

CSS4
Sciences humaines et sociales
BILAN ET RÉFLEXIONS SUR UN MANDAT (1999-2003)

Juin 2003

La Commission scientifique sectorielle des sciences humaines et sociales (Ccss4) comprend actuellement 220 chercheurs dont 21 collègues en détachement ou en accueil et 12 IT. La Ccss4 qui est la commission scientifique la plus peuplée de l'IRD, ne compte cependant plus que 187 chercheurs si on retire les collègues en accueil et les IT. Parmi ces 187 chercheurs en sciences sociales irdiens, on dénombre 67 DR soit 36% du corps des chercheurs (13 DR1 et 54 DR2) et 120 CR soit 64% (95 CR1, 25 CR2).

La répartition selon les disciplines montre que les anthropologues/sociologues sont les plus nombreux (un peu plus de 30% des chercheurs). Viennent ensuite les géographes (22%) puis les économistes (20%) et les démographes (14%). Les représentants de disciplines comme l'archéologie, la linguistique, l'histoire, la politologie, le droit, la statistique et l'urbanisme représentent globalement environ 14% des chercheurs en sciences sociales.

Le mandat de la Commission s'achève donc au mois d'octobre avec la mise en place de la nouvelle Commission. Ce mandat a été émaillé de multiples incidents qui ont nui à un fonctionnement harmonieux et serein : démission du président Jean COPANS (décembre 2000) puis élection d'Emmanuel GRÉGOIRE à la présidence (avril 2001), démission de trois collègues nommés (Martin O'CONNOR, Pierre CHUVIN, Frédéric CALLAS), annulation des élections au collège 2 suite à leur invalidation par le tribunal administratif (juin 2001) et donc nouvelles élections à ce collège (juillet-août 2001)¹ puis réélection d'Emmanuel GRÉGOIRE à la présidence de la Commission (janvier 2002)², annulation du jury d'admission du concours DR2 suite à un vice de procédure (avril 2001), recours administratif dans le cadre de l'avancement DR1-DRE pour un nouveau vice de forme (procédure en cours depuis septembre 2002). Ces événements regrettables auraient certainement pu être évités si un dialogue constructif entre la Commission et l'ancienne Direction générale s'était normalement instauré, l'administration ne manifestant par ailleurs aucun égard envers la Ccss.

Ce point important souligné, ce rapport se propose d'établir un bilan critique mais constructif de ces quatre années écoulées³. Nous aborderons donc successivement la mise en place de la Commission et notamment sa composition, son fonctionnement et enfin ses différentes activités. Pour chacun de ces aspects, nous nous efforcerons d'émettre des propositions parfois très concrètes pour tenter de remédier aux problèmes rencontrés.

COMPOSITION DE LA COMMISSION

Les arrêtés du 19 février 1999 fixent la composition et les règles de fonctionnement des commissions scientifiques de l'IRD qui sont composées de 26 membres, 13 élus et 13 personnalités

¹La Commission a donc été en "stand by" pendant plus de six mois étant dans l'impossibilité de se réunir d'où un retard dans l'organisation des concours 2001.

² En quatre ans, la Ccss4 a procédé à trois élections à la présidence ce qui constituera certainement un record.

³Lors de sa dernière réunion plénière par ailleurs très chargée, la Ccss4 a listé un certain nombre de points importants à introduire dans ce document qui reprend, en outre, des éléments figurant dans les comptes-rendus diffusés aux ressortissants de la Ccss4 après chaque réunion plénière.

nommées par la Direction générale⁴. Ces membres sont répartis par collèges ce qui introduit un biais hiérarchique dans le fonctionnement des Css et nuit à leur cohésion.

Les élus

Les élections se font par collèges (DR, CR, IT) au scrutin de liste à la proportionnelle au plus fort reste. L'expérience montre que ce système handicape les listes qui ont obtenu le plus de suffrages au profit de "petites" listes qui finissent par obtenir un élu grâce à cette règle du plus fort reste. Ainsi, lors d'une élection au collège 2 (juin-juillet 1999), une liste composée de 5 membres a eu un élu avec seulement 20 voix soit 13% des suffrages exprimés alors qu'une autre liste n'avait que deux élus avec 73 voix soit 49% des votes et près de quatre fois plus de suffrages que l'autre liste. Il y a donc là une distorsion qui empêche une bonne représentation des électeurs et favorise des candidatures parfois sans véritable ancrage auprès des chercheurs. Ce problème de représentativité inhérent à ce mode de scrutin ne manque pas de nuire à l'homogénéité des commissions : ne devrait-on pas privilégier plutôt un scrutin à la seule proportionnelle qui apparaît plus équitable ?

Du point de vue de ces élections, deux autres aspects doivent être soulignés : d'une part, il convient impérativement de les organiser en dehors de la période des vacances estivales peu propice à la mobilisation des électeurs, notamment non-iridiens, comme ce fut le cas en 1999 puis de nouveau en 2003. D'autre part, ne doivent être inscrits sur les listes électorales que des collègues non-iridiens qui ont, ou ont récemment eu, une certaine proximité avec l'IRD. Autrement dit, le "gonflage" des listes (cf. élections de 1999) est une pratique préjudiciable. Elle peut d'ailleurs ouvrir la porte à l'intrusion de listes syndicales qui ne trouveraient pas au sein de l'IRD de candidats potentiels. A ce sujet, notons que la Css4 sortante ne comptait dans ses rangs aucun représentant de formation syndicale. Ses membres se sont tous d'ailleurs montrés très attachés à ce principe qui garantit indépendance et transparence en évitant d'introduire certaines dérives clientélistes comme c'est le cas dans de nombreux comités nationaux du CNRS, dérives par ailleurs très souvent dénoncées par les chercheurs eux-mêmes de cet organisme.

Enfin, le collège 3 de la Css4 n'est composé que de 19 électeurs dont 10 iridiens (2003) ce qui pose le problème de sa représentation au sein de la Css. Les anciens élus ne pouvant se représenter, il faut qu'au moins trois des sept personnes restantes éligibles se portent candidats sinon le collège 3 ne sera pas représenté ou alors par des extérieurs (la plupart d'entre eux sont des étudiants inscrits dans ce collège par le bureau des élections pour des raisons inexplicables). Si dans d'autres Css il y a peut-être une sous-représentation de ce collège 3, en Css4 il y a sur-représentation (3 élus pour 10 agents). Toutefois, cette sur-représentation est à nuancer car les IT sont écartés d'un grand nombre de travaux de la Commission, du fait qu'ils ne peuvent siéger dans les concours de recrutement et prendre part aux avancements, n'étant pas de rang égal à celui des candidats. Le rôle des IT au sein des Css doit donc être repensé.

⁴Un peu sur-représenté, leur nombre pourrait être ramené à 10 ce qui permettrait l'élection supplémentaire d'un élu par collège. Cette mesure donnerait un ratio satisfaisant de 40% de nommés et 60% d'élus (au CNRS, les Comités nationaux sont composés de 2/3 d'élus pour 1/3 de nommés).

Les nommés

La nomination de membres extérieurs à l'IRD au sein de ses commissions scientifiques constitue, certes, un avantage puisqu'elle permet, outre de mieux faire connaître l'Institut, de s'assurer de la compétence de collègues venant d'autres horizons et qui, de ce fait, portent sur lui un regard extérieur intéressant et critique. Toutefois, le choix de ces personnalités doit privilégier leurs compétences sur les pays du Sud et sur les conditions d'exercice de la recherche en coopération. Pour ces nominations, la Direction générale pourrait constituer un fichier de personnalités susceptibles de remplir ces fonctions et non de recourir aux propositions des différents chefs de département qui voient là l'opportunité de "placer" des protégés au sein des commissions et de s'assurer un certain contrôle comme ce fut le cas en 1999 pour la C_{ss}4. Il est en effet important que les commissions soient fonctionnellement indépendantes des départements, ce qui ne doit évidemment pas les empêcher d'entretenir des relations suivies dans l'intérêt de tous. Enfin, ces nominations doivent intervenir de manière à corriger des déséquilibres disciplinaires issus des urnes (aspect important dans le domaine des sciences sociales composé de disciplines très différentes : force est de reconnaître qu'entre un macro-économiste et un linguiste ou un archéologue, il y a plus qu'une nuance !). Ces nominations doivent aussi prendre en compte la nécessité pour une commission de disposer d'un nombre suffisant de DR1 et éventuellement de DRE afin de pouvoir procéder à l'avancement DR1-DRE avec des jurys composés d'au moins trois personnes voire davantage.

Un dysfonctionnement fâcheux a été observé au niveau de la rémunération de collègues étrangers. Les deux nord-américains membres de la C_{ss}4 ont été victimes de fâcheux retards dans leur rémunération après leur participation aux concours de recrutements. Cela a suscité chez eux le sentiment d'être traité avec peu d'égards, l'un d'entre eux menaçant même de ne plus participer aux travaux de la Commission. L'administration doit remédier rapidement à ce type de problème très gênant pour les présidents de C_{ss} pris alors à témoin. Les nominations doivent donc prendre en compte les contraintes administratives liées au statut de ces collègues étrangers et parfois nationaux (départ à la retraite en cours de mandature ce qui bloque leur rémunération, équivalence de leur statut dans le système français pour l'affiliation à un collègue d'un collègue étranger, etc.)⁵.

Enfin, l'expérience montre qu'il apparaît indispensable de fournir aux membres extérieurs nommés une brève formation, dès le début de leur mandat, leur présentant l'IRD et ses principales missions, leur rôle attendu au sein des C_{ss} et la charge de travail qui leur incombera. Cette formation pourrait s'effectuer sous la forme d'une réunion d'une journée, toutes C_{ss} confondues. Une seconde proposition s'impose : interdire dorénavant l'élection ou la nomination à la Commission de directeurs d'unités de recherche, ceux-ci ne pouvant être juge et parti (les chefs d'UR sont en effet directement concernés par les recrutements, les détachements et dans une moindre mesure les promotions décidées par les C_{ss}).

En conclusion à ces réflexions sur la composition des commissions, il convient d'aborder le problème posé par l'impossibilité pour ses membres, élus comme nommés, d'effectuer deux mandats consécutifs. Cet empêchement réglementaire pose la question de la transmission du "savoir-faire" (autrement dit de l'expérience) mais aussi et surtout de la mémoire : comment assurer la continuité des travaux d'une C_{ss} à l'autre ? Comment opérer la transmission des dossiers ? Il y a là un problème de fond, déjà débattu à plusieurs reprises, et auquel une refonte des textes devra impérativement remédier d'ici quatre ans⁶.

⁵On enregistre beaucoup plus d'absences de collègues nommés lors des sessions de printemps que d'automne. Il est vrai que les premières ne sont pas rémunérées tandis que les secondes le sont. Quant aux élus, ils ne sont jamais rémunérés ce qui n'est pas le cas dans d'autres EPST (CNRS par exemple).

⁶Même si les textes sont remaniés, rien ne garantira qu'il y aura des volontaires pour faire deux mandats successifs tant la charge de travail demandée aux membres des C_{ss} est importante et parfois peu gratifiante.

FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION

La Css4 a connu deux périodes distinctes au cours de sa mandature. La première (septembre 1999-janvier 2001) a été marquée par un interventionnisme administratif inadmissible tant dans l'organisation de ses travaux que lors du déroulement même de ses sessions plénières : Patrick SÉCHET, directeur du SAIS (Service des Assemblées et Indicateurs Scientifiques), se comportait alors comme un "second" président intervenant sans cesse et de manière dirigiste dans les travaux de la Css4. La seconde période (janvier 2001-avril 2003) a été caractérisée par une attitude différente de l'administration avec l'arrivée de Maurice LOURD à la tête du SAIS devenu DEP (Délégation à l'Évaluation et à la Prospective) : l'ambiance et les travaux de la Commission en ont grandement bénéficié, l'administration ayant alors plus le souci de faciliter le travail de la Commission et d'adopter une certaine neutralité par une présence plus discrète lors des séances plénières. C'est dans ce sens qu'il est souhaitable de travailler désormais, l'administration étant au service des commissions et non l'inverse.

Un président solitaire et sans moyens

Au cours de ces quatre années, la Commission a incontestablement souffert d'une absence cruelle de structure pérenne et de moyens de fonctionnement : pas de locaux, pas de secrétariat, pas de budget, pas de possibilité d'archivage ni de classement des dossiers. Tout a finalement reposé sur les épaules du président, véritable artisan solitaire, sans aucune autonomie d'action et condamné à consacrer beaucoup de son temps à la Commission aux dépens de ses travaux de recherche personnels.

Parmi ses nombreuses tâches, citons la préparation des délégations permanentes et des sessions plénières (organisation des concours, choix d'experts extérieurs à la Css pour compléter les jurys, suivi du bon acheminement des dossiers aux rapporteurs, information de ceux-ci, etc.), synthèse des réunions plénières (rédaction de rapports après les jurys de concours, d'avancements, d'évaluations biennales soit près de 120 dossiers chaque année dans ce dernier cas, etc.), élaboration d'un compte-rendu destiné aux ressortissants afin de leur rendre compte des travaux de "leur" Commission⁷, rendez-vous fréquents avec l'administration et plus ponctuels avec la Direction générale et le Conseil scientifique, contacts permanents avec les chercheurs qui considèrent toujours la Commission comme un lieu de conseils ou de médiation, assistance aux stagiaires fraîchement recrutés dans le choix d'une structure d'accueil, etc.. Cette fonction de président, finalement dotée de prérogatives "informelles" auxquelles il ne peut décemment se soustraire surtout s'il est un élu, a finalement représenté presque un 3/4 temps. C'est donc une tâche très lourde (sans doute difficile à assumer pour un non-irdien pris par d'autres activités⁸) et peu aisée car elle est presque quotidienne et ne peut de toute évidence être exercée de l'étranger : la présidence d'une Css demeure une fonction de "proximité" car elle comporte toujours un rôle de conseil et d'accompagnement auprès de ses ressortissants.

Dans un tel contexte, il paraît indispensable que la Direction générale de l'IRD dote de nouveau les commissions et leurs présidents de moyens matériels et humains qui leur permettront de remplir leurs missions dans des conditions décentes afin qu'elles ne relèvent plus d'un bénévolat contraint et forcé. Il ne s'agit là nullement d'une revendication de type syndical mais d'une proposition basée sur l'expérience. Elle doit permettre aux futures commissions de travailler dans de meilleures conditions et surtout plus sereinement et efficacement. Une présence ne serait-ce qu'hebdomadaire rue La Fayette ne profiterait-elle pas également à l'administration et plus particulièrement à la DEP qui aurait ainsi un interlocuteur régulièrement présent au siège pour rapidement résoudre les problèmes qui ne manquent pas de se poser ?

⁷C'est le seul lien existant actuellement entre la Commission et ses ressortissants.

⁸On doit rendre hommage à Jean Copans qui a présidé la Css4 pendant plus d'un an alors qu'il entamait une nouvelle série d'enseignements à Paris V.

La Délégation permanente (DP)

Contrairement à son appellation, la DP n'a rien de "permanent" puisqu'elle ne se réunit que deux fois par an et ce à l'initiative de la seule DEP, jamais du président de la Css qui devrait pourtant avoir ce pouvoir : il serait donc plus juste de parler de délégation "provisoire" ou temporaire.

La délégation dite permanente comprend, outre le président et le vice-président, trois membres élus respectivement au sein de leur collège par les membres de la commission appartenant à chacun des trois collèges électoraux et deux membres désignés par le Directeur général (art. 18 de l'arrêté du 19 février 1999). Ce même article précise que "la délégation permanente est chargée de préparer les séances plénières". Ses prérogatives sont donc très limitées.

L'expérience montre que ses travaux portent principalement sur la désignation de rapporteurs dans le cadre des concours ou des évaluations des UR. La DP ne peut guère en effet se saisir d'autres tâches ou régler quelques questions urgentes, les textes lui ôtant tout pouvoir. Toutefois, la DP de la Css4 à la demande de l'administration a été amenée à se prononcer à deux reprises sur des projets de création d'UMR qu'il convenait d'évaluer de manière urgente pour transmettre un avis au Conseil scientifique ou aux partenaires de ces UMR. La DP avait alors été mandatée en séance plénière par la Css4 pour donner en son nom un avis ce qui est rigoureusement contraire aux textes en vigueur.

Il convient donc de repenser le rôle de la DP en lui confiant certaines tâches qui peuvent ne pas être traitées en sessions plénières et ainsi alléger le travail de ces dernières. On peut citer, pour exemples, la prise en compte des emplois antérieurs au recrutement de nouveaux chercheurs, la désignation de leur directeur scientifique, les demandes d'équivalence de diplômes dans le cadre des concours et éventuellement une première sélection de dossiers dans le cadre du concours CR2 (nous reviendrons sur ce point plus loin). Enfin, l'administration devrait associer la DP quant à l'établissement du calendrier et de l'ordre du jour des sessions et lui permettre de tenir ses réunions sur deux jours comme la Css4 l'a fait en 2002 et 2003.

Les sessions plénières

Elles se déroulent deux fois par an. La session de printemps est principalement consacrée aux avancements, évaluations biennales et d'UR et à l'examen des demandes d'accueil et de détachement. La session d'automne porte presque uniquement sur le recrutement de directeurs de recherche de deuxième classe et de chargés de recherche de première et deuxième classe. A titre d'exemple, la session de novembre 2002 (lundi 25 novembre au samedi 30, matinée incluse), fut uniquement consacrée aux concours à l'exception de la matinée du lundi où ont pu être (rapidement) abordés certains points.

Lors de leurs séances plénières, l'emploi du temps des commissions a toujours été très chargé (évaluation des UR/UMR, recrutements de chercheurs, avancements, évaluations biennales, titularisations, accueils et détachements, éméritat, etc.). Celles-ci n'ont donc pas eu le temps de débattre de points importants comme la politique scientifique de l'institut ou la politique de recrutement et de promotion. Il convient donc de réfléchir aux possibilités d'alléger les tâches des Css ou de leur donner plus de temps pour les accomplir afin de faire en sorte qu'elles ne travaillent plus dans la précipitation comme ce fut sans cesse le cas au cours de ces quatre années passées. Cet aspect est important car il pourrait très bien, un jour, n'y avoir plus de volontaires pour en faire partie.

L'inversion des sessions mérite d'être envisagée. On constate en effet qu'en sciences sociales - comme certainement dans les autres disciplines - de nombreux candidats aux concours CR1 et CR2 se présentent également au CNRS. Hors ce dernier organise les concours de recrutement au printemps et non à l'automne comme à l'IRD qui passe donc "après", certains très bons candidats ayant déjà été retenus par le CNRS. Aussi, on peut faire la proposition suivante : organiser les concours au printemps et si possible un peu avant ceux du CNRS pour attirer à l'IRD les meilleurs candidats.

Les relations entre le Conseil scientifique et la Css4

Elles ont été très limitées pendant une longue partie de la mandature et ne se sont véritablement instaurées que lorsque le Conseil scientifique a invité les présidents de commissions à se joindre à ses travaux à l'occasion de l'élaboration du document de prospective scientifique.

Cette initiative a montré qu'un véritable dialogue régulier, profitable à tous, pouvait et devait même s'instaurer entre ces diverses instances. On peut suggérer non seulement de reprendre cette expérience sous la forme d'une réunion annuelle mais aussi par la désignation au sein de chaque Css d'un collègue chargé du lien avec le Conseil scientifique (ce rôle peut être éventuellement tenu par les présidents de Css). Un échange continu d'informations entre le Cs et les Css est également souhaitable et pourrait se faire sous la forme d'envois de comptes-rendus de sessions.

Enfin, il convient de mieux définir les rôles respectifs des jurys d'admissibilité et des jurys d'admission pour éviter une certaine redondance des évaluations sachant que l'un et l'autre doivent avoir des fonctions complémentaires. Là aussi, un dialogue s'impose.

LES DIFFÉRENTES ACTIVITÉS DE LA COMMISSION

Les tâches dévolues aux commissions ont été sensiblement réduites par la récente réforme conduite par le président Philippe Lazar puisqu'elles se sont vues retirer tout rôle en matière de formation, d'affectation et surtout d'animation scientifique. Selon les textes officiels à présent en vigueur, "les commissions scientifiques procèdent à l'évaluation des travaux et des programmes dans leur domaine de compétence, contribuent à la réflexion du Conseil scientifique sur la politique scientifique de l'institut, sont consultées dans leur domaine de compétence sur la création, la modification ou la suppression des unités de recherche de l'institut et la nomination de leurs directeurs et donnent enfin leur avis sur toute question qui leur est soumise par le président du Conseil d'Administration ou le Directeur général".

On fera ici un bilan des différentes tâches accomplies par la Css4 au cours de sa mandature en formulant quelques propositions pour améliorer ses travaux. On traitera successivement des recrutements, des avancements, des évaluations biennales des chercheurs, des accueils-expatriation et des détachements, de l'éméritat, de la titularisation des stagiaires, de l'examen de l'activité des IT, du détachement IT-CR, de l'évaluation des UR et de leur suivi et enfin de la participation de la Css à la définition de la politique scientifique de l'Institut.

Les concours de recrutements

Les concours de recrutement de chargés de recherche (CR2 et CR1) et plus encore de directeurs de recherche (DR2) constituent certainement la tâche la plus délicate mais aussi la plus lourde de conséquences tant pour les candidats que pour l'IRD qui, lors de recrutement de chargés de recherche, se voit lié à de nouveaux agents pour une quarantaine d'années : les Cds doivent donc impérativement faire de bons "choix".

1/ Le recrutement de DR2

Il semble utile dans ce bilan de présenter la procédure suivie lors du concours avant d'émettre quelques propositions pour l'améliorer (la Cds4 a procédé au cours de son mandat au recrutement de 17 directeurs de recherche, tous iridiens et sur postes non fléchés).

Le déroulement du concours s'opère comme suit : en séance plénière introductive, le président du jury rappelle les critères législatifs puis ceux retenus au fil des concours à savoir :

- 1/ Qualité et originalité de la production scientifique du candidat (examen des thématiques, des approches mises en oeuvre, du déroulement temporel du projet et des publications).
- 2/ Opportunité et qualité du projet de recherche proposé pour l'avenir.
- 3/ Rôle du candidat dans l'animation scientifique (direction d'équipes de recherche, lancement de projets, etc.), dans la formation (encadrement d'étudiants, enseignements, etc.) et le partenariat.
- 4/ Contribution à des tâches institutionnelles et/ou d'intérêt collectif : administration de la recherche, participation à des comités d'édition, édition d'ouvrage collectif, etc.

Ces critères montrent que n'est donc pas seulement prise en compte la seule excellence scientifique mais aussi d'autres missions des chercheurs de l'IRD comme l'enseignement, la formation, l'administration, la direction et l'animation de la recherche ainsi que les actions menées dans le cadre du partenariat.

Le président du jury rappelle ensuite que "le CCDE de l'IRD n'est pas favorable à ce qu'un jugement éthique soit prévu dans l'évaluation des chercheurs. Toutefois, si des arguments éthiques interviennent négativement dans l'évaluation d'un chercheur, ces arguments doivent être explicités et lui être communiqués. Le chercheur a, dans ce cas, un recours auprès du Directeur général qui peut se tourner vers le CCDE pour avis"⁹.

Le président du jury présente alors les sections de jurys composées, chacune, de cinq membres relevant des différentes disciplines des sciences sociales (le principe des sections de jury tournantes a finalement été adopté). Ces sections de jury auditionnent pendant environ 25 minutes (15 minutes d'exposé, 10 minutes de discussion) chacun des candidats qui leur ont été affectés après une (rapide) présentation de leur dossier par leurs rapporteurs : le rapporteur principal qui appartient le plus souvent à la discipline du candidat et le secondaire qui est issu d'une autre discipline. Après l'audition du candidat, la section de jury procède à une synthèse de son dossier et de sa prestation orale. Le temps total consacré à chaque candidat n'excède pas 45 mn. A l'issue des groupes d'audition, chaque section de jury a établi une liste provisoire de prise en considération.

Ces sections de jury n'ayant aucun droit souverain d'élimination, tous les dossiers même ceux jugés irrecevables par celles-ci sont examinés par l'ensemble du jury d'admissibilité afin de préserver l'égalité de traitement des candidats. En séance plénière de délibérations, le président de chaque section de jury justifie le choix de ne pas retenir certaines candidatures et en explicite les raisons. Si aucune objection ne se manifeste, quelques dossiers sont ainsi éliminés. Les autres candidats sont donc pris en considération. Pour chacun d'entre eux, les deux rapporteurs présentent les principaux aspects de leur dossier scientifique, leurs points forts et éventuellement leurs faiblesses. Dans certains cas, des membres du jury interviennent pour apporter des éléments d'informations complémentaires ou poser des questions aux rapporteurs. Après cet examen, le jury plénier procède à un premier vote pour dégager les candidats qui seront déclarés admissibles (chaque membre du

⁹Dans l'état actuel de sa réflexion et dans l'attente d'un texte propre à l'IRD, le CCDE considère que le texte "Éthique et évaluation" du Comité d'éthique pour les sciences du CNRS (juillet 2001) peut servir de référence au sein de l'établissement.

jury vote pour x noms fixés préalablement en fonction du nombre de candidats jugés excellents). Dans un second temps, le jury effectue au classement rang par rang de ces candidats admissibles (majorité absolue aux deux premiers tours, relative au troisième). Ce classement est enfin approuvé à l'unanimité ou non par un vote à main levée.

De l'avis général, cette procédure est bien rôdée et donne globalement satisfaction. Quelques éléments sont toutefois perfectibles :

- Le président de la Csa ainsi que les membres de la DP devraient disposer des fiches résumé des candidats avant leur réunion pour prendre connaissance des candidatures (remarque valable pour tous les concours),
- L'envoi des dossiers aux rapporteurs par l'administration est parfois très tardif ce qui nuit à l'organisation de leur travail,
- Les fiches résumé de certains candidats dépassent les deux pages prévues ce qui induit certaines distorsions : l'administration doit donc les informer de ne pas dépasser ces deux pages prévues à cet effet,
- La Csa souhaite que les rapporteurs secondaires disposent d'autant d'éléments que le rapporteur principal. Aussi, elle demande au Bureau des concours de réfléchir à une formule qui permettrait aux rapporteurs secondaires de disposer de dossiers identiques à ceux remis aux rapporteurs principaux,
- Elle souhaite aussi que les candidats fassent apparaître dans leur bibliographie personnelle si les articles "à paraître" sont "soumis à lecture", "acceptés" ou "sous-pressés" (il serait bon aussi de mentionner si la revue est avec ou sans comité de lecture),
- La Csa a toujours, en opposition aux directives de l'ancienne direction générale, opté pour des listes d'admissibilité relativement courtes : l'expérience regrettable du concours DR2 en 2001 lui a donné raison (déclassement injustifié des deux premiers candidats par le jury d'admission qui est ensuite revenu sur sa décision).
- La question de l'éthique dans les processus d'évaluation n'est toujours pas résolue.

Un autre aspect qui vaut également pour les autres concours (CR2 et CR1) doit être pris en considération : le problème de la procédure adéquate pour rendre compte aux candidats à ces concours des avis formulés sur leur dossier sans trahir le secret des délibérations. La Commission souhaite plus de transparence et donc que les candidats puissent connaître le nom de leurs rapporteurs à l'instar des autres EPST et de l'université afin qu'un contact puisse éventuellement intervenir entre eux. Certaines questions restent cependant sans réponse :

- Faut-il transmettre les évaluations des rapporteurs aux candidats qui en formulent la demande ?
- Faut-il donner des informations aux candidats sur les raisons de leur non-admissibilité ?
- Dans quelle mesure peut-on répondre à des demandes de précisions de la Direction générale, saisie par des candidats, sans trahir la confidentialité des jurys ?
- Qui peut avoir accès aux dossiers des chercheurs ? le département ? les responsables d'UR ?

Une réflexion approfondie sur ces différents points doit être entreprise sans plus tarder au sein de l'institut, toutes commissions confondues.

2/ Le recrutement de CR2

Son déroulement est proche du concours DR2 si ce n'est que la durée de l'audition des candidats est généralement plus courte (12 minutes d'exposé, 8 minutes de discussion) étant donné leur nombre nettement plus élevé qu'en DR. Les critères de sélection sont, par contre, différents. Sont pris en compte :

- 1/ La qualité des travaux réalisés par le candidat : pertinence et maîtrise du sujet, valeur et volume des publications,
- 2/ La qualité du projet de recherche et sa pertinence à l'égard des problèmes de développement,
- 3/ Les motivations et l'intérêt du candidat pour l'activité de recherche telle qu'elle est menée à l'IRD : adéquation du projet aux orientations scientifiques et aux missions de l'IRD indépendamment de l'organigramme des unités de recherche afin de préserver l'égalité de chances des candidats.

La procédure de sélection des candidats étant identique à celle du concours DR, il est inutile de la reprendre et plus intéressant de dresser un bilan de ces quatre années de recrutements établi à partir d'une enquête réalisée auprès de ces nouveaux collègues (mars 2003).

La Ccss4 a procédé au recrutement de 22 nouveaux chercheurs : 21 CR2 et 1 en CR1. Deux constatations s'imposent :

- D'une part, la moyenne d'âge des nouveaux chercheurs recrutés en CR2 est de 31 ans soit exactement la limite d'âge légale (les plus jeunes ont été recrutés à 28 ans et les plus âgés à 35 ans).
- D'autre part, on dénombre 19 femmes recrutées (soit 86,5%) contre 3 hommes (13,5%) : la profession se féminise donc nettement. Il y a là une évolution très nette qui s'est amorcée au milieu des années quatre-vingt-dix puis nettement amplifiée depuis 4 ans et sur laquelle on doit s'interroger : les candidats sont-ils finalement moins "bons" que les candidates ? Y-a-t-il un désintéressement des hommes pour la recherche ? Que font les jeunes doctorants et où vont-ils ? Cette tendance est-elle spécifique à la Ccss4 ? N'est-elle pas plus simplement le pur produit de la règle qui permet à des femmes ayant eu des enfants de se présenter au-delà de 30 ans alors que c'est impossible pour les hommes ?

Du point de vue disciplinaire, ces recrutements se sont répartis comme suit :

- Anthropologie/sociologie : 7 chercheurs soit 32%,
- Démographie : 2 chercheurs soit 9%,
- Économie : 5 chercheurs soit 22,75%,
- Géographie : 5 chercheurs soit 22,75%,
- Histoire : 1 chercheur soit 4,5%,
- Linguistique : 1 chercheur soit 4,5%,
- Urbanisme : 1 chercheur soit 4,5%;

Du point de vue de la publication de la thèse, l'enquête a donné les résultats suivants (pour les seuls CR2) :

- Thèse publiée : 11 chercheurs soit 52,5%,
- En cours de publication lors du recrutement : 4 soit 19%,
- Thèse non publiée : 6 soit 28,5%.

Plus de deux nouveaux chercheurs sur trois publient donc leur thèse, certains d'entre eux ne l'ont pas intégralement publiée mais sous forme d'une série d'articles (cas des économistes).

Du point de vue des rattachements aux UR, les affiliations ont été les suivantes :

- UR 107 (M.J. JOLIVET) : 4 chercheurs,
- UMR 151 (P. VIMARD) : 4 chercheurs,
- UR 013 (D. DELAUNAY) : 3 chercheurs,
- UR 003 (M. SELIM) : 2 chercheurs,
- UR 023 (A. DUBRESSON) : 2 chercheurs,
- UR 026 (M.C. CORMIER-SALEM) : 2 chercheurs,
- UR 047 (F. ROUBAUD) : 2 chercheurs,
- UR 112 (G. MICHON) : 1 chercheur,
- UR 105 (B. SCHLEMMER) : 1 chercheur,
- UR 135 (J. LANDABURU) : 1 chercheur.

Pour ce qui concerne les affectations, il est intéressant de noter que la moitié exactement de ces nouveaux chercheurs sont actuellement en poste en France dont cinq d'entre eux à Bondy, les autres étant sur le terrain (Asie, Amérique latine, Maghreb). Leurs zones d'études se répartissent comme suit :

- Afrique noire: 8 (Madagascar, Kenya, Sénégal, Tanzanie, Éthiopie),
- Afrique du Nord : 2 (Maroc, Égypte),
- Amérique latine : 6 (Colombie, Cuba, Guyane, Argentine, Mexique, Brésil),
- Asie : 5 (Vietnam, Inde, Laos, Indonésie).

Les thèmes de recherche sont très variés. Quelques-uns émergent toutefois dont ceux de l'identité, de l'environnement, du patrimoine notamment urbain, des savoirs et des diasporas scientifiques et techniques, des recompositions urbaines, de la pauvreté et des migrations.

D'une manière générale, ces jeunes chercheurs soulignent que leur insertion dans leur unité de recherche s'est effectuée de manière satisfaisante. Certains estiment toutefois que l'administration devrait faire un réel effort d'information et d'accueil et déplorent certaines lenteurs administratives lors de la prise de fonction. Ces problèmes ont été soulevés à plusieurs reprises par la Ccss4. En avril 2001 elle a ainsi voté à l'unanimité une motion demandant à la Direction générale d'organiser, comme cela se faisait par le passé, des journées d'accueil au cours desquelles seraient présentés l'IRD et ses services (un guide de procédure indiquant les formalités à accomplir lors de leur entrée en fonction faciliterait leurs démarches).

En conclusion, et pour permettre une efficacité plus grande de l'organisation des concours de CR2, nous proposons d'instaurer une première sélection des dossiers en Délégation permanente ce qui n'est pas souhaitable pour les directeurs de recherche. Certains dossiers de candidature CR2 peuvent en effet être écartés d'emblée (une douzaine chaque année) car ils ne répondent manifestement pas au profil du chercheur irdien (cette procédure est appliquée à l'INRA). Enfin, il devrait être fortement conseillé aux candidats de joindre un exemplaire de leur thèse et leur rapport de soutenance même si les textes législatifs ne l'exigent pas. La Commission insiste aussi pour qu'il soit fait mention dans le dossier de candidature remis aux candidats de la nécessité de fournir la liste des publications qu'ils joignent à ce dossier.

3/ Le recrutement de CR1

L'ouverture de postes de CR1 permet de recruter des chercheurs qui ne l'ont pas été plus jeunes. La procédure est identique au concours CR2, seuls les critères de sélection sont un peu différents : la Ccss4 décida en effet de ne retenir pour le concours 2002 que des candidats qui avaient déjà une bonne expérience de la recherche : leur dossier devait donc comporter au moins un ouvrage et plusieurs articles publiés dans des revues à comité de lecture. Hormis ce point, la procédure de recrutement adoptée est identique à celle décrite pour le concours CR2.

La mise au concours de postes de CR1 répond à une véritable demande si on en juge par le nombre élevé de candidats en 2002 (une trentaine). Cela s'explique par le fait que ces candidats ont été dans de nombreux cas pénalisés par la limite d'âge imposée au concours CR2 (le cursus universitaire est plus long en sciences sociales comme en médecine que dans les autres disciplines). Aussi, on doit fermement encourager l'administration à proposer, chaque année, des postes de CR1 en sciences sociales.

4/ Les postes fléchés

Suite aux réflexions conduites par l'équipe de direction et le Conseil scientifique au cours de l'élaboration de son rapport de prospective, Jean-Pierre MULLER, directeur général, a souhaité que les Ccss se prononcent quant à l'opportunité de "flécher" un certain nombre de postes de chargés voire de directeurs de recherche lors de la campagne de recrutement 2002.

Aussi, un sondage a été effectué auprès des directeurs d'UR en sciences sociales quant à leur position sur le principe de flécher des postes CR2 et DR2 et sur leurs éventuels besoins de recrutement. Quatre chefs d'unités n'ont pas ou ont trop tardivement répondu. Sur les 14 réponses reçues, 2 directeurs d'unités se sont déclarés hostiles au fléchage de postes, 11 ont fait des propositions de recrutement et 1, tout en se déclarant hostile, a fait part de ses besoins.

Après discussion, le principe du fléchage des postes DR2 a été fermement écarté en séance plénière. En ce qui concerne les CR, la Commission a noté que la qualité scientifique des candidats recrutés au concours a été très bonne depuis trois ans. Le fléchage conduirait automatiquement à abaisser le niveau du concours. Pourquoi modifier un système de recrutement qui donne satisfaction à tout le monde ? Un fléchage large n'en est plus un puisqu'il peut être interprété de différentes manières à la fois par les candidats et par les jurys et nécessite un arbitrage dont les instances scientifiques n'ont pas nécessairement la maîtrise. Il est important de rappeler que les priorités de l'IRD constituent déjà un fléchage large. Par ailleurs, l'expérience passée montre que le fléchage ne garantit pas que les candidats resteront sur les profils fléchés. Il y a eu par le passé des exemples de recrutés qui n'ont jamais travaillé sur les thèmes pour lesquels ils avaient été recrutés. Un fléchage ciblé réduit automatiquement le nombre de candidats, et certaines erreurs de recrutement passées sont attribuables à ce système. C'est pourquoi la Commission s'est prononcée en avril 2002 contre le fléchage de postes également en CR (14 voix, une abstention). Elle a réitéré cette attitude en avril

2003 en déplorant vivement n'avoir pas été consultée par le département dans ses propositions de fléchage au Conseil scientifique. Enfin, ce fléchage de postes engendre un surcroît de travail important qui impose à la Css de se réunir plus d'une semaine en plénière.

En conclusion, on peut estimer que la Css a acquis au cours de ces quatre années un certain savoir-faire dans l'organisation et le déroulement des concours même si des points sont perfectibles et des questions restent en suspens. Mais comment transmettre cette expérience à la nouvelle Commission ? Il est probable qu'elle se fera de gré à gré entre président sortant et nouvel élu si ce dernier le juge opportun. Aussi, pour faciliter les contacts, on peut suggérer à l'administration d'organiser une réunion entre présidents sortants et nouveaux arrivants.

Les avancements

La Css4 a procédé au cours de sa mandature à 6 avancements au grade DR1 et 13 au grade de CR1 (la procédure n'est pas encore achevée pour l'année 2002 au niveau du Conseil scientifique au moment où ce texte est rédigé).

1/ L'avancement DR1-DRE

Le jury est très restreint car composé des quatre seuls membres de la Commission habilités statutairement à siéger¹⁰. Le Président rappelle en introduction la procédure et les principaux critères de sélection. Ces derniers sont identiques aux critères requis pour le passage à DR1 car il n'y a pas de critères législatifs spécifiques pour accéder au grade de DRE. Toutefois, le jury privilégie plutôt la notoriété scientifique des candidats que leur engagement dans des responsabilités administratives. Il écoute ensuite les deux rapporteurs attribués à chaque candidat puis procède à l'élimination de certaines candidatures jugées trop précoces ou ne remplissant pas les conditions de passage au grade de DRE. Les candidats finalement retenus sont enfin classés rang par rang sans recourir à un vote, l'appréciation du jury étant le plus souvent consensuelle et unanime.

La Ccss4 estime que l'accession au grade de DRE doit être davantage le couronnement d'une carrière scientifique exemplaire - ce qui tend aussi à privilégier, en terme d'âge, les candidats proches de la retraite- que la reconnaissance de services rendus à l'institution même si cet aspect est pris en compte. Autrement dit, la dizaine de chercheurs sur les 830 que comptent l'IRD, accédant à ce grade de DRE, devrait être ceux qui ont le plus contribué au rayonnement scientifique de l'Institut vis-à-vis des autres EPST, des universités, des organismes de développement et des pays du Sud et non des gestionnaires ayant eu ou ayant encore des responsabilités administratives parfois très élevées. Elle déplore enfin qu'aucun représentant des sciences sociales ne figure actuellement à ce grade.

2/ L'avancement DR2-DR1

Comme pour l'avancement DRE, le jury est composé des seuls membres de la Commission habilités à siéger¹¹. En introduction, le Président rappelle les principaux critères de sélection. Les textes législatifs prévoient que doivent principalement entrer en ligne de compte la notoriété nationale et internationale des candidats, leur investissement dans la direction d'équipes (laboratoires, UR, etc.) et/ou dans l'administration de la recherche et leur mobilité¹². Le jury estime qu'il n'y a aucun critère discriminant (doctorat d'État, habilitation à diriger des recherches, etc.). Il procède ensuite à l'audition des deux rapporteurs attribués à chaque candidat, le rapporteur principal étant de sa discipline. Chaque cas fait l'objet d'une discussion. Après cet examen approfondi des dossiers (généralement une vingtaine), le jury effectue un premier vote pour aboutir à une liste d'admissibilité définitive. Un second vote établit ensuite un classement rang par rang de ces candidats (majorité absolue aux deux premiers tours, relative au troisième). Ce classement est enfin approuvé à l'unanimité ou non par un vote à main levée.

La Commission déplore le faible nombre de postes proposés. L'avancement est de ce fait devenu un véritable concours avec des enjeux aussi importants qu'en DR2. Enfin, la Ccss4 dénonce de manière très ferme la sous-représentation des sciences sociales à ce grade : comme pour le grade DRE, il convient de rétablir sans plus tarder un certain équilibre entre les grandes disciplines de l'IRD

3/ L'avancement CR2-CR1

La procédure de sélection des candidats étant identique à celle du concours DR, nous ne la reprendrons donc pas pour nous limiter seulement à deux remarques :

¹⁰Les textes (article 13 du décret 85-1060 du 2 octobre 1985) prévoient que le "jury (...) est constitué des membres de la commission scientifique compétente, à l'exception des membres d'un rang inférieur à celui des candidats des postes à pourvoir. Sont également exclus les candidats au concours".

¹¹Seuls les directeurs de recherche non proposables ou proposables mais non-candidats à cet avancement et les professeurs d'université ont participé à ce jury conformément à l'article 13 du décret du 2 octobre 1985.

¹²Selon, l'article 53 du décret n°83-1260 du 30 décembre 1983, "il est tenu compte pour cet avancement de la qualité et du niveau des recherches accomplies, de la participation du candidat à des actions de valorisation, d'information scientifique et technique, de formation et, le cas échéant, d'administration de la recherche. Il est tenu spécialement compte de la mobilité accomplie par le chercheur. Sont notamment pris en considération les apports notoires effectués sur des thèmes ou dans des laboratoires différents, notamment au cours de stages postérieurs à un doctorat d'État, ou les missions de longue durée accomplies à l'étranger, ou les fonctions exercées auprès d'une administration de l'État, d'une collectivité territoriale ou d'une entreprise publique ou privée".

- La Ccss4 déplore qu'il n'y ait pas de critères clairement définis quant au passage CR2-CR1 et suggère qu'un texte précis ou qu'un cahier des charges soit élaboré en ce sens. Ainsi à l'INRA les critères suivants sont privilégiés :

- Le niveau et la qualité de la production scientifique depuis le recrutement. Cette production doit traduire l'achèvement complet de la valorisation des travaux de thèse et démontrer l'engagement d'une nouvelle génération de travaux,
- L'aptitude du candidat à concevoir, présenter et conduire un projet de recherche correspondant à cette nouvelle génération de travaux, en tenant compte des orientations scientifiques et des missions de l'INRA. Ce projet de recherche favorise les interactions fortes au sein de l'équipe et de l'unité,
- La réussite de l'insertion au sein de l'unité et la capacité à prendre des responsabilités d'animation et d'encadrement dans un cadre collectif.

- La Ccss4 entend rappeler que les chercheurs CR2, tout comme les chercheurs stagiaires, doivent être incités par leur UR à publier et non à effectuer des travaux de sous-traitance comme c'est parfois le cas.

La création de postes de CR1 précédemment demandée ne doit toutefois pas se faire aux dépens des promotions internes CR2-CR1. Si le retard a été jugulé au cours de la mandature, il ne faudrait pas qu'un nouveau goulet d'étranglement ne réapparaisse dans l'avenir.

En conclusion à cette réflexion sur les avancements, on peut faire la même remarque que celle faite à propos des concours : la Ccss4 maîtrise désormais bien les procédures. Elle déplore toutefois que les sciences sociales soient sous-représentées au regard de leurs effectifs en DR1 et pas représentées en DRE.

Les évaluations biennales

L'évaluation biennale concerne, selon les années, les agents nés un jour pair ou impair. A l'examen des rapports d'activités, la Ccss4 a émis trois types d'avis : A (favorable), B (nuancé) et C (réservé). Dans ce dernier cas, un suivi particulier est mis en place par la direction de l'IRD en association avec le Département et un membre désigné de la Commission ou à défaut son président (le collègue ayant eu un avis réservé est convoqué à un entretien auquel assistent un représentant de la Commission et le chef du personnel de l'IRD, cette dernière présence ne paraissant absolument pas opportune).

La Commission examine tous les dossiers en séance plénière. Après avoir entendu le rapporteur, une courte discussion a lieu, les problèmes posés par certains dossiers faisant l'objet d'un débat plus long. On procède ensuite au terme de chaque examen à un vote qui est presque toujours consensuel. La Commission a toutefois jugé bon d'émettre des avis réservés à propos des collègues qui n'ont pas remis, malgré les relances effectuées par son président, de rapport d'activités. Elle a en effet jugé cette attitude inadmissible : rendre compte de son travail est une obligation statutaire de tout fonctionnaire mais doit surtout être considéré comme un moyen pour les chercheurs de recevoir des conseils et un avis de leurs collègues membres de la Commission. Aussi, la Ccss4 a chargé son président de relancer le service du personnel afin de mettre en oeuvre la procédure prévue par les textes et de communiquer aux différents responsables d'UR les noms des agents concernés par un avis "réservé" : certains agents peuvent ainsi partir en affectation à l'étranger sans être en règle ni avec la Commission ni avec l'administration.

Du point de vue de ces évaluations biennales, quelques remarques et propositions :

- La Ccss4 a toujours déploré que les évaluations des chercheurs se fassent indépendamment et sans aucune référence aux équipes auxquels ils sont affiliés. Il y a là un problème commun à toutes les Ccss et Cgra auquel il convient de trouver une solution sans plus tarder.
- Dans la mesure où les chefs de départements et leurs chargés de mission figurent dans le personnel de l'IRD, la Ccss4 estime qu'ils devraient être également astreints à remettre un rapport d'activité pour être examiné par la Commission dont ils dépendent (mesure à mettre donc en place pour ces responsables non-iridiens si elle n'est pas encore en vigueur).
- Dans le cadre de ces évaluations biennales CR et DR, comme dans celui des concours de recrutements ou des jurys d'avancements, la Ccss4 souhaite que les collègues respectent les deux pages prévues par l'administration pour résumer leur activité et présenter leur

bibliographie personnelle¹³ et non celle relative à leurs thèmes de recherche. En évaluation biennale, elle rappelle que la bibliographie demandée ne porte que sur les deux dernières années et ne doit donc pas être rétrospective sur une période plus longue pour parfois masquer une absence de publications récentes.

- Pour éviter tout égarement des dossiers, la Commission demande qu'ils soient directement envoyés aux chercheurs et non à leur représentation pour ceux qui résident à l'étranger. L'administration doit, en outre, joindre un accusé de réception pour pouvoir relancer éventuellement un collègue qui n'aurait pas renvoyé son dossier en temps voulu.
- Les rapports établis par les rapporteurs de chaque dossier examiné ne sont pas remis aux agents. Seule la synthèse signée par le président de la Commission leur est adressée par l'administration qui en envoie une copie à leur directeur d'UR.
- La Ccss4 émet enfin des réserves quant à cette transmission aux chefs d'UR des évaluations qu'elle produit, craignant que ces derniers n'utilisent ces rapports contre les agents.

La Ccss4 a par ailleurs déploré de ne pas être informée du départ à la retraite de certains collègues. Elle estime qu'un dispositif d'alerte devrait être mis en place afin que le président de la Commission soit prévenu de ces départs et qu'hommages puissent être rendus aux collègues qui quittent ainsi l'Institut.

Les accueils-expatriation et les détachements

Pour ce qui est des seules sciences sociales, 21 collègues sont actuellement en accueil plein (détachement) ou en accueil expatriation.

La Ccss4 a de nouveau déploré qu'un seul candidat se présente par poste ouvert en 2002, ces postes étant fléchés sur des profils très précis. Il semble qu'un important effort de publicité soit nécessaire pour provoquer davantage de candidatures afin qu'il puisse y avoir une véritable sélection des postulants. Aussi, elle émet la suggestion d'envoyer à l'ensemble du corps électoral de l'IRD, ainsi qu'au vice-président Recherche dans chaque université destinataire, l'appel d'offres relatif à l'ouverture de postes d'accueil qui reste encore trop confidentiel.

A propos de ces accueils, la Ccss4 tient à souligner les points suivants :

- Elle souhaite vivement qu'il n'y ait pas d'automatisme de recrutement à l'IRD au terme d'un détachement. Si des collègues en détachement souhaitent intégrer l'IRD, ils doivent le faire par voie de concours (DR2, CR1 ou CR2) et uniquement par ce biais¹⁴
- Les membres de la Commission ont souhaité voir se mettre en place une information des chercheurs accueillis, et une forme de contractualisation des accueils précisant leurs droits et devoirs pour éviter les accueils de complaisance et les accueils de chercheurs dont les travaux n'ont aucune retombée identifiable pour l'IRD. Elle estime donc que les collègues en détachement devraient être tenus de rendre un rapport final sur les travaux réalisés dans le cadre de l'IRD ce qui n'est malheureusement pas le cas actuellement.
- Une question concernant la possibilité d'accueil de chercheurs étrangers (en particulier européens) demeure en suspens.
- Pour ce qui est des prolongations d'accueils, la Ccss4 souhaite qu'obligation doit être faite aux candidats de joindre à leur dossier administratif une lettre d'accord de leur directeur d'unité de recherche ainsi que leurs dernières publications (il faut que l'administration en fasse explicitement la demande à ces candidats).
- Enfin la Commission préconise d'effectuer l'examen des demandes d'accueil lors de sa session d'automne et non de printemps en raison des contraintes imposées par le calendrier universitaire (la répartition des cours se fait en avril).

¹³ Proposition est faite à l'administration d'élaborer des fiches résumé appropriées à chaque procédure.

¹⁴ De nouveaux textes législatifs sont parus au Journal officiel (4 février 2002). Le décret du 30 décembre 1983 ayant été modifié, les fonctionnaires détachés depuis au moins 1 an à la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions peuvent, en application de l'article 250, demander leur intégration. Ces agents doivent formuler une demande qui sera, pour les chercheurs, soumise à l'avis de la Commission scientifique, la décision finale appartenant au Directeur général.

L'éméritat

L'octroi de l'éméritat à l'IRD n'est pas une procédure automatique et encore moins un droit pour tout agent¹⁵ qui souhaite poursuivre ses activités durant la retraite. L'éméritat vise en effet à permettre à un chercheur qui s'est particulièrement distingué dans différents domaines d'activité de parachever sa vie professionnelle. La Ccss4 a eu au cours de ces quatre dernières années à se prononcer sur deux demandes qui étaient amplement justifiées¹⁶.

La titularisation des stagiaires

Un directeur scientifique relevant de la discipline du chercheur stagiaire a été attribué à chacun des chercheurs récemment recrutés en CR2 et CR1. La Ccss4 estime que ces nouveaux collègues doivent rapidement mettre en oeuvre le projet de recherche présenté lors du concours de recrutement et en aucun cas accepter quelconque travail de sous-traitance émanant d'un chef d'UR ou d'autres collègues. Leur période de stage que les textes législatifs ont ramené de dix-huit à douze mois doit être en effet uniquement consacrée à leur insertion dans l'unité de recherche choisie ou désignée par le département et à des activités scientifiques (publication d'articles ou d'une thèse, participation à des colloques, etc.).

Pour clarifier les droits et devoirs de ces jeunes chercheurs, la Commission insiste sur la nécessité d'élaborer un cahier des charges précis quant aux missions qu'ils doivent accomplir durant leur stage. L'élaboration d'un tel cahier devrait être une des tâches prioritaires des nouvelles commissions, toutes disciplines de l'IRD confondues (un groupe de réflexion interdisciplinaire pourrait être mis en place à cet effet). A titre comparatif, les critères retenus par l'INRA sont les suivants :

- La valorisation des résultats obtenus dans le cadre du travail de thèse,
- La prise en charge effective du sujet de recherche confié : engagement du travail et présentation d'une problématique de recherche,
- L'insertion dans l'unité et l'engagement dans les collaborations utiles à la réalisation du programme.

La Ccss4 a par ailleurs souhaité à l'unanimité qu'en plus du directeur de recherche qu'elle a nommé, le chercheur stagiaire puisse bénéficier de l'aide d'un "parrain", membre de son UR, et désigné par celle-ci. Le rôle de ce "parrain" doit être d'assurer l'insertion du chercheur stagiaire au sein de l'UR et de lui prodiguer les conseils nécessaires à une implication scientifique réelle (publications diverses) et à la rédaction de son rapport de fin de stage. Elle souhaite donc que toutes les UR assurent cette mission au mieux, afin d'éviter que ne surviennent des difficultés au moment de la titularisation des chercheurs stagiaires comme ce fut le cas cette année pour l'un d'entre eux. A propos de cette insertion dans une UR, la Ccss4 demande instamment à se prononcer sur l'affectation dans une UR des candidats qu'elle a recrutés et non le département : pour l'instant, seul celui-ci, qui ne dispose ni du dossier de candidature des recrutés, ni des avis des rapporteurs, décide de leur affectation dans une UR alors que ce rôle devrait être de toute évidence dévolu à la Ccss4.

Enfin, La Ccss4 interpelle l'administration quant au devenir et à l'utilisation faite des rapports rédigés par les tuteurs des candidats et ceux émanant de la Ccss4.

L'examen des IT

Le statut de la dizaine d'IT membres de la Ccss4 a toujours été ambigu car la plupart d'entre eux effectuent des travaux de chercheurs et non de techniciens. Ils se trouvent alors handicapés lors de leur examen par les CAP qui ont tendance à considérer qu'ils ne répondent pas aux critères définis pour les ingénieurs.

La Ccss4 insiste sur une nécessaire clarification du rôle des Ccss dans l'évaluation des IT. Celle-ci répond à leur demande légitime d'être évalués par les instances scientifiques. Aussi,

¹⁵D'après les textes législatifs, seuls les directeurs de recherche peuvent accéder à l'éméritat, ce qui leur permet de poursuivre leur activité tout en étant considérés comme retraités du point de vue de leur statut.

¹⁶L'avis du département et du directeur général est également demandé.

l'administration a-t-elle fourni une nouvelle fiche d'évaluation aux rapporteurs des dossiers à examiner. Cette fiche met en évidence l'activité de l'agent au sein de sa structure (fonctions principales et secondaires, compétences techniques, responsabilités, adéquation poste/fonction), compte tenu que l'activité des IT est, par ailleurs, évaluée par les Commissions d'aptitude professionnelle (CAP). A partir de ce document, la Css4 a procédé au mois d'avril 2003 à l'examen de l'activité des IT et à cette occasion a vivement regretté que cette évaluation ait été effectuée à partir des dossiers remis l'an passé, l'administration n'ayant pas cru bon de demander à nos collègues de les réactualiser. La Css4 comme les Css2 et Css3 s'était en effet refusée en 2002 à procéder à l'examen des IT. Ces trois commissions estimaient en effet que la grille alors proposée par l'administration ne permettait pas un examen satisfaisant de leur activité).

Le problème posé par l'évaluation des IT se pose de manière moins aiguë dans la Css4 en raison d'effectifs très limités. Aussi, celle-ci est sans doute moins sensible à ce problème et moins compétente que les autres Css et Cgra pour l'aborder de manière approfondie. Nous renvoyons donc ici aux propositions émanant des autres Css et Cgra et du groupe de travail auxquels les IT de la Css4 ont été associés.

Détachement IT-CR

La Commission n'a procédé à cet exercice qu'une seule fois au cours de sa mandature (2002). A cette occasion, elle a regretté de ne pas pouvoir auditionner les candidats, l'évaluation s'étant opérée uniquement sur dossier.

L'évaluation et le suivi des UR

L'évaluation des projets de création d'UR a été une des premières tâches de la Css4 et a demandé à ses membres un travail considérable. Nous dresserons donc un rapide bilan de ces évaluations puis nous établirons un bref panorama de l'évolution des UR depuis leur création et enfin aborderons le problème posé par les collègues hors-UR.

1/ Bilan des évaluations

La Commission a donc évalué la faisabilité de 27 projets de création d'unités de recherche qui lui ont été proposés selon les modalités prévues dans la note "Procédure d'évaluation des projets de recherche" (5 octobre 1999) que leur a fait parvenir le Directeur général. Sans reprendre le contenu de cette note, rappelons qu'a été constituée pour chaque projet une sous-commission d'instruction (SCI) comprenant un coordinateur et en principe trois membres de la Css. Ces SCI avaient la possibilité de recourir aux services d'un expert extérieur si elles le jugeaient utile.

Une première évaluation a eu lieu en décembre 1999. L'avis de la Css a été transmis aux initiateurs des projets qui ont alors eu quelques mois pour reprendre leur projet en tenant compte des remarques et des suggestions de la Commission. Une seconde évaluation, cette fois-ci définitive, a eu lieu au printemps, les projets retenus (un peu plus d'une vingtaine) étant ensuite transmis au Conseil scientifique puis à la direction générale à qui revenait la décision finale.

La procédure a été globalement très lourde et s'est traduite par une charge de travail considérable pour la Commission. Cette évaluation s'est opérée en utilisant une grille qui reposait sur trois principaux critères : la qualité scientifique du projet, la qualité du partenariat et les retombées attendues du projet du point de vue des finalités de l'IRD (étaient également pris en compte les éventuels aspects éthiques que pouvaient poser les projets). Par contre, le président Lazar avait alors indiqué de manière très surprenante qu'il n'était pas nécessaire d'apprécier la faisabilité financière des projets. Enfin, sa demande de classer les projets par ordre de mérite était apparue non fondée à la Css4 qui a détourné cette directive en classant les projets en trois grands groupes (avis très favorables, avis favorables, avis réservé).

Si dans l'avenir, une nouvelle restructuration des UR était envisagée comme, par exemple, un resserrement du dispositif actuel par regroupement des UR, il faudrait prendre le temps de repenser ce dispositif d'évaluation en lui substituant une procédure plus souple et moins accaparante. Cette réflexion devra de toutes manières être entreprise avant que n'arrive l'évaluation à quatre ans des UR créés en janvier 2001 (les UR devenues depuis lors des UMR ne seront pas concernées).

2/ Évolution des UR depuis leur création

Une enquête légère réalisée en avril 2001 puis mise à jour en mai 2003 dans le cadre de la rédaction de ce document a permis de saisir l'évolution des UR depuis leur examen par la Css4 et leur mise en place effective. Il ressort que :

- 14 UR ont gardé la même configuration. Il s'agit de celles dirigées par J.P. CHAUVEAU, M.C. CORMIER-SALEM, D. COURET, M.E. GRUENAI, J. GUFFROY, M.J. JOLIVET, J. LANDABURU (UMR dès l'origine), Ph. LENA, G. MICHON, F. ROUBAUD, T. RUF, B. SCHLEMMER, M. SELIM et H. THERY (UMR avec l'ENS en cours de constitution comme prévu initialement).
- Une UR est devenue une UMR, il s'agit de celle dirigée par P. VIMARD ("laboratoire population et environnement").
- Une UR IRD-Paris X Nanterre a été constituée à l'initiative de A. DUBRESSON avec l'appui de collègues membres auparavant de l'UR de Cl. DE MIRAS.

- Une UR (J. L. DUBOIS) jugée favorablement par la Ccss4 en avril 2001 n'a pas été créée car cette équipe a été incorporée dans l'UR de S. FAUCHEUX devenue une UMR IRD-université de Versailles-Saint Quentin en Yvelines et désormais dirigée par le professeur Denis REQUIER-DESJARDINS.

- Restent les cas particuliers de deux UR affiliées à la formation REGARDS du CNRS à Bordeaux (il s'agit de celles de J.F BARE et de F. DUREAU). Ce laboratoire ayant été mis en Formation de recherche évolutive (FRE) par le CNRS, l'UR de F. DUREAU, à présent dirigée par D. DELAUNAY, a décidé de s'installer à Bondy tandis que l'UR de J.F. BARE établira un contrat d'association avec la nouvelle formation que le CNRS et l'université de Bordeaux mettent actuellement en place (TEMPOS).

Un suivi régulier des UR s'impose dans la mesure où leur évolution touche directement l'activité des chercheurs qui leur sont affiliés. Des inflexions dans leur problématique scientifique ou plus encore des restructurations (umérisation), des changements de direction ou l'apparition de tensions internes ne manqueront pas d'avoir des conséquences sur l'activité de leurs membres, incidences qui se manifesteront lors des promotions ou des évaluations courantes. Aussi, la Commission insiste pour que les problèmes rencontrés par les chercheurs et les directeurs d'unités de recherche dans le cadre de la dynamique des équipes soient transmis à la Commission afin qu'elle les prenne en compte lors des évaluations tant des chercheurs qu'ultérieurement des équipes.

Nous reprenons donc la proposition déjà formulée d'évaluer les chercheurs en ayant des informations précises sur leur structure. C'est pourquoi, un suivi régulier des UR doit être entrepris entre les périodes de création et d'évaluation prévues par les textes. Aussi, la Commission souhaite qu'un bilan de l'umérisation de certaines UR (qui ont pris de ce fait une configuration différente de celle proposée lors de leur examen) soit donc entrepris pour avoir une vision précise des changements intervenus, la connaissance des structures étant encore une fois déterminante pour une évaluation rigoureuse des personnels.

3/ Les chercheurs hors UR

Une dizaine de ressortissants de la Ccss4 sont actuellement hors-UR. Les raisons de ce statut sont multiples : certains n'ont pas réussi à s'insérer dans une structure et cherchent encore (désespérément) un lieu d'accueil. Pour d'autres, il s'agit d'un choix délibéré estimant qu'ils mènent leurs travaux de recherche plus librement trouvant des moyens de fonctionnement à travers divers appels d'offres. D'autres achèvent leur carrière et ont donné la priorité à la rédaction de synthèses sur celle d'une insertion de courte durée dans une nouvelle structure. Enfin, pour quelques chercheurs, il s'agit d'un statut transitoire correspondant à un changement d'affectation (passage d'une UR à une autre)¹⁷.

La Commission estime que ce statut d'hors-UR doit être reconnu officiellement par l'administration qui doit fournir des moyens de travail suffisants aux chercheurs, leur assurant ainsi le droit de fonctionner dans des conditions décentes.

¹⁷Ce cas s'est produit moins de six fois depuis la création des UR.

La politique scientifique

Force est de reconnaître que la Commission n'a véritablement été saisie de cet aspect qu'en fin de mandat. Malgré quelques demandes d'avis ponctuels émanant du Président Lazar ou du directeur général, la Css4 n'a pu pendant très longtemps réfléchir sur cet aspect qui figure pourtant dans ses prérogatives. A cela deux raisons : tout d'abord, elle n'était pas consultée ou à la marge comme nous venons de le mentionner, ensuite elle n'avait pas le temps de prendre en charge cette question importante : celle-ci était en effet toujours abordée au cours de la dernière après-midi de session dans la précipitation et après une semaine de travail intensif.

Ce n'est qu'en décembre 2002 que le Conseil scientifique fit appel aux Css pour l'aider à boucler le document de prospective sur lequel il travaillait depuis le début de son mandat. La Css4 a répondu favorablement à cette initiative. Le document de synthèse provisoire émanant du Conseil scientifique a été diffusé à l'ensemble des membres de la Commission quelques jours avant la réunion plénière qu'ils ont consacrée à la contribution de la Css4 au document final. Les quelques commentaires émis ont souligné la faiblesse de ce document et son caractère incomplet. Les membres de la Css4 se sont également interrogés sur une consultation aussi tardive à propos d'un sujet aussi important alors que la commission achève son mandat. Toutefois, la Css4 a transmis un texte au Conseil scientifique afin qu'il l'introduise dans le document final ce qui a été partiellement fait comme elle l'a déploré.

Cette procédure montre qu'au cours de sa mandature la Css4 n'a absolument pas rempli son rôle en matière de programmation et de réflexion scientifique. C'est d'autant plus regrettable que ces éléments sont indispensables, notamment au moment des recrutements. Ceux-ci se sont en effet opérés davantage selon le critère de l'excellence scientifique que dans le souci de répondre à une véritable politique scientifique avec des besoins en personnels clairement identifiés.

Pour conclure ce document, soulignons que les Commissions scientifiques de l'IRD ont des missions importantes à remplir dans la vie d'un EPST. La réforme mise en place à l'IRD en 1998-1999 a introduit des modifications statutaires profondes qui ont notamment transformé les Css en instance d'évaluation occultant les missions de réflexion sur la programmation scientifique, d'animation scientifique et de médiation.

L'expérience de ces quatre années montre qu'il convient d'opérer un réel assouplissement de la tutelle administrative sur les instances scientifiques et de doter ces dernières, des moyens de fonctionnement dont elles posséderaient la complète maîtrise. Les commissions doivent également pouvoir entretenir un dialogue permanent avec leurs ressortissants, non seulement en les informant des avis formulés et des débats ayant précédé ces formulations, mais aussi en assurant une écoute permanente des suggestions, doléances, litiges ou conflits. Enfin, l'interdiction faite aux membres des commissions d'enchaîner deux mandats successifs compromet l'indispensable transmission d'une mémoire et imposera aux nouvelles équipes un temps de « rodage » préjudiciable à leur efficacité. Le moment est donc venu de réfléchir et repenser le rôle des commissions en reprenant les textes en vigueur compte tenu de l'expérience acquise pour améliorer (enfin !) le fonctionnement des Css. Il y va de l'intérêt de l'Institut et de ses chercheurs.

Emmanuel GRÉGOIRE, président de la Css4
Jean-Michel SERVET, vice-président de la Css4

Annexe : Composition de la Css4

Collège 1 (directeurs de recherche) :

1/ Membres nommés :

- H. BAHRI, Médecin-anthropologue (Tunisie), membre de la DP
- C. BONVALET, Directeur de recherche à l'INED,
- Y. BRETON, Professeur à l'université de Laval (Canada),
- H. COING, Professeur émérite université de Paris X,
- F. COLONNA, Directeur de recherche émérite au CNRS,
- C. LARRÈRE, Professeur à l'université de Bordeaux III, membre de la DP,
- B. PICON, Directeur de recherche au CNRS,
- R. POURTIER, Professeur à l'université de Paris I,
- F. SÉMAH, Professeur au Museum national d'histoire naturelle,
- J.M. SERVET, Professeur de l'université de Lyon 2 en détachement à l'IRD, vice-président de la Css4
- B. THÉRET, Directeur de recherche au CNRS. membre nommé,

2/ Membres élus :

- J. COPANS, Professeur à l'université de Paris V,
- H. DOMENACH, Directeur de recherche à l'IRD,
- Y.A. FAURÉ, Directeur de recherche à l'IRD,
- O. HOFFMANN, Directeur de recherche à l'IRD,
- B. HOURS, Directeur de recherche à l'IRD, membre de la DP,

Collège 2 (chargés de recherche) :

1/ Membres nommés :

- T. BASSET, Professor, university of Illinois (USA),
- F. ROUBAUD, Chargé de recherche à l'IRD,

2/ Membres élus :

- J. C. GALIPAUD, Chargé de recherche à l'IRD,
- E. GRÉGOIRE, Directeur de recherche à l'IRD, président de la Css4
- C. GUILMOTO, Directeur de recherche à l'IRD,
- N. HENAFF, Chargée de recherche à l'IRD,
- M.F. LANGE, Directeur de recherche à l'IRD, membre de la DP,

Collège 3 (IT) membres uniquement élus :

- Ph. HAMELIN, Ingénieur de recherche à l'IRD,
- B. LORTIC, Ingénieur d'étude à l'IRD, membre de la DP
- H. MAZUREK, Chargé de recherche à l'IRD,