

## **Commission scientifique sectorielle CSS4 Sciences humaines et sociales**

### **Compte-rendu de la session d'automne 2012**

**Marseille, 2-4 octobre 2012**

La session d'automne s'est déroulée au siège de l'IRD à Marseille du mardi 2 au jeudi 4 octobre 2012. La session plénière s'est tenue le mardi 2 octobre. Les deux jours suivants ont été consacrés aux évaluations (avancements, évaluations biennales d'activité, éméritat, titularisations, détachements).

Cette deuxième session de la CSS4 s'est déroulée dans un climat de très bonne entente, avec une réelle complémentarité entre les membres de la Commission. Dans ce contexte, l'ensemble des membres de la CSS4 a fourni un volume de travail important afin d'assurer au mieux son rôle notamment pour l'évaluation scientifique des différents dossiers.

Concernant les évaluations biennales, la Commission a tenu à ce que les rapports puissent servir aux chercheurs, notamment pour les guider dans leur parcours à l'IRD (évolution de carrière, promotion et avancement, concours). Il s'agissait donc pour chaque évaluation de reconnaître les points forts des dossiers mais également, dans une optique de conseils constructifs, de noter les orientations ou volets qui seraient à développer, encourager ou approfondir pour répondre aux missions de l'Institut.

Il est important que l'administration de l'IRD (DRH) envoie un message clair sur la nécessité de respect des délais pour l'envoi des dossiers pour qu'ils soient recevables. Les dossiers soumis hors délai ne peuvent pas être transmis pour évaluation aux Commissions. Parallèlement, la Commission insiste de nouveau fortement pour que les sollicitations exceptionnelles soient évitées.

La CSS4 tient à souligner que compte tenu de la charge de travail des membres lors des sessions de la Commission, il convient d'assurer une bonne organisation matérielle et logistique de ces sessions. La Commission espère que des dispositions seront prises afin d'éviter que les différents problèmes (billet d'avion avec des trajets et horaires contraignants, réservation d'hôtel, remboursement, accès au dossier, etc.) ne se reproduisent lors des prochaines sessions.

Un des membres nommés de la commission (grade DR/PR) n'a pas siégé pour la seconde fois et son remplacement a été demandé. Un autre membre nommé (grade CR/MCF) qui a été présent lors des sessions a demandé son remplacement.

#### **REUNION PLENIERE (mardi 2 octobre)**

##### ***Membres de la Commission présents:***

Elus : Louis Arreghini, Rigas Arvanitis, Sophie Bava, Marie-Christine Cormier-Salem, Valérie Delaunay, Annabel Desgrées Du Loû, Anne Doquet, Marc-Eric Gruénais, Agnès Guillaume, Bernard Lortic, Jean-Yves Moisseron, Christophe Jalil Nordman, Mireille Razafindrakoto.

Nommés : Catherine Baron, Fida Bizri, Yvan Droz, Abdou Salam Fall, Hugues Legros, Marie Lesclingand, Béatrice Maurines, Jérôme Monnet, Valentine Roux.

## **Déroulement de la journée**

### *Matinée*

- Rencontre et discussion avec Laurent Vidal, Directeur du département Sociétés (DSO)
- Intervention de Dominique Cavet, Responsable du Service information scientifique (DIC) suivie de discussions sur le référentiel SHS
- Intervention de Christophe Chambon et Valérie Py, Direction des ressources humaines (DRH), suivie de discussions sur les avis B et C, sur la proposition de procédure de recrutement des concours généraux avec une étape de présélection sur dossier et sur la proposition de procédure d'examen d'activité des IT
- Discussion avec Anne Coudrain, Directrice de la Mission d'évaluation scientifique (MES)

### *Après-midi*

- Discussions entre les membres de la Commission pour avis sur la proposition de procédure d'examen d'activité des IT
- Discussions sur les résultats de la phase d'admission des concours 2012 (et sur le choix d'afficher ou non les classements par ordre de mérite résultant de la phase d'admissibilité)
- Discussions sur les primes d'excellence scientifique (PES) et sur la rédaction d'une motion
- Décision sur un dossier accueil
- Désignations de représentants de la CSS4 pour l'évaluation AERES de 8 UMR
- Désignations de parrains scientifiques pour les chercheurs nouvellement recrutés
- Discussions et avis sur les projets de profils de postes de chercheurs, campagne de recrutement 2013 (6 profils de poste)
- Validations de services
- Discussions sur les critères d'évaluation et sur les procédures de vote
- Points sur les grilles de candidatures 2013
- Discussions pour finaliser une contribution de la CSS4 aux assises de l'enseignement supérieur et de la recherche (cette contribution a été transmise le 5 octobre via le site intranet de l'IRD et sur le site des Assises)

## ***Rencontre et discussions avec Laurent Vidal***

### ***Discussions sur les profils de poste***

Le premier sujet concerne les profils de poste proposés par la DGDS pour avis de la Commission. Partant des propositions des unités, un processus de sélection et de recombinaison des profils a été réalisé par le Département DSo en fonction des priorités de l'IRD définies dans le contrat d'objectif et le plan stratégique à long terme. Laurent Vidal a précisé qu'il a composé ces profils en groupant les profils proches pour augmenter le nombre d'unités susceptibles d'accueillir les candidats recrutés sur les postes profilés. Il a ciblé aussi les unités qui pourraient être intéressées par les profils, même si elles n'en ont pas exprimé le souhait. Il a également rappelé que la Direction souhaite que 50% des postes au recrutement soient profilés, mais le Conseil Scientifique s'est prononcé en faveur d'une proportion de 25%.

Il a précisé que la possibilité de recrutement niveau CR1 est à l'étude. Les arguments en faveur de cette possibilité sont réels, tout particulièrement pour la CSS4 : de nombreux candidats au concours CR2 ont des dossiers de CR1.

Les liens entre les profils et les PPR ont été évoqués. La CSS4 a relevé la mention des PPR sur les projets de profil de poste. Elle s'est interrogée sur le critère supplémentaire au recrutement que pourrait alors constituer la nécessité pour les candidats à ces postes de devoir s'inscrire dans la logique des PPR : la mention du PPR de rattachement dans le dossier de candidature devrait-il être prise en compte dans l'évaluation par les jurys d'admissibilité et par les jurys d'admission ? Les fiches résumés des PPR seront-elles rendues accessibles aux candidats ? La logique des PPR prime-t-elle sur celle des unités ? Il serait souhaitable que les CSS disposent d'informations claires à cet égard. Laurent Vidal répond que la question ne devrait pas se poser car il y a beaucoup de PPR où les candidats pourront a priori se retrouver.

Sur la question des disciplines des chercheurs IRD, les découpages de l'OST ne semblent pas satisfaisants. Il est important de pouvoir identifier les disciplines des chercheurs mais aussi les thématiques principales et secondaires, afin de pouvoir produire des statistiques sur l'évolution des disciplines. On pourra construire ainsi des indicateurs et suivre par exemple comment faire coïncider cela avec les contrats d'objectifs ou répondre aux demandes extérieures (par exemple pour suivre le nombre de chercheurs qui travaillent sur l'urbain, sur les migrations, ou plus généralement sur différentes missions de l'IRD).

### ***Discussions sur l'attribution des bourses post-doctorales***

La discussion porte ensuite sur les résultats de l'examen des candidatures aux bourses post-doctorales IRD par un comité *ad hoc* auquel deux membres de la CSS4 ont participé.

La CSS4 insiste sur les points suivants :

- Une bourse avait été fléchée, or ni les candidats, ni les évaluateurs n'étaient au courant de ce profilage. Ce manque d'information nuit au principe d'équité entre les candidats.
- Le principe d'une bourse renouvelable un an doit être réaffirmé. Les candidats pourront ainsi préparer un projet sur deux ans. Le principe est que le renouvellement pour la seconde année est conditionné par la production d'un rapport d'activités et l'assurance que le post-doctorant ne rencontre pas de difficultés au terme de la première année.
- Les fiches à remplir par les évaluateurs pourraient l'être par les candidats. Les fiches devraient comporter une information sur les lieux d'affectation demandés. La liste de publication ne doit contenir que les articles publiés ou acceptés par des revues, le candidat doit fournir les attestations d'acceptation.
- La Commission relève une difficulté dans l'évaluation des dossiers liée au règlement pour l'attribution des bourses. Les candidats doivent avoir soutenu leur thèse avant la prise de fonction (avant le 31 décembre). Il en ressort que les dossiers peuvent être évalués avant la soutenance, et le jury ne dispose donc pas nécessairement du rapport de thèse. La commission considère que disposer des rapports de soutenance est indispensable à une bonne évaluation et demande une modification des règles.

Il est noté qu'un très faible nombre de chercheurs du sud a obtenu une bourse (1 seul sur 14 candidats, alors que les dossiers venant du Sud étaient au nombre de 25 sur 80 au total).

Laurent Vidal explique que le poste fléché répondait à une décision stratégique en réponse à une demande locale.

### ***Points divers***

Une discussion est lancée sur la nécessité ou non d'avoir une HDR pour être éligible aux concours DR2. Dans les textes, il n'est pas demandé aux candidats d'avoir une HDR pour se présenter au concours DR2. Il ne s'agit pas d'un critère rédhibitoire. Il faut toutefois souligner que, s'agissant d'un

concours, différents éléments sont pris en considération pour l'admissibilité et l'admission, dont l'obtention d'une HDR.

Un point est fait sur un problème rencontré par une chercheuse de la CSS4. Celle-ci a soumis un projet à l'ANR qui a évalué ce projet sur la base d'une mauvaise version du projet. La Commission souligne qu'il est important que la Direction de l'IRD soutienne ses chercheurs quand il est manifeste que l'ANR a commis des erreurs.

## **Intervention de Dominique Cavet (DIC) et discussions sur le référentiel SHS**

Intervention de Dominique Cavet (DIC) et discussions sur le référentiel SHS

Dominique Cavet présente les travaux qui ont été menés sur les référentiels SHS. Laurent Vidal souligne que la question de la co-publication avec les partenaires doit être examinée au regard des traditions de signature des disciplines. Concernant les revues, le travail a consisté à partir des listes AERES et à les compléter par des revues où publient les chercheurs de l'IRD et qui répondent à certains critères de qualité. Concernant les ouvrages, sachant qu'aucun référentiel n'existe actuellement, le groupe de travail a commencé une liste d'éditeurs répondant à plusieurs critères : évaluation anonyme, valeur ajoutée éditoriale, présence d'ISBN, niveau de diffusion et visibilité. Cette analyse n'a pour l'instant porté que sur les éditeurs auprès desquels les chercheurs de l'IRD publient. Le travail est à poursuivre. Une boîte mail ([referentiels.shs@ird.fr](mailto:referentiels.shs@ird.fr)) est en place afin que les chercheurs puissent apporter leur contribution pour transmettre des remarques ou compléter le travail réalisé.

Dominique Cavet souligne qu'il est très important que la base Horizon soit la plus complète possible et que les chercheurs et/ou les unités l'alimentent en temps réel. Une nouvelle campagne sera menée auprès des unités.

Une discussion est lancée partant des premières réflexions du groupe de travail qui s'est penché sur ces référentiels SHS au sein de la Commission. La Commission reconnaît l'importance du travail accompli. Toutefois, des questions sont posées pour clarifier les objectifs visés concernant ces référentiels.

Les discussions mènent aux conclusions suivantes :

- Il convient de distinguer d'une part, les objectifs de visibilité et de suivi d'indicateurs (nombre de publications des chercheurs SHS de l'IRD), et d'autre part l'objectif d'évaluation des chercheurs.
- Dans une optique d'évaluation, il n'est pas utile d'avoir une liste IRDienne en plus d'une liste AERES. En revanche, il serait souhaitable que l'IRD soit proactif vis-à-vis de l'AERES pour que les revues (notamment du Sud) identifiées comme de qualité soient prises en compte. Concernant les ouvrages, il serait intéressant de s'approcher de l'AERES pour comprendre pourquoi ils refusent de classer les éditeurs (sachant que les chercheurs en SHS utilisent très souvent les ouvrages comme support de leur publication).
- La CSS4 tient compte du fait que les revues sont référencées ou non pour l'évaluation, mais l'évaluation porte également sur la qualité des articles, sachant qu'on peut avoir des travaux de grande qualité publiés dans des revues non classées.
- Des membres de la CSS4 pourraient participer à la poursuite de ce travail sur les référentiels SHS si besoin. Dans tous les cas, la Commission pourra profiter des exercices d'évaluation des dossiers pour identifier les revues ou éditeurs absents de la liste mais qui méritent d'être référencés.

## **Intervention de Christophe Chambon et Valérie Py, Direction des ressources humaines (DRH)**

### ***Précisions et discussions sur les avis émis lors des évaluations biennales (avis B et C)***

Christophe Chambon et Valérie Py ont présenté la procédure de suivi des avis B et C aux évaluations biennales. L'avis « B » est un premier niveau d'alerte destiné au chercheur. Ils précisent que cette procédure ne doit pas le stigmatiser et ne doit pas être vécue comme négative. La DRH propose une procédure de suivi et d'accompagnement avec un entretien initial et un entretien de suivi à 6 mois impliquant la DRH, le DU, le Directeur du Département. Cette procédure doit constituer une aide au chercheur. Un compte-rendu des entretiens est transmis aux Commissions.

La Commission remarque que ces procédures administratives, qui semblent assez lourdes, et malgré tout qui risquent de stigmatiser les chercheurs, ne prévoient pas une implication de membres de la Commission (les entretiens ne prévoient pas la présence de membres de la Commission, alors que l'avis est émis par cette dernière).

### ***Proposition de procédure de recrutement des concours avec une étape de présélection***

La procédure de présélection sur dossiers avant audition pour les concours a été discutée. Il a été souligné que cette procédure ne doit pas concerner uniquement les concours CR2, mais doit pouvoir s'appliquer de manière générale à tous les concours. A priori, cette procédure ne pourra pas être mise en place pour les concours 2013. Lorsqu'elle sera en place, cela impliquera l'ajout d'une session plénière de présélection.

Concernant la recevabilité des dossiers des candidats qui n'ont pas soutenu leur thèse : ils ont jusqu'à la veille de la phase d'admissibilité pour soutenir et envoyer les rapports de thèse, d'après les textes.

## **Nouvelle procédure d'évaluation des IT**

Louis Arreghini a présenté les conclusions du groupe de travail sur la nouvelle procédure d'évaluation des IT. A l'issue des discussions, la Commission a émis des conclusions et des recommandations pour un "examen d'activité" réalisé par les Commissions scientifiques pouvant servir aux IT pour leur promotion, pour une meilleure reconnaissance des rôles scientifiques des IT à l'IRD et pour l'ouverture de postes sachant qu'un certain nombre d'unités en SHS expriment la demande (voir le document en annexe qui donne l'avis détaillé de la Commission et qui a été transmis à la Direction).

## **Discussions sur les résultats des concours et les déclassements**

Les résultats de la phase d'admission des concours de recrutement 2012 ont fait l'objet de discussions. La Commission a estimé que la réponse de la Direction, suite à la lettre demandant des explications sur les déclassements opérés sur deux concours fléchés, n'est pas satisfaisante. L'affichage des classements à l'issue du jury d'admissibilité pourrait poser certaines limites au déclassement par le jury d'admission. Néanmoins, il est rappelé que le jury d'admission n'a aucune obligation de justifier ses choix, et que l'affichage des classements ne garantit pas le non-déclassement. En revanche, un déclassement après affichage des classements pourra être très

douloureux pour les candidats. Il a été souligné que les autres CSS (notamment la CSS1) ont d'ores et déjà affiché ses classements lors du dernier concours puisqu'aucun texte ne l'interdit. La décision ou non d'afficher les classements par ordre de mérite issus de la phase d'admissibilité sera prise lors de la prochaine session de printemps pour la CSS4.

## Prime d'excellence scientifique

Après consultation des membres de la CSS4, il a été décidé à la grande majorité de ne pas examiner les dossiers de demande de prime d'excellence scientifique (PES). La Commission a rédigé une motion pour argumenter cette décision (voir document en annexe).

## Postes fléchés

Lors de la session plénière d'octobre à Marseille (2 octobre), la CSS4 a eu à examiner 6 profils de poste chercheur CR2 proposés par la DGDS. Avant d'examiner chacun des profils proposés, la Commission a tenu à avoir une discussion plus globale sur le principe des profilages de postes. Il a ainsi été souligné que :

- des profils trop précis limitent les possibilités de candidatures ayant les qualités requises, mais parallèlement, des profils très larges soulèvent la question de l'intérêt du profilage ;
- si le principe du profilage de poste apparaît légitime pour répondre aux priorités et besoins de l'Institut, la Commission estime que, compte tenu du nombre limité de postes ouverts au recrutement, l'imposition de la proportion de 50% de postes profilés (décision de la Direction) n'est pas pertinente. Une telle décision limite les possibilités de recruter de bons candidats : la Commission a pu noter pour les concours généraux le nombre important de candidats de très grandes qualités, alors que ce n'est pas forcément le cas pour les concours profilés, notamment lorsque le vivier de candidats potentiels correspondant au profil est limité. La nécessité d'avoir une proportion si importante de postes profilés se justifie d'autant moins que la Commission prend en compte lors des concours généraux l'adéquation du profil des candidats aux priorités et besoins de l'Institut et leur capacité potentielle (ou déjà effective) à s'intégrer et à renforcer les équipes ou structures existantes à l'IRD.

Le choix du Département de regrouper des profils proposés par les unités peut présenter l'intérêt d'élargir le champ couvert et donc les possibilités de recrutement. Toutefois, la Commission s'interroge sur le bien-fondé de mélanger des profils sachant que le constat global sur les profils proposés cette année est que cette option a conduit dans la plupart des cas à un manque de clarté qui rend les profils inopérants (pour les candidats mais également pour le jury des concours). De plus, lors de la session de printemps, la commission a formulé le souhait, dans le cas de recrutement profilé, de pouvoir rencontrer avant les auditions un représentant de l'unité qui a formulé la demande afin de pouvoir effectuer un recrutement en adéquation avec le besoin. Le fait de synthétiser les besoins de plusieurs unités en un seul profil remet en question cette démarche.

Compte tenu de ces différents constats (faible nombre de postes ouverts, multiplicité des demandes émanant des unités, légitimité du principe de profilage ou "coloriage" d'une partie des postes, nécessité de prise en compte du vivier de candidats) ont conduit la Commission à suggérer qu'il n'y ait qu'un seul concours (n postes) pour un grade donné, mais que les appels à candidatures précisent un certain nombre de profils jugés importants pour l'Institution. La publication des profils orienterait les candidatures. Toutefois, elle n'exclut pas le recrutement d'un candidat jugé excellent (avec de véritables apports potentiels à une équipe/structure de l'IRD) mais dont le profil ne correspond pas forcément à ceux publiés. Le nombre de profils peut être supérieur au nombre de postes. Il n'y a pas

obligation à satisfaire tous les profils. Seuls les critères d'excellence des candidats guident le recrutement. Cette procédure est déjà mise en œuvre dans d'autres EPST (exemple à l'INED). Une telle procédure n'empêcherait pas que l'IRD envisage à titre exceptionnel l'ouverture au concours d'un poste profilé (au sens classique) si un besoin spécifique est identifié et si l'existence d'un vivier suffisamment important de candidats potentiels est assurée.

Par ailleurs, la Commission formule également la recommandation de distinguer deux types de documents :

a) un document visant à argumenter de manière précise la nécessité du profil pour l'unité et l'institut et qui aiderait pour la sélection des profils (et éventuellement lors des concours de recrutement) ;

b) le profil de poste à destination des candidats potentiels qui explicite les thématiques, les zones géographiques et les compétences requises mais également avec des arguments visant à attirer les candidats.

Les profils tels qu'ils sont proposés tendent à mélanger ces deux objectifs. Le manque d'information sur les raisons des choix des profils ne permettent pas à la Commission d'émettre des avis sur d'éventuels classements ou sélection de profils prioritaires.

La CSS4 pourrait elle-même formuler des propositions pour développer des recherches sur des thèmes novateurs dans lesquels il pourrait être souhaitable que l'IRD s'engage.

Enfin, la Commission note qu'aucun profil de CR1 n'est proposé alors qu'elle a déjà souligné (en même temps que les autres CSS) qu'il serait judicieux d'ouvrir des postes de CR1 aux concours.

## REUNIONS EN SESSIONS RESTREINTES (3 et 4 octobre)

Les évaluations individuelles sont restreintes aux membres de corps au moins égal à celui du cas individuel considéré.

### **Evaluation des dossiers pour avancement**

#### **Avancement en CR1**

Nombre de dossiers CSS4 déposés pour avancement en CR1 : 6 (dont 4 femmes)

Nombre de dossiers CSS4 déposés hors délai : 0

Nombre de dossiers déposés dans les délais pour l'ensemble des 6 Commissions : 19

Nombre de postes ouverts pour avancement CR1 pour les 6 Commissions : 16

Liste des candidats proposés par la CSS4 pour promotion au grade de CR1 (par ordre alphabétique)

- BONACCI CRAIG Giulia
- BRACHET Julien
- LARMARANGE Joseph
- LEWANDOWSKI Sophie
- RIAUX Jeanne

### **Avancement en DR1**

Nombre de dossiers CSS4 déposés pour avancement en DR1 : 15 (dont 6 femmes)

Nombre de dossiers CSS4 déposés hors délai : 3

Nombre de dossiers déposés dans les délais pour l'ensemble des 6 Commissions : 57

Nombre de postes ouverts pour avancement CR1 pour les 6 Commissions : 15

Liste des candidats proposés par la CSS4 pour promotion au grade de DR1 (par ordre alphabétique)

- AUBERTIN Catherine
- D'ERCOLE Robert
- GUILLAUD Dominique
- GUILMOTO Christophe
- RUF Thierry
- SELIM Monique

### **Promotion au grade de DR de classe exceptionnelle**

Nombre de dossiers CSS4 déposés pour promotion DR0 : 5 (dont 2 femmes)

Nombre de dossiers CSS4 déposés hors délai : 0

Nombre de dossiers déposés dans les délais pour l'ensemble des 6 Commissions : 27

Nombre de postes ouverts pour avancement CR1 pour les 6 Commissions : 8

Liste des candidats proposés par la CSS4 pour promotion au grade de DR0 (par ordre alphabétique)

- ANTOINE Philippe
- GREGOIRE Emmanuel
- LANGE Marie-France

### **Promotion au grade de DR de classe exceptionnelle 2e échelon**

Nombre de dossiers CSS4 déposés pour promotion DR0 2e échelon : 1 (dont 1 femme)

Nombre de dossiers CSS4 déposés hors délai : 1

Nombre de dossiers déposés dans les délais pour l'ensemble des 6 Commissions : 6

Nombre de postes ouverts pour avancement CR1 pour les 6 Commissions : 2

Aucun dossier ne pouvait être traité par la CSS4 pour cette promotion.

### **Autres évaluations**

La Commission a également évalué :

- 2 dossiers de demande d'éméritat
- 4 dossiers de titularisation CR2
- 1 dossier IR2 pour passage dans le corps des CR

### **Evaluations biennales**

*Nombre de dossiers pour les évaluations biennales*

- 7 dossiers DR1

- 18 dossiers DR2

- 44 dossiers CR1

- 8 dossiers CR2

77 dossiers au total

La Commission a émis :

- 71 avis A : avis favorable
- 4 avis A\* (avis favorable mais avec réserve)
- un avis B
- un avis C

Concernant les dossiers pour lesquels des avis A\* (avis favorable mais avec réserve) ont été émis, la Commission a estimé qu'il n'est pas nécessaire d'enclencher les procédures administratives pour ces dossiers, mais elle a considéré qu'il serait souhaitable de pouvoir discuter avec le/la chercheur/e sur les difficultés identifiées à partir du dossier. La Commission suggère ainsi une rencontre du chercheur avec la direction de son unité (DU et/ou DU adjoint) et avec un représentant de la CSS4.

## AGENDA

- Participation des experts désignés par la CSS4 aux évaluations AERES de 8 UMR (SEDYL, PALOC, DIAL, CEAF, CEPED, DEVSOC, URMIS, PRODIG) : entre début novembre 2012 et janvier 2013.
- Réunion de la délégation permanente pour préparer la session de printemps : 13 mars 2013
- Session plénière de printemps : du 13 au 17 mai 2013

## Annexes

- Avis de la Commission sur la nouvelle procédure d'évaluation des IT
- Motion de la CSS4 sur les primes d'excellence scientifique (PES)

**CSS4**  
**Commission Scientifique Sectorielle des Sciences Humaines et Sociales**  
**Session d'évaluation - Automne 2012**

**Avis de la Commission sur**  
**la proposition de procédure d'examen d'activité des IT**

Les résultats du groupe de travail (GT) sur l'évaluation des IT ont fait l'objet d'une présentation et d'une discussion lors de la session plénière d'octobre de la CSS4 à Marseille (le 2 octobre 2012). Deux membres de la CSS4 (Agnès Guillaume et Louis Arreghini) ont participé aux deux réunions organisées le 27 juin et le 12 septembre 2012 dans le cadre de ce GT. Un compte-rendu de ces réunions a été diffusé à l'ensemble des membres de la CSS4. Des documents ont également été transmis par la MES.

Ce rapport donne une synthèse du point de vue de la Commission. Cette synthèse est suivie de quelques éléments du compte rendu des réunions qui précisent des arguments et interrogations concernant cette procédure d'examen d'activités.

**Synthèse du point de vue de la Commission**

La Commission note que la nouvelle procédure d'évaluation des IT (ou "*examen d'activité*") par les CSS et CGRA devrait chercher à répondre à l'insatisfaction ressentie par les IT sur leur évaluation et sur la considération de leur statut. Leur souhait est d'améliorer les évaluations qui sont faites actuellement de façon hiérarchique et validé en CAP.

A l'issue des discussions, la Commission émet les conclusions suivantes :

- Cette nouvelle procédure - avec la mise en place d'une procédure d'évaluation par les pairs et par une instance scientifique, et non plus uniquement hiérarchique - devrait permettre une certaine avancée vers une meilleure valorisation du statut des IT.
- Mais la Commission tient à souligner qu'il y a un véritable hiatus entre la volonté affichée de répondre à l'insatisfaction des IT concernant leur évaluation et la décision de déconnecter complètement l'examen d'activité réalisé par les Commissions de l'évaluation pour les avancements et promotions. Le guide à l'attention des Commissions insiste sur le fait que ces dernières ne doivent pas émettre d'avis quant à la promotion de l'agent. S'il est effectivement prévu que les décisions pour les promotions soient prises à l'issue des évaluations faites par le CAP, le fait que l'évaluation scientifique des Commissions ne puissent aucunement servir pour la reconnaissance des activités des IT au sein de leur structure et donc pour leur promotion se révèle problématique.
- In fine, la nouvelle procédure pourrait certes permettre de formuler des recommandations aux IT dans le cadre de leurs activités, mais elle sert avant tout et essentiellement à l'Administration et à la gouvernance de l'IRD comme outil d'amélioration de la gestion du personnel, de l'adéquation de leur activité avec les objectifs de l'Institut. Un tel objectif paraît légitime mais ne répond pas vraiment à la demande des IT pour une meilleure reconnaissance de leurs rôles, compétences et activités.
- De manière générale, il semble qu'il manque une véritable volonté institutionnelle de reconnaissance du rôle et des activités des IT. Cela se traduit par la faiblesse des recrutements et donc un risque sur la pérennité des métiers techniques de la recherche. Le rôle limité accordé aux IT dans les instances scientifiques de l'IRD est également un problème qui doit être souligné. Ces différents points entraînent une forme de démotivation chez certains IT (cette démotivation concerne notamment les évaluations annuelles, les mobilités, la participation aux Commissions).

Suite à ces constats, la CSS4 formule les recommandations suivantes :

- L'évaluation ou "examen d'activité" réalisée par les Commissions scientifiques devraient également pouvoir servir aux IT pour leur promotion. Les rapports établis par les Commissions lors de cette procédure, avec les avis sur la qualité des travaux, les compétences des IT, devraient ainsi être transmis au CAP pour servir et guider les discussions sur l'évolution de la carrière et la promotion de ces derniers. L'évaluation des CSS permettra d'ailleurs un recul sur plusieurs années que ne permet pas l'évaluation annuelle actuelle. Il est indispensable que les passerelles prévues entre les deux processus d'évaluation (CAP / CSS) soient mises en place à travers une rencontre entre les présidents des CAP et de CSS. Il est primordial d'en définir le contenu et la périodicité.
- Il paraît paradoxale de vouloir examiner faire examiner l'activité des IT par les CSS afin de mieux la valoriser sans prévoir de faire des propositions pour l'avancement des personnes : seule une adéquation entre l'activité exercée par l'IT et son profil de poste peut l'aider à réaliser pleinement ses missions.
- Il conviendrait d'assurer une meilleure reconnaissance des rôles des IT à l'IRD et d'ouvrir des postes sachant qu'un certain nombre d'unités en SHS expriment des demandes pour le recrutement d'IT (faute de recrutement, le nombre d'IT ressortissants de la CSS4 diminue progressivement). La commission insiste notamment sur la nécessité des recrutements IE et IR.
- Il y a une grande diversité de situations. Mais en SHS, les IT sont associés à la recherche (à des degrés variables). En terme de rattachement aux commissions, certains IT sont rattachés au CSS et d'autres sont rattachés au CGRA. Une plus grande reconnaissance du rôle scientifique des IT permettrait sans doute de les inciter à un rattachement aux CSS.
- le calendrier de l'examen d'activité des IT se fera tous les 4-5 ans lors de l'évaluation des unités, mais il est important de définir la périodicité de l'évaluation des IT rattachés à l'administration, puisque les IT exerçant des tâches administratives dans des UMR seront évalués lors de l'examen de la structure : une concertation entre CSS et CGRA devra alors avoir lieu puisque les IT d'une même structure peuvent relever des CSS ou des CGRA.

### **Quelques éléments tirés du compte-rendu des deux réunions du GT<sup>1</sup>**

La constitution de ce groupe de travail réunissant des responsables de l'Administration de l'IRD et les IT membres des CGRA et des CSS résulte du constat commun d'insatisfaction sur l'évaluation des IT dans le cadre de l'évaluation hiérarchique et son examen en Commission Administrative Paritaire. Mais derrière ce constat, les préoccupations et les souhaits des IT étaient très éloignés de ceux affichés par les représentants de l'Administration.

Les préoccupations des IT présents à ces réunions peuvent se résumer en trois thèmes :

1 - Une amélioration de leur évaluation faite jusqu'à présent dans le cadre hiérarchique au sein de leur unité et examinée par les CAP avec des représentants élus dans le cadre de listes syndicales et des représentants de l'Administration. Il leur apparaissait que l'occasion de pouvoir compléter cette évaluation, en relation avec le quotidien, la réalité concrète du travail et non dénuée de subjectivité, avec un examen d'activité des IT par les CSS ou les CGRA était de nature à lui donner un éclairage plus neutre, avec plus de recul et peut-être révéler une dimension plus globale du parcours de l'IT. Peut-être aussi, l'examen d'activité des IT par les CSS/CGRA pourrait donner l'occasion d'un dialogue avec les CAP pour préciser les critères d'évaluation. D'autre part, l'extrême diversité des ITA, dans leurs métiers, statuts, fonctions, activités, situations au sein des structures, etc., compliquent les processus d'évaluation. En bref, pour les IT, l'examen de leur activité par les CSS/CGRA n'a de

---

<sup>1</sup> Cette partie (éléments tirés de compte-rendu des réunions) reprend, en les synthétisant, deux documents rédigés par Louis Arreghini à la suite des deux réunions.

sens que si elle contribue à améliorer leur évaluation en vue, si ce n'est d'une promotion, du moins d'une meilleure reconnaissance de leur apport dans la réalisation des objectifs de l'Institut.

2 - Une préoccupation quant à l'avenir des ingénieurs et techniciens de l'IRD, en particulier le souci, au vu de l'évolution de l'Institut en matière de recrutement, de la disparition inéluctable de certains métiers pourtant indispensables à la bonne marche de la recherche. L'IRD a-t-il conscience de ces menaces et développe-t-il une politique de recrutement qui prenne en compte le renouvellement de métiers dans les secteurs de compétences traditionnelles reconnues ? Certains responsables de secteurs disent que pour pallier à des manques de personnels, ils sont obligés de multiplier les tâches d'exécution pour la bonne marche de leur service. Cela se reflète évidemment sur leur bilan et leur évaluation, puisqu'une partie non négligeable de leur travail n'est pas en rapport avec les tâches de création et d'organisation qui leur sont dévolues.

3 - Une interrogation sur l'utilité concrète des IT au sein des CSS, à part « faire quorum » selon l'expression d'un des leurs. En effet, les IT sont exclus de l'ensemble des prérogatives et travaux des CSS : jurys de recrutement, évaluation individuelle. Tout juste, peut-on imaginer qu'ils pourraient participer aux réflexions sur la politique scientifique de l'Institut, pour peu qu'on organise des espaces pour qu'elles aient lieu. Ce sentiment d'inutilité n'incite pas les IT à prendre part aux processus démocratiques qui fondent la légitimité des CSS. Cette démotivation a sans doute atteint un seuil de non-retour lors de la constitution de la CSS4 en cours : les IT des sciences sociales n'y ont présenté aucune liste.

Les préoccupations de l'Administration de l'IRD sont d'un autre ordre. Son représentant le précise dès l'ouverture de la réunion : il faut déconnecter complètement l'examen d'activité des IT fait par les CSS et dont l'objet de la réunion est d'en définir les modalités, de l'évaluation hiérarchique. Cette dernière remplit bien son rôle qui est de récapituler l'activité annuelle des IT dans un cadre hiérarchique, et cela en vue de son examen par une instance idoine chargée de distribuer les avancements et les promotions. L'examen d'activité des IT par les CSS/CGRA est faite « pour elle-même », détachée de l'idée qu'elle puisse servir à une reconnaissance quelconque. D'ailleurs, cet exercice est nommé « examen de l'activité des IT » par les CSS/CGRA et non pas « évaluation ».

#### *Nouveautés et questions concernant cette procédure par rapport à celle de l'évaluation hiérarchique annuelle (EHA)*

**Etape d'instruction du dossier.** Les IT ont exprimé leur scepticisme sur la motivation de leurs collègues à documenter cet exercice quadriennal d'examen de leur activité par les CSS/CGRA, vu que la plupart d'entre eux sont déjà démotivés pour réaliser leur document d'évaluation hiérarchique. On peut s'interroger dans quelle mesure les instructeurs de dossiers (DU et agent) seront incités à soigner une procédure nouvelle (évaluation CSS) mieux qu'ils ne l'aient fait pour la procédure existante (EHA) ? Le pas quadriennal sera-t-il un argument suffisant ? L'exposition des arguments sur les bénéfices des agents (examen collégial, évolution de carrière) et ceux des structures (regard extérieur, amélioration du projet et du fonctionnement de la structure) ne sera pas suffisante pour convaincre les uns et les autres.

Dans le contenu intrinsèque : L'organigramme général de la structure, la définition du contexte du travail, la description des missions et les perspectives d'évolution figurent déjà dans l'EHA. Notons toutefois un souci de précision qui introduit, si ce n'est la nouveauté, du moins une orientation plus gestionnaire dans l'instruction du dossier : d'abord définir missions principales et missions transverses ; en second lieu l'obligation d'affecter du temps en % pour les tâches réalisées. La seule nouveauté est sans doute le CV, bien qu'il existe une fiche d'information dans l'EHA qui décrit le parcours de l'agent.

- **L'étape d'examen du dossier** justifie à lui seul la mise en place de la nouvelle procédure d'évaluation des IT par les CSS. En effet, dans l'EHA, les évaluateurs sont d'une part l'Administration et d'autre part des représentants des IT élus sur compétences syndicales, réunis au sein de la CAP. L'examen fait par les CSS est une autre évaluation plus scientifique du travail des IT, soit par leurs pairs, soient par les chercheurs et les DR ayant prise sur la nature de leur activité.

**- L'étape des conséquences de l'examen du dossier.** Le travail des CSS n'interviendra pas dans le processus pour les promotions et avancements qui conditionnent pourtant l'évolution globale de carrière des IT. La seule passerelle prévue entre les deux processus d'évaluation est une rencontre (bisannuelle ?) entre les présidents de CAP et de CSS. Toutefois, les modalités de ces rencontres et des échanges prévus restent floues.

Finalement, les IT ayant participé aux réunions ont joué le jeu et se sont conformés au point de vue de l'Administration par rapport aux attendus concernant ce processus d'examen quadriennal des activités des IT par les CSS/CGRA.

Toutefois, ils ont exprimé et souligné leurs préoccupations au cours des réunions, à chaque fois qu'elles entraient en interférence avec les discussions sur les modalités du processus à mettre en place. Mais globalement, les préoccupations des IT, bien qu'elles apparaissent dans les premiers documents de travail, n'ont pas reçu de véritables réponses.

**- Session d'évaluation 2012 -  
2-4 octobre 2012**

**COMMISSION SCIENTIFIQUE SECTORIELLE N°4  
Sciences humaines et sociales**

**Primes d'excellence scientifique (PES)**

**Avis de la Commission CSS4**

6 demandes de PES ont été transmises à la CSS4 pour évaluation. Préalablement à la réunion d'automne de la CSS4 un débat s'est engagé parmi l'ensemble des membres de la Commission. 22 membres sur 26 se sont exprimés, et seuls trois membres se sont montrés favorables, mais avec réserve, à l'attribution de PES, et partant à l'évaluation des dossiers par la CSS4. A l'occasion de la réunion d'automne, la CSS4 a voté à l'unanimité contre l'évaluation des demandes de PES. Parmi les principales raisons invoquées, y compris parmi des membres de la CSS4 a priori favorable à la PES :

- Les activités d'enseignement sont parties intégrantes de l'activité des chercheurs et figurent déjà parmi les critères retenus pour les recrutements et les avancements
- Les critères et modalités d'attribution de cette prime ne sont pas explicites
- Seuls les enseignements dispensés par des chercheurs présents en France sont pris en compte, alors que l'enseignement au Sud fait partie des activités des chercheurs en expatriation, et sont un gage de l'importance du partenariat
- L'excellence scientifique des recherches menées au Sud est aussi liée aux partenaires du Sud ; les primes sont individuelles et destinées uniquement aux chercheurs du Nord résidant au Nord
- Les activités d'enseignement dans les universités françaises sont fréquemment rémunérées, la PES serait alors une autre rémunération pour une même activité
- Le fait d'enseigner ne constitue pas en soi une garantie d'excellence. L'intitulé de « prime d'excellence scientifique » pour récompenser des activités d'enseignement n'est pas adapté.