

## Commission Interdisciplinaire 41 (Gestion de la recherche)

### Compte-rendu Session de printemps 2009

#### Journée du 29 juin 2009:

- La session de printemps 2009 de la CID41 s'est tenu les 29 et 30 juin 2009 au siège CNRS à Paris.
- Ordre du jour initial:

#### Première journée :

Election du membre "C" manquant.

Interventions: A.Resplandy-Bernard (SG CNRS);

V.Mignotte (Service "Cadres Supérieurs");

C. d'ARGOUGES (DRH CNRS).

#### Deuxième journée:

Travail sur les différents dossiers de chercheurs (Evaluation à deux ans, quatre ans, demandes de rattachement; etc.....)

#### 1- Election du membre "C":

Un seul candidat, Carlos Del Cueto, IE2 élu C en Section 36.

Vote "secret" : 15 "oui" pour 15 votants >>>> Carlos Del Cueto élu.

#### 2- Intervention M.Dassa, I.Sidera:

Présentation du projet de Base de données "Activités chercheurs" pour le Département SHS.

La BDD exhaustive est basée sur les rapports CRAC des chercheurs.

Tour de table pour appréciation, critiques et propositions sur ce projet.

Cette BDD est en test pilote (base du volontariat de chercheurs sur 11 UMR) du 8 juin au 31 juillet 2009.

En cours de déclaration auprès de la CNIL; l'accès sera sécurisé.

Problème soulevé: Cette enquête et ce type de BDD demandent de la ressource "temps" aux chercheurs. Il faudra procéder à des mises au point et affinages des accès et données.

3- Intervention du Secrétaire General du CNRS:

*Reportée à la Session d'automne pour cause d'indisponibilité (agenda surchargé!)*

4- Intervention de V.Mignotte, responsable du Service "Cadres Supérieurs" du CNRS:

V. Mignotte présente son service et la mission qui lui incombe:

- Créé en 2007, son but est d'épauler les cadres supérieurs et dirigeants dans leur carrière. C'est un nouveau dispositif de management, différent des grands groupes, *qui fait finalement un peu de tout !*
- La principale activité est le recrutement de cadres supérieurs et dirigeants, voire également de scientifiques; mais majoritairement sur postes administratifs.
- Entretien annuel "performances/développement" des cadres supérieurs, des délégués régionaux (depuis fin 2008).
- Depuis début 2009, cet entretien a été étendu aux adjoints des délégués régionaux, chefs de service et secrétaires généraux.
- En prévision: Entretien des Directeurs scientifiques adjoints (évaluation des objectifs, bilan, et politique de management).

Les entretiens se font principalement sur demande des cadres, mais aussi du DG (directeur général) ou de la CID41, (suivi post-nomination, bilan de carrière, évaluation...)

Le SCS gère des offres d'emploi de CS (cadres supérieurs) et dirigeants publiées en interne /externe, les mises à disposition; le "repérage" des cadres à *haut potentiel* est également de son ressort.

Ce qui fonctionne bien:

- Le recrutement (procédure en cours de validation chez le DG). Comité de sélection puis audition des sélectionnés par SG.
- Entretien annuel: bien accepté par les cadres, la formation à cet entretien s'avère très positive.
- Accompagnement: Annuel sans en arriver à faire du "coaching".

Ce qui reste à améliorer:

- Le public scientifique était plutôt réfractaire à ces démarches, c'est assez lent mais suite à plusieurs actions, l'idée progresse et la méfiance s'estompe.

Qu'attend V.M de la CID41:

- Aider à améliorer le suivi des chercheurs.
- Surtout le suivi post-évaluation qui pose problème au niveau des chercheurs.
- Déontologie de rigueur.
- Accueille toute idée sur cas des chercheurs "en perdition".

- La CID41 étant en première ligne concernant la détection des "potentiels", beaucoup de départs en retraite devrait amener à voir émerger de jeunes cadres potentiellement promouvables.

### Questions à V.M:

- Quel rôle dans la procédure du suivi post-évaluation ?

V.M précise que cette procédure est enclenchée suite à un *Avis Réserve* de la part de la section référente du chercheur, n'ayant aucun rôle à ce niveau, s'il doit exister, c'est à la CID41 de le définir; V.M indique qu'il ne peut en aucun cas s'en autosaisir.

Le Président B. Delay précise que la CID41 a pour principe de NE PAS intégrer un chercheur sous "avis réservé" tant que cet avis n'est pas levé, soit par sa section soit par une autre tutelle.

- Articulation du SCS avec les DR?

Le rôle de V.M n'est pas de se substituer aux Responsables des Ressources Humaines dans les Délégations, sauf lorsqu'il s'agit d'un problème impliquant un RRH auquel cas V.M a un rôle de médiateur.

- Politique de mobilité:

Pas de réel lien avec DGRF; trouve plutôt utile la Bourse Interministérielle destinée à la mobilité des empois cadres.

### Observation de Ch.Damais:

Regrette que la CID 41 ne soit pas consultée pour les postes de Délégués Régionaux!

### Réponse de V.M:

- 1/3 des Délégués Régionaux sont des chercheurs, qui sont peu propices à s'engager dans cette fonction pour des raisons de compétences administratives, on pourrait envisager une formation "prépa" pour devenir DR.
- La fonction d'Adjoint au DR pourrait être vue comme une période de "formation" à ceux qui visent le poste de DR.
- Pas facile à mettre en œuvre, on constate un blocage pratique.
- Le résultat d'un sondage effectué parmi la population de chercheurs fait ressortir que ces derniers seraient plutôt favorables à ce que les DR soient des pour de *vrais* personnels administratifs.

Tableau de bord:

V.M a de grosses difficultés à gérer les "Mises à disposition".  
Raison invoquée: Il y a trop de mouvements autorisés par plusieurs responsables ce qui rend la statistique "chronophage" et peu rentable.

Bilan:

Les M.a.D (Mises à Disposition) sont accordées pour un an renouvelable.  
La durée d'une MAD est en principe indéfinie sous réserve de fournir un CRAC (sous la responsabilité des DR).

Tableau de bord impossible à fournir pour en extraire des données interprétables fiables.

On retrouve ce problème à propos des détachements, à noter cependant que dans ce cas les agents sont rémunérés par l'organisme d'accueil, et le détachement est pour une durée définie

Proposition du Président de la CID41:

- Qu'un rapport à deux ans évalué par la CID41 soit fourni par les Chercheurs en MaD.
- Demande à ce que la spécificité "Management de la Recherche" soit un choix proposé au niveau des scientifiques.
- Indique que la CID41 n'est pas compétente pour détecter des Potentiels, rôle plutôt dévolu aux Sections et que cette proposition est à transmettre aux présidents des Sections.

5- Redéfinition des Critères d'évaluation de la CID 41 :

Périmètre de la CID41 et mise à niveau des critères. Tout ceci a fait l'objet de larges discussions; les critères modifiés seront disponibles sur le site du Comité National.

6- Intervention de C. d'Argouges (DRH du CNRS):

Via un document Power Point (en rattaché du mail) la DRH nous propose deux thèmes:

- Les grands principes pour 2009-2013:

Politique de RH au service de la stratégie scientifique et de la créativité des chercheurs et des labos (sic).

Garantir la liberté et l'autonomie grâce à l'évaluation par les pairs, indispensables à la créativité et la prise de risque scientifique.

Favorise le maintien au meilleur niveau des compétences techniques.

Assurer la qualité de gestion et suivi des personnels.

- La feuille de route RH.

Voir le document Power Point, cependant pour info il existe de grosses différences entre ce qu'on peut lire dans ce document et le Contrat Objectif Moyens qu'a produit la Direction Générale.

Remarque :

De cette observation, en découle la motion des élus de la CID41 et dont le texte finalisé sera envoyé à tous dès qu'il sera disponible.

Le document ppt évoque en dernier le problème que posent les nombreuses demandes de passage chercheur vers IT. Le passage ne peut se faire qu'en IR1 et donc irrite plutôt les CAP IR qui ne voient pas forcément d'un bon œil cette redirection des carrières, à cause de problème de compétences mais aussi de blocage des IT potentiellement promouvables.

Selon la DRH, il existerait, par voie de NEOMI, une possibilité (à évaluer) d'accueil d'un chercheur en détachement sur poste IR avec comme activité celle d'un IR.

Important : Il faut alors aussi considérer le cas des maitres de conférences.

Enfin, la DRH indique que 80 % des IT reçus en concours externes faisaient déjà partie du "système" pas forcément CDD au CNRS.

### Journée du 30 juin 2009:

Consacrée presque essentiellement à l'examen des dossiers.

Demandes de rattachement:

16 demandes: 11 Avis favorables  
5 Avis défavorables

Mise à disposition:

1 demande de renouvellement : Avis favorable

Eméritat:

1 demande formulée: Avis: CID41 pas compétente.

Evaluations biennale/Quadriennale:

17 dossiers: 14 avis Favorables ;  
1 avis Différé;  
1 avis Réservé  
1 dossier en attente.

La session termine sur l'étude du contenu de la motion des élus et le Président clos la réunion à 16h00.

C.GUILLAUME élu SNTRS-CGT

OHP le 08/07/2009