

## BILAN GÉNÉRAL DE LA CSS4

(Octobre 2003-juin 2007)

Selon les textes officiels, « 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 ». Il s'agit donc de missions importantes, confiées à une assemblée composée à parité de 13 membres nommés et de 13 membres élus.

### I. Fonctionnement de la Commission et les relations entre commissions, avec le CS et avec les départements

La réforme de 1998-1999 a introduit des modifications statutaires profondes. Les pratiques mises en oeuvre vis-à-vis des Commissions tout au long du premier mandat ont confirmé les craintes que l'on pouvait formuler au vu des textes. Où en sommes-nous aujourd'hui ?

- **Mise sous tutelle administrative** des Commissions (l'Administration se trouvant trop souvent prise en défaut dans le respect de ses propres textes) et **absence totale d'autonomie** de la filière consultative (absence de moyens propres en termes de budget et d'assistance administrative). Nous demandons en conséquence un réel assouplissement de la tutelle administrative sur les instances scientifiques et l'octroi, à ces dernières, de moyens de fonctionnement dont elles auraient la complète maîtrise.

L'administration (DEP devenue DEI) a eu le souci louable de faciliter le travail de la Commission et d'adopter une certaine neutralité par une présence discrète lors des séances plénières. Il faut en revanche déplorer l'absence de changement en matière d'autonomie puisqu'a perduré l'absence 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.

- Division en collèges qui peut introduire un biais hiérarchique dans le fonctionnement de la CSS et nuire à sa cohésion. Tel n'a pas été le cas au cours de cette mandature, marquée à la fois par un respect mutuel entre collègues d'appartenance institutionnelle et de statuts différents et par la volonté collective d'œuvrer au service de la communauté scientifique à partir de cultures différentes de l'évaluation. Les uns se sont mieux familiarisés avec les standards de l'évaluation académique en vigueur à l'échelle internationale, cependant que d'autres découvraient les missions spécifiques de l'IRD et appréciaient une singularité de nos instances consistant dans la confrontation dans un même collectif de toutes les sensibilités disciplinaires.

- Dévoiement des missions : La transformation de la CSS en machine à évaluer conduit à **occulter les missions de réflexion et de médiation**. Elle réduit par ailleurs à la portion congrue l'intervention des élus du collège IT.

Nous souhaitons restaurer des pratiques démocratiques mises à mal par quatre années de pratiques dirigistes et peu transparentes des directions antérieures. C'est à cette seule condition, en effet, que pourra **s'instaurer un dialogue constructif entre la filière scientifique consultative (dont les CSS doivent redevenir une composante essentielle) et les instances de Direction aux différents niveaux** (Direction générale, Départements, UR/US). Les relations avec le Conseil scientifique n'ont pas eu la densité souhaitable, alors qu'un dialogue régulier serait profitable à tous. Avec les départements (DSS et DRV), la CSS4 a cherché à asseoir un dialogue constructif dès le début du mandat. Ce dialogue a, dans un premier temps, pris un tour encourageant, avec la session d'évaluation des structures en 2004. Le principe de deux rencontres annuelles avec le directeur du DSS a été institué. Mais, qu'il s'agisse de réflexion sur les profils de recrutement ou, plus largement de débat autour de questions de politique scientifique, ces rencontres se sont très vite apparentées à un dialogue de sourds. Nous nous sommes félicités de la qualité des relations entretenues avec la DEP (devenue DEI) et de réunions périodiques (du moins entre 2003 et 2005) avec la direction des personnels. Dans les deux cas, cette qualité de relations s'est dégradée au fil du temps et les commissions se sont trouvées cantonnées à des relations strictement fonctionnelles (DEI), voire inexistantes (DP), avec l'administration de l'Institut. Tout s'est passé, dans la dernière partie de notre mandat, comme si la DEP/DEI jouait systématiquement le rôle de filtre. La démission collective de la CSS4 en juin dernier a pu être interprétée ici et là comme l'ultime avatar d'une opposition systématique de ses membres aux

directions générales successives. Rien n'est plus inexact. Nous avons, en toute occasion, cherché à apporter une contribution constructive dans le cadre des missions qui nous sont dévolues par les textes. Il est en revanche regrettable que, tout en réaffirmant l'autonomie des instances consultatives, les autorités de l'Institut aient, de manière de plus en plus systématique et sans recherche de dialogue, infirmé nos choix en matière d'évaluation et ignoré nos suggestions.

La Commission a en revanche entretenu des contacts permanents avec les chercheurs et ingénieurs qui la considèrent toujours, quoi qu'on en pense, comme un lieu de conseil ou de médiation, d'assistance aux stagiaires fraîchement recrutés dans le choix d'une structure d'accueil, de retour sur évaluation, etc. Cette fonction, dotée de prérogatives "informelles", a représenté un investissement en temps important.

La délégation dite permanente, qui ne se réunit que deux ou trois fois par an et ce à l'initiative de la seule DEP-DEI (jamais du président de la Commission) 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 évaluations des personnels et des structures. Il conviendrait donc de repenser le rôle de la DP en lui confiant certaines tâches, dans le but d'alléger le travail des sessions plénières.

Celles-ci se déroulent deux ou trois fois par an et il convient de souligner la très grande assiduité des membres élus et nommés de notre commission. La session de printemps est principalement consacrée au recrutement de directeurs de recherche de deuxième classe et de chargés de recherche de première et deuxième classe. La session d'automne porte presque uniquement sur les avancements, évaluations biennales et d'UR et à l'examen des demandes d'accueil et de détachement. Lors de leurs séances plénières, l'emploi du temps des commissions a toujours été très chargé. Celles-ci n'ont donc eu qu'exceptionnellement le temps de débattre de la politique scientifique de l'institut ou de la politique en matière de recrutements et de promotions.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> L'ensemble des commissions ont cependant obtenu l'organisation, en juin 2006, d'une session spéciale dédiée à ces questions.

## II. La fonction d'évaluation des personnels

Les sciences sociales ont décidément bien du mal à s'accommoder des splendeurs et des misères de l'excellence scientifique, jaugée à l'aune d'indicateurs quantitatifs à vocation universelle. Une réflexion a été entreprise, mais elle reste inaboutie : la relation entre sciences sociales et sciences « dures » ne nous semble pas posée sur des bases saines, même s'il ne s'agit, en aucun cas de revendiquer un quelconque statut « à part ». C'est sans doute pour cette raison que l'on a assisté à une certaine **marginalisation des sciences sociales au sein de l'IRD** (promotions très tardives au grade de directeur de recherche, faible représentation au grade de DRCE, et aussi sous-représentation au Conseil scientifique). Il faudra bien s'interroger sur l'adoption **d'indicateurs plus conformes aux missions spécifiques de l'Institut sans pour autant ignorer des critères de qualité académique qu'il conviendrait toutefois de décliner de manière différenciée**. Nous nous félicitons à cet égard, qu'à l'initiative d'une collègue anthropologue, le CCDE ait accepté d'ouvrir un débat sur le « statut de l'auteur ».

### II.1 Évaluations courantes et promotions

**L'évaluation biennale** concerne, selon les années, les agents nés un jour pair ou impair. La Commission examinait donc à chaque session une grosse centaine de dossiers. En cas d'avis réservé, 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. Au cours de notre mandat, 3 avis nuancés (B) et 4 avis réservés (C) ont été exprimés, mais la DP n'a activé la procédure de suivi qu'à une reprise en 2005. Ceci est d'autant plus regrettable que nous avons toujours privilégié l'évaluation conseil par rapport à l'évaluation sanction. Il faut souligner qu'en cas de non remise de rapport biennal (17 cas en 3 évaluations) un signalement a systématiquement été fait à l'administration et des rappels adressés aux intéressés.

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

- La Css4 a toujours déploré que les évaluations des chercheurs se fassent indépendamment et sans aucune référence aux équipes auxquels ils sont affiliés.
- Dans le cadre de ces évaluations biennales CR et DR, comme dans celui des concours de recrutements ou des jurys d'avancements, la Css4 souhaite que les collègues respectent les deux pages prévues par l'administration pour résumer leur activité et présenter leur bibliographie personnelle<sup>2</sup> et non celle se rapportant à leurs thèmes de recherche. En évaluation biennale, elle rappelle que la bibliographie demandée porte exclusivement sur les deux dernières années. **Il faudra sans doute s'interroger sur l'utilité des « fiches annuelles de suivi » à la fois pour les instances d'évaluation et pour l'administration**. Outre leur caractère redondant, ces fiches sont en effet manifestement inspirées des critères propres aux sciences « dures » et mal adaptées au recensement des travaux en sciences sociales (aucun item prévu pour les ouvrages en nom propre ou les éditions scientifiques par exemple). Leur statut est par ailleurs incertain : présentées à l'origine comme un simple outil statistique parallèle, elles ont ensuite fait une apparition surprenante dans les dossiers d'évaluation soumis à la Commission.
- 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, à leur directeur de département et au responsable hiérarchique de leur lieu d'affectation géographique. On peut d'ailleurs s'interroger sur la confusion introduite entre responsabilités scientifiques et administratives.

#### **Les Promotions : Des blocages de plus en plus intolérables**

Pour l'avancement DR1-DRE (une seule promotion obtenue pendant notre mandat), le collègue d'évaluateurs est restreint<sup>3</sup>, même si la situation s'est améliorée par rapport à la mandature précédente (c'est pour nous l'occasion de souligner que les nominations à la commission doivent être soigneusement pesées, de ce point de vue, comme de celui de l'équilibre des disciplines et que les listes de candidats à l'élection devraient comporter au moins un DR1 en position éligible). Pour cette promotion « rare », les principaux critères de sélection sont identiques aux critères requis pour le

<sup>2</sup>Proposition a été faite à l'administration d'élaborer des fiches résumé appropriées à chaque procédure. Ces propositions n'ont jamais été suivies d'effets.

<sup>3</sup>Les 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".

passage à DR1. Toutefois, le jury privilégie plutôt la notoriété scientifique des candidats que leur engagement dans des responsabilités administratives. La Css4 estime en effet que l'accession au grade de DRE doit être davantage le couronnement d'une carrière scientifique exemplaire et la reconnaissance d'une contribution effective au rayonnement scientifique international de l'Institut que la reconnaissance de services rendus à l'institution même si cet aspect est pris en compte.

Pour l'avancement DR2-DR1 (6 promotions obtenues en cours de mandat pour un volant annuel de candidats avoisinant la vingtaine), le collège d'évaluateurs est composé des seuls membres de la Commission habilités à siéger<sup>4</sup>. Les textes 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 mobilité<sup>5</sup>. Le jury estime qu'il n'y a en droit aucun critère académique discriminant (doctorat d'État, habilitation à diriger des recherches, etc.). La Commission déplore le faible nombre de postes proposés. L'avancement est de ce fait devenu un véritable concours.

#### Combien de déclassements ? Tentative d'explication

Pour l'avancement CR2-CR1 (13 promotions obtenues en cours de mandat), la Css4 déplore qu'il n'y ait pas de critères clairement définis et suggère qu'un cahier des charges soit élaboré. 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'Institut. 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 Css4 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.

Le recrutement direct au grade de CR1 ne doit pas se faire aux dépens des promotions internes CR2-CR1, d'autant qu'un goulet d'étranglement est réapparu dès 2005, **ce qui pose à l'évidence un problème de motivation des jeunes chercheurs que nous recrutons à plus de 30 ans après un cursus universitaire d'au moins huit années**. En 2006, les promus représentaient moins du tiers des candidats au grade de CR1 en SHS. Les Commissions ont émis une protestation unanime, estimant que le passage CR2-CR1 ne devrait représenter qu'une confirmation du jugement de titularisation prononcé quelques années auparavant. Il convient ici de rappeler que les Universités ont supprimé la distinction entre les grades de maîtres de conférences de 2<sup>o</sup> et de 1<sup>o</sup> classe.

## II.2 Autres tâches d'évaluation des personnels

### Les accueils

Pour ce qui est des seules sciences sociales, X collègues postulant un accueil en détachement ont reçu un avis favorable de la Commission. La Css4 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 (y compris à l'échelle européenne) soit nécessaire pour provoquer davantage de candidatures afin qu'il puisse y avoir une véritable sélection des postulants. À propos de ces accueils, la Css4 souhaite la mise en place d'une information des chercheurs accueillis, et d'une forme de contractualisation des accueils précisant leurs droits et devoirs pour éviter les accueils de

<sup>4</sup>Seuls 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.

<sup>5</sup>Selon, 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".

complaisance et les accueils de chercheurs dont les travaux n'ont aucune retombée identifiable pour l'IRD.

L'octroi de l'**éméritat** n'est pas une procédure automatique et encore moins un droit pour tout agent<sup>6</sup> 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 Css4 a eu au cours de ces deux dernières années à se prononcer sur X demandes qui étaient pour la plupart amplement justifiées<sup>7</sup>.

#### La désignation des **parrains scientifiques** et la **titularisation**

Un directeur scientifique relevant de la discipline du chercheur stagiaire a été attribué à chacun des chercheurs récemment recrutés en CR2 et CR1 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). À 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 Css4 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 de collègues de son unité. 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 en 2003. À propos de cette insertion dans une UR, la Css4 a demandé avec insistance (mais sans résultat) à être associée à la décision d'affectation dans une UR des candidats qu'elle a recrutés : pour l'instant, seul le département, qui ne dispose ni du dossier de candidature des recrutés ni des avis des rapporteurs, décide de cette affectation.

#### L'évaluation des IT

Le statut de la dizaine d'IT membres de la Css4 a toujours été ambigu car nombre 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 Css4 insiste sur une nécessaire clarification du rôle des Css dans l'évaluation des IT, lesquels expriment la demande légitime d'être évalués par les instances scientifiques avant évaluation par les Commissions d'aptitude professionnelle (CAP) . Aussi, 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). La Css4, comme les Css2 et Css3, s'était en effet refusée en 2002 à procéder à l'examen des IT. Les trois commissions estimaient 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.

#### Mouvements de personnels

La CSS4 a été saisie de différents types de demandes :

<sup>6</sup>D'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.

<sup>7</sup>L'avis du département et du directeur général est également demandé. La commission n'a pas été suivie à une reprise

- Des ressortissants d'autres commissions (les CGRA et la CSS3) demandent leur inscription en CSS4. X réponses favorables ont été formulées par la commission, dont Y suivies par la direction. X ont été refusées. Ces demandes relèvent d'une expertise attentive des travaux effectués par les demandeurs et de leur adéquation aux SHS. Le changement de commission est en effet une affaire scientifique et ne saurait simplement satisfaire à des commodités personnelles ou de structures.
- Des ressortissants de la CSS4 ont demandé leur inscription dans d'autres commissions. X demandes ont reçu un avis favorable, la commission n'étant suivie que pour y dossiers.
- Des ingénieurs (IE1 ou IR) ont demandé leur détachement (puis leur intégration) dans le corps des chercheurs. La commission a émis un avis favorable dans tous les cas.

### II.3. L'évaluation des structures

L'évaluation des projets de création d'UR a été une des premières tâches de la Ccss4 et a demandé à ses membres un travail considérable. Nous dresserons un rapide bilan de ces évaluations puis nous établirons un bref panorama de l'évolution des UR depuis leur création.

La Commission a donc évalué la faisabilité de X projets de création d'unités de recherche qui lui ont été proposés. Rappelons qu'a été constituée pour chaque projet une sous-commission d'instruction (SCI) comprenant un coordinateur et, en principe, trois membres de la Ccss. Ces SCI avaient la possibilité de recourir aux services d'un expert extérieur si elles le jugeaient utile.

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 suivre l'évolution des UR depuis leur examen par la Ccss4 et leur mise en place effective. Il ressort que :

- 14 UR ont gardé la même configuration ;
- Une UR IRD-Paris X Nanterre a été constituée avec le renfort de collègues, auparavant membres d'une UR dissoute ;
- 4 UR se sont constituées en UMR : avec l'ENS Paris-Jourdan, l'Université de Provence, l'Université de Versailles-St Quentin et le CNRS (CELIA)
- Deux UR affiliées à la formation REGARDS à Bordeaux, mise en FRE par le CNRS ont suivi des voies différentes, l'une (013) s'installant à Bondy, et l'autre établissant un contrat d'association avec la nouvelle formation que le CNRS et l'université de Bordeaux ont mis en place (TEMPOS).

Une évaluation de l'ensemble du dispositif (pour la CSS4, 15 unités à titre principal et 3 unités à titre secondaire) a eu lieu en 2004 et 2005, à l'issue d'un premier mandat de 4 ans. L'avis de la Ccss a été transmis aux initiateurs des projets, 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. Cette évaluation s'est opérée en utilisant une grille qui reposait sur trois critères principaux :

- La qualité scientifique du projet et, en cas de renouvellement, la qualité des résultats de recherche ;
- 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) ;
- Les évaluateurs se sont également efforcés d'apprécier la faisabilité financière des projets.

12 unités ont reçu un avis favorable, 2 unités un avis nuancé et 1 unité (évaluée à titre secondaire) un avis réservé.

Une unité (088) souhaitait être mise en transition dans l'attente d'une affiliation à une UMR.

Un suivi régulier des UR s'impose dans la mesure où leur évolution touche directement l'activité des chercheurs affiliés. Des inflexions dans leur problématique scientifique ou plus encore des restructurations (UMRisation), 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.

Dans le bilan établi par le précédent président de la CSS4, on pouvait lire : « *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 créées en janvier 2001* ». Au cours de la mandature 2003-2007, aucun de ces objectifs n'a été atteint. La phase de renouvellement 2004-2005 a donné lieu à un travail approfondi encadré par des procédures à la fois rigoureuses et transparentes (bref état des lieux en annexe n°). Elle n'a, en revanche, pu s'appuyer, ni sur une réflexion collective des instances, ni sur des indications précises de politique scientifique émanant de la direction et du département.

Que faire de l'architecture « en petites boîtes » revendiquée en 2001 par la direction de l'IRD ? Comment imaginer un resserrement à partir de véritables définitions de priorités scientifiques<sup>8</sup> ? Comment aborder, autrement que de manière « géométrique », la question de l'UMRisation ? Sur ces questions majeures, la machine s'est emballée avec l'arrivée de l'actuel Directeur général en 2006. Le dispositif validé en 2004-2005 a été remis en question à mi-parcours, sans que les instances aient été consultées. Il est vrai que l'objectif d'UMRisation généralisée obéit à des orientations de politique scientifique générale, sans véritable prise en compte des missions spécifiques de l'IRD et des compétences effectivement disponibles en interne.

---

<sup>8</sup> Il est pour le moins significatif que la phase lourde de renouvellement des structures ait précédé l'élaboration d'un « contrat d'objectifs » à 4 ans. Quant au « Schéma stratégique » mis en chantier en ..., il s'est perdu dans les sables.

### III. La fonction de recrutement

La **situation préoccupante de l'emploi scientifique** en France et la perspective de départs massifs - mais pour partie non remplacés - à la retraite placeront les futures CSS dans une situation de plus en plus délicate à plusieurs niveaux (recrutement initial amputé, progression de carrière retardée, etc.). Une telle dérive, si elle devait se poursuivre, conduira à des **situations de blocage** et à la remise en cause de la recherche publique en France. Nous avons néanmoins rempli nos fonctions en matière de recrutement et nous avons même demandé qu'elles soient étendues :

- Les commissions doivent pouvoir **se prononcer formellement sur les profils d'accueils (y compris les profils de mise à disposition), les profils de postes « fléchés » et de postes d'ITA.**
- Elles devront être **consultées lors de la première affectation** des candidats qu'elles auront contribué à recruter.

L'inversion des sessions fut une initiative heureuse en 2004. Encore faut-il que le délai entre les phases d'admissibilité et d'admission ne soit pas démesuré (comme ce fut le cas en 2005). L'enjeu est connu : éviter que le décalage entre calendriers de recrutement de l'IRD et du CNRS ne permette à ce dernier de recruter les meilleurs candidats<sup>9</sup>.

Les concours de recrutement de chargés de recherche (CR2 et CR1) et de directeurs de recherche (DR2) constituent certainement la tâche la plus délicate et 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 plusieurs décennies : les jurys doivent donc impérativement faire de bons choix.

**Nous avons, dans ce dessein, eu le souci de recourir à des experts extérieurs à la commission. S'est ainsi amorcée la constitution d'un vivier d'experts qu'il appartiendra à nos successeurs d'élargir.**

#### *Directeurs de recherche*

La Css4 a procédé au cours de son mandat au recrutement de 21 directeurs de recherche (soit entre 3 et 5 postes par an pour une moyenne de 27 candidats en concours général). 3 postes ont été ouverts sur profil en 2005 et 2007, un seul ayant été pourvu. Si la grande majorité des postes ouverts depuis 2003 au grade de DR2 ont été pourvus par des chargés de recherche de l'IRD, en 2007 ce fut le cas pour seulement la moitié des postes ouverts en concours général.

Le président du jury rappelle systématiquement en séance plénière introductive les critères mentionnés dans les textes qui stipulent que l'ensemble des missions des chercheurs doit être pris en compte (production et valorisation scientifiques, contribution à la formation, administration de la recherche, direction et animation de la recherche, actions menées dans le cadre du partenariat au Sud).

De l'avis général, la procédure régissant le déroulement des concours est bien rodée. Quelques éléments sont toutefois perfectibles :

- Le président de la Css ainsi que les membres de la DP doivent pouvoir disposer des fiches résumé des candidats dans un délai raisonnable 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,
- Il faut que les candidats fassent apparaître dans leur bibliographie personnelle si les articles "à paraître" sont "soumis à lecture", "acceptés" ou "sous-pressé" (il serait bon aussi de mentionner si la revue est avec ou sans comité de lecture),
- La Css4 a toujours, en opposition aux directives de l'ancienne direction générale, opté pour des listes d'admissibilité relativement courtes,

Un autre aspect qui vaut également pour les autres concours (CR2 et CR1) doit être pris en considération : la Commission souhaite plus de transparence. Faut-il que les candidats puissent connaître le nom de leurs rapporteurs à l'instar de ce qui se pratique dans les autres EPST et à l'Université ? Il convient en tout cas transmettre les évaluations de la commission aux candidats qui en forment la demande, ce que la CSS4 a fait de façon informelle tout au long du mandat.

<sup>9</sup> En 2007, la condition de calendrier étant pourtant réunie, le déclassement sans justification d'un linguiste déclaré admissible au concours de CR2 de l'IRD a conduit ce bon chercheur à opter pour le CNRS où il était également admissible.

*Chargés de recherche*

La Css4 a procédé au recrutement de 29 nouveaux chercheurs (soit un peu moins que le nombre de départs) : 22 CR2 et 7 CR1. Deux constatations s'imposent :

- D'une part, la moyenne d'âge des nouveaux chercheurs recrutés en CR2 est de XXX 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 en CR1 et CR2 17 femmes recrutées contre 9 hommes. 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 en sciences sociales ? Que font les jeunes doctorants et où vont-ils ? Cette tendance est-elle spécifique à la Css4 ?

La procédure de sélection des candidats au grade de CR2 est identique à celle du concours DR. Les critères de sélection mentionnés dans les textes sont :

- 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.

Au plan disciplinaire (et contrairement aux allégations de la direction en 2007), ces recrutements en chargés de recherche 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 des rattachements aux UR, les affiliations ont été les suivantes :

- UR 107 : 4 chercheurs,
- UR 105 : 4 chercheurs
- UR 047 : 3 chercheurs
- UR 102 : 3 chercheurs
- UMR 151 : 2 chercheurs
- UR 168 : 2 chercheurs
- UR 029 : 2 chercheurs
- UR 002 : 2 chercheurs
- UR 063 : 2 chercheurs
- UR 013 : 1 chercheur
- UR 003 : 1 chercheur
- UR 023 : 1 chercheur
- UR 169 : 2 chercheurs
- UR 088 : 1 chercheur

En 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, Afrique du Nord). Leurs zones d'études se répartissent comme suit :

- Afrique noire et Madagascar : 8
- Afrique du Nord et monde arabe : 2
- Amérique latine : 4
- Asie : 6

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 une unité de recherche s'est effectuée de manière satisfaisante. Certains estiment toutefois que la direction et l'administration devraient faire un réel effort d'information et d'accueil : journées d'accueil au cours desquelles seraient présentés l'IRD et ses services, fourniture d'un guide des procédures indiquant les formalités à accomplir lors de leur entrée en fonction. À notre connaissance, la dernière journée d'accueil a été organisée en janvier 2004...

Au cours de notre mandature, nous avons été confrontés à trois changements profonds en matière de recrutement :

- Les bouleversements **occasionnés par la suppression en 2006 de la limite d'âge** (31 ans) pour les recrutements au grade de CR2. Entre 2005 et 2006, le nombre de candidats inscrits à ce concours a doublé (passant d'environ 80 à 160). Nous partons du constat (fait par l'ensemble des membres de notre commission) que certains dossiers de candidature CR2 peuvent être écartés d'emblée, car ils ne répondent manifestement pas au profil de chercheur de l'IRD ou ne représentent pas les qualités scientifiques requises. Nous réclamons depuis longtemps l'application à l'IRD de la procédure appliquée à l'INRA en dérogation des textes en vigueur. Cette procédure consiste dans l'instauration d'une première sélection sur dossiers des candidats qui seront ensuite auditionnés par les jurys d'admissibilité réunis en formation plénière (ce qui aurait pour mérite d'abandonner le système de fonctionnement contestable en sous-jurys). On nous a longtemps objecté que l'obtention d'une telle dérogation relevait d'une démarche longue et complexe. Au début de l'année 2007, la Direction générale nous a pourtant proposé une modification des textes allant apparemment dans le sens de ce que nous demandions. Il s'agit en fait de réduire la mission des commissions à un simple travail de tri sur dossiers, les auditions étant renvoyées à des jurys d'admission constitués sur une base disciplinaire. Nous nous sommes opposés à cette proposition car il ne nous semble pas convenable de confier l'essentiel de la tâche de recrutement à des jurys majoritairement composés de membres nommés par la Direction générale.
- La quasi-généralisation des fléchages des postes ouverts au recrutement a été souhaitée par l'actuelle Direction générale. Elle contredit les avis rendus au début des années 2000 par le Conseil scientifique. Les instances consultatives ont en particulier mis en garde contre la fléchage des postes de CR2 et de DR2. On peut ajouter que des fléchages décidés sans souci d'identification des viviers de candidature ne peut que conduire à l'abaissement du niveau des concours. Si le fléchage peut (en particulier au grade de CR1) avoir pour objet de développer durablement des compétences scientifiques non disponibles en internes, nous rappelons que s'il s'agit de renforcer ponctuellement des équipes, la procédure d'accueil est parfaitement adaptée.
- L'exigence dans les faits (et non en droit) depuis 2007 de la HDR pour concourir au grade de DR2 (et a fortiori pour une promotion au grade de DR1). La HDR a été instituée à l'Université pour autoriser le passage du grade de maître de conférences à celui de professeur. On peut considérer que l'exercice est à bien des égards comparables au mémoire de titres et travaux exigés des candidats au grade de DR2. Nous observons par ailleurs que les capacités à diriger des recherches sont plus sûrement attestées sur la base de directions effectives d'équipes, de projets ou d'unités. L'expérience montre enfin que bon nombre de collègues DR2 dirigent des thèses et des HDR sans que les universités n'y trouvent à redire.

#### IV. Une fonction problématique : l'animation scientifique et la réflexion sur l'exercice des métiers de recherche

##### ***Les questions du développement et du partenariat scientifique avec les pays du Sud***

L'IRD remplit en effet une **mission spécifique justifiant son existence comme EPST**, mais le distinguant des autres EPST, à la fois en termes d'objectifs et de fonctionnement. Travailler pour et sur le développement, c'est s'atteler à des problématiques auxquelles les sciences sociales donnent à la fois sens et contenu, en se trouvant quotidiennement confrontées à la transformation économique, sociale, culturelle et politique des sociétés du Sud. Il existe aujourd'hui une contradiction de plus en plus insupportable entre les exigences d'une évaluation « comptable » de l'excellence et la prise en

considération d'une **écoute attentive des partenaires** entendue comme gage de réussite de la coopération au développement et comme condition de la mobilisation de nos concitoyens pour cette cause.

Force est de reconnaître que la Commission n'a pas été saisie de cet aspect. 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.

Tous se passe, depuis 2006, comme si la politique générale de l'IRD se trouvait réduite à deux dimension dont le caractère scientifique peut être mis en doute :

- Le déménagement du siège à Marseille, à l'encontre duquel toutes les instances scientifiques consultatives ont émis des réserves ;
- Une UMRisation à marche forcée qui a conduit des responsables d'unités à mi-parcours à se placer dans l'urgence en position de quémandeurs vis-à-vis des responsables de formations universitaires. Cette précipitation augure mal d'une recherche de véritable cohérence scientifique et le risque est grand de briser des équipes aujourd'hui performantes. La récente loi d'autonomie des Universités suscite par ailleurs quelques craintes sur le futur statut des chercheurs d'EPST affectés dans les unités mixtes. Il est en effet inscrit dans la loi que les présidents d'Universités auront tout pouvoir dans la définition des services de l'ensemble des agents relevant de ces unités. Oubliées donc les spécificités thématiques de l'IRD, liquidées les cultures scientifiques propres à l'institution et les exigences du partenariat au Sud.

Qu'il nous soit permis, pour clore ce bilan, de revenir sur les raisons de notre démission collective au milieu de l'année 2007, quelques mois avant la fin d'un mandat bien rempli.

Cette démission n'a pas été dictée par les réserves ci-dessous exposées sur la politique générale de l'IRD. Ces réserves concernent l'ensemble de la communauté scientifique de l'IRD et leur expression ne peut qu'être celle de cette communauté.

Nous avons en revanche voulu, par notre initiative, signifier qu'une limite avait été franchie par le jury d'admission 2007, tant en matière de déclassements de candidats admissibles que du fait de non pourvoi de postes mis aux concours et pourvus en admissibilité. Nous n'avons à aucun moment méconnu les prérogatives des jurys d'admission, mais le refus systématique opposé à nos demandes répétées d'éclaircissements sur leurs décisions a porté à son comble l'exaspération des membres de la commission, nommés comme élus. Cette exaspération a enfin été nourrie par les résultats du concours CR2, ressentis par la CSS4 comme un déni de parole sur l'interprétation à donner au vrai-faux fléchage de ce concours général. Ajouté aux dénis répétés de compétence, ce déni de parole empêchait toute poursuite de notre travail.

Il appartiendra à nos successeurs de renouer si possible les fils du dialogue avec la direction. Nous sommes néanmoins inquiets à propos des changements prévisibles du rôle des instances scientifiques consultatives des EPST dans le double contexte :

- De recentralisation du fonctionnement de la recherche (omnipotence de l'ANR) et des tâches d'évaluation (mise en place de l'AERES)
- De fragmentation du dispositif scientifique de l'IRD et de dispersion de ses agents.

Émile LE BRIS  
Président de la CSS4 (2003-2007)

Claude FAY  
Vice-président de la CSS4

**Annexe 1 : Bilan des recrutements 2003-2007**

	Concours 2003	Concours 2004	Concours 2005	Concours 2006	Concours 2007
DR2 concours général	4	5	3	4	4
DR2 concours profilé	0	0	1	0	0
CR1 concours général	1	1	0	0	0
CR1 concours profilé	2	1	1	0	1
CR2 concours général	4	5	3	4	3
CR2 concours profilé	1	1	0	1	0

**Annexe 2 : Bilan des évaluations biennales**

Bilan des évaluations biennales				
2004	CR2	CR1	DR2	DR1 - DRCE
A	5	27	29	7
B		3		
C		4		
Défaillants		4		
2005				
A	11	44	24	8
B	3			
C				
Défaillants				
2006				
A	11	30	25	7
B				
C				
Défaillants		9	3	1

**Annexe 3 : Bilan des accueils**

Accueils en détachement			
	2004	2005	2006
Demandes d'accueil	3 dont : 2 géographes (021, 029), 1 sociologue (078)	7 dont 2 économistes (03 et 151), 1 linguiste (135), 4 socio-anthropologues (92, 105, 107, 169)	6 dont : 2 économistes (047, 109), 2 géographes (023, 029), 2 socio-anthropologues (013, 169)
Avis défavorables	1	1	2
Demandes de renouvellement	3	2	2
Avis défavorables	-	-	-

**Annexe 4 : Bilan des promotions**

Type de promotion	Nombre d'avancements	Nombre de candidats	Déclassés après avis CS
CR2-CR1			
2004	4	4	
2005	3	7	
2006	4	10	
DR2-DR1			
2004	3	27	
2005	1	22	
2006	1	25	
DR1-DRCE			
2004	1	9	
2005	0	4	
2006	0	7	

**Annexe 5 : Bilan d'ensemble de l'admission aux concours 2005**

Les sessions d'admission des concours 2005 se sont déroulées les 20 juillet pour les DR et 21 juillet pour les CR.. Un premier commentaire s'impose : Il s'est passé un peu plus de 3 mois entre la session d'admissibilité et la session d'admission et les présidents de commissions se sont unanimement inquiétés des conséquences d'un tel décalage. Dans un courrier adressé au directeur général le 15 juillet, nous lui avons fait part de cette inquiétude, laquelle se trouve confirmée par la perte d'excellents candidats bien classés en admissibilité mais contraints au désistement du fait de leur réussite à d'autres concours. Le DG, dans sa réponse du 29 juillet s'est dit conscient de ce risque et a demandé à ses services de réfléchir à la question. En ce qui concerne la seule CSS4, nous avons eu à déplorer 2 désistements de candidats qui ont opté pour l'INRA et pour le CNRS.

Les réussites de ces candidates aux concours d'autres EPST attestent, s'il en était besoin, que les commissions de l'IRD ne font pas si mal leur travail. Tel ne semble pas être l'avis de nos jurys d'admission qui, une nouvelle fois, ont éprouvé le besoin de bouleverser nos classements en reproduisant en leur sein la mécanique lourde du classement rang par rang. C'est en particulier le cas pour le concours CR2 général n° 22. Le scénario de ce concours s'apparente étrangement au jeu des chaises musicales et l'on cherche vainement les considérations de politique scientifique qui pourraient l'expliquer. Les préoccupations d'équilibrage disciplinaire, thématique et géopolitique sont à l'évidence le fait des jurys d'admissibilité, mais ces préoccupations semblent s'effacer par la suite dans la procédure de recrutement. Tout cela est préjudiciable à l'image de l'Institut qui, de surcroît, inflige aux jeunes candidats une attente et un régime de "douche écossaise" difficilement supportables.

*Bilan des recrutements 2003-2007*

	Concours 2003	Concours 2004	Concours 2005	Concours 2006	Concours 2007
DR2 concours général	Nombre de postes Disciplines UR d'affectation				
DR2 concours profilé					
CR1 concours général					
CR1 concours profilé					
CR2 concours général					
CR2 concours profilé					

Bilan des évaluations biennales				
2004	CR2	CR1	DR2	DR1 - DRCE
A	5	27	29	7
B		3		
C		4		
Défaillants		4		
2005				
A	11	44	24	8
B	3			
C				
Défaillants				
2006				
A	11	30	25	7
B				
C				
Défaillants		9	3	1