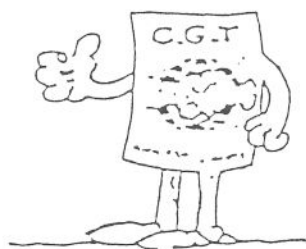


SNTRS



informations

**Bulletin de liaison du Syndicat
National des Travailleurs de la
Recherche Scientifique C.G.T.**

édité par nos soins

25, RUE DES CHEVREUSE 91400 ORSAY. Tél. 69.07.60.13

C.P. N° 50099 - Directeur de la Publication : Jean OMNES

Supplément au N° 20 . G

MARDI 7 JUILLET 1992

2,00 FRS

SPECIAL INSERM

A TOUS LES ADHERENTS

AUX SECRETAIRES REGIONAUX ET
AUX MEMBRES DE LA C.E. CNRS

SOMMAIRE

EVALUATION DES ITA

Pages 2 à 5

**QUELQUES REFLEXIONS SUR L'EVALUATION,
PROJET D'ACTION.** Texte de l'Administration

Page 6

DECLARATION LIMINAIRE SNTRS-CGT

Page 7

**COMPTE RENDU DE LA REUNION
DIRECTION/SYNDICATS du 23 juin 1992**

Pages 8-12

**COMPTE RENDU DU CONSEIL SCIENTIFIQUE
INSERM du 25 au 27 mai 1992**

*Texte de l'Administration de l'INSERM transmis pour la
préparation de la réunion sur l'évaluation des ITA (juin 92)*

Quelques réflexions sur l'évaluation,
projet d'action.

L'évaluation des ITA trouve sa place au sein de deux familles d'enjeux : les uns relèvent des statuts, les autres relèvent de la nécessité de mise en œuvre d'une réelle politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Les obligations statutaires :

Les textes qui régissent le personnel font intervenir le concept d'évaluation dans :

- la notation annuelle,
- l'évaluation quadriennale,
- les concours internes,
- les promotions par le jeu des commissions administratives paritaires, avec ou sans sélection professionnelle (changement de corps au choix, de grade voire avancement accéléré d'échelon).

La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences nécessite une évaluation suivie des compétences existantes pour mettre en place les moyens d'ajustement permettant de répondre aux besoins à court et moyen terme — soyons modeste avec le long terme ! — (formation, conversion, mobilité thématique et géographique).

Ces enjeux, qui sont à la fois multiples et complexes, doivent être mis en cohérence en conservant le souci éthique de ne pas faire peser sur l'individu plus de contrainte que cela est nécessaire pour le bon fonctionnement de l'organisme. Le *pilotage*, l'*orientation* font, à juste titre, peur à certains de nos partenaires. La qualité de l'évaluation, sa transparence, la justesse de ses effets individuels et collectifs constituent des conditions d'acceptabilité de l'innovation par l'établissement : ceci m'entraînera une fois de plus à prêcher pour une démarche expérimentale et progressive...

Avant d'entrer plus avant dans la réflexion sur les points évoqués plus haut, je souhaite fixer deux points préalables qui constituent des hypothèses de base. Le

premier concerne un principe fondamental de la fonction publique, l'autre la méthode de travail.

Le principe de gestion par corps que nous subissons, en droit comme en fait, dans le déroulement des carrières, doit être pris en compte même si la vie productive se déroule au sein d'équipes composites qui adoptent tout naturellement leur propre échelle de valeur. Les deux systèmes d'évaluation comparative se surajoutent l'un à l'autre et, parfois, se contrarient. L'évaluation dans l'unité ou le service produit ses effets sur la position de chacun au sein du groupe ; l'évaluation dans les corps produit des effets matériels et sociaux à l'intérieur, certes, mais aussi et beaucoup à l'extérieur du cercle professionnel restreint. Le statut des fonctionnaires me guide dans ce dilemme et, faute de savoir concevoir un système mettant en cohérence les deux niveaux, je privilégierai dans ma réflexion la gestion par corps.

- La description objective, exhaustive et à jour des activités et des conditions dans lesquelles elles sont exercées (formation initiale, permanente, place dans l'environnement professionnel...) sont des éléments qui informent *toutes* les procédures de gestion du personnel, qu'elles soient statutaires ou prévisionnelles. Je reviendrai plus loin sur la mise en place de cet outil à vocation multiple — je supposerai dans la suite le problème préalablement résolu. En conséquence, tous les acteurs — agents, hiérarchie, instances paritaires, experts, jurys, gestionnaires de l'emploi — seront censés disposer d'un seul et même document descriptif.

Notation annuelle :

Obligation statutaire obsolète et inadéquate, elle a partout fait la preuve de son inefficacité. Les notes chiffrées n'ont plus de sens et sont le plus souvent inutilisables. Elles génèrent beaucoup plus de frustration que de satisfaction lorsqu'elles sont employées de façon discriminantes... là où l'on y porte encore quelque intérêt.

L'appréciation annuelle par la hiérarchie directe a pourtant encore un rôle important à jouer en permettant de *cadrer* de façon formelle et régulière la relation qui lie l'employé à celui qui représente l'employeur. Elle est aussi, bien qu'imparfaitement, le *seul* moyen de disposer d'éléments sur la *manière de servir* exprimée sous la responsabilité du notateur et sous contrôle des commissions paritaires.

Je présenterai deux solutions extrêmes, la seconde plus lourde et plus ambitieuse ayant ma préférence.

- La notation "Q.C.M." qui oblige, de façon simplificatrice voire réductrice mais de façon lisible, le notateur à faire le point sur un certain nombre de critères prédéfinis et qui peuvent naturellement être adaptés au niveau d'emploi. Elle peut laisser une place plus ou moins grande à des commentaires littéraires.

- L'entretien annuel d'évaluation se déroule entre l'agent concerné et son *hiérarchique* le plus apte à exercer cette tâche par *délégation* du chef de service qui reste responsable et coordinateur de l'évaluation au sein du service. L'aptitude évoquée ci-dessus concerne la connaissance de la réalité du travail demandé et la capacité à exercer une fonction d'évaluation. Le résultat attendu de l'entretien est une

rédaction, éventuellement normalisée, du bilan d'activité de l'exercice passé et des perspectives qualitatives et quantitatives de l'exercice suivant (objectifs de progression). Cette démarche suppose un investissement de formation important auprès de hiérarchies intermédiaires... qui n'existe actuellement pas de façon formelle. Ce seul point peut constituer une "révolution culturelle" dont je n'apprécie sans doute pas bien l'étendue et la faisabilité à l'INSERM. Je crois cependant à cette formule, je préfère donc l'évoquer.

L'évaluation quadriennale :

Sa mise en place nécessite une prise de position préalable sur le résultat attendu de cette procédure et donc de son statut et de sa diffusion. Les articles 19 et 20 du décret particulier laissent le champ libre en la matière.

Si l'on tente de se placer du point de vue des personnels et si l'on admet que cette évaluation peut associer aux experts des pairs et des représentants du personnel, tous formés en vue de cet exercice, elle peut constituer un contrepoids à la subjectivité et au manque de recul présumé du notateur direct dans l'évaluation annuelle.

Du point de vue de la gestion des corps et au sein des corps, des types d'activité professionnelle (métiers ?), elle peut également constituer un moyen d'investigation soit pour une utilisation comparative (CAP, dossiers de concours) soit pour une utilisation prévisionnelle (formation, mobilité, affectation de postes...).

Un débat est indispensable sur ce sujet. Je suis cependant convaincu que, quelles que soient les options retenues à l'issue de ce débat, la mise en place de cette procédure en l'absence d'un outil de référence sur les activités est voué à l'échec ou, au mieux, à l'inutilité. Je pense, en revanche, que la première vague d'évaluation quadriennale pourrait être la phase finale de *mise au point* dudit outil. Elle contribuera ensuite à en assurer la maintenance (contrôle d'utilisation et proposition d'évolution).

Je pense également que la transparence, c'est-à-dire la mise à disposition de la hiérarchie, des représentants du personnel et du jury peut constituer un levier puissant pour faire évoluer les mentalités sur l'utilisation des ressources humaines.

Les concours internes et les promotions :

Dans un contexte prévisible de rareté des possibilités de promotion et en l'absence de mobilité obligatoire liée à celle-ci, le facteur *fonction* est prédominant, si l'on excepte celui de déroulement de carrière qui est essentiellement quantitatif. Il est nécessaire de mettre à la disposition des intervenants dans ces procédures des dossiers plus complets pour enrichir et faciliter leur travail :

- fiche d'activité : CV, cursus professionnel, formation, fonction,
- notation annuelle : manière de servir,
- évaluation quadriennale : avis d'experts complémentaires.

Il appartiendrait à chacune des instances concernées de pondérer l'utilisation de ces informations, en fonction de la nature de l'exercice pratiqué.

La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences :

Il ne saurait être question ici de décrire l'ensemble des ambitions que recouvre ce titre. Je rappellerai donc simplement que le point de départ d'une telle gestion est la connaissance approfondie des ressources disponibles et de la prévision des besoins à court et moyen terme (1 à 5 ans).

Le travail d'ajustement des ressources et des besoins nécessite la mise en place de moyens de traitement de l'information, d'action de formation, de reconversion, d'incitation à la mobilité thématique et géographique, d'aide à la décision (arbitrage) et enfin de contrôle permanent de l'ensemble de la procédure. Sur le plan collectif, la démarche entreprise pour la satisfaction de besoins hypothétiques de demain ne doit pas sacrifier la qualité d'aujourd'hui ! Sur le plan individuel, le risque d'ouvrir la perspective vers... un miroir aux alouettes doit, lui aussi, être évalué.

Les différentes formes d'évaluation évoquées sommairement soulèvent un certain nombre de débats et impliquent des prises de décision mais elles ont pour point commun la nécessité de disposer d'un outil de référence accepté et reconnu par tous, intégrable dans toutes les procédures. Qu'on l'appelle description de fonctions, fiche d'emploi, fiche d'activité ou de quelque autre nom plus médiatique ou plus technocratique, son but est de disposer rapidement, pour chaque agent de l'établissement, d'un document descriptif, objectif, dans lequel figure les éléments propres :

- à la carrière administrative,
- à la carrière professionnelle,
- aux acquis en terme de compétence,
- aux activités exercées, décrites de façon homogène et situées dans leur environnement professionnel.

Un travail important est nécessaire pour forger cet outil et le rendre utilisable. Nous nous proposons de le faire, avec l'aide de *Développement et emploi* en associant, au sein d'une zone test (circonscription de Marseille par exemple), l'ensemble des partenaires potentiels (CSCRI, ADR, DU, agents).

Cette entreprise conduite sous forme de projet, et devant aboutir à une décision sur la sur la généralisation de la démarche avant la fin 1992, pourrait, après validation par la direction, être présentée aux partenaires nationaux et locaux avant l'été et réalisée au cours du quatrième trimestre 92.

La réflexion sur l'évaluation quadriennale pourrait être poursuivie parallèlement en misant sur la réussite du projet. La généralisation des fiches d'activité serait exécutée au premier semestre 93 et la première tranche d'évaluation quadriennale lancée au deuxième semestre 93.

DECLARATION LIMINAIRE SNTRS - CGT REUNION SYNDICATS/DIRECTION 23/6/92 SUR L'EVALUATION DES ITA

Il y a une pratique de l'évaluation des ITA à l'INSERM, en particulier dans le cadre de la Fonction Publique avec l'expérience des concours et des CAP depuis 1985. Notre organisation syndicale a fait des propositions à partir des carences, dérives, ou inadaptations constatées par les agents et les experts chargés de cette évaluation. Dernièrement des réunions bipartites ont eu lieu avec le Directeur du DEST.

Le texte qui nous est proposé ne tire aucune leçon de toute l'expérience accumulée depuis des années tant du point de vue des procédures (aucun exposé critique quant aux concours) que de celui des outils existants (BAP, fiches de qualification, rapport d'activité). Il évoque des outils nouveaux sans les proposer concrètement. Il ne fait pas de propositions répondant aux revendications; quant à l'évaluation quadriennale, à l'argument d'un défaut d'outil, on se retrouve très en deçà de la phase de Février 90, dans ce qu'elle avait de concret. Enfin, et surtout, ce texte se situe dans un contexte de pénurie d'emploi et de promotions. On déconnecte ainsi totalement évaluation et carrière.

Dans ces conditions, décodage fait du nouveau discours "management", l'orientation qui se dégage de la gestion des Ressources Humaines consiste à apprendre aux ITA à être heureux sans promotions, à répondre aux orientations de l'organisme en développant la mobilité à effectifs constants et l'efficacité individuelle à carrières bloquées.

Nous ne pouvons être d'accord avec une telle démarche. Notre syndicat est très attaché à un syndicalisme de proposition, mais se refuse au syndicalisme d'accompagnement. C'est pourtant ce qu'on nous propose quand la négociation n'a plus cours depuis des années, que ce soit en matière de salaires, de reclassement, de statut, d'organisation de la recherche; et qu'aucun moyen n'est prévu pour répondre aux revendications.

C'est pourquoi notre participation à cette réunion se limitera à obtenir des réponses aux questions que se posent les personnels:

- quel bilan fait la Direction des concours?
- l'évaluation, pour quoi faire?
- combien de transformations d'emplois avez-vous demandées pour 1993, sachant qu'il y a toujours des personnels évalués déclassés?
- d'après des travaux du Conseil Supérieur de la Recherche et de la Technologie (CSRT), un "nettoyage" du statut est en cours: qu'en est-il?

COMPTE RENDU DE LA REUNION DIRECTION/SYNDICATS SUR L'EVALUATION DES ITA DU 23 JUIN 1992

Etaient présents pour l'administration :
Mr DODET, Mr THOMAS, Mme LACRONIQUE.

Pour les syndicats : le SNTRS-CGT, le SNCS-FEN, la CFTC, le SNIRS-CGC, (le SGEN-CFDT n'aurait pas reçu la convocation).

Le texte ci-joint "réflexion sur l'évaluation" nous avait été transmis au préalable, l'analyse faite par le bureau se trouve exprimée dans la déclaration liminaire, ci-jointe, que nous avons faite. Celle-ci a été très mal ressentie par les représentants de la direction qui ont répondu que ce texte n'avait pour but que d'expliquer la nécessité d'établir un **outil descriptif objectif** de l'activité des ITA et non un texte sur l'évaluation. Cet "outil" serait un questionnaire qui serait rempli conjointement par l'agent et son responsable. Il serait mis à jour à chaque changement professionnel de l'agent.

L'évolution des procédures d'évaluation sera envisagée dans un second temps. Il nous a été confirmé qu'aucun moyen supplémentaire ne serait alloué. La direction ne peut conditionner la mise en place d'une gestion plus prospective à l'obtention de moyens. La démarche prévue a été exposée : la région PACA a été choisie comme zone test, par sa taille (500 ITA) et sa représentation en âge et en corps proche de la moyenne nationale ainsi qu'un large secteur scientifique (8 CSS sur 10). Le projet sera conduit avec un cabinet privé "Développement et Emploi". Il est prévu en 4 étapes.

1/ En juillet, Constitution d'un "groupe de projet" animé par Mme LACRONIQUE avec l'ADR, des directeurs d'unités, des représentants des corps d'ITA, ainsi que le CSCRI.

2/ De septembre à novembre, phase de réalisation :

- d'un support descriptif ainsi qu'un guide méthodologique.
 - d'un groupe échantillon test de 20 à 40 personnes.
- Première analyse pour homogénéiser par grands thèmes.

3/ Validation par les directeurs d'unité et l'ensemble des ITA.

4/ Synthèse après analyse de tous les questionnaires, établissement d'un document définitif qui sera remis à tous les ITA l'an prochain.

De fait, aucune réponse à nos questions, si l'amélioration des moyens pour l'évaluation de nos qualifications est nécessaire, elle ne peut se faire, à notre avis, qu'en sachant pour quoi faire et dans quel but.

NOTA :

Au cours d'une entrevue DEST/SNTRS-CGT, au mois d'avril, Monsieur THOMAS avait évoqué l'ensemble de la procédure envisagée.

En résumé :

- Etablissement de l'"outil descriptif" (fiche d'activité) évoqué dans le compte rendu.
- Nouvelle feuille de note, (abandon de la note chiffrée), entretien annuel d'activité entre l'agent et son responsable (qui aura suivi une formation à l'entretien (!)). Ce responsable établira alors une appréciation subjective sur la manière de se servir de l'agent.

Compte rendu du Conseil Scientifique INSERM du 25 au 27 mai 1992.

Exposé du DG :

- recrutement par voie de détachement des ITA dans le corps des CR : un seul candidat recruté, pour deux postes proposés et six présentations ; il faut relancer la procédure dans le milieu, revoir le problème sur le fond : épuisement des possibilités, difficultés numériques et qualitatives ?

J'ai proposé qu'un bilan précis soit effectué pour le prochain conseil (effectifs et profils des candidats année par année) et en ai été chargé. Les contributions sont les bienvenues.

- Bilan des réseaux N/S : RAS

- Demandes de constitution de réseaux N/S : 26 demandes, 5 possibilités de financement direct ; le DG a insisté sur l'importance de ces réseaux, sur la nécessité de développer des recherches interférentielles entre le Nord et le Sud, au niveau Français et Européen ; s'engager dans une politique plus active au niveau de la santé mère-enfant, grandes endémies (bilharziose, paludisme...) et pousser à un effort industriel dans ce sens.

Un point positif : le Directeur Général de la Santé vient d'être nommé Président de l'Assemblée Mondiale de la Santé.

- Bourses de formation à l'étranger : une centaine de demandes et une vingtaine de bourses.

- Réseaux de recherche clinique : 34 demandes qui ont déjà été interclassées par l'intercommission "investigations cliniques". Il n'est pas forcément utile de modifier l'ordre de la commission.

- Centres d'investigations cliniques : il s'agit de trois à six lits en milieu hospitalier, l'INSERM fournit un poste de technicien et un poste de secrétaire, sous double responsabilité ; prévision d'ouverture de deux C.I.C en Ile de France ; projet d'extension hors I d F.

- Prix INSERM-Académie des Sciences : montant, 400.000 F à partager entre deux lauréats ; finalité : mise en évidence du patrimoine national ; un projet : un journal électronique centré sur l'A. S.

- Services Communs (suite à une question d'un membre du CS lors d'une précédente réunion) : leur fonctionnement est réglé par le règlement intérieur de l'organisme ; le CS est "informé" de leur activité, sur laquelle il peut réfléchir et qu'il peut analyser de façon critique. Actuellement existent 12 SC, avec un budget global de 7MF auquel se rajoutent 12 MF de recettes prévisionnelles ; la finalité des SC : prestations de service, travaux d'étude et de recherche, transfert, valorisation.

Les perspectives de créations de SC porteront sur des SC nationaux et des réseaux et non des SC de site ; ce seront, si possible, des structures multipartenariales ; concernant l'évaluation des SC il est important que dans les comités de suivi l'avis des utilisateurs soit exprimé.

- La politique de site et la régionalisation : oui à la qualité et à la rigueur scientifique, tout en menant une politique d'affectations préférentielles de 266 postes hors ile de France, en 1992, 93 et 94. Cette année, affectation d'environ 50 postes d'ITA hors IdF (les affectations de chercheurs n'étant toujours pas planifiées), ce qui se traduit par une diminution de 11 du nombre d'ITA en IdF (sur un total de 1141). Prévision de départ d'IdF de deux unités de recherche.

Concernant le financement des délocalisations, 133 MF doivent être apportés par les collectivités locales, 133 par l'Etat : "un risque de déception" existe (sic).

Les sites : ils porteront le titre d'Institut Fédératif de Recherche Biomédicale et en Santé ; leurs partenaires privilégiés seront les CHU et les acteurs de la Santé, avec la possibilité d'associer d'autres partenaires, pourvu que ne soit pas dénaturée leur finalité initiale.

Leur création se fera selon le schéma de principe suivant : sur proposition des CSCRI (qui ne font pas d'évaluation), instruction des dossiers par le CS selon les critères suivants de jugement :

un noyau d'au moins 2 unités INSERM (possibilités de dérogation à 1),

le volontariat,

la variabilité et la souplesse, dans un minimum de cohérence (une direction, un Conseil Intérieur avec représentation de toutes les catégories de personnel, un Conseil Extérieur, avec représentation de tous les partenaires),

l'évolutivité (possibilités d'accueil et de départs),

la subsidiarité (ce qu'apporte le site dans une situation donnée).

A une question sur la représentation des différentes structures INSERM face aux entités partenariales (hospitaliers, universitaires...), il a été répondu par le DG que c'était du ressort des CSCRI... Dans quelle mesure seront ils représentatifs...?

Calendrier : cloture de l'appel d'offre le 20.02.93, examen des projets à la session de Mai-Juin 93 (encadrant ainsi l'appel d'offre pour les créations d'unités).

Concernant les créations d'unités, il est toujours envisagé la possibilité de création avec un nombre plus faible de chercheurs, mais en conservant des exigences de qualité, un souci de cohérence et d'intégration des projets dans la réalité d'un site.

Un seul appel d'offre, mais limité pour l'IdF aux renouvellement à 12 ans, aux CJF et aux fins de mandat de transition.

D.A.G.T.R. : "directeurs de l'administration, de la gestion et du transfert de la recherche", il s'agit d'une idée du DG pour permettre la diversification interne des carrières des directeurs de recherche. En effet l'INSERM compte aujourd'hui près de 800 DR sur 2000 chercheurs, or il n'existe pas 800 équipes susceptibles d'être dirigées par ces DR. Il est donc nécessaire de leur permettre d'exercer des responsabilités ailleurs, et la création de 100 à 150 DAGTR est envisageable.

Certes il est prévu qu'une formation à la gestion leur soit donnée, mais on peut s'interroger sur l'impact d'une telle décision sur les métiers d'administration de la recherche ; un DAGTR à un poste d'ADR, est-ce bien raisonnable?

Fin de l'intervention du DG.

Bilan des réseaux Nord-Sud : 26 demandes, 5 possibilités ; les critères retenus sont la qualité, la faisabilité, le transfert à terme de technologies, la réelle coopération entre équipes. L'excellente qualité des demandes présentées est soulignée par les rapporteurs, cinq dossiers sont classés, et une proposition de deux financements supplémentaires est faite, en remplacement de demandes de réseaux de recherche clinique (voir plus loin). Les demandes retenues sont : Dardenne (maladie de Chagas), Dessein (schistosomiase), Mazier (paludisme), Pages (trypanosomiase), Rochat (envenimation scorpionique).

Attribution de bourses : nombre, 25 ; critères : niveau doctoral ou post doctoral, équilibre Europe/reste du monde, plan de carrière, caractère novateur du labo d'accueil, qualité du dossier, ne pas défavoriser les médecins.

Résultats : 97 candidats, 31% de médecins, 25 attributions, soit 26% des candidats, dont 8 médecins, soit 32% des candidats.

Un fléchage éventuel pour appuyer les orientations de politique scientifique de l'INSERM est envisagé par le CS.

Prix INSERM-Académie des Sciences : après discussion animée sur l'utilité d'un tel prix, vote majoritaire pour qu'il soit attribué aux équipes et non aux chercheurs ; attribution à Blache (Glucagon) et Perbal (proto-oncogènes).

Centres d'investigation clinique : création d'un CIC à Broussais (pharmaco C-V) et d'un autre à R.Debré (mal.des enfants, physio-path.) en 92 ; le projet de St. Antoine est retenu pour 93 ; ceux de St. Louis et Bicêtre ne sont pas arrivés à maturité.

Réseaux de recherche clinique et en santé publique : après discussion, il est proposé par le groupe de rapporteurs (4), de ne pas modifier l'ordre de l'intercommission ; 17 réseaux sont attribués, (20 étaient prévus et il est proposé que les financements dégagés se reportent sur les réseaux N-S).

Rapport de conjoncture et prospective : discussion sur les missions de l'INSERM et l'utilité de faire de la prospective ; pour certain l'INSERM étant un organisme de recherche libre, la prospective n'est pas de mise...

libres, peut être les chercheurs le sont ils, mais l'organisme ne l'est pas , devant répondre aux problèmes posés par la réalité ; quand on sait que moins de 60% des crédits de recherche proviennent de l'organisme, il est nécessaire que soit affichée une politique scientifique et des priorités, afin que ce ne soient pas les "lobbies" qui dictent les axes de recherche ; on peut en tous cas s'interroger sur l'adéquation des moyens et des objectifs, sur la politique de créneaux qui met la compétitivité au poste de commandement...

Quant à la conjoncture : les rapports des CSS montrent entre autre que la recherche clinique en cardiologie est inexistante, que l'odontologie est en chute, la nutrition chancelante ; la radiobiologie, la pharmino anticancéreuse et les traitements par les modificateurs de la réponse biologique sont également faibles.

il est prévu que soit opéré un croisement des rapports de conjoncture des CSS et des CSCRI, mais tout ceci devant être prêt pour le 6/07 , cela risque d'être vu rapidement.

La décentralisation : accord sur le principe, désaccord sur les modalités ; risque de vieillissement de la population des chercheurs parisiens ; craintes sur le niveau de compétence et la compétition internationale, dévalorisation relative de la recherche française?

il faut s'opposer aux créations d'unité "croupion" (deux chercheurs), mais le risque existe que sous la pression soient créés des unités de qualité moyenne ; les examens quadriennaux ne devraient plus être des formalités et les fermetures à 4 et 8 ans devraient augmenter, avec une tendance à faire respecter les règles administratives (en particulier le nombre de chercheurs) ;

à l'inverse la politique de site devrait être favorable à l'IdF, obligeant à une réflexion et à une restructuration, les départs permettant l'accueil de post-doc...

Cependant la décentralisation dans une phase de non-croissance économique risque d'être difficile, les tensions sur les budgets régionaux et départementaux étant de plus en plus fortes, le tissu universitaire régional étant le plus souvent "en loques".

Quant à la politique de site, comment seront discutés les axes de recherche avec les partenaires, comment l'exécutif de la fac ou de l'hôpital seront ils intégrés dans la réflexion et l'organisation du site? quel sera l'apport réel du site, et les critères d'évaluation? l'optique sous-jacente n'est elle pas la création d'instituts dans un plan distributif européen...?

ce CS se termine ainsi sur de nombreuses incertitudes et pour quelques uns, dans un état de suspicion avancée!

Ordre du jour de la session du 06 au 12/07 : examen des formations de recherche, examen des CJE, ouverture des postes pour le concours CR, conjoncture et prospective.
