

**INGENIEURS ET TECHNICIENS DU CNRS,
ACTEURS DE LA RECHERCHE
AU SEIN DES UNITES RELEVANT DES
SCIENCES DE L'HOMME ET DE LA SOCIETE.**

Olivier Büttner, Philippe Soulier, Rossana Vaccaro
Elus C au Conseil scientifique de l'Institut des sciences humaines et sociales du CNRS

Septembre 2014

L'origine de ce bref rapport remonte à la session de septembre 2013 du CSInSHS où, à la suite de la présentation d'une étude sur « le recrutement des chercheurs »¹, nous avons adopté le principe de la mise en place d'un groupe de travail dont l'objectif serait de fournir les éléments pour une meilleure connaissance des IT des BAP D et F, majoritaires en SHS. En effet, les métiers et qualifications des Ingénieurs et techniciens (I&T) du CNRS sont organisés dans le cadre des BAP² (= branches d'activités professionnelles). Les BAP D et F correspondent respectivement aux « métiers des SHS », et à ceux de la « documentation et communication ».

L'ambition de ce rapport, établi après une enquête, qualitative sur la nature des productions et statistique sur les effectifs, est double. D'une part offrir une meilleure connaissance de la réalité actuelle des IT dans le champ des Sciences de l'homme et de la société, d'autre part proposer des voies pour mieux connaître et faire connaître l'importance qualitative et quantitative de leur contribution, directe ou indirecte, à la recherche en France.

Ce rapport comporte deux parties : la première porte sur les métiers et les missions des IT, réglementairement définie (1), et sur leurs productions (2) ; la seconde sur leurs modes de recrutement (3) et d'évaluation (4), fondamentalement différents de ceux des chercheurs et des enseignants-chercheurs. En annexe, des tableaux commentés des effectifs dans les différentes sections en SHS complètent ce premier panorama général. En conclusion, nous proposons des pistes de travail pour nos collègues de la prochaine mandature...

1/ Le rôle (métiers et missions) des IT, notamment dans les unités SHS :

Les IT, par leurs qualifications et les formations qu'ils reçoivent tout au long de leur carrière, par leurs compétences spécifiques, qui sont de nature technique mais qui portent aussi sur les réglementations en vigueur dans leurs champs de compétence, de plus en plus prégnantes à l'heure d'internet, par leurs capacités à s'organiser en réseaux (professionnels, inter unités et inter institutionnels) et par leur présence permanente dans les unités, contribuent directement à la continuité et à l'évolution des projets de recherche.

Si les IT sont ainsi essentiels pour appuyer l'évolution des programmes, ils le sont aussi par la gestion des documentations de recherche, et par le soin qu'ils apportent au maintien de la pérennité des données, selon des protocoles inter-opérationnels seuls garants de la conservation de celles-ci et de la possibilité de leur transmission, y compris à l'issue des programmes ou des tranches de programme. A ce titre, il faut préciser que si l'option TGIR en SHS (actuellement 0,8% du budget ministériel des TGIR en général) peut s'avérer essentielle pour organiser l'identification, la gestion et la localisation de l'ensemble des données, elle ne remplace pas la nécessité des maintenances locales, indispensables en fonction de la multiplicité et de la spécificité des programmes de recherche. Dans un cas comme dans l'autre, ces missions reposent sur la permanence de l'action des IT.

Enfin, les IT (et particulièrement les IR) sont souvent à l'initiative conceptuelle et matérielle du renouvellement méthodologique de programmes de recherche portés par leurs

¹ Fliche B. et Panza M. (2014) – *Concours et recrutements chercheurs en SHS (2003-2011)*, rapport du groupe de travail (préparé et rédigé par Brian Chauvel et Benoît Fliche), CoNRS, CSInSHS, 29 p. http://www.cnrs.fr/comitenational/doc/recommandations/2014/CSI_INSHS_concours_et_recrutements_des_chercheurs_en_SHS_avril_2014.pdf

² Voir le détail des métiers des différentes BAP sur le site du CNRS : <http://metiersit.dsi.cnrs.fr/>

unités, voire à l'origine de nouveaux programmes, grâce aux perspectives ouvertes par le potentiel des outils qu'ils mettent en œuvre.

2/ Identification de la connaissance de la production des IT dans les SHS et évaluation collective de la production scientifique :

On constate que, d'une manière générale, la visibilité et la valorisation de l'apport des IT à la vie de la recherche demeure très insatisfaisante, ce qui est préjudiciable pour l'ensemble de la collectivité. Cet état de fait dans la vie de notre organisme nous paraît d'autant plus paradoxal à un moment où l'essor des nouvelles technologies et de nouveaux champs thématiques rend indispensables les compétences de plus en plus pointues des IT du CNRS qui animent, avec les chercheurs et les enseignants-chercheurs, la vie des laboratoires.

Or, la connaissance des métiers qu'ils exercent et leur impact réel sur l'activité de recherche des laboratoires échappent largement à la plupart des membres, élus et nommés, des autres instances du CNRS, là où sont précisément débattues les questions de stratégie scientifique, et encore plus, évidemment, à l'ensemble de la communauté scientifique. Seules leurs publications apparaissent au grand jour, cumulées dans les bibliographies accompagnant les rapports quadriennaux des unités.

Il n'y a donc pas de moyen de repérer la part effective, en tant que telle, de la contribution à la recherche des IT. C'est pourquoi nous pensons qu'il est indispensable, pour la juste appréciation de la place des SHS dans la recherche en France, de valoriser cette production spécifique, différente et complémentaire de celle des chercheurs et enseignants-chercheurs.

Pour toutes ces raisons, il nous paraît important de contribuer à faire sortir de l'ombre l'apport des IT à la vie de la recherche. Et c'est pourquoi le Comité des utilisateurs de RIBAC³ a proposé l'intégration des Ingénieurs dans l'outil après qu'un test pilote, sur la base du volontariat, concernant ceux des BAP D et F qui seraient intéressés, aura été effectué pour en évaluer la faisabilité. Il ne s'agit pas là d'un outil d'évaluation individuelle supplémentaire (le dossier annuel remplit cette fonction) mais d'un outil de collecte des activités de recherche en SHS, domaines disciplinaires où il n'existe pas de base de données, générale et cumulative, consultable librement, comme c'est le cas dans d'autres disciplines. Le CNRS et l'activité de recherche de son institut SHS y gagneraient en visibilité.

3/ Rappel sur le recrutement des IT

Les IT sont recrutés selon des BAP (Branches d'activités professionnelles), communes à toutes les sections du CNRS. Chacune d'entre elle est structurée en métiers, en grades et en corps (voir le site du CNRS). Les IT peuvent, au cours de leur carrière et en fonction de l'évolution de leurs compétences (qualifications, formations et expériences) changer de BAP.

Les recrutements se font en fonction de trois éléments déterminants : l'état des effectifs, l'évolution de la recherche et la demande des DU. En fonction des évolutions des programmes de recherche de leur unité et de leur stratégie de développement, les DU formulent chaque année (début septembre) une « demande de moyen », incluse depuis peu dans une procédure de « dialogue » avec la direction du CNRS. Conjointement aux demandes de nouveaux postes de chercheurs, ils formulent alors les demandes concernant les IT. Les demandes de postes de

³ <http://www.cnrs.fr/inshs/recherche/production-scientifique/ribac.htm>

chercheurs sont regroupées par la direction et contribuent, avec la participation des sections du CoNRS, à la définition des profils de postes ouverts au concours national. Les demandes de poste d'IT sont en revanche « négociées » avec la direction de l'Institut (et particulièrement avec les DAS). L'ouverture des concours est ensuite décidée par la direction du CNRS et n'est pas soumise au CoNRS.

Une fois les décisions prises, les IT sont recrutés et affectés à une unité selon deux modalités :

- par concours externe (procédure normale), en créant un poste budgétaire, ce qui est de plus en plus difficile du fait du contexte budgétaire actuel,
- par une NOEMI (procédure de mobilité, interne au CNRS, mais également accessible aux personnels d'autres organismes de la fonction publique, d'Etat, territoriale ou hospitalière). Précisons que, lorsque le poste est pourvu avec un fonctionnaire non CNRS, il y a également nécessité à créer un poste budgétaire.

Cependant, la procédure NOEMI (printemps et automne de chaque année) permet avant tout aux IT de changer d'affectation en fonction des postes offerts. Il faut savoir que, lorsqu'un agent CNRS est affecté selon une NOEMI à une nouvelle unité, l'unité qui a vu partir un agent au printemps peut théoriquement avoir recours, dès l'automne de la même année, à une procédure en NOEMI dite « de compensation », éventuellement fructueuse. Ensuite, si cette NOEMI s'avère infructueuse, un poste en concours externe affecté peut être ouvert. Mais cela implique alors de créer un poste budgétaire et cette étape est donc généralement âprement discutée, parfois sur plusieurs années, voire sans résultat. En effet, devant la pénurie forte des recrutements, il est de plus en plus difficile qu'une unité puisse obtenir le remplacement d'un IT qui part vers une autre unité car les postes sur concours externes se raréfient. La baisse des recrutements externes par concours ne permet pas en effet de compenser les postes des IT qui quittent une unité par mobilité interne. Par ailleurs, le fait que les mobilités soient freinées peut figer les évolutions de compétences, tant celles des IT que celles nécessaires aux unités en fonction de l'évolution de leurs programmes de recherche.

4/Rappel sur les modalités de leurs « promotion et carrière » :

L'évaluation professionnelle des IT et leur suivi de carrière se déroulent en Commission administrative paritaire (= CAP, organisées par corps, toutes BAP confondues), c'est-à-dire en dehors du Comité national de la Recherche scientifique (= CoNRS). Les dossiers annuels remplis pour tous les IT à l'occasion des « entretiens » réalisés dans les unités permettent, seulement pour quelques uns des « promouvables » (ils le sont selon des règles statistiques réglementaires et statutaires, au prorata des recrutements, lesquels sont en baisse), un changement de grade ou de corps. Leur classement, dont dépend leur possibilité de promotion, se fait en trois étapes, échelonnées de juin à décembre, et de plus en plus sélectives : dans l'unité (parmi les éligibles à une promotion), en délégation régionale (pour l'ensemble des unités de la DR), et en CAP nationale (pour toutes les unités du CNRS, y compris les Délégations Régionales et l'échelon central).

Si les dossiers individuels permettent à chaque IT d'inscrire sa production (activités de recherche, publications, conduite ou participation importante à des projets, cours ou conférences, expositions, animations, imagerie scientifique, etc.), celle-ci reste confidentielle car restreinte aux procédures d'avancement des seuls « promouvables » les mieux classés.

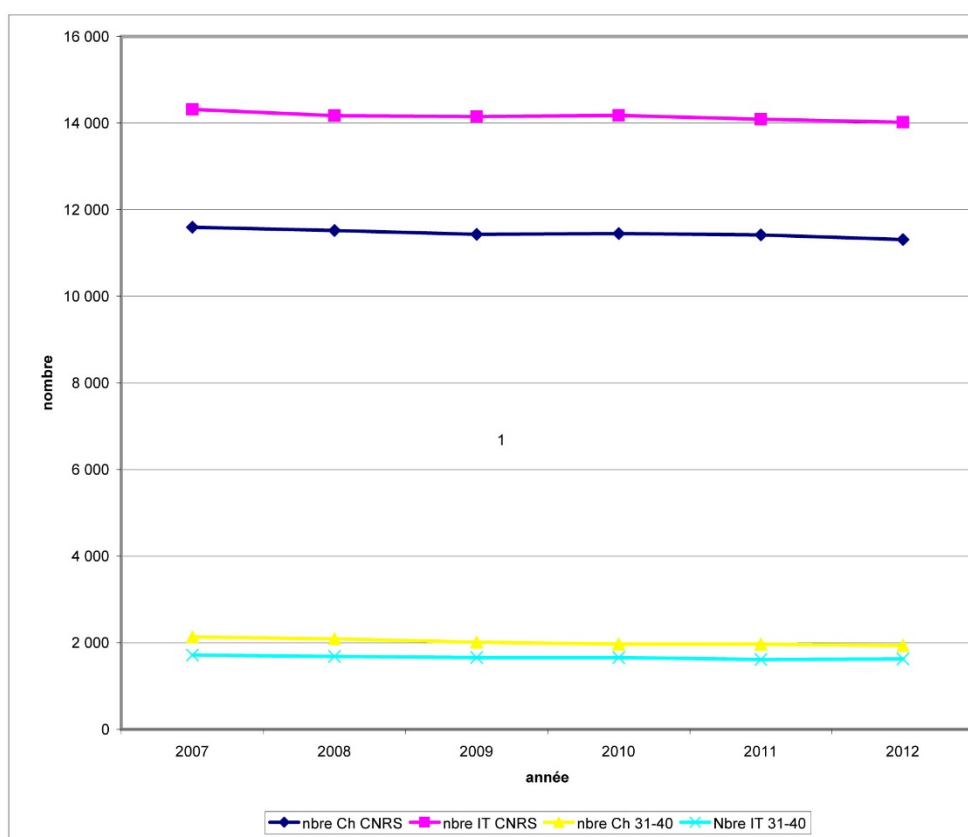
5/ Etat des effectifs IT:

A/ Tableaux :

**Tab. 1 : effectifs totaux Chercheurs et IT (toutes BAP) pour le CNRS
et pour les sections 31-40
(2007 à 2012)**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
nbre Ch CNRS	11 595	11 517	11 433	11 450	11 415	11 312
nbre IT CNRS	14 316	14 169	14 151	14 180	14 090	14 018
nbre Ch 31-40	2 133	2 087	2 013	1 967	1 967	1 937
Nbre IT 31-40	1 717	1 686	1 657	1 656	1 613	1 629
(dont IT* D et F 31-40)	1 005	989	961	985	941	939

(*) IT identifiés par BAP.



Commentaire :

Au CNRS en général, l'effectif total de IT est supérieur à celui des chercheurs, alors que pour les sections 31-40 c'est l'inverse.

Tab. 2 : Effectifs IT* CNRS par branche d'activité professionnelle (2002-2012)

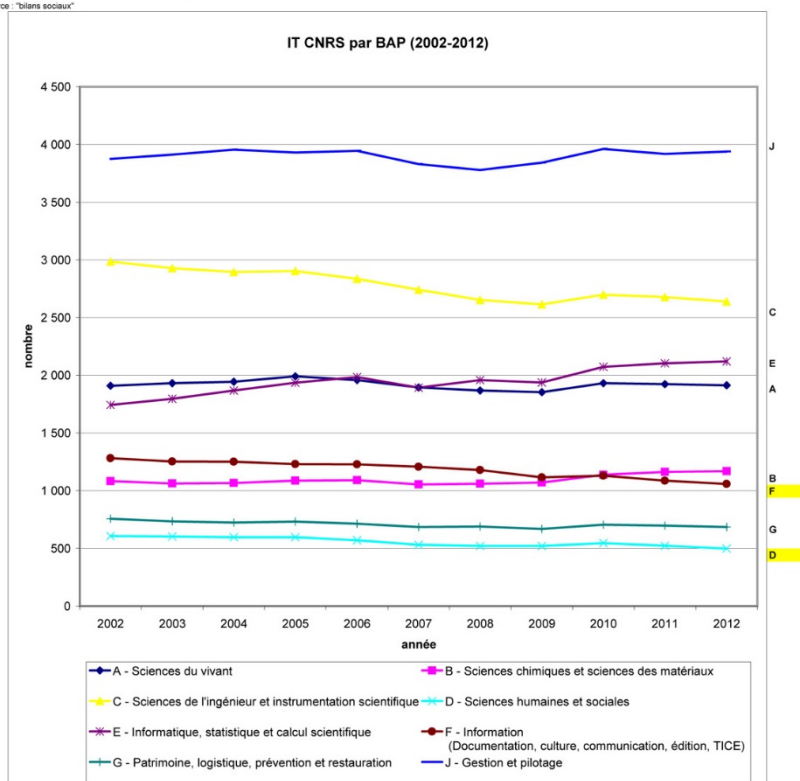
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
A - Sciences du vivant	1 909	1 931	1 943	1 991	1 958	1 894	1 867	1 854	1 932	1 924	1 913
B - Sciences chimiques et sciences des matériaux	1 083	1 062	1 067	1 087	1 090	1 053	1 060	1 070	1 137	1 162	1 168
C - Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifi	2 985	2 927	2 895	2 903	2 836	2 741	2 653	2 614	2 698	2 677	2 638
D - Sciences humaines et sociales	607	602	597	596	570	532	521	521	545	522	499
E - Informatique, statistique et calcul scientifique	1 743	1 795	1 867	1 935	1 985	1 893	1 958	1 937	2 073	2 104	2 120
F - Information (Documentation, culture, communication, édition, TICE)	1 282	1 253	1 250	1 231	1 228	1 207	1 178	1 116	1 129	1 086	1 057
G - Patrimoine, logistique, prévention et restauration	757	733	724	731	714	685	689	668	705	697	685
J - Gestion et pilotage	3 874	3 912	3 954	3 930	3 945	3 830	3 778	3 841	3 961	3 918	3 938
TOTAL IT ⁽¹⁾	14 240	14 215	14 297	14 404	14 326	13 835	13 704	13 621	14 180	14 090	14 018
Ensemble des IT du CNRS	14 362	14 329	14 354	14 456	14 437	14 316	14 169	14 151	14 180	14 090	14 018

⁽¹⁾ IT identifiés par une BAP.

Ces effectifs identifient les agents ayant un emploi-type valable dans le système d'information.

En 2010 et 2011, une enquête réalisée auprès des délégations a permis de caractériser la totalité des IT par branche d'activité professionnelle.

Source : "bilans sociaux"



Commentaires :

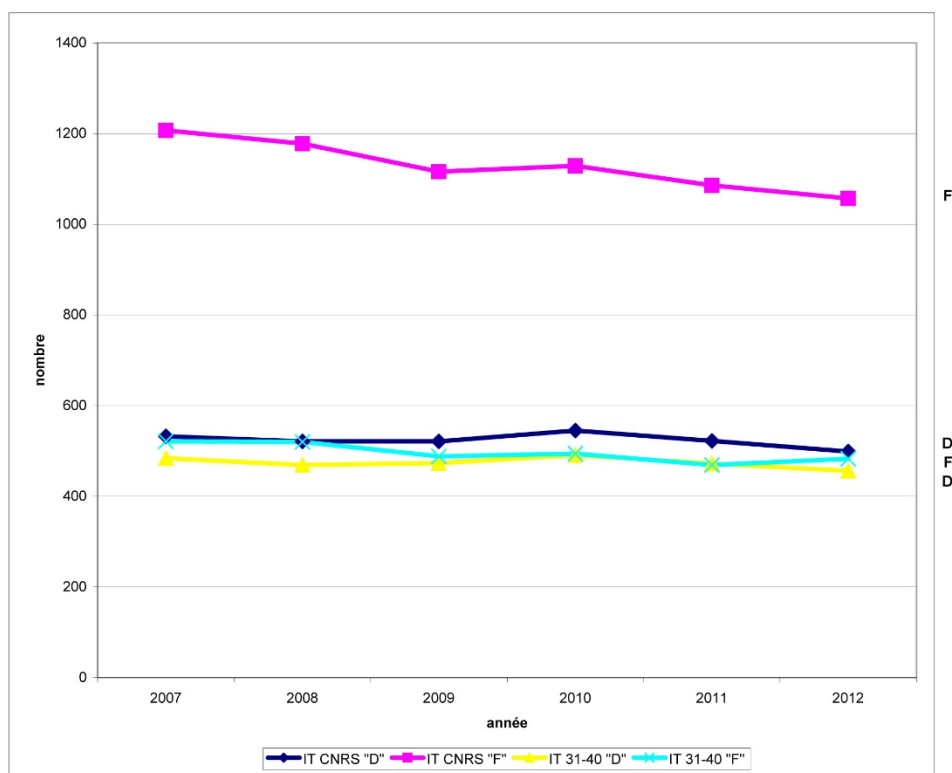
1/ Les BAP dans le bas du tableau sont "D", "G" et "F"

2/ Tendance à la baisse pour les BAP "C", "F" et "D".

**Tab. 3: effectifs totaux IT^(*) des Bap "D" et "F" du CNRS,
avec extraction pour les sections 31-40,
(2007-2013)**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
IT CNRS "D"	532	521	521	545	522	499
IT CNRS "F"	1207	1178	1116	1129	1086	1057
IT 31-40 "D"	484	469	473	491	472	456
IT 31-40 "F"	521	520	488	494	469	483

(*) IT identifiés par BAP.



Commentaires :

1/ Les effectifs de la BAP "F", toujours supérieurs à ceux de la BAP "D", sont plus largement représentés sur l'ensemble des sections que ceux de la BAP "D".

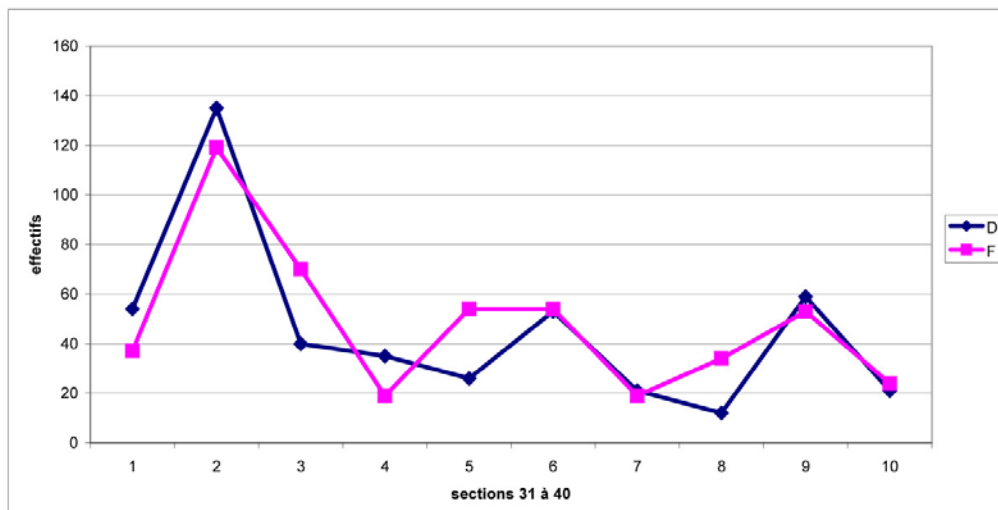
2/ forte baisse des effectifs de la BAP "F"

3/ Seulement de 34 à 52 IT de la BAP "D" dans les sections hors 31-40,

Tab. 4 : effectifs en IT CNRS, par BAP dans les sections des labo 31 à 40 (2012)
 (il est rappelé que les IT sont rattachés à la section principale de leur unité)

2012	A	B	C	D	E	F	G	J	total
31	15	8	2	54	19	37	1	36	172
32	0	13	4	135	28	119	3	59	361
33	0	0	0	40	17	70	1	51	179
34	1	0	4	35	34	19	2	37	132
35	0	0	0	26	5	54	0	36	121
36	0	0	0	53	17	54	2	66	192
37	0	0	0	21	30	19	2	44	116
38	0	0	0	12	2	34	0	24	72
39	3	1	1	59	20	53	3	50	190
40	0	0	0	21	9	24	1	39	94
total (*) =	19	22	11	456	181	483	15	442	1629

total CNRS 2012 (*) =	1913	1168	2638	499	2120	1057	685	3938	14018
-----------------------	------	------	------	-----	------	------	-----	------	-------



Commentaires :

- 1/ Les sections 31, 32, 34 et 39 ont plus d'IT en BAP "D" qu'en "F"
- 2/ Cinq sections ont plus de 150 IT, et deux moins de 100.

Tab. 5 : Répartition des IT^(*) par famille professionnelle et section du laboratoire (31 à 40) au 31/12/2012

Extrait du bilan social 2012

2012			répartition des IT (par section du labo et BAP / familles métiers)										
sections			IT "D"					IT "F"			seules BAP D et F ^(*) (col I + L)	IT total ttes BAP	
numéro	intitulé	nbre chercheurs	DA (bases de données)	DB (représentati on spatiale)	DC (sources écrites, icono, orales)	DD (données de terrain)	DE (archéo)	total "D"	bibli et doc	édition, dessin, com			total "F"
31	hommes et milieux	226	0	10	2	5	37	54	19	18	37	91	172
32	mondes anciens et médiévaux	229	9	7	45	7	67	135	67	52	119	254	361
33	mondes modernes et contemporains	188	16	3	18	3	0	40	38	32	70	110	179
34	sc du langage	197	26	1	2	6	0	35	12	7	19	54	132
35	2 philo, sc de l'art	200	6	1	18	1	0	26	24	30	54	80	121
36	socio et droit	201	34	1	7	11	0	53	27	27	54	107	192
37	éco et gestion	180	15	1	1	4	0	21	10	9	19	40	116
38	anthropo ethno	174	4	1	3	4	0	12	21	13	34	46	72
39	espaces, terr, sociétés	144	15	34	3	7	0	59	27	26	53	112	190
40	politique, pouvoir, orga	198	14	0	0	7	0	21	12	12	24	45	94
totaux Section du labo (31 à 40) :		1 937	139	59	99	55	104	456	257	226	483	939	1629
Ensemble du CNRS (Ensemble CH du CNRS et IT BAP D et F et ensemble IT CNRS)		11 312	151	70	101	71	106	499	578	479	1 057	1 556	14 018

B/ Commentaires :

En SHS, contrairement à l'ensemble de l'organisme, les IT CNRS sont moins nombreux que les chercheurs CNRS. Cela peut tenir au fait que les programmes SHS sont apparemment moins utilisateurs de laboratoires ou d'équipements « lourds », mais il faut souligner que nombre de programmes de terrain nécessitent du personnel fortement spécialisé sur une thématique particulière (archéologie, ethnologie, histoire de l'art, langues anciennes, sociologie, géographie, etc.). Or les tâches sont trop souvent accomplies par des emplois précaires, des étudiants, voire des bénévoles, sans compter bien sûr les chercheurs ou enseignants-chercheurs eux-mêmes. Autant le recours à des étudiants peut-être fructueux dans le cadre de leur formation par la recherche, autant le recours aux autres catégories est largement le signe d'un sous-effectif chronique d'IT, notamment ceux chargés de la constitution et de l'organisation des données sur le terrain et en laboratoire.

Du point de vue démographique, les fortes baisses des années précédentes font place actuellement à une certaine apparence de stabilité générale ... avec toutefois une tendance continue à la baisse.

Devant les pénuries en IT, qui se ressentent d'autant plus que de nombreux nouveaux programmes émergent, la réponse actuelle de la direction du CNRS est double : concentrer ses efforts sur les IT de la BAP « J »⁴ pour assurer au mieux la gestion des unités ; inciter les unités à se tourner vers les tutelles universitaires, désormais « au cœur de la recherche ». Or, on sait que celles-ci sont elles-mêmes en grande difficulté. De plus, les seuls postes qu'elles pourraient dégager sont des postes de gestionnaires et certainement pas dans les autres BAP, dont la D et la F, pourtant vitales pour les unités SHS.

C'est dans ce contexte et afin de contribuer à une meilleure connaissance de la situation des IT des BAP D et F, majoritaires en SHS, que nous avons décidé de réunir une série de données factuelles⁵ jusqu'alors dispersées dans différents services et, de ce fait, difficilement consultables et déchiffrables.

Le récent rapport Cartron⁶ sur la BAP D du CNRS, en mettant en évidence les évolutions défavorables au maintien des métiers de cette branche d'activité préconisait déjà une réflexion globale sur ce thème et un pilotage scientifique conjoint entre les différentes tutelles des laboratoires. Nous pensons qu'il faudrait également associer à cette réflexion le CoNRS et l'ensemble du CSI de l'InSHS.

Les données réunies ici nous fournissent une première cartographie des effectifs IT dans les branches d'activité D et F de l'InSHS. Signalons qu'avec la montée en puissance des outils numériques et la nécessité de stocker des données sur des serveurs, la BAP « E » est également importante en SHS ainsi bien sûr que la BAP « J », cheville ouvrière de toutes les unités.

Les graphiques présentés en annexe de ce rapport, réalisés grâce aux collègues IT de l'observatoire des métiers du CNRS, que nous remercions ici, permettent d'appréhender les questions générales d'effectifs (plus d'IT en général que de chercheurs au CNRS, mais en

⁴ Dont le besoin augmente en même temps que celui d'aller chercher des crédits extérieurs (ANR, projets européens, contrats divers), injonction récurrente de la direction du CNRS depuis la mise en place de la SNR (= stratégie nationale de la recherche), de ses modalités comme de ses objectifs.

⁵ Chiffres jusqu'en décembre 2012, à actualiser avec ceux de 2013 lorsqu'ils seront disponibles.

⁶ <http://www.dgdr.cnrs.fr/drh/omes/documents/pdf/Etude-BAP-D-2012.pdf>

proportion inverse pour les sections 31 à 40 !) et les proportions variables des Bap « D » et « F » selon les sections. Très logiquement, les effectifs de la Bap « F » sont bien présents dans toutes les sections, alors que ceux de la Bap « D » sont essentiellement membres des sections relevant de l'InSHS, à qui ils sont spécialement dédiés, le contraste le plus radical étant pour les « ingénieurs archéologues » qui ne sont présents qu'en section 31 et 32 (NB : les « techniciens » ne peuvent figurer dans le métier « archéologue » en BAP « D »).

Nous rappelons que les IT sont d'office attachés à la section majoritaire de leur unité, ce qui biaise à la marge des répartitions par section. D'autre part, nombre d'IT changent de famille de métier, voire de BAP, au cours de leur activité CNRS, en fonction de l'évolution des besoins des unités et des formations suivies pour s'y adapter, voire des projets professionnels des agents eux-mêmes.

Au-delà de ces considérations générales, il faudrait analyser les différences entre les sections 31 à 40 au vu des réalités statistiques et démographiques des unités (nombre d'unités par section, thématiques de recherche, besoins spécifiques, etc.). Il en est ensuite de même bien sûr pour l'évaluation des besoins en recrutement.

Le travail que nous avons commencé sur la question « IT » depuis cet hiver 2013 n'est qu'une première étape qui doit être poursuivie cette année, puis certainement par le prochain CSI. Il pourrait être utilement complété par une enquête auprès des DU et par la collecte des demandes des DU lors du dialogue avec la direction. Nous pouvons formuler déjà une série de questions qui nous paraissent essentielles pour faire avancer ce travail :

- 1/ Effectif des IT (BAP D et F) du laboratoire en 2014 : personnels titulaires et non titulaires, avec précision des métiers concernés au sein de ces branches (en référence aux tableaux du CNRS),
- 2/ Nombre d'IT affectés à l'unité (par une procédure NOEMI et/ou par concours externe) dans les 5 dernières années,
- 3/ Nombre d'IT (BAP D et F) en CDD ou vacataires qui remplissent des fonctions dont le besoin est permanent dans le laboratoire,
- 4/ Nombre d'IT (BAP D et F) en CDD ou vacataires qui remplissent des fonctions dont le besoin correspond aux recherches sur projet (ANR ou autre),
- 5/ Nombre de personnels IT (BAP D et F) partant à la retraite dans les 5 prochaines années,
- 6/ Avis sur les conséquences que les départs à la retraite non remplacés (ou les changements d'affectation ou de programme au gré des modifications institutionnelles, ou les départs en retraite des chercheurs ou enseignants-chercheurs) pourraient avoir sur le fonctionnement du laboratoire en termes de perte de connaissances et de compétences,
- 7/ Besoins de recrutements de personnels titulaires (BAP D et F) dans les 5 prochaines années (besoins déjà exprimés depuis des années ou besoins nouveaux ? besoins de remplacements ou besoin de nouvelles compétences ?)
- 8/ Evaluation du temps que les personnels titulaires et non-titulaires (BAP D et F) consacrent à des tâches hors des métiers des BAP D et F qui ne seraient pas assurées par ailleurs : notamment pour les BAP « J » (par exemple gestion des programmes ANR ou autres) ou « E » (par exemple développement d'un site web ou gestion du parc informatique de l'unité).

En guise de conclusion... et pour la suite :

Pour pouvoir disposer de données plus fines par section et par métier, et pour avoir une idée plus complète car plus qualitative de la situation réelle des IT dans les laboratoires et des besoins dans les métiers de ces branches d'activité, il serait intéressant de lancer cette enquête auprès des DU dans un premier temps, de l'étendre éventuellement par la suite aux IT eux-mêmes et à la DRH de l'Institut. Cependant, comme le CSI est en fin de mandat, nous n'avons plus ni le temps ni les moyens nécessaires à la mise en place de l'envoi de questionnaires et à l'exploitation des réponses éventuelles.

De la même manière, si, pour différentes raisons, la DRH du CNRS s'oppose actuellement à l'intégration directe des IT dans la procédure RIBAC, le comité des utilisateurs étudie avec la direction de l'Institut la possibilité de créer un questionnaire spécifique, reprenant une large part des questions de RIBAC et dont les résultats pourront être traités ensemble, pour les ingénieurs.

Il appartiendra au prochain CSI de reprendre éventuellement en compte ces pistes de travail et de les poursuivre, conjointement à d'autres qui ne manqueront pas d'émerger, et nous encourageons la direction de l'InSHS à dégager des moyens financiers et logistiques en ce sens.