



CNRS-INSERM
INRIA-IRD-INED
IRSTEA

Le Suivi post évaluation peut vous concerner

L'aide aux chercheurs en difficulté doit se faire dans le cadre scientifique des sections d'évaluation du Comité national

Depuis 2007, les chercheurs ayant reçu un avis réservé (AR) ou un avis d'alerte (AA) par leurs sections d'évaluation peuvent entrer dans une procédure intitulée « suivi post évaluation » (SPE). Cela n'est pas obligatoire, si la section d'évaluation précise dans son rapport d'évaluation de ne pas déclencher la procédure SPE.

Le SPE : un suivi hiérarchique.

Ce dispositif, piloté par les Services des Ressources humaines (SRH), a pour objectif de permettre au chercheur de « retrouver une activité conforme aux attentes ». Cependant, le SPE consiste principalement en des discussions entre les SRH de la délégation régionale, le chercheur et la direction de son unité, voire de son institut. La section n'est que subsidiairement sollicitée au cours du suivi, son rôle étant essentiellement confiné à l'évaluation nominale de la production scientifique du chercheur tous les 5 semestres. Les chercheurs ne peuvent sortir du SPE qu'après 2 avis favorables (AF) de la section, ce qui **implique l'encadrement de leur activité scientifique par les SRH au minimum pendant 5 ans!** La section devient ainsi un acteur secondaire dans l'aide aux chercheurs en difficulté.

La procédure est techniquement régie par un tableau de suivi qui est « mis à disposition » des sections via un espace dématérialisé (espace Core). Mais la rapidité de la mise en place et la qualité du « suivi post-évaluation » varient fortement selon la délégation régionale concernée.

Le bilan 2017 : 4% des chargés de recherche et 1% des directeurs de recherche étaient en SPE.

En 2017, 307 chercheurs en activité au CNRS étaient en SPE, soit 2,7%. Cette proportion diminue par rapport aux années précédentes, révélant que les sections ont revu à la baisse les demandes de suivi par les SRH. C'est certes une très bonne chose, mais regardons plus en détail.

Les chercheurs de plus de 50 ans sont particulièrement touchés par la procédure : ils représentaient 72,62% des chercheurs en SPE en 2017. De plus, quels sont l'efficacité et l'objectif de ce suivi pour les chercheurs de plus de 57 ans, qui à la sortie du SPE seront en âge (ou presque) de prendre leur retraite ? La durée moyenne entre l'entrée du dispositif et le 2^{ème} AF est de 5 ans et 8 mois, c'est long dans la carrière d'un chercheur.

Il faut noter que la proportion de femmes parmi les chercheurs en SPE a notablement augmenté depuis 2014, passant de 30,48 % à 37,78% en 2017. 3% des chercheurs femmes sont en SPE contre 2,6% chez les hommes.

Pour les bilans récents, la Direction des ressources humaines refuse de donner les motifs pour lesquels les sections ont demandé le déclenchement de SPE. Cependant, en 2014, 44% des chercheurs en SPE l'étaient pour insuffisance de production scientifique, 4% pour reconversion thématique, 20% pour des problèmes d'affectation ou d'isolement, 18% pour raisons diverses (baisse de production scientifique suite à des interruptions d'activité professionnelle pour maladie, maternité, ...). Dans la très grande majorité des cas, les motifs invoqués n'entrent pas dans les prérogatives des ressources humaines.

A partir de quel laps de temps considère-t-on que les chercheurs ne publient pas assez et quelles en sont les causes?

La réussite aux appels d'offre est la condition *sine qua non* pour assurer le financement de projets de recherche. Dans ce contexte, pas d'argent, pas de projets, pas de résultats. L'option des directions de laboratoires consiste à réduire l'activité des équipes et à abandonner certains aspects des travaux entrepris. Les résultats doivent être en effet obtenus de plus en plus vite sous la pression de la compétition internationale, de la concurrence pour les appels à projets, ou des échéances (fin de thèse, congrès, appels à projets, publications...). A cela il faut ajouter la pression exercée par des directeurs de laboratoire qui adhèrent totalement au rôle de managers d'entreprises qu'on veut leur faire jouer. Ces situations sont génératrices de conflits personnels ou de conflits d'intérêts qui peuvent conduire à leur isolement ou mise au placard.

Le lot commun des chercheurs est, de plus en plus, de sauter d'un sujet de recherche à un autre, au gré des financements, des modes et des choix politiques. Il y a forcément une moindre cohérence dans leur démarche, et perte de sens d'un parcours professionnel pour des collègues pourtant très motivés et engagés au départ. L'interruption d'un projet scientifique d'un chercheur génère un grand désarroi et constitue une zone de danger qui devient plus difficile à affronter quand le chercheur avance dans sa carrière. Sans apport de financement, il devient de plus en plus difficile de s'intégrer aux réseaux idoines pour développer des projets.

Les chercheurs assurent une variété de missions, touchant par exemple à l'enseignement, la formation, l'expertise, l'administration. Elles peuvent devenir prépondérantes notamment en fin carrière d'autant que la compétition aux financements les y incite. Les indicateurs bibliométriques de ces collègues se retrouvent ainsi dans le rouge, alors qu'ils continuent à avoir une activité professionnelle statutaire satisfaisante.

Comble de l'absurde, des directeurs de recherche qui ont été impliqués dans l'administration de la recherche ou les instances de direction de l'établissement, ne trouvent plus d'affectation sur des postes à fonctions administratives ou de gestion de la recherche lorsqu'ils quittent leurs postes de responsabilités. Ils se retrouvent ainsi en SPE. Quel choix leur laisse-t-on? Un départ volontaire?

Notre analyse du SPE.

Pour la Direction du CNRS, s'agit-il de repérer les chercheurs ayant des problèmes et de faire gérer leurs dossiers par la filière Ressources humaines hors du cadre scientifique des sections du comité national constituées de pairs ? Ou encore de faire pression sur les chercheurs pour qu'ils travaillent sur des thématiques de recherche conformes aux rapports d'évaluation de l'HCERES, ou à celles labellisées par les Programmes investissements d'avenir ou encore changer de laboratoire suite aux restructurations de site ? Dans les cas de suivi prolongé, le SPE prépare un cadre juridique à la sanction (Insuffisance professionnelle, CAP disciplinaire, licenciement) dans le cas où le chercheur échouerait à appliquer les mesures élaborées par les SRH et le directeur d'unité.

Pourquoi le SPE tel qu'il existe, souvent lié à un « manque de publications » est concomitant à un appauvrissement du travail de recherche ?

Jalousie et défiance touchent des chercheurs qui coopéraient et s'estimaient auparavant. Des conflits interpersonnels minent de plus en plus la coopération au sein même des laboratoires. En cas de conflit avec le directeur d'unité ou un conflit d'intérêt avec les membres des sections les SRH ne font et ne peuvent qu'entériner la position des Directions et ne règlent aucun des problèmes. Au contraire, les chercheurs placés en SPE sont culpabilisés et contraints d'accepter les « plans d'actions » élaborés par les directeurs d'unités et le SRH pour sortir de ce dispositif stigmatisant.

Par définition, le « risque » scientifique reste inhérent à la mission première du CNRS, or il ne s'accompagne généralement pas de publication régulière. Notamment publier des résultats négatifs, pourtant nécessaire à la progression du raisonnement scientifique, est difficile si ce n'est impossible. Pour ne pas prendre de risques, les thèmes de recherche sont de plus en plus balisés et appauvris avec l'abandon paradoxal de certains projets pourtant prometteurs.

Notre conclusion.

Les chercheurs en difficulté doivent être aidés non seulement par un soutien psychologique mais aussi pour qu'il retrouve un projet de recherche pour lesquels ils sont motivés et les moyens d'exercer leur pleine créativité scientifique.

L'activité des chercheurs doit être fondée sur la qualité des travaux scientifiques et les SRH n'ont pas la compétence pour déterminer les meilleures options pour le chercheur en termes d'activité scientifique. Les indicateurs bibliométriques et autres critères quantitatifs ne peuvent pas se substituer à cette évaluation assurée par les pairs. Alors comment peut-on laisser les chercheurs en difficulté scientifique dans les mains des SRH lorsque les solutions consistent à réintégrer les chercheurs dans un projet de recherche, un collectif de recherche ? **C'est le rôle des sections, elles ne peuvent s'en dessaisir !**

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ADMINISTRATIFS CHERCHEURS INGENIEURS TECHNICIENS THESARDS REJOIGNEZ UN SYNDICAT <i>Intercatégoriel</i> <i>Indépendant</i> <i>Démocratique</i> <i>Unitaire</i> | <h2>J'adhère au S.N.T.R.S-C.G.T</h2> NOM : _____ Prénom : _____ Corps et grade : _____ Adresse du labo ou service : _____ Téléphone : _____ Fax: _____ Courrier Electronique : _____ |
| SNTRS-CGT 7, rue Guy Môquet 94801 VILLEJUIF Tél. 01 49 58 35 85 -Fax 01 49 58 35 33 -Mél : sntrscgt@vjf.cnrs.fr web : http://sntrscgt.vjf.cnrs.fr | |