



ITA INEE : carrière et mobilités professionnelles.

Conseil Scientifique de INEE

Mandature 2019-2023

Table des matières

Introduction	3
Adéquation tâches	4
Responsabilités des ITA.....	8
Responsabilités dans l'activité principale	8
Responsabilité dans les activités secondaires.....	8
Appréciation générale.....	10
La mobilité au CNRS	10
Projet professionnel	10
Promotion au choix	11
Concours	12
La mobilité thématique/géographique au CNRS	13
Conclusions et recommandations.....	17

Introduction

Lors de la mandature 2009-2014, un rapport contenant « des éléments d'information et des recommandations sur l'emploi Ingénieurs-Techniciens » dans les unités de l'institut InEE avait été rédigé par le Conseil Scientifique d'Institut (CSI) de l'InEE sur la base des réponses à une enquête. Il est apparu opportun de réaliser une nouvelle enquête de ce type afin de voir l'évolution en 10 ans, en nous concentrant principalement sur un des points spécifiques à l'emploi ITA : la mobilité.

L'InEE regroupait en 2019 842 ITA employés par le CNRS, un nombre en légère baisse sur les dix dernières années, combinant une légère hausse des statutaires et une baisse des contractuels (Figure 1). Le ratio ITA/chercheurs quant à lui, très proche de 1 au milieu des années 2010, montre un décrochement en défaveur des ITA durant les dernières années (Figure 2). Le taux de réponse des CDD est très faible (2%) mais assez bon pour les titulaires (24%). Les répondants se répartissent dans les quatre corps d'ITA et relèvent principalement de la BAP A (Figure 3). La grande majorité des ITA qui a répondu au questionnaire n'est pas affecté à des postes mutualisés. Lorsqu'ils le sont, la majorité le sont entre plusieurs unités via des dispositifs divers. Aussi surprenant que cela puisse paraître, 25% des personnels qui ont répondu déclarent exercer leur activité seule et non au sein d'une équipe ni d'un groupe.

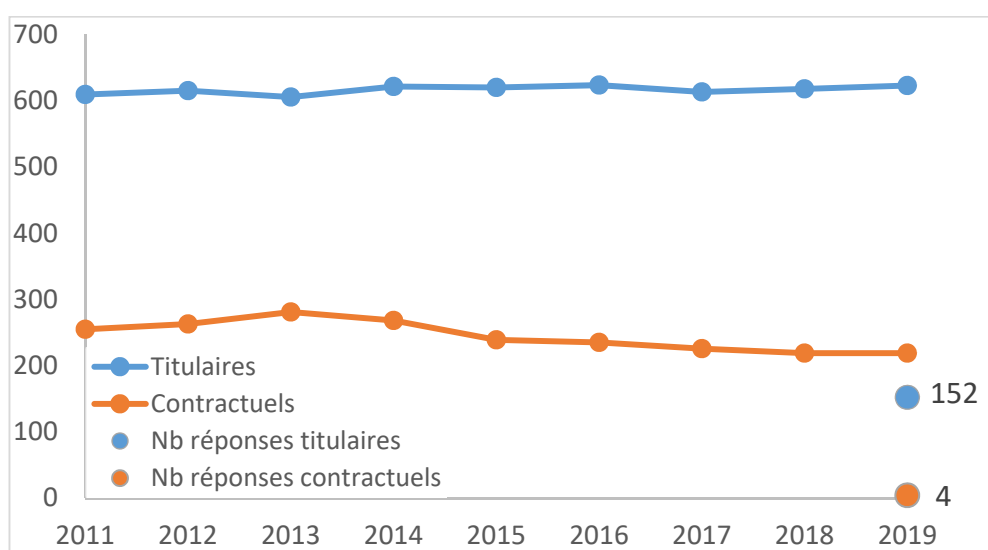


Figure 1. Répartition des statuts des ITA en fonction des années, et nombre de réponse au questionnaire par statut.

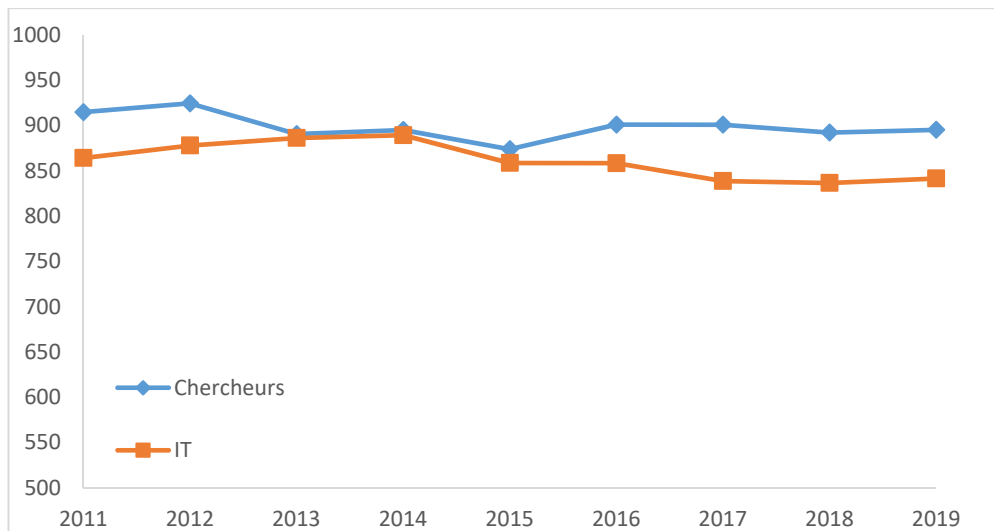


Figure 2. Répartition des effectifs INEE en fonction des années

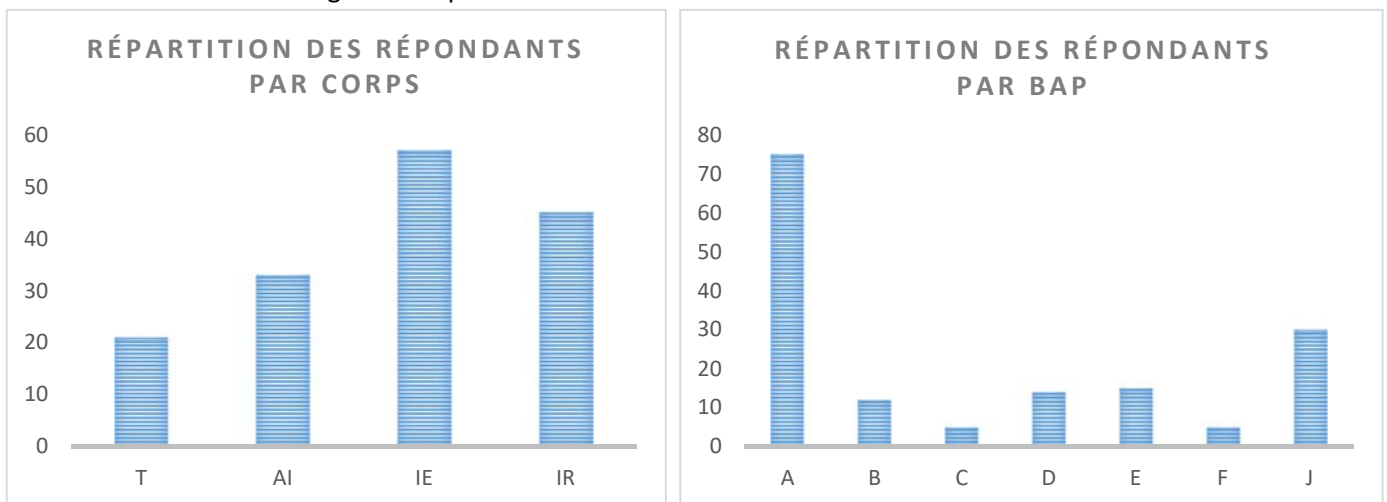


Figure 3. Répartition par corps et par BAP des répondants au questionnaire.

Adéquation tâches

Nous avons cherché à savoir comment se positionnaient les ITA de l'InEE en ce qui concerne l'adéquation des tâches qui leur sont confiées avec leur niveau de qualification (diplôme + expérience) et leur corps actuel (Figure 4). Il nous semble que les réponses au questionnaire montrent que les tâches attribuées sont plutôt en adéquation avec le niveau de qualification et d'autant plus chez les IE et IR, et que lorsque cela n'est pas le cas, ces tâches sont plutôt d'un niveau inférieur aux qualifications de l'agent. Par contre, les tâches demandées aux T et AI sont couramment déconnectées du corps, en particulier avec des tâches de niveau supérieur. La combinaison de ces deux réponses indique donc que dans ces deux corps en particuliers, les agents se sentent compétents pour réaliser ces tâches, mais que ce sont des tâches qui relèvent du corps supérieur.

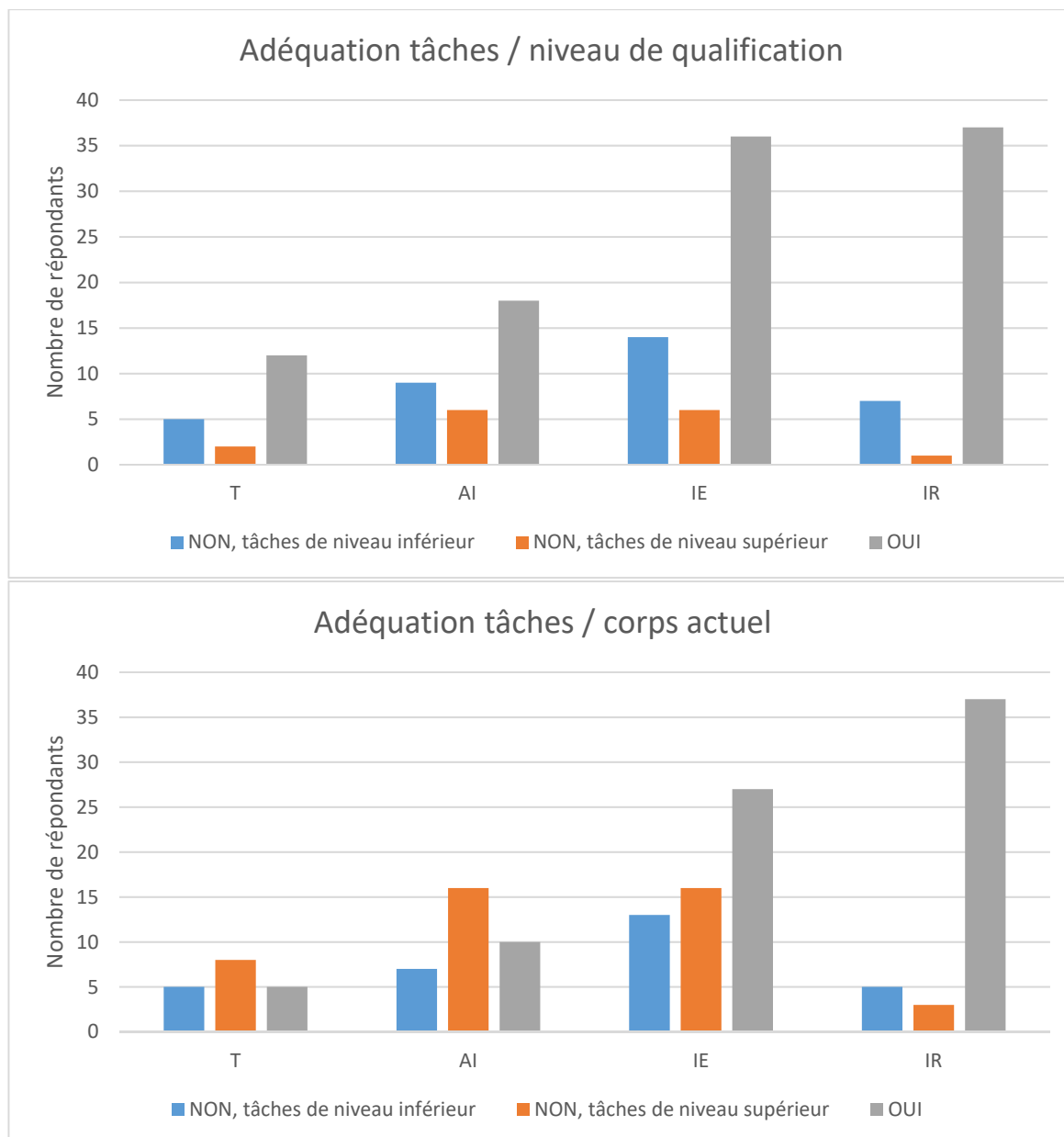


Figure 4. Adéquation des tâches confiées aux agents avec leur niveau de qualification (A) et leur corps actuel (B)

La prise en charge de tâches ne relevant pas de ses fonctions est atteint au moins la moitié des répondants dans tous les corps, et bien plus de la moitié chez les AI (60%) et les IE (64%). Pour l'ensemble des agents, ces tâches, non précisées dans le questionnaire, sont le plus souvent limitées à moins d'un quart de leur temps de travail (66%), mais un nombre conséquent de répondants estime tout de même que ces tâches leur prennent entre un quart et trois quarts de leur temps de travail (31%).

De façon générale, pour l'ensemble des répondants, ces tâches ne relevant pas de leurs fonctions ont pour au moins la moitié d'entre eux un impact, qu'il soit négatif ou positif, sur l'évolution de leurs compétences, sur la qualité de réalisation de leurs activités principales¹, et sur

¹ Les activités des ITAs sont couramment séparées entre activités principales (cœur de métier pour soutenir la recherche de l'unité) et activités secondaires (responsabilités collectives, encadrement, enseignement etc.).

la progression de carrière. Les impacts négatifs les plus importants se situent sur la qualité des activités principales (43% des répondants), tandis qu'ils atteignent 32% des répondants en ce qui concerne l'évolution des compétences et la progression de carrière. Ces tâches sont, au contraire, considérées comme positives par 27%, 23% et 19% des répondants en ce qui concerne respectivement l'évolution des compétences, la qualité de réalisation des activités principales et la progression de carrière.

Lorsque ces impacts sont observés par corps, on remarque que le corps le plus touché par les impacts négatifs est celui des IE et notamment sur la qualité des activités principales ainsi que pour les IR alors que pour les T les impacts sont plutôt positifs (Figure 5)

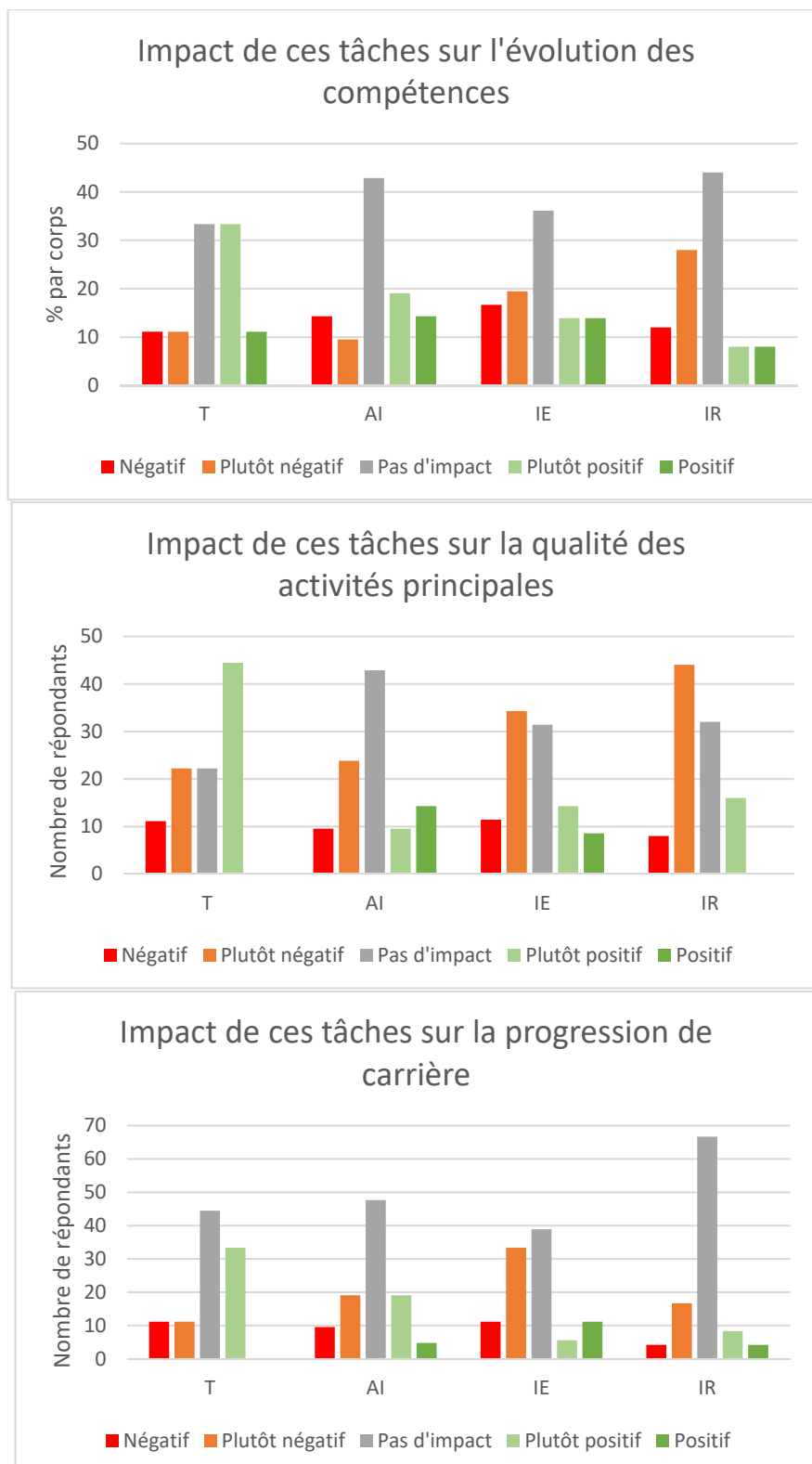


Figure 5. Evaluation par les agents de l'impact des tâches ne relevant pas de leurs fonctions, par corps, en ce qui concerne l'évolution des compétences (A), la qualité de réalisation des activités principales (B) et la progression de carrière (C).

Responsabilités des ITA

Responsabilités dans l'activité principale

Tous corps confondus, au sein de leur activité principale, c'est-à-dire le soutien direct à la recherche de l'unité, les deux principales responsabilités des personnels qui ont répondu sont l'encadrement de stagiaires et/ou d'étudiants, ainsi que les missions de service commun dans l'unité (Figure 6). La diversité des responsabilités prises en charge par les ITA augmente avec la progression dans les différents corps, par exemple, la partie enseignement est considérée comme une activité principale seulement par des agents IE et IR. Les réponses à cette question montrent une progression générale des responsabilités avec la progression dans les différents corps, qui semble être en bonne adéquation avec ce que l'on pourrait attendre. Seule la responsabilité de dispositifs expérimentaux est plutôt similaire en fonction des corps.

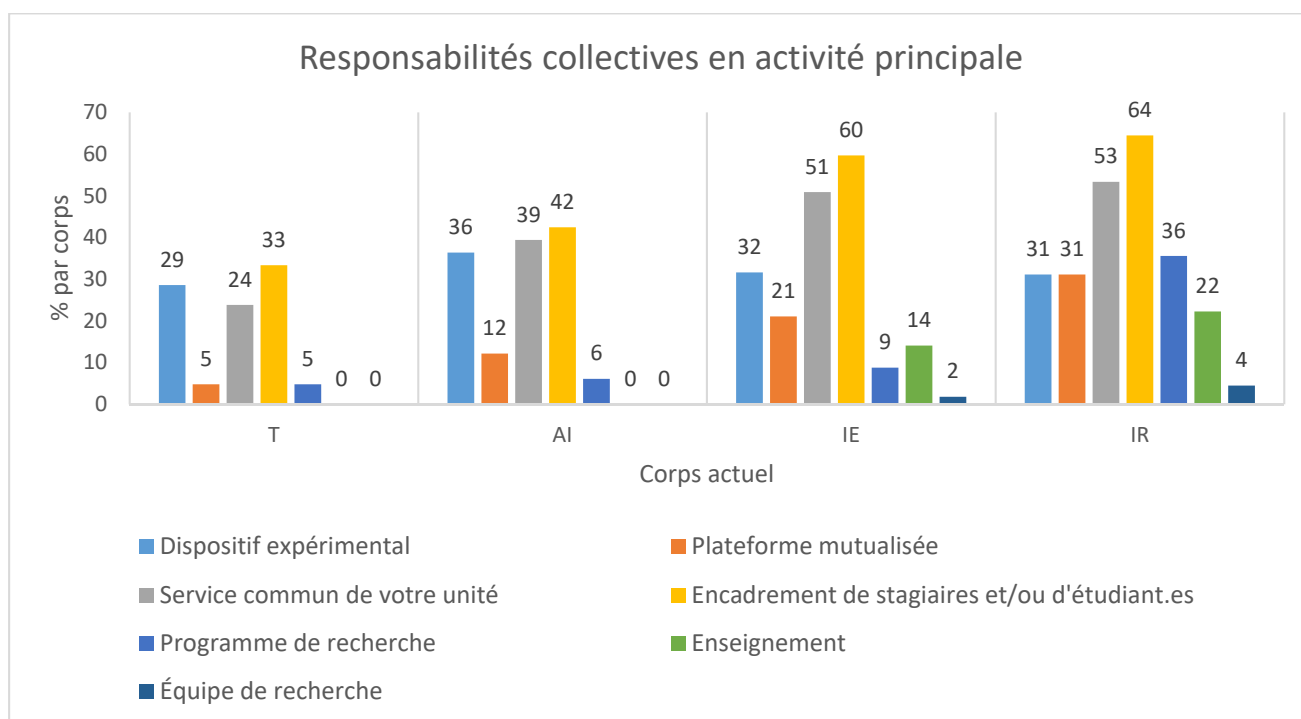


Figure 6. Distribution des responsabilités collectives prises en charge par les ITA de l'InEE relevant de leurs activités principales.

Responsabilité dans les activités secondaires

- Au sein de l'unité

Pour tous corps confondus, en termes d'activité secondaire, c'est-à-dire les activités connexes avec le soutien direct à la recherche de l'unité (responsabilités collectives diverses, hygiène et sécurité, participations à des commissions, comités et autres instances de la recherche, valorisation, vie du laboratoire etc.) la principale responsabilité des personnels qui ont répondu est aussi l'encadrement de stagiaires et/ou d'étudiants suivi par une mission de service commun dans l'unité (Figure 7). Les responsabilités sont beaucoup plus diverses en activité secondaire quel que soit le corps. La partie enseignement touche plutôt les IE et IR. Les activités à responsabilité

les moins communes restent au niveau des programmes de recherche, responsable d'équipe de recherche et de plateforme mutualisée.

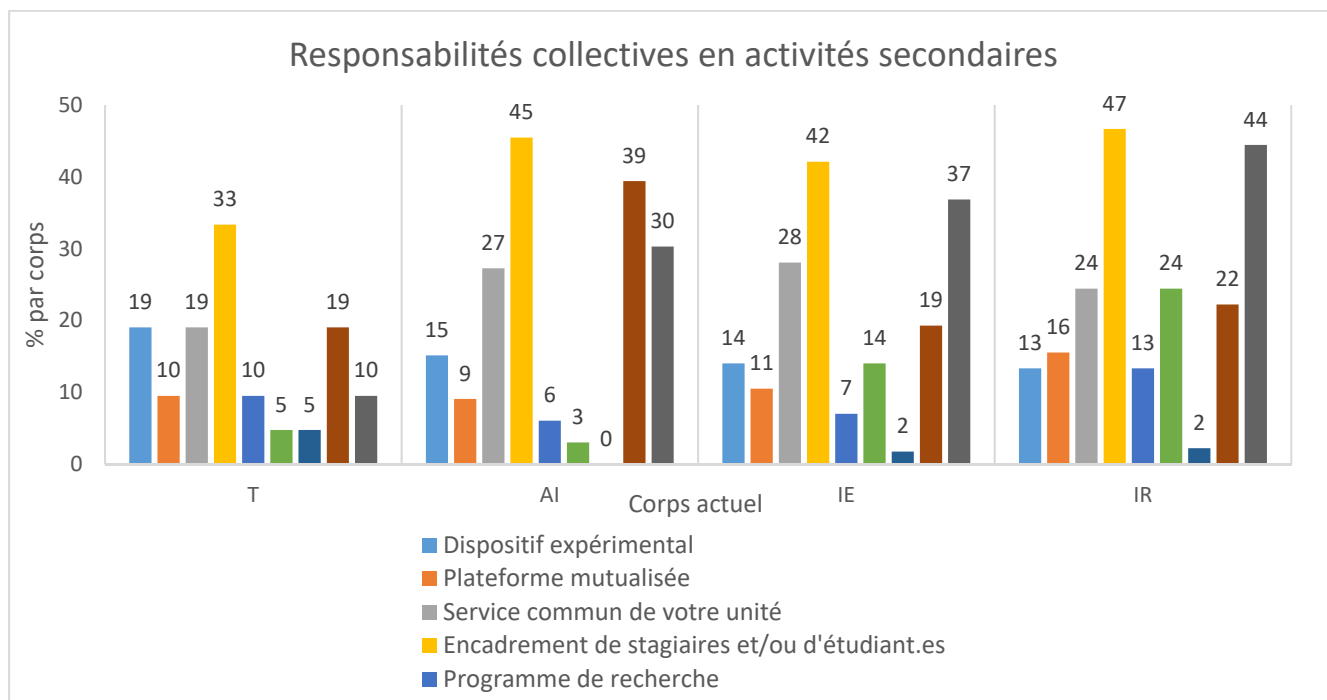


Figure 7. Distribution des responsabilités collectives prises en charge par les ITA de l'InEE relevant de leurs activités secondaires.

- Dans les instances de l'unité ou des tutelles de l'unité

Le nombre d'ITA participant à des instances de l'unité, ou des tutelles de l'unité, telle que les conseils d'unité, les conseils scientifiques, comités d'évaluation, etc., est plus important dans les corps des IE et IR. La proportion est très importante au sein des IR et IE (respectivement 86% et 80% des répondant contre 66% et 28% pour les AI et T). Les IR participent à une part plus ou moins égale au sein d'instance de l'unité et d'instances au sein des tutelles. Pour les corps des T et AI, l'implication se focalise en grande majorité sur les instances au sein de l'unité.

Toutes ces responsabilités collectives ont un impact sur l'activité des ITA, et nous avons cherché à savoir à quel point. La majorité des répondants indiquent y octroyer moins de ¼ de leur temps (60 % des répondants). Très peu déclarent s'y adonner à plus de ¾ de leur temps (moins de 7%). Elles ont un impact plutôt positif à positif pour plus de la moitié des répondants voire un impact neutre pour 25% d'entre eux sur la qualité d'exécution et du rendu de leur mission principale. Moins de 10% notent un impact négatif et plutôt négatif de ces activités collectives sur leur mission principale.

Au-delà du temps que ces activités prennent aux agents, elles ont également un impact sur leur activité et leur carrière. Ces activités collectives ont un impact plutôt positif à positif pour presque 70% des répondants sur l'évolution de leur compétence en général voire un impact neutre pour 27% d'entre eux. Ces activités collectives ont un impact plutôt positif et positif en général sur la valorisation des activités techniques/recherche. Une plus grande part d'impact neutre est à noter sur ce point, probablement car une partie de ces responsabilités n'ont pas de lien avec ces activités de recherche.

Appréciation générale

L'appréciation de la progression de leur carrière par les T et les AI est plutôt mauvaise (Figure 8). Cette tendance décroît fortement avec les corps des IE et des IR.

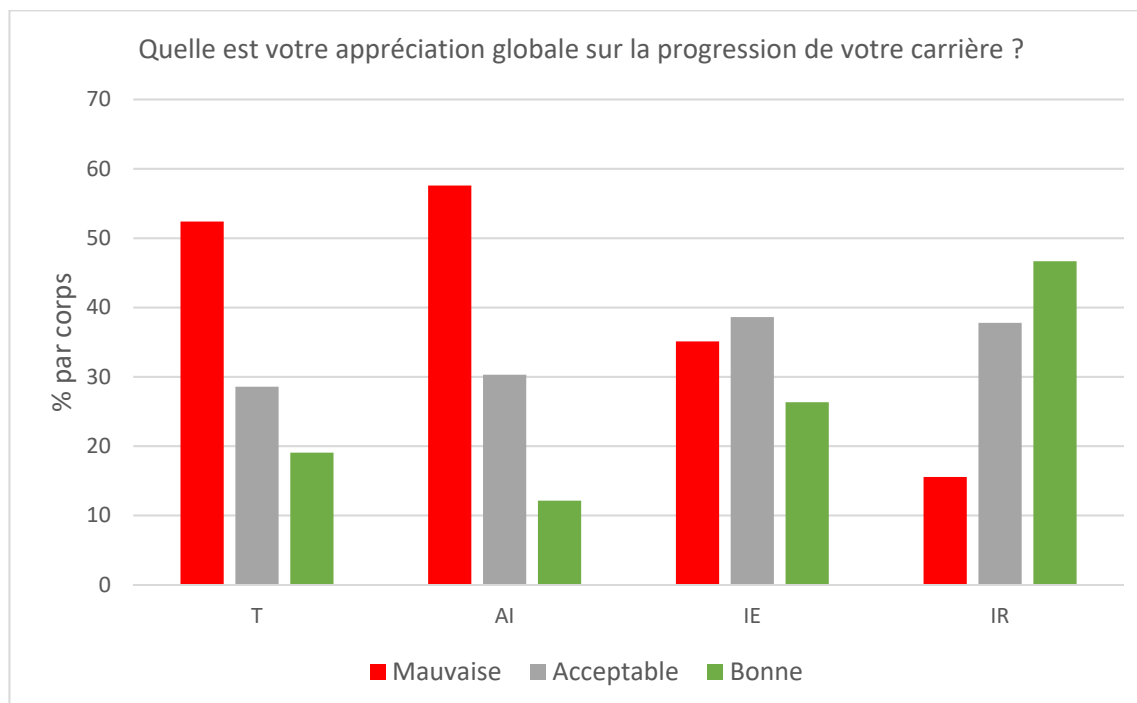


Figure 8. Appréciation globale de la progression de carrière par les différents corps d'ITA.

Dans l'ensemble, les agents trouvent tout de même leurs conditions de travail bonnes voire acceptables, et sont peu nombreux à les trouver mauvaises (moins de 5%). Suite aux précédentes questions sur l'adéquation métier/tâches, nous avons voulu connaître l'appréciation des agents sur l'évolution de leurs compétences, un des atouts pour la mobilité tant en termes d'évolution de carrière que de possibilités de mobilités thématiques ou géographiques. L'évolution globale des compétences est considérée comme « bonne » à 56,6 % pour l'ensemble des corps. Cependant elle est plus importante à partir du corps des AI. En ce qui concerne la valorisation de leur travail par leur encadrement, 44 % pensent qu'elle est acceptable seulement, et 15,5 % qu'elle est mauvaise, en particulier dans le corps des IE. Seul le corps des IR trouve en majorité que son travail est bien valorisé.

La mobilité au CNRS

Projet professionnel

Le projet professionnel d'un agent peut-être régulièrement revu par celui-ci à l'aune de l'évolution de ses compétences. Plusieurs dispositifs existent afin de faire progresser ces compétences ou d'évaluer les orientations que les agents pourraient souhaiter vouloir prendre dans le futur. Nous voulions évaluer le niveau de connaissance des dispositifs proposés par le CNRS en termes d'accompagnement dans la carrière. Nombre des dispositifs proposés par le CNRS pour accompagner leur projet professionnel sont mal connus des ITA de l'InEE (Figure 9). Parmi ceux qui

connaissent les dispositifs, les plus connus sont la VAE et le PIF. Les moins connus sont le tutorat et le bilan professionnel.

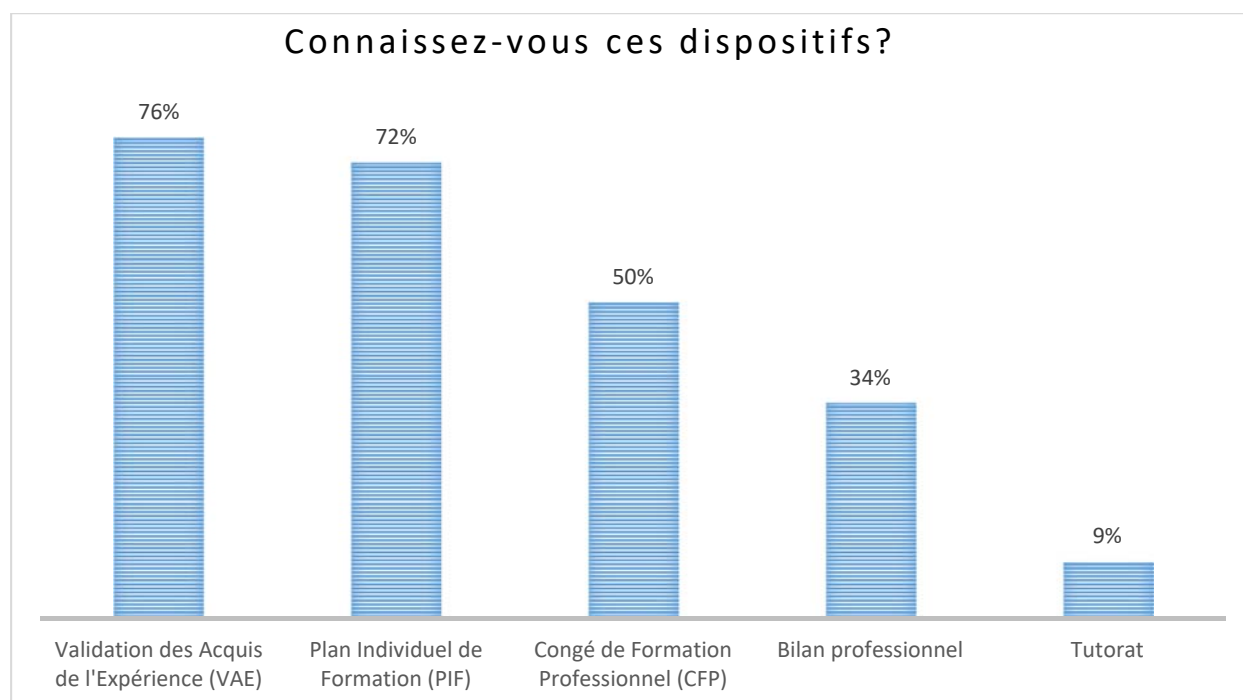


Figure 9. Connaissance des dispositifs d'accompagnement du projet professionnel par les ITA de l'InEE.

Promotion au choix

Les changements de corps peuvent être obtenus par les promotions au choix. En moyenne, 25 % des personnels IT a pu bénéficier d'un changement de corps ou de grade au cours de leur carrière, alors que 64 % des personnels IT indique ne pas être informé du nombre de promotions au choix par corps et par grade chaque année.

Une des premières étapes dans l'évaluation des activités des ITA, utile lors de certains processus de mobilité, est la rédaction de son rapport annuel d'activité. Nous avons ainsi voulu savoir si les agents profitaient de l'aide de certaines personnes dans cette rédaction. A l'échelle générale, il est notable que plus de la moitié des agents établissent leur dossier sans aucune aide (53 %) ou sont aidés par leur supérieur hiérarchique (44 %). Pour les T et les AI, il y a majoritairement un accompagnement par leur supérieur hiérarchique, tandis que la majorité des IE et presque 80% des IR remplissent leur dossier sans aucune aide.

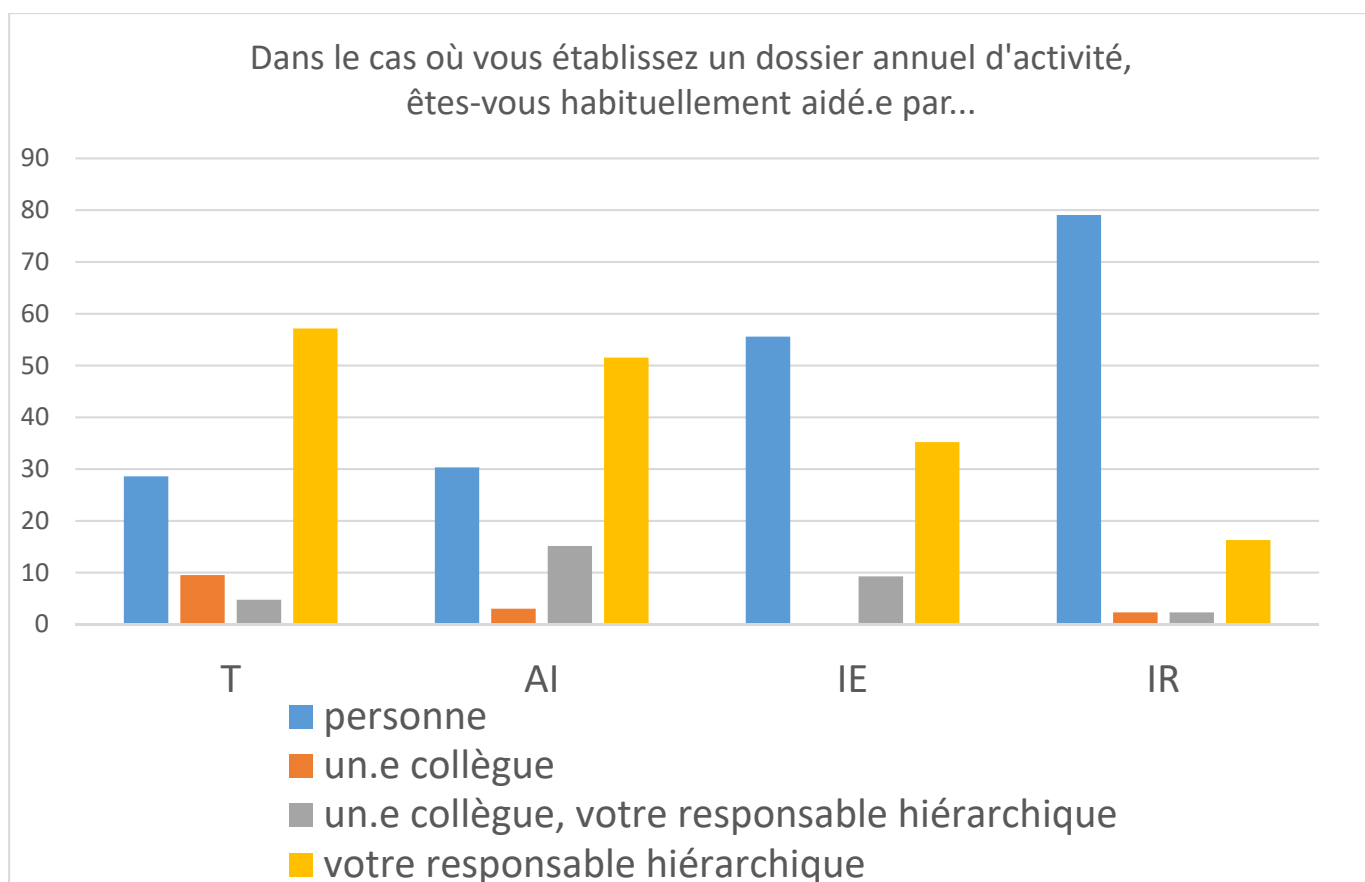


Figure 10. Typologie des personnes fournissant de l'aide lors de la rédaction du dossier annuel d'activité

Concours

Une des modalités possibles de mobilité est la voie des concours, internes ou externes, permettant un changement de corps, parfois une modification thématique des activités, souvent en conservant sa position dans son unité, mais parfois également en profitant de ce concours pour réaliser une mobilité géographique. Ces concours, annuels, peuvent être préparés à l'aide de formations spécifiques, pourtant, 61 % des IT n'a jamais suivi une telle formation. Les résultats de l'enquête montrent que 50 % des IT sont aidés par un ou une collègue pour la préparation de leur dossier de concours interne, et 43% par leur responsable hiérarchique. Un quart des candidats rédige leur dossier seul. La majorité des personnels IT répondants n'ont bénéficié d'aucun changement de corps ni de grade par concours interne (plus de 60%).

Sur les 42 réponses concernant les dossiers de concours externe, le classement est différent que pour les concours internes. On observe que les agents préparent leur concours externe majoritairement sans aucune aide (45 %) ou avec l'aide d'un ou une collègue (35,7 %) ou du supérieur hiérarchique (21 %). La faible implication ou sollicitation du directeur d'unité dans ce rôle peut être constatée.

La mobilité thématique/géographique au CNRS

La grande majorité des personnels connaît les modalités de mobilité thématique/géographique au sein du CNRS, par contre, la moitié des personnels répondants ne connaît pas ou très peu les modalités de mobilité en dehors du CNRS et vers les autres EPST.

Les personnels qui ont effectué une mobilité (environ un peu plus de la moitié des répondants), l'ont fait dans la grande majorité une seule fois. Celles-ci ont été réalisées le plus souvent par NOEMI, parfois par FSEP, les autres modalités étant plus rares (Figure 11). Les agents ayant effectués ces mobilités et qui sont désormais ITA au sein de l'InEE venaient pour la plupart d'autres instituts du CNRS ou d'autres unités de l'InEE, et il est assez rare de voir des arrivées à l'InEE depuis d'autres EPST ou d'autres ministères (Figure 12).

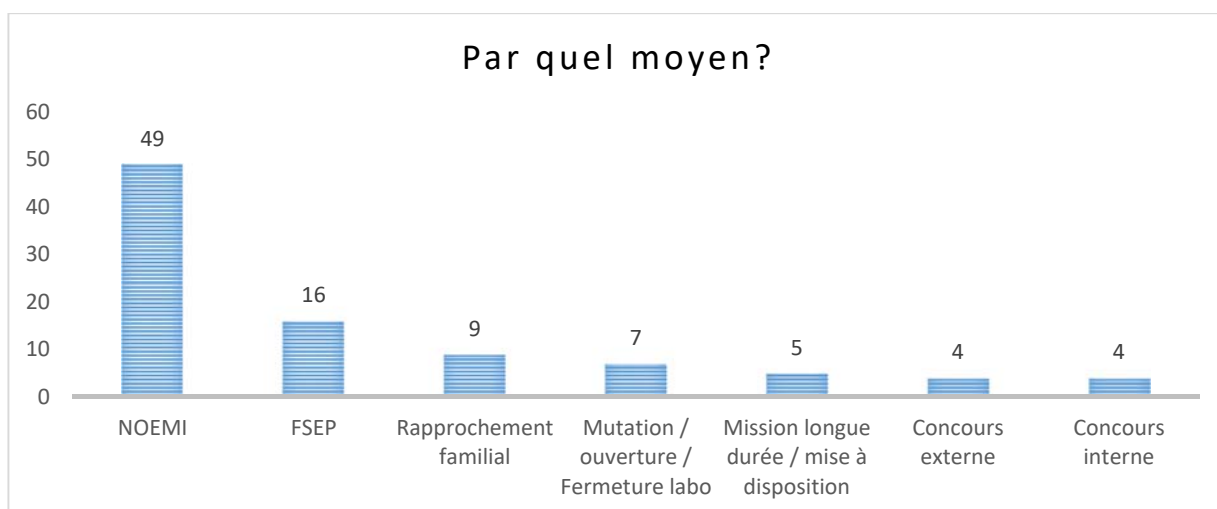


Figure 11. Modalité utilisée pour la mobilité thématique/géographique

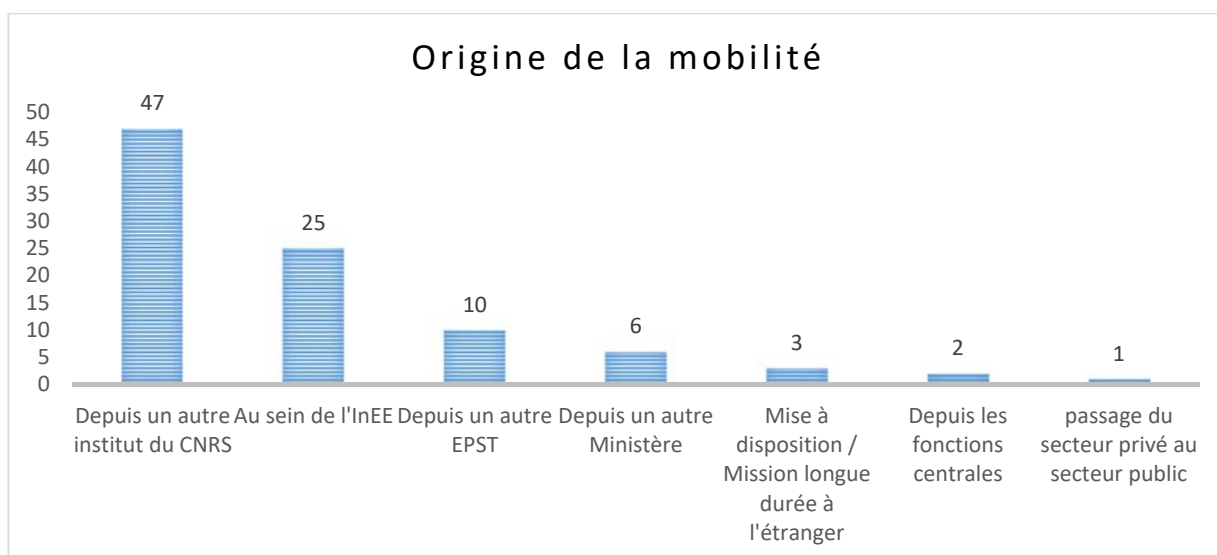


Figure 12. Organisme d'origine des agents ayant effectué une mobilité au sein de l'InEE

Les raisons pour lesquelles certains personnels ont effectué une mobilité sont essentiellement pour des raisons personnelles ou un besoin de dynamiser leur activité (Figure 13). Dans une très grande majorité, les mobilités effectives sont considérées comme des succès par les agents (Figure 14).

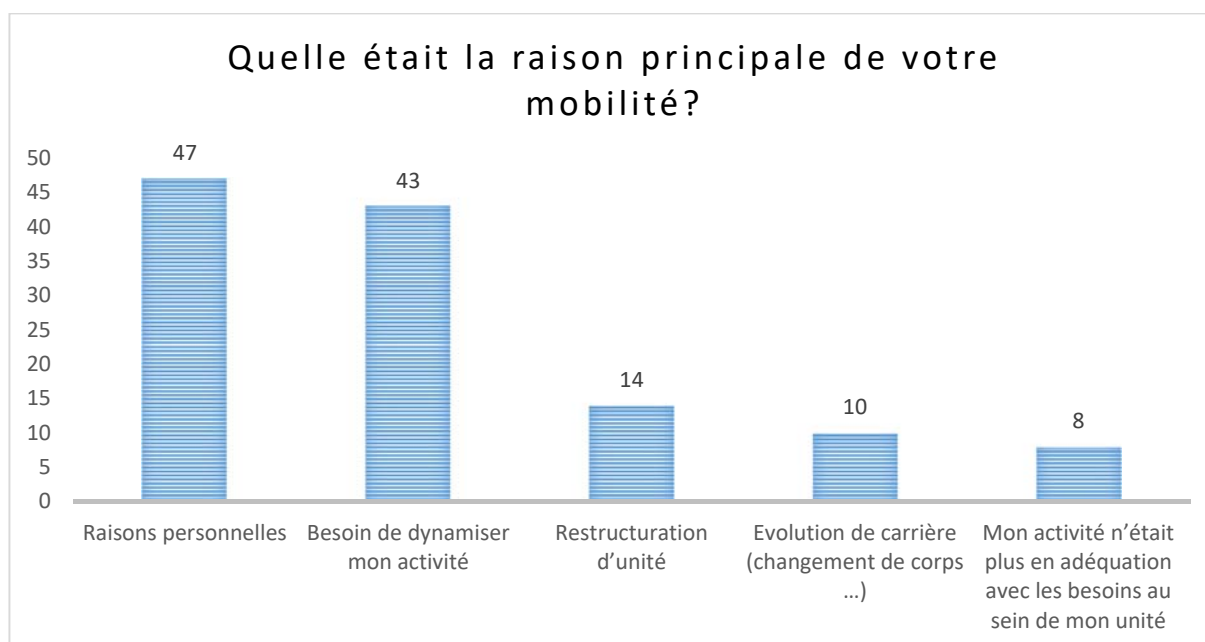


Figure 13. Raison principale à l'origine des mobilités réalisées au sein de l'InEE.

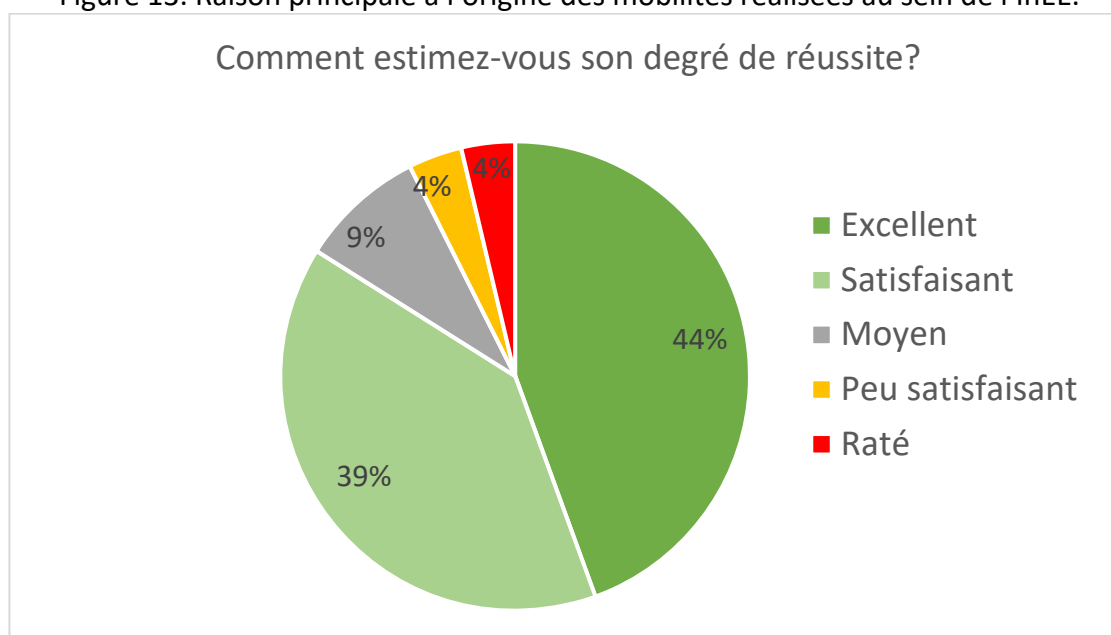


Figure 14. Estimation du degré de réussite des mobilités réalisées au sein de l'InEE.

En ce qui concerne les agents n'ayant pas effectué de mobilité au cours de leur carrière, les raisons sont essentiellement parce que le poste actuel leur convient ou en raison de l'absence de possibilité qui leur convienne (Figure 15). Ce dernier point en particulier est rappelé dans plusieurs remarques libres des répondants, mentionnant le faible nombre de postes ouverts chaque année, et les limitations du fonctionnement NOEMI ou FSEP quand un agent a un profil très spécifique qui, par conséquent, a très peu de chance d'être ouvert dans une autre unité. Les difficultés de mobilités pour raisons personnelles sont également, bien entendu, assez représentées.

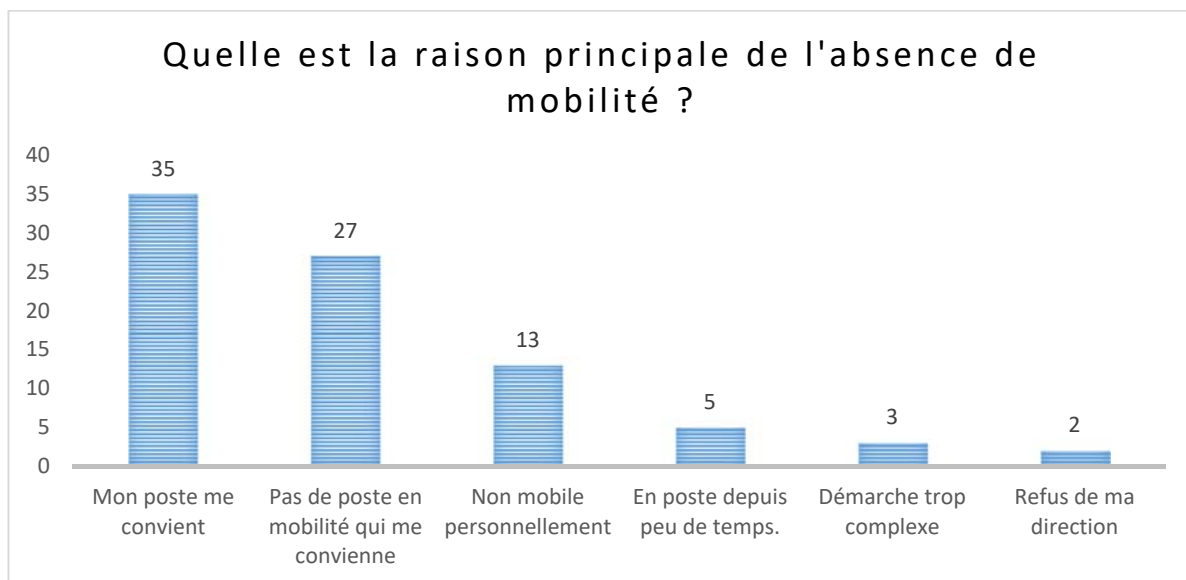


Figure 15. Déclaration des raisons principales expliquant l'absence de mobilité des répondants.

Dans le cas où une mobilité est envisagée, tous les corps par ordre de préférence, seraient mobile par ordre de préférence au sein de INEE puis au sein d'une autre institut du CNRS et en dernier lieu vers un autre EPST sachant que les IE restent le corps le plus favorable à la mobilité interne et vers un autre EPST (Figure 16).

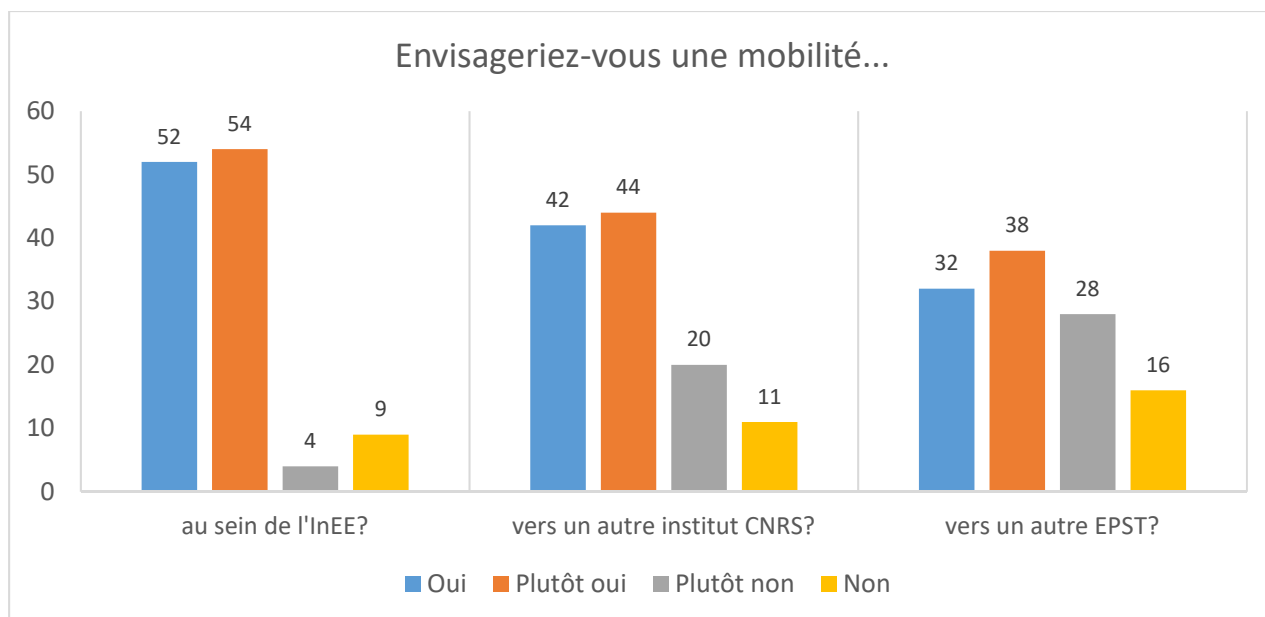


Figure 16. Déclaration des organismes vers lesquels les agents envisageraient une mobilité.

Les raisons envisagées par les agents sont diversifiées, puisque toutes nos propositions ont reçu à peu de chose près les mêmes appréciations (Figure 17). Les mêmes chiffres exactement se retrouvent en ce qui concerne l'évaluation de la mobilité au sein du CNRS (Figure 18), ce qui pourrait indiquer que les personnes trouvant toutes les raisons bonnes pour effectuer une mobilité sont aussi celles qui trouvent que la mobilité au CNRS est plutôt fonctionnelle, cependant, lorsque l'on regarde de près les résultats, ce n'est pas le cas. Les résultats de la figure 18 ne correspondent pas non plus au fait que chaque agent a systématiquement répondu la même chose pour chacune des sous-questions. Cette appréciation plutôt positive de la mobilité interne au CNRS contraste assez fortement avec l'appréciation de la progression de carrière (Figure 8). La manière d'effectuer une mobilité au sein du CNRS semble pour la plupart des agents en adéquation avec une évolution de carrière, une dynamisation de carrière et une évolution de la vie personnelle.

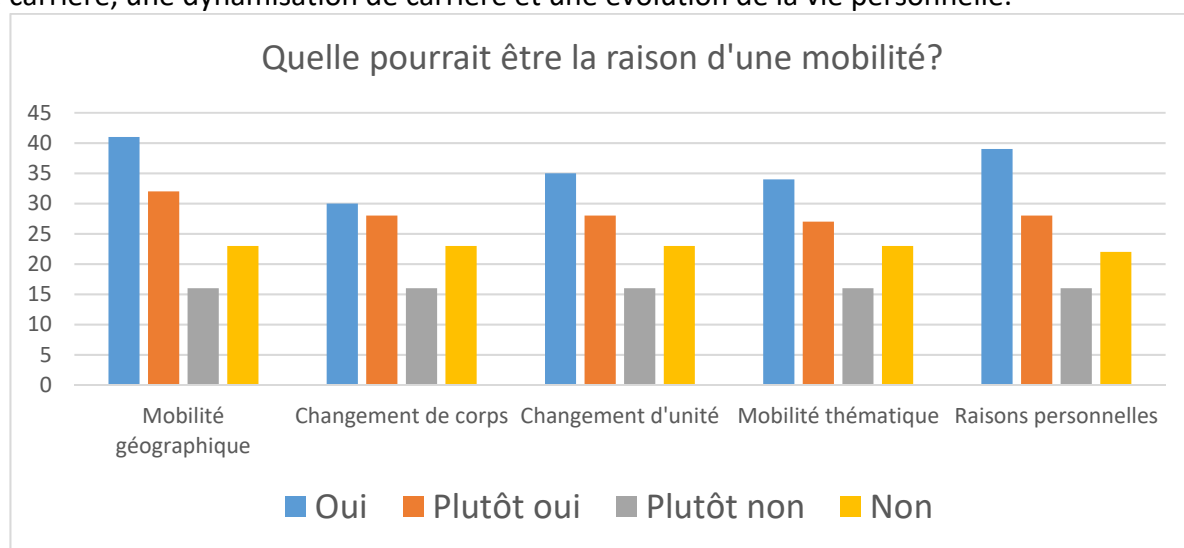


Figure 17. Evaluation des différentes raisons de mobilités par les agents n'en ayant pas encore réalisée.

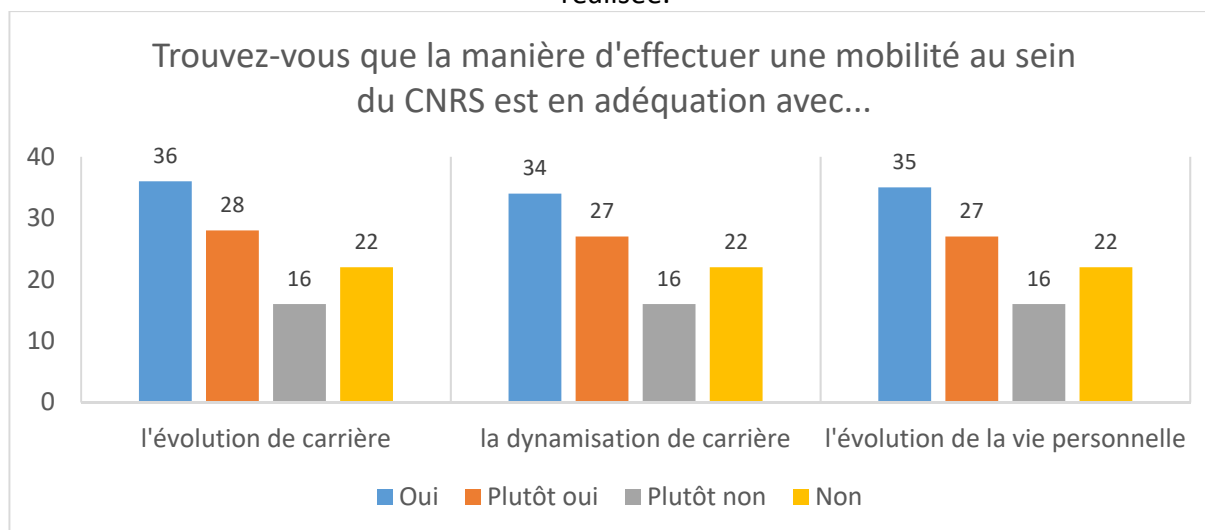


Figure 18. Evaluation du fonctionnement de la mobilité au sein du CNRS.

Si la mobilité n'a pas abouti, la poursuite de l'activité, pour une grande majorité des personnels (64%), a été impactée plutôt négativement. C'est le cas en particulier semble-t-il pour un nombre non négligeable de FSEP, un dispositif bien connu des agents (62%), mais qui n'aboutissent pas à un résultat concluant dans presque un quart des cas. Ce processus en particulier est mis en avant pour sa longueur et la difficulté de changer d'institut dans plusieurs commentaires libres.

Conclusions et recommandations

L'enquête menée ici s'est focalisée sur l'emploi des ITA de l'INEE et plus particulièrement avec un focus sur la mobilité.

Dans l'ensemble, les agents trouvent leurs conditions de travail bonnes voire acceptables, et sont peu nombreux à les trouver mauvaises (moins de 5%).

Par contre, l'appréciation de la progression de leur carrière par les T et les AI est plutôt mauvaise. Cette tendance décroît fortement avec les corps des IE et des IR.

Nombre des dispositifs proposés par le CNRS pour accompagner leur projet professionnel sont mal connus des ITA de l'InEE. Parmi ceux qui connaissent les dispositifs, les plus connus sont la VAE et le PIF. Les moins connus sont le tutorat et le bilan professionnel.

La préparation au changement de corps au travers des dossiers de carrière ainsi que les concours sont préparés la plupart du temps seuls.

Les réponses à ce questionnaire mettent également en évidence que la diversité des responsabilités prises en charge par les ITA de l'INEE augmente avec la progression dans les différents corps et montrent une progression générale des responsabilités avec la progression dans les différents corps, qui semble être en bonne adéquation avec ce que l'on pourrait attendre. Seule la responsabilité de dispositifs expérimentaux est plutôt similaire en fonction des corps.

Pour l'ensemble des agents, une inadéquation entre les tâches demandées et les corps d'appartenance est observée, à l'exception des IR. Pour les IE, cette inadéquation, de surcroît, est considérée comme ayant un impact négatif sur leurs activités et sur leur évolution de carrière. Cette observation met en évidence une fois de plus la difficulté de passage du corps des IE à celui des IR. Ces tâches peu adaptées au corps de l'agent sont le plus souvent limitées à moins d'un quart de leur temps de travail, mais un nombre conséquent de répondants estime tout de même que ces tâches leur prennent entre un quart et trois quarts de leur temps de travail.

Si les conditions de travail et l'adéquation entre niveau de responsabilités collectives et corps sont évaluées positivement, tous les corps à l'exception des IR ont une appréciation négative de leur évolution de carrière.

Concernant la mobilité à proprement parlé, les agents possèdent globalement une bonne connaissance des dispositifs d'accompagnement du projet professionnel et des processus de mobilité. Majoritairement, les personnels de l'INEE sont satisfaits de ce processus au CNRS. Les raisons principales des mobilités sont essentiellement liées à la vie personnelle, ainsi qu'au souhait de renforcer la dynamique de l'activité. Les processus de mobilité qui réussissent sont ceux qui ont été préparés avec un investissement fort de l'agent, par contre, malheureusement le processus de FSEP est parfois bloqué administrativement. Le corps qui se sent le plus concerné par les mobilités est le corps des IE. La majorité des mobilités est effectuée sous forme de NOEMIS, provenant d'autres instituts que l'INEE. L'INEE, en plus d'attirer les agents, montre, semble-t-il, une capacité également à les conserver, puisque les agents ayant répondu au questionnaire souhaiteraient, en cas de mobilité, rester dans une unité de l'institut.

Conseil scientifique de l'Institut Ecologie et Environnement (InEE)

Recommandations sur la carrière et les mobilités professionnelles ITAs

Quelques recommandations sont faites ici faisant suite à ce questionnaire mais aussi à des expériences vécues au sein des laboratoires en lien avec la mobilité et autres problématiques soulevées relevant des ressources humaines.

Le CSI INEE recommande que le CNRS :

- Communique et évalue le nouveau processus des mobilités au fil de l'eau,
- Facilite la mobilité inter-instituts,
- Améliore le changement de corps qui reste très réduit notamment pour le passage IE-IR,
- Communique davantage sur les possibilités de passage IT/ Chercheur·ses et inversement Chercheur·ses /IT,
- Implique ses RH au sein des laboratoires :
 - * par la participation à l'entretien annuel lors des changements de corps à la demande du DU,
 - * par l'accompagnement lors de recrutements de CDDs à la demande des unités,
 - * par des visites régulières des agents au sein des unités.

Patricia GIBERT

Présidente du CS de l'InEE

Recommandation adoptée le 22 juin 2023

Nombre de votants : 16 POUR 16, CONTRE 0, ABSTENTION 0

Destinataires :

- M. Antoine PETIT, président directeur général du CNRS
- M. Alain SCHUHL, directeur général délégué à la science du CNRS
- M. Christophe COUDROY, directeur général délégué aux ressources du CNRS
- M. Eric LANCIAUX, directeur des ressources humaines du CNRS
- M. Stéphane BLANC, directeur de l'Institut écologie et environnement (INEE)
- Mme Agathe EUZEN, directrice adjointe de l'Institut écologie et environnement (INEE)
- Mme Dorothée BERTHOMIEU, présidente du Conseil scientifique du CNRS.

Copie :

- M. Rémi CARLES, président du CSI de l'Institut national des sciences mathématiques et de leurs interactions (INSMI)

- M. Olivier DRAPIER, président du CSI de l'Institut national de physique nucléaire et de physique des particules (IN2P3)
- M. Yaël GROSJEAN, président du CSI de l'Institut des sciences biologiques (INSB)
- Mme Béatrice MARTICORENA, présidente du CSI de l'Institut national des sciences de l'Univers (INSU)
- M. Olivier SANDRE, président du CSI de l'Institut de chimie (INC)
- Mme Claudine CRÉPIN-GILBERT, présidente du CSI de l'Institut de physique (INP)
- M. Gilles SASSATELLI, président du CSI de l'Institut des sciences de l'information et de leurs interactions (INS2I)
- M. Serge SIMOENS, président du CSI de l'Institut des sciences de l'ingénierie et des systèmes (INSIS)
- Mme Nathalie VIENNE-GUERRIN, présidente du CSI de l'Institut des sciences humaines et sociales (INSHS)