux chercheurs de l'INRETS ? Autrement dit, pourrait-on imaginer une organisation où le ministère et l'INRETS mettent en commun leurs processus d'évaluation sans toucher aux structures existantes ? La mission y est très favorable et recommande que la faisabilité administrative d'une telle mesure soit étudiée.

Toujours en dépassant le cadre des chercheurs statutaires du ministère, la mission a noté avec satisfaction qu'un comité d'évaluation était en cours de mise en place pour les IPC et ITPE faisant de la recherche. Elle considère que ceci n'est qu'une étape dans la mise en place de pratiques de gestion scientifique communes du personnel recherche du ministère.

### **3.1.2 La gestion prévisionnelle des compétences**

Il n'existe pas aujourd'hui de connaissance des besoins en compétence recherche du ministère à l'horizon de trois-quatre ans. Il ressort des entretiens que nous avons réalisés que chaque organisme a une vue plus ou moins éclatée de ces besoins dans les champs techniques qu'il couvre, sans qu'il sache très bien d'ailleurs les ventiler par nature de poste : chercheur statutaire, IPC, ITPE, autre.

Le ministère (DPSM) ayant entrepris une action pour améliorer la gestion prévisionnelle des compétences, se pose la question préliminaire d'effectuer un **état des lieux** pour le personnel recherche en place dans les organismes, **tous corps confondus**. Cet état des lieux, à renouveler périodiquement et rattaché à l'organisation montée par DPSM, porterait non seulement sur des statistiques quantitatives (qui existent déjà partiellement), mais aussi sur l'établissement d'une **carte des métiers** qui sont exercés dans ce domaine de la recherche. A l'occasion de cet état des lieux, on pourrait s'interroger aussi sur l'existence ou non de postes à compétences sensibles, postes sur lesquels la DPSM souhaite entreprendre une action.

Une fois cette étape franchie, la fonction de cet **observatoire des compétences recherche** pourrait être complétée par celle de l'affichage de besoins sur le plan pluriannuel et celle d'une aide à la mobilité du personnel de recherche. Sur ce dernier point, les chercheurs statutaires du ministère et ceux de l'INRETS pourraient en bénéficier, tout autant que les IPC et ITPE engagés dans ces métiers.

Insistons sur un point : la mobilité d'un chercheur peut se décliner classiquement comme une mobilité entre organismes, une mobilité statutaire (voir la partie 4) et une mobilité thématique. Cette dernière nécessite un traitement beaucoup plus attentif que dans le cas d'un fonctionnaire « classique », car il faut des années à un chercheur pour que celui-ci acquière une notoriété nationale, voire internationale, dans le domaine d'expertise qui est le sien. Lui demander de changer de domaine, tout en restant chercheur, apparaît le plus souvent comme un nouveau départ. Sur ce point, la mission ne peut suivre que partiellement l'avis de certains organismes préconisant une mobilité (entre organismes) obligatoire pour le passage de CR2 en CR1 ou celui de DR2 en DR1.

### **3.1.3 Le cas des doctorants et des postdoc**

Pour être complet, il faut signaler qu'une partie non négligeable de la recherche effectuée au sein du ministère s'effectue également par l'intermédiaire de doctorants ou de postdoc (plus de 500) notamment dans les écoles. Bien qu'il ne s'agisse pas d'emplois permanents, il est naturel de les considérer, comme cela se fait ailleurs, comme faisant partie du personnel recherche.

A l'occasion de ses entretiens, la mission a identifié plusieurs problèmes que nous nous contenterons d'afficher, cela sortant du cadre strict du mandat confié.

Il s'agit d'abord, outre la diversité des modes de rémunération (bourses, allocations de recherche), du manque de connaissance pour un candidat de l'ensemble des sujets de thèses proposés annuellement (pour l'ensemble des organismes qui en proposent).

Il s'agit ensuite de la sélection des sujets de thèse. D'une part, le processus de sélection est très divers d'un organisme à l'autre et, sauf pour l'ENTPE, reste relativement opaque. D'autre part, il peut arriver que cette sélection se fasse indépendamment des autorités porteuses.

Enfin, à l'issue de la thèse et pour les doctorants issus du milieu universitaire, il n'existe pas ou très partiellement, de processus organisé de suivi du devenir de ceux-ci pouvant permettre au ministère de se faire une idée de son efficacité en la matière.

### **3.2. LES PROBLEMES DE GESTION DES EMPLOIS BUDGETAIRES DES CHERCHEURS STATUTAIRES DU MINISTERE ET LES PISTES D'AMELIORATION**

#### ***3.2.1. L'élargissement du périmètre de recrutement : les difficultés actuelles de gestion***

La DPSM (bureau TE3) est chargé notamment de la gestion des corps de chercheurs : suivi des effectifs, du recrutement, de la gestion administrative (arrêtés nomination, promotion, avancement, temps partiel,...).

Il existe trois gestions séparées pour chacun des corps de CR et DR :

- Budget équipement pour les CETE et l'ENTPE : 43 postes
- Budget LCPC : 130 postes (recrutements validés par deux contrôleurs financiers)
- Budget ENPC : 17 postes.

Le bureau TE3, en liaison avec la DRAST, dimensionne le recrutement des chercheurs sur l'ensemble des différents lieux d'emplois. La DRAST et le comité d'évaluation valident les profils du poste et les concours à ouvrir. Le contrôleur financier « Equipement », après recrutement par « maison d'emploi », vise l'ensemble des recrutements des deux corps concernés : chargés de recherche et directeurs de recherche.

Pour les promotions au sein de chacun des deux corps, la répartition budgétaire entre la 1ère et la 2ème classe conditionne les promotions dans chacune des trois « maisons d'emplois ». A titre d'exemple, le premier des agents retenus pour une promotion au grade supérieur pourra être promu après le second s'il n'y a pas de poste de promotion vacant dans sa filière.

A noter qu'actuellement, neuf chercheurs sont en position de détachement ; si cette situation peut paraître normale, il est toutefois inquiétant de constater que cette position concerne essentiellement de nouveaux recrutés.

En fait, tout se passe comme s'il y avait six corps à gérer : trois de chargés de recherche, trois de directeurs de recherche.

Par ailleurs, la liste des lieux d'exercice des missions de chercheurs devrait être étendue à la DRAST, à l'Ecole nationale d'aviation civile, à l'Institut géographique national, au CETMEF. Si l'actuelle gestion perdurait, c'est donc à un véritable émiettement de la gestion auquel on risquerait d'aboutir. Le ministère doit faire ajouter ces établissements et services au décret n°91-384 du 18 avril 1991 fixant la liste des services de recherche et des établissements publics dont les personnels sont admis au bénéfice des dispositions du 2ème alinéa de l'article 17 de la loi 1982-610 du 15 juillet 1982 d'orientation de la recherche. L'objectif est d'assurer la mobilité des chercheurs entre les différents services et laboratoires de recherche du ministère et d'organiser la diversification des carrières des chercheurs. Il ne faut cependant pas conclure que la mobilité des chercheurs dans un autre organisme est difficile compte tenu du profil pointu des compétences. Ceci renforce l'idée d'un suivi pluriannuel des besoins des organismes, suivi qui n'est pas véritablement assuré pour l'instant sauf pour les doctorants TPE et l'ENTPE.

### **3.2.2. Quelles pistes pour une gestion collective ? Le comité de pilotage – Création d'un GIP – Création d'un établissement public de coopération.**

Deux types de propositions pour la création d'organes coopératifs ont été soumises aux rapporteurs : d'une part, l'utilisation de l'établissement public de coopération universitaire (EPCU) (projet de loi en date du 9 mai 2003) qui pourrait fédérer les activités de recherches du ministère et notamment protéger la gestion collective des emplois budgétaires des chercheurs ; d'autre part, l'utilisation d'un groupement d'intérêt public (GIP) pour cette gestion collective.

L'existence de trois lignes budgétaire servant à gérer les emplois de chercheurs statutaires étant à l'origine de bon nombre des difficultés de gestion rencontrées, l'idée a été émise de les regrouper en une ligne unique dont la gestion serait confiée par mandat à une structure à créer. La première idée est celle d'un GIP regroupant les organismes visés ainsi que les direction concernées du ministère. La faisabilité pourrait en être étudiée tout en notant qu'un certain nombre de problèmes sont posés :

- Un GIP peut posséder en propre une ligne d'emplois budgétaires, avec la masse salariale correspondante mais ce n'est pas de pratique courante.
- Pourquoi utiliser le biais d'un GIP, si un accord est trouvé entre les différents intervenants pour la création d'une ligne budgétaire unique (cf. § 3.2.2.) qui permettrait une réelle avancée en termes de gestion ?
- Quelles relations mettre en place entre les établissements concernés et le ministère pour ventiler les postes entre les différents intervenants intéressés et avant tous quelles réactions de ces derniers vis-à-vis de cette hypothèse de travail ?
- Comment translater sur le GIP les emplois budgétaires rattachés aux organismes ainsi que le budget correspondant ?

Pour l'utilisation de l'EPCU, l'intérêt serait de mettre en commun les ressources humaines. Le budget de cet établissement comprendrait un tableau d'emplois ouverts avec un plafond. Cette hypothèse pourrait être étudiée, à terme, pour certains établissements : LCPC, SETRA, INRETS,... Toutefois, l'EPCU en tant que tel ne correspond pas à la question posée d'une meilleure gestion du corps de chercheurs. Néanmoins, si les tutelles de ces organismes considèrent que l'EPCU constitue une voie intéressante de mutualisation des ressources humaines et budgétaires, il conviendrait de mener une étude particulière sur cette question. En revanche, elle ne paraît pas actuellement pertinente pour les services et établissements concernés par cette étude : LCPC, ENPC, ENTPE,... dont les objectifs en termes de recherche ne sont pas les mêmes.

Enfin, le comité informel de pilotage (cf. § 2.3.1.) pourrait être transformé en comité décisionnel et devenir le lieu où les décisions se prennent réellement, éclairées par les avis des directions, des directeurs d'établissement concernés et du comité d'évaluation.

### **3.2.3. La LOLF (Loi organique relative aux lois de finances) et ses possibilités**

La LOLF précise, pour chaque ministère, un plafond d'emploi et un plafond de rémunération. Si comme cela est envisagé, un programme « recherche équipement » est retenu, la DRAST sera chargée de répartir les emplois qui lui seront « attribués » pour mener sa politique, la gestion administrative restant du ressort de la DPSM.

Dans cette hypothèse, on peut se demander, même si cela impliquerait une inscription de postes de chercheurs sur le budget équipement, s'il ne faudrait pas redéfinir les contours budgétaires du programme « recherche équipement » de telle sorte que le responsable du programme ait pleine capacité pour agir. Cela suppose, là aussi, de regrouper sur une seule ligne budgétaire « Equipement », l'ensemble des chercheurs CR/DR du statut Equipement.

Plusieurs scénarii seraient alors envisageables :

- Dans les établissements concernés, créations d'emplois fléchés chercheurs sur lesquels ces derniers seraient détachés.

Cette solution permettrait notamment, par le biais du détachement, de mettre en place une gestion unique DRAST/DPSM pour l'ensemble des chercheurs. Ce scénario pourrait être complété par une masse indiciaire plafond pour chaque établissement permettant de limiter les dérapages salariaux.

- Affectation à chaque établissement d'une masse indiciaire plafond et d'un nombre d'emplois plafond permettant à chacun d'eux de choisir ses priorités pour les promotions.

Il semble toutefois que cette deuxième solution soit difficile à mettre en œuvre compte tenu des différents corps susceptibles d'être promus dans un même établissement.

Ces dispositions pourraient être complétées par une modification du décret statutaire de 1994 pour aboutir à une situation de promotion comparable à celle des ingénieurs des ponts et chaussées bâtie sur le système du ratio de promotion déterminé en fonction des promouvables.

### **3.2.4. La fusion des corps**

La gestion des corps de fonctionnaire comportant de petits effectifs a toujours posé de gros problèmes de gestion (promotion, mobilité, pyramidage,...). A l'Equipement, il faut noter la fusion récente des corps des IPC, de l'aviation civile, des ingénieurs météo et des ingénieurs géographes. Vu la petitesse des corps de DR et de CR de l'Equipement, la question des conditions à réunir pour assurer une meilleure gestion est posée. Les solutions envisagées précédemment apportent des réponses partielles. Voilà bientôt dix ans, la création de ces corps avait été essentiellement motivée par la volonté de faire reconnaître par le ministère chargé de la Recherche et par le monde scientifique, la vocation de recherche de certains organismes du RST. En y ajoutant le passage plus récent du LCPC en EPST, on peut considérer aujourd'hui que cet objectif a été atteint. On peut toutefois se demander s'il ne faudrait pas aller dans le

sens, là aussi, d'une fusion des corps de chercheurs, tout au moins des chargés de recherche, avec celui des ingénieurs des TPE. Deux éléments militent en ce sens. Le premier est la possibilité, dorénavant ouverte, de recrutement sur titres pour le corps des TPE avec des profils de personnels recrutés équivalents à ceux des chercheurs. Le second, la réforme envisagée du corps des TPE qui devrait leur permettre d'atteindre l'échelle lettre A, soit la même que celle de fin de carrière des DR2. Ce d'autant plus, qu'actuellement, un seul chercheur dépasse l'échelle lettre A. Après fusion, le passage éventuel dans le corps des ingénieurs des ponts et chaussées qui termine à l'échelle lettre D se ferait naturellement selon la procédure suivie pour les ITPE.

### **3.3. LA FAIBLESSE DU REGIME INDEMNITAIRE DES CR, DR**

#### ***3.3.1. Eléments de comparaison salariale entre les différents statuts de personnels recherche du ministère***

Le métier de chercheur de l'équipement est quasi-équivalent au niveau salarial à celui que l'on trouve à la Recherche ou à l'Agriculture. Si on compare ce niveau salarial à celui des ingénieurs des travaux publics de l'Etat, il est nettement inférieur. On notera, à ce sujet, que les récentes intégrations sur titre dans le corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat concernaient des profils similaires à ceux que l'on trouve chez les chercheurs.

La comparaison qui suit n'est faite que pour illustrer cette situation, car dans l'administration, la rémunération dont les primes, n'est pas liée à la position hiérarchique mais au corps d'appartenance.

La différence de rémunération observée entre les chercheurs et les ITPE ne provient pas des traitements indiciaires mais essentiellement des primes. En effet, les grilles indiciaires des chercheurs sont plus élevées que celles des ITPE. Ainsi s'explique que malgré leur recrutement à un âge moyen de 29 ans, les chercheurs ne pâtissent pas au niveau indiciaire de leur entrée tardive dans l'administration de l'équipement. Recrutés au niveau du doctorat, ils sont classés au grade de CR2 2ème échelon ou éventuellement au 3ème échelon (INM 460 ou INM 489) si le post-doctorat est validé par le comité d'évaluation.

Le passage au grade de CR1 se fait au bout d'un peu plus de 4 ans. Pour postuler à un poste de directeur de recherche, le chercheur doit passer l'habilitation à diriger des recherches. Les CR1, admis au concours de DR2 le sont actuellement en moyenne à 42 ans. Les DR2 bénéficient en fin de carrière de la HEA. Les chances de passer DR1 (IB 1015, HEB et HEC) sont faibles.

Au niveau des primes, la seule prime attribuée est la prime de recherche d'un montant annuel de 910 euros annuel. Si on la compare à celles versées aux ingénieurs des TPE en début de carrière (indemnité spéciale de service et prime de rendement et de service), on constate une différence en moins d'environ 900 euros bruts mensuels. De même pour les ITPE promus IDTPE, les primes augmentent fortement ce qui n'est pas le cas des chercheurs qui conservent la même prime de recherche.

Cette situation n'est d'ailleurs pas propre au corps des chercheurs, elle existe également pour les personnels administratifs du ministère de l'équipement exerçant les mêmes fonctions que des personnels techniques.

Toutefois, compte tenu du fait que les chercheurs et les ITPE sont amenés à mener des travaux de recherche dans les mêmes domaines techniques et dans les mêmes laboratoires, il convient d'esquisser quelques pistes de progrès.

### **3.3.2. Les régimes indemnitaires pratiqués au CNRS**

Au CNRS, les régimes indemnitaires pour les corps de chercheurs CR et DR comprennent :

- La prime de recherche versée semestriellement :

<b>Grade</b>	<b>Taux moyens en euros</b>
DRCE / DRCCE / DR1 et DRC échelle lettre	322,69
DR1 / DRC échelon numérique	629,25
DR2 / MRC	516,31
CR1 / CRC	422,72
CR2	322,37

- L'indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif. Elle est destinée à certains personnels ayant des responsabilités particulières (chef de département, etc.). Ainsi au CNRS un peu plus de 500 agents bénéficient de cette prime.
- Depuis la loi sur l'innovation de 1999, un intéressement sur la valorisation (brevets) de leurs travaux.
- La prime de mobilité pédagogique (décret 2001 – 935).

### **3.3.3. Les possibilités offertes au sein du ministère**

En dehors de la prime de recherche, les chercheurs de l'équipement peuvent compléter leurs rémunérations par des indemnités d'enseignement ou éventuellement des indemnités pour participation à des concours. Pour cette dernière catégorie, le champ est entièrement limité. Pour ce qui concerne les indemnités d'enseignement, la situation est extrêmement variable selon la possibilité qu'ont les chercheurs de l'Équipement à exercer cette fonction essentiellement liée à leur affectation : forte à l'ENPC et à l'ENTPE, faible au LCPC. Ils bénéficient également pour ceux qui exercent à l'ENPC de primes d'encadrement de stage.

En revanche, les chercheurs de l'Équipement ne perçoivent pas l'ISFIC. Même si cette disposition ne concernerait que quelques chercheurs (10 % des effectifs au maximum), elle permettrait de s'aligner sur les autres organismes de recherche et notamment du CEMAGREF qui, par décret d'octobre 1998, a obtenu celle-ci.

La pratique de la consultance prévue par l'article 3 du décret-loi du 29 octobre 1936, comme cela se fait au CNRS, est difficilement envisageable pour des raisons de déontologie (recherche appliquée).

Il en est de même pour ce qui concerne l'intéressement sur la valorisation des travaux. En effet, le travail effectué par les chercheurs de l'équipement est en grande majorité un travail d'équipe. Il serait donc délicat d'intéresser individuellement des chercheurs.

Pour ces différentes raisons, et compte tenu du fait que le ministère de l'équipement est le seul ministère à gérer des corps de chercheurs, les autres étant au sein d'organismes de recherche, une solution, envisagée par la DPSM, serait de créer une prime spécifique de l'ordre

de 600 euros annuel pour les CR et de 1800 euros pour les DR. La mission recommande que cette prime soit modulée par les organismes selon la façon de servir des chercheurs.

Si cette solution ne pouvait aboutir, il conviendrait de s'interroger sur l'éventuelle fusion de ces corps avec celui des ingénieurs des TPE (cf. § 3.2.4.). En effet, depuis la création des corps de chercheurs, deux éléments importants ont évolué ou sont sur le point de l'être : intégration sur titres dans le corps des ITPE d'une part, nouvelle grille indiciaire jusqu'à l'échelle lettre A d'autre part. Ces deux éléments militeraient pour une fusion à terme. Resterait la gestion des DR1 à régler (quelle solution ?).



## 4. SYNTHÈSE DES PRINCIPALES RECOMMANDATIONS

### 4.1. SUR LA GESTION SCIENTIFIQUE DU PERSONNEL RECHERCHE DU MINISTÈRE

#### ***Mieux associer les organismes au fonctionnement du comité d'évaluation des chercheurs statutaires :***

- Revoir la composition du comité en y intégrant les directeurs scientifiques des organismes d'accueil des chercheurs statutaires. En effet, ceux-ci semblent mieux à même que les « pairs », que ce soit au niveau des évaluations que des jurys d'admissibilité, de juger de la bonne intégration des chercheurs et de leurs capacités à « épouser » le projet d'entreprise (contrat d'objectif par exemple). Il est vrai que ce type de critère, non strictement scientifique, est particulièrement important dans les organismes visés où la qualité scientifique des recherches ne suffit pas pour être un « bon » chercheur.
- De la même manière, il serait sans doute souhaitable qu'entre les phases d'admissibilité et d'admission des concours de recrutement, il soit institué pour les candidats admissibles l'obligation de rencontrer les directions d'organisme dans lesquels ils sont susceptibles d'être affectés.

#### ***Elargir le collège des évaluateurs et homogénéiser les pratiques d'évaluation :***

- Etudier la faisabilité administrative d'une organisation où le ministère et l'INRETS mettent en commun leurs processus d'évaluation sans toucher aux structures existantes.

#### ***Mettre en place un observatoire des compétences recherche au sein du ministère :***

- Le ministère (DPSM) ayant entrepris une action pour améliorer la gestion prévisionnelle des compétences, se pose la question préliminaire d'effectuer un état des lieux pour le personnel recherche en place dans les organismes, tous corps confondus. Cet état des lieux, à renouveler périodiquement et rattaché à l'organisation montée par DPSM, porterait non seulement sur des statistiques quantitatives (qui existent déjà partiellement), mais aussi sur l'établissement d'une carte des métiers qui sont exercés dans ce domaine de la recherche. A l'occasion de cet état des lieux, on pourrait s'interroger aussi sur l'existence ou non de postes à compétences sensibles, postes sur lesquels la DPSM souhaite entreprendre une action.
- Une fois cette étape franchie, la fonction de cet observatoire des compétences recherche pourrait être complétée par celle de l'affichage de besoins sur le plan pluriannuel et celle d'une aide à la mobilité du personnel de recherche. Sur ce dernier point, les chercheurs statutaires du ministère et ceux de l'INRETS pourraient en bénéficier, tout autant que les IPC et ITPE engagés dans ces métiers.

### 4.2. SUR LA GESTION DES EMPLOIS BUDGETAIRES DES CHERCHEURS STATUTAIRES

Outre les recommandations qui suivent, plus spécifiquement axées sur l'amélioration de la gestion des corps de chercheurs et bien que ceci sorte du champ de son mandat, la mission s'est interrogée dans l'optique de la réduction des corps de la fonction publique, sur l'opportunité de fusionner les corps de chercheurs avec celui des ingénieurs des travaux publics

de l'Etat. Les avantages et les inconvénients d'une telle opération restent à étudier, sans qu'elle puisse être écartée a priori.

***Mettre en place des structures permettant d'assurer une gestion plus efficace. Trois options méritent d'être approfondies :***

- **Première option :** il existe un comité informel de pilotage relatif aux chercheurs statutaires de l'Équipement regroupant la DRAST, la DPSM et les directeurs des organismes bénéficiaires des emplois budgétaires correspondants. Celui-ci se réunit une à deux fois par an pour discuter des problèmes de gestion. Son rôle purement consultatif pourrait être transformé en un rôle décisionnel et devenir le lieu où les décisions se prennent réellement, éclairées par les avis des directions, des directeurs d'établissement concernés et du comité d'évaluation.
- **Deuxième option :** l'existence de trois lignes budgétaires servant à gérer les emplois de chercheurs statutaires étant à l'origine de bon nombre des difficultés de gestion rencontrées, cette option consisterait à les regrouper en une ligne unique dont la gestion serait confiée soit à la DRAST, en liaison avec la DPSM, soit par mandat à une structure à créer. La première idée est celle d'un GIP regroupant les organismes visés ainsi que les directions concernées du ministère.
- **Troisième option :** créer un établissement public de coopération « universitaire » (EPCU) qui fédérerait les activités de recherche du ministère au sens large (à l'image du Fraunhofer-Gesellschaft allemand). Comme le GIP, il reprendrait la gestion des postes de chercheurs, mais sa fonction serait évidemment considérablement élargie. Il convient toutefois de répondre à une question préliminaire avant d'approfondir cette option : que souhaitent mettre en commun les organismes du RST, outre la mutualisation des postes de chercheurs ?

***Tirer partie des possibilités offertes par la LOLF, toujours dans l'optique d'assurer une gestion plus efficace :***

- La LOLF précise, pour chaque ministère, un plafond d'emploi et un plafond de rémunération. Si comme cela est envisagé, un programme « recherche équipement » est retenu, la DRAST sera chargée de répartir les emplois qui lui seront « attribués » pour mener sa politique, la gestion administrative restant du ressort de la DPSM. Dans cette hypothèse, où l'ensemble des postes chercheurs du statut 1994 serait regroupé sur une seule ligne budgétaire « Équipement », les contours budgétaires du programme « recherche équipement » sont à redéfinir pour que le responsable du programme ait pleine capacité pour agir.

Plusieurs scénarii seraient alors envisageables :

- dans les établissements concernés, **créations d'emplois fléchés** chercheurs sur lesquels ces derniers seraient détachés. Cette solution permettrait notamment, par le biais du détachement, de mettre en place une gestion unique DRAST/DPSM pour l'ensemble des chercheurs. Ce scénario pourrait être complété par une masse indiciaire plafond pour chaque établissement permettant de limiter les dérapages salariaux ;
- affectation à chaque établissement d'une masse indiciaire plafond et d'un nombre d'emplois plafond permettant à chacun d'eux de choisir ses priorités pour les promotions. Il semble toutefois que cette deuxième solution soit difficile à mettre en œuvre compte tenu des différents corps susceptibles d'être promus dans un même établissement.

Ces dispositions pourraient être complétées par une modification du décret statutaire de 1994 pour aboutir à une situation de promotion comparable à celle des ingénieurs des ponts et

chaussées bâtie sur le système du ratio fixe de promotion déterminé en fonction des promouvables.

### **4.3. SUR LE REGIME INDEMNITAIRE DES CHERCHEURS STATUTAIRES**

Deux mesures sont recommandées par la mission :

- Les personnels de l'équipement ne perçoivent pas l'ISFIC (indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif). Même si cette disposition ne concerne que quelques chercheurs (10 % des effectifs au maximum), elle permettra de s'aligner sur les autres organismes de recherche et notamment du CEMAGREF qui par décret d'octobre 1998 a obtenu celle-ci.
- Compte tenu du fait que le Ministère de l'équipement est le seul ministère à gérer des corps de chercheurs, les autres étant au sein d'organismes de recherche, une solution, envisagée par la DPSM, serait de créer une prime spécifique de l'ordre de 600 euros annuel pour les CR et de 1800 euros pour les DR. La mission appuie la mise en place d'une telle mesure en recommandant que les organismes aient la possibilité de moduler la prime en question selon les individus.



# ANNEXES

1. *Lettre de saisine DRAST/DPSM*
2. *Lettre de mission du secrétariat général, signée du Vice-président du CGPC*
3. *Liste des personnes rencontrées*
4. *Essaimage*
5. *Effectifs au 01-07-2003*
6. *Evolution des effectifs budgétaires*
7. *Bibliographie*



# ***1. Lettre de saisine DRAST/DPSM***

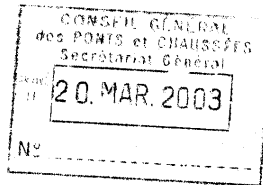






2003 - 0090 - 01

**Note pour Monsieur le Vice-président**  
du Conseil général des ponts et chaussées



ministère  
de l'Équipement  
des Transports  
du Logement  
du Tourisme  
et de la Mer



direction  
de la Recherche  
et des Affaires  
scientifiques et  
techniques

direction  
du personnel  
des services  
et de la modernisation

La Défense, le 14 MAR 2003

objet : gestion des corps de chargés de recherche et de directeurs de recherche

Le décret 94-943 du 28 octobre 1994 a créé au ministère chargé de l'équipement les corps de chargés de recherche et de directeurs de recherche du Laboratoire central des ponts et chaussées et des laboratoires de recherche de l'Ecole nationale des ponts et chaussées et de l'Ecole nationale des travaux publics de l'Etat. Il a défini les statuts particuliers de ces corps en référence aux dispositions statutaires communes aux corps des fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques du décret 83-1260 du 30 décembre 1983.

La gestion de ces corps, effectuée conjointement par la DPSM et la DRAST depuis six années, a permis, dans le cadre du développement des effectifs gérés (167 en 1994 pour 190 en 2002), de constater les effets positifs de cette création :

- professionnalisation de la gestion des effectifs de chercheurs et rapprochement des pratiques du ministère avec celles du monde de la recherche
- mise en place d'une évaluation scientifique dans des conditions très satisfaisantes, le comité d'évaluation ayant d'ailleurs défini des méthodes et des critères qui ont pu servir de modèle à d'autres organismes

Ce constat est conforté par les demandes émanant d'organismes du réseau scientifique et technique de pouvoir bénéficier de l'affectation de personnels provenant de ces corps.

Tour Pascal B  
92055 La Défense cedex  
téléphone :  
01 40 81 14 35  
télécopie :  
01 40 81 63 96  
mél. DRAST  
@equipement.gouv.fr

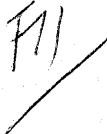
Parallèlement, certaines difficultés sont apparues, tenant notamment au cloisonnement des effectifs entre le LCPC, l'ENPC et l'ENTPE, parmi lesquelles :

- la difficulté d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- la difficulté d'assurer une promotion équitable des chercheurs selon leur affectation statutaire
- la faiblesse du régime indemnitaire

A ce stade, il nous semble nécessaire de réaliser un premier bilan. C'est la raison pour laquelle, nous souhaitons que le Conseil général des ponts et chaussées puisse, à partir d'un état des lieux et d'une analyse des problèmes rencontrés, nous proposer toutes recommandations pour améliorer les pratiques et les règles de gestion des corps. Nos services sont, bien entendu, à sa disposition pour l'appuyer dans cette démarche.

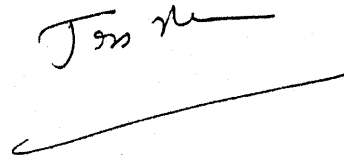
Nous apprécierions de pouvoir disposer de ces éléments pour le mois de juin 2003.

Le directeur de la recherche et  
des affaires scientifiques  
et techniques,



**François Perdrizet**

Le directeur du personnel,  
des services et de la  
modernisation,



**Jean-Pierre Weiss**

***2. Lettre de mission du secrétariat  
général, signée du Vice président du  
CGPC***



ministère  
de l'Équipement  
des Transports  
du Logement  
du Tourisme  
et de la Mer



conseil général  
des Ponts  
et Chaussées  
Vice-présidence

La Défense, le 4 avril 2003

---

## note à l'attention de

**Monsieur Alain BONNET,**  
ingénieur général des ponts et chaussées  
**Monsieur Jean -Claude DIQUET ,**  
inspecteur général de l'équipement  
**Madame Claudie CHARBONNIER,**  
attachée d'administration centrale

Affaire n° 2003-0090-01

Par note du 14 mars 2003, le directeur de la recherche et des affaires scientifiques et techniques et le directeur du personnel, des services et de la modernisation ont demandé au conseil général des ponts et chaussées de diligenter une mission pour analyser et proposer des recommandations visant à l'amélioration des pratiques et des règles de gestion des corps de chargés de recherche et de directeurs de recherche.

Je vous confie cette mission qui est enregistrée sous le n° 2003-0090-01 dans le système de gestion des affaires du CGPC.

Conformément à la procédure en vigueur, je vous demande d'adresser votre rapport de fin de mission aux présidents des 1ère et 3ème sections et de m'en faire parvenir simultanément un exemplaire, aux fins de transmission au directeur de la recherche et des affaires scientifiques et techniques et au directeur du personnel, des services et de la modernisation par le vice-président du CGPC.



Claude MARTINAND



### ***3. Liste des personnes rencontrées***





## Externes

Alain Véronique	BAMBERGER BERTHOMME	ENPC Ministère chargé de l'éducation nationale et de la recherche	Directeur de la recherche Direction de la recherche
Jean-François	CERVEL	Ministère chargé de l'éducation nationale et de la recherche	Cabinet
Serge	HERITIER	Ministère chargé de l'éducation nationale et de la recherche	Inspecteur général à l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR)
Roby	JUDES	Ministère chargé de l'éducation nationale et de la recherche	Direction de la recherche
Jean Yves	LATERRASSE LE BARS	INRETS Agence nationale ANDRA	Président du conseil d'administration de l'ANDRA et président du comité d'évaluation des chercheurs du ministère de l'équipement
Hervé	LE MEN	IGN	Directeur chargé de la recherche et du développement
Rémi Christine Marie-Agnès	POCHAT PROKOCIMER RIVET-BONJEAN	LCPC Contrôle financier des EPST Ministère chargé de l'éducation nationale et de la recherche	Directeur scientifique Adjointe au contrôleur financier Direction des personnels d'enseignement et de recherche
Robert	THOMAZEAU	ENTPE	Directeur de la recherche et des formations doctorales
Jean-Paul	TRIVALLIER	Contrôle financier des EPST	Contrôleur financier EPST

## Internes

Corinne	DAILLET- DEMETZ	Chef du bureau DPSM/TE1 (études des métiers et des rémunérations)
Bruno Françoise Louis	DEFRANCE DURRIEU DURVYE	Chef du bureau DPSM/TE3 (personnels techniques d'encadrement) Chargée de mission chercheurs à la DPSM/MiES Contrôleur financier
Jean-Michel Brigitte Franck Jean-Claude	ETIENNE HEBRARD MEREYDE RUYSSCHAERT	Adjoint au directeur de la DRAST Chargée de mission à la DRAST Conseiller technique de la recherche et de l'intermodalité Sous-directeur de DPSM/TE (personnels techniques, d'entretien et d'exploitation)
Nadine Isabelle	VEYSSEYRE VOLETTE	Chef du bureau DPSM/RC1 (réglementation générale du personnel) Cellule de gestion du corps des chercheurs à DPSM/TE3



## ***4. Essaimage***



## ESSAIMAGE

Nom	grade	organisme d'origine	organisme d'accueil	depuis	observations
<b>DETACHEMENT</b>					
Tarel Jean-Philippe	CR2	LCPC	INRIA	02/11/02	envisage réintégration
Ulm Franz-Joseph	CR1	LCPC	Université	01/01/99	
Mounier Sylvie	CR1	LCPC	Ministère culture	01/08/99	
Beaumont Jacques	DR2	ENTPE	INRETS	01/01/00	
Quaranta millet Gaétana	CR1	LCPC	Université Strasbourg	01/01/01	
Jouve Bernard	CR1	ENTPE	Université Québec	01/12/02	
Lesueur Didier	CR1	LCPC	Scté Eurovia	01/09/02	
Nachbaur Laurent	CR2	LCPC	Scté C.T.G. S.p.A.	01/11/01	PB : contrat de travail
Bacelar Alexis	CR1	CETE	CERTU	01/03/03	Corps des ITPE
<b>MAD</b>					
Briquet Philippe	CR1	LCPC	SETRA	15/10/01	
Care Sabine	CR1	LCPC	Université Paris	01/01/98	demande intégration maître de conférence
<b>DISPONIBILITE</b>					
Acker Paul	DR1	LCPC	Entreprise bâtiment	15/10/97	



## ***5. Effectifs au 01-07-2003***





	EFFECTIFS BUDGETAIRES		EFFECTIFS REELS*											VACANCE
CORPS et GRADES	2003	TITULAIRES							NON TITULAIRES			TOTAL GENERAL	GAGES	VACANCE METL
			ENTPE	ERA	MAD	AUTRES AFFECTATIONS	TOTAL	ERA	TOTAL					
METL	DR EX							0			0	0		0
	DR1	1		1				1			0	1		0
	DR2	14		3				5	2		2	7		7
	CR1	19		7			1	19			0	19		0
	CR2	9		2			1	7			0	7		2
	TOTAL	43		17	13	0	2	32		2	2	34	0	9
ENPC	CORPS et GRADES	2002	TITULAIRES						NON TITULAIRES			TOTAL GENERAL	GAGES	VACANCE ENPC
				ENPC				TOTAL		TOTAL				
	DR EX							0				0		0
	DR1	2		2				2				2		0
	DR2	4		4				4				4		0
	CR1	8		8				8				8		0
	CR2	3		0				0				0		3
	TOTAL	17	0	14	0	0	0	14	0	0	0	14	0	3
LCPC	CORPS et GRADES	2002	TITULAIRES						NON TITULAIRES			TOTAL GENERAL	GAGES	VACANCE LCPC
				LCPC				TOTAL	LCPC	TOTAL				
	DR EX	2	1					1	1		1	2		0
	DR1	19	16					16	0		0	16		3
	DR2	31	21					21	1		1	22	6	3
	CR1	58	39			2		41	6		6	47	2	9
	CR2	20	25					25	1		1	26		-6
	TOTAL	130	102	0	0	0	2	104	9	0	9	113	8	9
TOTAL CHERCHEURS	CORPS et GRADES	2002	TITULAIRES						NON TITULAIRES			TOTAL GENERAL	GAGES	VACANCE
				LCPC	ENPC	ENTPE	ERA	MAD	AUTRES AFF.	TOTAL	LCPC	ERA	TOTAL	
	DR EX	2	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	2	0
	DR1	22	16	2	0	1	0	0	19	0	0	19	0	3
	DR2	49	21	4	2	3	0	0	30	1	2	33	6	10
	CR1	85	39	8	11	7	2	1	68	6	0	74	2	9
	CR2	32	25	0	4	2	0	1	32	1	0	33	0	-1
	TOTAL	190	102	14	17	13	2	2	150	9	2	161	8	21

MAD Care - Briquet (SETRA)  
Disponibilité Acker

Prévoir promo 2003:

Détachement Ulm, Mounier, Beaumont, Tarel, Nachbaur  
Lesueur, Jouve + Quaranta Millet (en cours)

autre affectation : Rospars LCPC  
Frank DRAST

Denis Garnier : ENPC sur effectif METLTM

CR1 Cazacliu LCPC OK 01/01/03  
Picaut LCPC OK 01/01/03  
Marquis Favre ENTPE retraite AMZER Malika au 01/09 ou au 01/10/03  
Garnier ENPC BERTRAND Jean (CR CETE) admissible concours DR  
Nachbaur Det OK 01/01/03  
DR1 Cote LCPC OK 01/01/03  
Delage ENPC ?  
Mestat LCPC OK 01/01/03  
Béregier LCPC OK 01/01/03  
Andre LCPC soit 28/11/03 (retraite P. Jacques) soit gagé de 2 DR2



## ***6. Evolution des effectifs budgétaires***



## EVOLUTION DES EFFECTIFS BUDGETAIRES

Etablissement	corps grade	1994 MELT + LCPC	1995 MELT + LCPC	1996 MELT + LCPC	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
METL CETE ENTPE	DR EX	2	2	2	14	0	0	0	0	0	0
	DR1	15	15	14		1	1	1	1	1	1
	DR2	49	49	49		14	14	14	14	14	14
	CR1	79	79	74	21	16	16	16	16	19	19
	CR2	19	17	22		11	11	11	11	8	9
			<b>164</b>	<b>162</b>	<b>161</b>	<b>35</b>	<b>42</b>	<b>42</b>	<b>42</b>	<b>42</b>	<b>42</b>
ENPC	DR EX				3	0	0	0	0	0	0
	DR1			1		1	1	1	1	1	2
	DR2		2	2		2	2	4	4	4	4
	CR1		2	7	12	7	7	7	7	7	8
	CR2		10	5		5	5	3	3	3	3
			<b>14</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>
LCPC	DR EX				52	2	2	2	2	2	2
	DR1					13	13	13	16	18	19
	DR2					37	37	37	34	32	31
	CR1				79	58	58	58	58	58	58
	CR2					21	23	23	23	23	20
						<b>131</b>	<b>131</b>	<b>133</b>	<b>133</b>	<b>133</b>	<b>133</b>
<b>TOTAL</b>		<b>164</b>	<b>176</b>	<b>176</b>	<b>181</b>	<b>188</b>	<b>190</b>	<b>190</b>	<b>190</b>	<b>190</b>	<b>190</b>



## ***7. Bibliographie***





N°	Où	Titre document	Date	Nb p.	Nature doc	Commentaires
1,00	CC	Décret n° 94-943 relatif au statut particulier du corps des chargés de recherche et du corps des directeurs de recherche du laboratoire central des ponts et chaussées du ministère chargé de l'équipement et des laboratoires de recherche de l'Ecole nationale des ponts et chaussées et de l'Ecole nationale des travaux publics de l'Etat.*	28/10/94	22,00	statutaire	JO du 21/07/1994.
2,00	CC	Arrêté d'échelonnement indiciaire des directeurs de recherche du LCPC et des laboratoires associés.	14/12/94	2,00	indiciaire	JO du 22/12/1994.(CR 2ème classe : IB 530-677; CR 1ère classe : IB 562-1015; DR 1ère classe : IB 1015-HEC; DR classe ex : HED-HEE).
3,00	CC	Arrêté fixant les règles d'équivalence des fonctions prévues par les articles 29 et 51 du décret n° 94-943 du 28/10/94.	30/07/96	3,00	statutaire	Equivalence des fonctions exercées par les chercheurs contractuels dans certains EP de recherche et services de recherche aux fonctions exercées par les chargés de recherche et les directeurs de recherche du LCPC et des laboratoires de recherche de l'ENPC et l'ENTPE.
4,00	CC	Fiche statutaire sur les chargés de recherche et directeurs de recherche.(doc DPSM/RC1)*	01/01/03	3,00	statutaire / indiciaire	Fiche synthétique sur le statut, les effectifs et la représentation syndicale du corps des chargés de recherche et directeurs de recherche.
5,00	CC	Dossier sur l'indemnité spécifique de service Année 2001 (doc DPSM/TE1).	14/06/02	8,00	indemnitare	Base réglementaire de l'ISS, calendrier, règles de gestion.
5,10	CC	Lettre-circulaire relative aux règles de répartition des sommes versées aux fonctionnaires des corps techniques de l'équipement au titre des rémunérations accessoires de la loi du 29/09/48 et de leurs abondements, modifiée par la circulaire du 7/09/90 (§3.6.2) et mise à jour en avril 95) (doc DPSM/TE1).	20/01/82	21,00	indemnitare	Détermination des bénéficiaires; fixation de la masse indemnitare; modalités de répartition entre les services; décomposition de la dotation du service; modalités d'attribution des parts individuelles; dispositions transitoires.
6,00	CC	Décret n° 2002 modifiant le décret n° 90-51 du 12/01/90 instituant une prime d'encadrement doctoral et de recherche attribuée à certains personnels de l'enseignement supérieur (doc éduc. Nat./recherche).	02/05/02	2,00	indemnitare	La mention des enseignants associés à temps plein est ajoutée; précisions sur la conservation de la prime d'encadrement doctoral et de recherche; notion de prime de responsabilités pédagogiques.
7,00	CC	Circulaire n°90-010 relative à la mobilité des chercheurs entre les établissements publics scientifiques et technologiques et l'enseignement supérieur (doc éduc.nat.)	10/01/90	5,00	gestion	Dispositif permanent; dispositions préliminaires et transitoires; liste des EPST dotés de corps de directeurs de recherche et de chargés de recherche (CNRS, INSERM, INRA, ORSTOM, INRETS, CEMAGREF, INRIA).
8,00	CC	Les primes versées à certains chercheurs de l'INSERM soulèvent de vives contestations (article du Monde).	29/11/02	3,00	indemnitare	Débat sur la décision de création de "contrats d'interface" permettant d'allouer de substantiels compléments de salaires à certains chercheurs.
9,00	CC	Les salaires et les primes (site DRH INRA).	03/03/03	4,00	indemnitare	<a href="http://www.inra.fr/drh/vieprof/indexsal.htm">http://www.inra.fr/drh/vieprof/indexsal.htm</a>
10,00	CC	Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)(site CNRS).	03/03/03	2,00	indemnitare /gestion	<a href="http://www.sg.cnrs.fr/drh/defaultcar.htm">http://www.sg.cnrs.fr/drh/defaultcar.htm</a>

10,10	CC	Prime semestrielle: barèmes des primes chercheurs et ITA au titre du 2ème semestre 2002 (site CNRS).	03/03/03	5,00	indemnitare	<a href="http://www.sg.cnrs.fr/drhstatuts/remunerations/default.htm">http://www.sg.cnrs.fr/drhstatuts/remunerations/default.htm</a>
11,00	CC	Bilan d'étapes des mesures déjà prises ou à l'étude notamment à l'égard des personnels dans les établissements publics scientifiques et technologiques (EPST) (site Educ. Nat.)	03/03/03	4,00	gestion	<a href="http://www.education.gouv.fr/realisations/ressources/personnels.htm">http://www.education.gouv.fr/realisations/ressources/personnels.htm</a>
12,00	CC	Arrêté n°02-60-071 portant nomination des membres du comité d'évaluation prévu à l'article 11 du décret n°94-943 du 28/10/94 relatifs aux statuts particuliers des corps de chargés de recherche et directeurs de recherche du LCPC, et des laboratoires de recherche de l'ENPC et de l'ENTPE (doc DPSM/TE3).	25/03/02	3,00	évaluation	Président du comité d'évaluation: Yves LE BARS, membres élus par les membres des corps de chargés de recherche et de directeurs de recherche, membres choisis par le ministre chargé de l'équipement et membres choisis conjointement par les ministres chargé de l'équipement et de la recherche.
12,10	CC	Charte de fonctionnement du comité d'évaluation des chercheurs (doc DRAST).	30/04/02	5,00	évaluation	La charte fixe les méthodes de travail interne du comité et les rôles respectifs des divers organismes et services en matière d'organisation des travaux, évaluation, concours de recrutement.
12,20	CC	Rapport du comité d'évaluation des chercheurs pour la période 1996-1997-1998-1999	01/02/00	7,00	évaluation	Travail méthodologique du comité; remarques diverses sur le fonctionnement du comité.
13,00	CC	Bilan de gestion 2001 des corps de chercheurs (doc DPSM/TE3).	01/12/02	14,00	gestion	Effectifs du corps; flux 2001 au sein du corps; recrutements 2001 et affectations en premier poste; promotions au sein du corps en 2001; temps partiels, retraites.
14,00	CC	Une planète nommée "Chercheurs" (doc CGT LCPC).	15/10/02	5	gestion	Réunion d'information au sujet du fonctionnement des corps de recherche du LCPC, ENPC et ENTPE.
15,00	CC	Audience du 19/02/03 : CR de réunion entre la délégation CGT SNPTAS de chercheurs et la DPSM (doc CGT SNPTAS).	19/02/03	13	gestion	Revalorisations indemnitaires; amélioration de la gestion des corps; mobilité des chercheurs; politique générale de recherche.
16,00	CC	Evaluation de la recherche publique dans les établissements publics français (doc. Comité national d'évaluation de la recherche)*.	01/12/00	13	évaluation	Composition du CNER; bref survol des acteurs français; objets et instances d'évaluation; critères et indicateurs de l'évaluation; indicateurs bibliométriques et mesure des performances scientifiques; impacts de l'évaluation en France; évaluation dans le contexte international; conclusions et recommandations.
17,00	CC	Comité d'évaluation des chercheurs du ministère de l'équipement : bilan et perspectives (doc comité des chercheurs); destinataires: LCPC, ENPC, ENTPE, DRAST, DPSM.	30/04/03	8	évaluation	Les membres du comité présentent leur bilan à la fin d'un mandat de quatre ans: évolutions positives; progrès possibles; pour une gestion consolidée du corps des chercheurs.
18,00	CC	Suivi des effectifs des chargés de recherche et des directeurs de recherche (doc DPSM/TE3)*.	01/01/03	1	gestion	Effectifs du corps (budgétaires et réels) .
19,00	CC	Entretien avec Françoise DURRIEU, chargée de mission chercheurs à la DPSM*.	16/04/03	1	gestion	Sujets: GPEC; recrutements, avancements, promotions; régime indemnitaire.

20,00	CC	Entretien avec Louis DURVYE, contrôleur financier au METLMT.*	24/04/03	2	gestion	Sujets: gestion des corps de chargés de recherche et directeurs de recherche; rôle de la DPSM et de la DRAST, promotions.
21,00	CC	Note d'orientation : le traitement des opérateurs de l'Etat (doc Ministère finances).	26/02/03	8	statutaire	Définition du périmètre des opérateurs de l'Etat; les opérateurs de l'Etat dans la structuration et la budgétisation des programmes ministériels; les conséquences pour les opérateurs de l'Etat.
22,00	CC	Projet de décret modifiant le décret n° 94-943 du 28/10/94 relatif aux statuts particuliers du corps des chargés de recherche et du corps des directeurs de recherche du laboratoire central des ponts et chaussées du ministère chargé de l'équipement et des laboratoires de recherche de l'Ecole nationale des ponts et chaussées et de l'Ecole nationale des travaux publics de l'Etat (doc DPSM/RC1).	22/04/03	3	statutaire	Modification de l'article 1 (précisions sur les services où s'exercent les missions des chercheurs).
22,10	CC	Projet de décret modifiant le décret n° 91-384 du 18/04/91 fixant la liste des services de recherche et des établissements publics dont les personnels sont admis au bénéfice des dispositions du 2° de l'article 17 modifié de la loi n° 82-610 du 15/07/82 d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique de la France (doc DPSM/RC1).	22/04/03	3	statutaire	Ajout à la liste du 18/04/91 : DRAST, IGN, ENAC.
23,00	CC	Les fonctions nécessaires de secrétariat du Comité (doc comité d'évaluation des chercheurs de l'équipement). *	22/06/01	1	organisation	La logistique des réunions; le travail de réflexion sur le rôle du Comité; la communication.
24,00	CC	Document définissant les règles de fonctionnement du secrétariat du Comité d'évaluation des chercheurs pour complément de la charte de fonctionnement (doc DRAST) *.	15/10/01	2	organisation	Logistique des réunions (évaluation, jury d'admissibilité, autres réunions, promotion); communication de suivi du statut des chercheurs de l'équipement.
25,00	CC	Effectifs des chercheurs (doc DPSM/TE3)*.	01/04/03	7	gestion	Effectifs budgétaires au 01/01/03 et au 01/07/03; annuaire des chercheurs et des contractuels au 01/04/03 et 01/07/03. Evolution.
26,00	CC	Entretien avec JC RUYSSCHAERT (DPSM/TE) et C. DAILLET-DEMETZ (DPSM/TE1)*.	06/05/03	2	gestion	Sujets: gestion des emplois, évaluation; rémunérations.
27,00	CC	Décret n°2001-935 instituant une prime de mobilité pédagogique vers l'enseignement supérieur en faveur des directeurs de recherche.*	11/10/01	2	indemnitaire	prime non soumise à retenue pour pensions civiles et de retraites attribuée si engagement d'effectuer 42h de cours, 64 h de travaux dirigés ou toute combinaison équivalente pendant 3 ans.Taux fixé par arrêté. Prime attribuée une seule fois et dans la limite d'une dotation déléguée à l'établissement.
28,00	CC	Entretien avec Roby JUDES, direction de la recherche de MESR.*	12/05/03	1	gestion	Sujets abordés: observatoire des métiers de la recherche à l'équipement; mobilité des chercheurs IDTPE; ligne budgétaire; rémunération (prime de mobilité pédagogique); comité d'évaluation unique entre chercheurs INRETS et chercheurs équipement.
29,00	CC	article 250 du décret n°83-1260 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques.*	30/12/83	2	statutaire	L'article 250 prévoit l'intégration dans leur corps de détachement des fonctionnaires détachés.

30,00	CC	Entretien avec Yves BAMBERGER, directeur de la recherche de l'ENPC.*	14/05/03	1	gestion	Sujets : conseil scientifique; comité d'évaluation; recrutements; mobilité; gestion collective par les organismes des emplois de chercheurs statutaires.
31,00	CC	Entretien avec Yves LE BARS, président du comité d'évaluation des chercheurs du ministère.*	15/05/03	1	divers	Sujets: notion d'établissement public de coopération universitaire et de recherche (projet de loi); politique de recherche du ministère; stratégie de la DRAST en matière de besoins de connaissances; Primes; syndicats.
32,00	CC	Entretien avec Jean-Paul TRIVALLIER, contrôleur financier des EPST et Mme PROCOCIMER.*	15/05/03	1	gestion	Sujets: regroupement de lignes budgétaires accueillant les emplois; instauration d'un taux fixé de promovables; problème des primes.
33,00	CC	Décret n°57-759 instituant un fonds de participation à la recherche scientifique modifié par le décret n°90-1066 du 30/11/90.(ministère éducatif, jeunesse et sports).	06/07/57	2	indemnitaires	En vue d'encourager et récompenser les travaux de recherche scientifique qui concourent à l'avancement de la science, des primes de recherche sont allouées sous certaines conditions aux membres de l'enseignement supérieur, de l'enseignement technique supérieur et aux chercheurs du CNRS.
34,00	CC	Arrêté fixant le montant annuel des attributions individuelles de la prime de recherche instituée par le décret n°57-759 du 6/07/57 instituant un fonds de participation à la recherche scientifique.	30/11/90	1	indemnitaires	Taux annuel à 4915 F en 1990 (912,57 euros en 2003).
35,00	CC	Décret n° 91-384 fixant la liste des services de recherche et des établissements publics dont les personnels sont admis au bénéfice des dispositions du 2° de l'article 17 modifié de la loi n° 82-610 du 15/07/82 d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique de la France complété par le décret n°94-942 du 28/10/94 et modifié par le décret 99-774 du 09/09/99.	18/04/91	2	indemnitaires	Le décret de 1994 ajoute à la liste des services bénéficiaires le LCPC, les laboratoires de recherche de l'ENPC et de l'ENTPE.
36,00	CC	Décret n°95-1129 relatif à la prime de recherche allouée aux membres des corps de chargés de recherche et des directeurs de recherche appelés à servir au LCPC et aux laboratoires de recherche de l'ENPC et de l'ENTPE.(Ministère équipement).	20/10/95	1	indemnitaires	cf. document de DPSM/TE1 sur les taux alloués.
37,00	CC	Entretien avec Rémi POCHAT, directeur scientifique au LCPC.*	16/05/03	1	divers	Sujets: carte des compétences dans le domaine des métiers de la recherche; création d'un "holding" entre tous les organismes concernés (GIP par exemple); primes.
38,00	CC	Entretien avec Jean-Michel ETIENNE, adjoint au DRAST et Brigitte HEBRARD, chargée de mission DRAST.*	23/05/03	1	divers	Sujets: déconcentration de la gestion administrative auprès des organismes; observatoire des compétences; la LOLF; affectation des IPC et ITPE à l'INRETS; création d'un GIP.
39,00	CC	Entretien avec Hervé LE MEN, directeur chargé de la R & D à l'IGN.	23/05/03	1	gestion	Sujets : recrutement de chercheurs statutaires à l'IGN; emplois budgétaires; mobilité; observatoire des compétences; évaluation; conséquences de la fusion des corps d'ingénieurs IPC.
40,00	CC	Entretien avec Bruno DEFRANCE, chef du bureau DPSM/TE3 et Isabelle VOLETTE, DPSM/TE3.	29/04/03	1	gestion	Sujets: suivi des effectifs; recrutement; mobilité; promotion; hypothèse d'une gestion centralisée à la DRAST.

41,00	CC	Evolution des effectifs budgétaires (doc DPSM/TE3)*.	29/04/03	1	gestion	Evolution des effectifs des chercheurs de 1994 à 2003.
42,00	CC	Essaimage (doc DPSM/TE3)*.	29/04/03	1	gestion	Liste des chercheurs en détachement, mise à disposition et disponibilité.
43,00	CC	Projet de loi sur l'autonomie des établissements d'enseignement supérieur. (doc ministère recherche).	09/05/03	11	recherche	Relation des établissements avec leur environnement; administration des établissements; dispositions relatives aux cycles et diplômes de l'enseignement supérieur; finances et patrimoine des établissements; dispositions diverses; dispositions relatives à l'outre-mer; dispositions transitoires.
44,00	CC	Décret-loi relatif aux cumuls de retraites, de rémunérations et de fonctions (modifié par la loi 63-156 du 23/02/63).	29/10/36	5	statutaire	Domaine d'application des cumuls; cumuls d'emplois et de rémunérations d'activité; cumul des pensions et de rémunérations d'activité; dispositions générales.
44,10	CC	Loi n°83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires (Loi dite Le Pors) - chapitre IV article 25 (modifié par la loi 2001-2 du 03/01/01).	13/07/83	2	statutaire	Interdiction faite aux fonctionnaires d'exercer une activité lucrative de quelque nature que ce soit (sauf dérogations prévues).
45,00	CC	Entretien avec Robert THOMAZEAU, directeur de la recherche et des formations doctorales à l'ENTPE.*	26/05/03	1	gestion	Sujets : urbanistes de l'Etat - chercheurs; gestion des compétences, observatoire de compétences; primes.
46,00	CC	Origine des directeurs de recherche (doc DPSM/TE3)*.	12/06/03	1	gestion	Origine des DR2: PNT, chargés de recherche, externes; origine des DR1 : PNT, DR2, accueillis sur corps.
47,00	icd	Convention-cadre 2001-2005 entre le ministère de l'agriculture et de la pêche et le CEMAGREF. (doc CEMAGREF).*	12/06/03	28	stratégie	Le contrat quadriennal signé entre l'Etat et le CEMAGREF (centre national du machinisme agricole, du génie rural, des eaux et des forêts) confirme la place essentielle et originale de l'organisme au sein du dispositif français de recherche. Cette convention précise les grandes orientations stratégiques, les priorités et les modalités d'évaluation de l'ensemble des actions réalisées.
47,10	icd	Protocole relatif aux activités d'appui technique du CEMAGREF dans le domaine de compétences de la DERF 2002-2004. (doc ministère agriculture).	?	54		La DERF (direction de l'espace rural et de la forêt) renouvelle le protocole en vue de la poursuite d'une collaboration efficace basée sur des relations étroites tant au niveau des directions qu'entre les équipes elles-mêmes.
sans n°	CC	Evaluation des personnes du ministère exerçant des activités de recherche sans appartenir aux corps des chargés de recherche et directeurs de recherche (doc. DRAST).	en cours	3	évaluation	Note DRAST/ DPSM aux CETE, OST, établissements publics ... : mise en place de l'instance d'évaluation; modalités de l'évaluation des activités de recherche; application de la circulaire.

Secrétariat général  
Bureau  
Rapports  
et Documentation  
TOUR PASCAL B  
92055 LA DEFENSE CÉDEX  
Tél. : 01 40 81 68 12/ 45