

# **BILAN du MANDAT 2008-2012**

*Octobre 2012*

<b>Sommaire</b>	<b>page</b>
PERIMETRE SECTION 19	3
1. EVALUATION des UNITES	3
2. EVALUATION des CHERCHEURS	5
3. PROMOTION DES CHERCHEURS	7
4. CONCOURS (CR ET DR) ET CHAIRES	9
5. MEDAILLES et PES	14
6. COMMUNICATION SECTION ⇔ DIRECTION INSU	15
7. COMMUNICATION SECTION ⇔ CHERCHEURS	15
8. AUTRES ACTIVITES	15
9. CPCN/REUNION DES SECRETAIRES	16
10. CONCLUSIONS	17
ANNEXES	18

## PERIMETRE DE LA SECTION :

Rappel des mots-clés affichés définis en début de mandat

<i>Mots-clés</i>	<i>Mots-clés (suite)</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Système climatique : couplages entre océan, atmosphère, surfaces continentales, cryosphère et biosphère, mécanismes et variabilité</li> <li>• Changement global, anthropisation, impacts</li> <li>• Cycles biogéochimiques et dynamique des écosystèmes marins</li> <li>• Physique, dynamique, chimie et biologie des domaines océaniques hauturier et côtier</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Physique, dynamique et chimie de l'atmosphère et de la cryosphère</li> <li>• Paléo-environnements et paléoclimats : archives océaniques, glaciaires, continentales</li> <li>• Planétologie : physique, dynamique et chimie des atmosphères planétaires</li> <li>• Modélisation des fluides géophysiques</li> </ul>

Les mots-clés ne sont pas exclusifs ni restrictifs.

Les recouvrements entre la section 19 et la section 30 (ex-20) sont importants sur les aspects :

- Biologie et bio-géochimie marine : traditionnellement en 19 depuis longtemps et à raison car il faut étudier un système intégré ; Ce point est le plus important à notre avis car la population est non négligeable et très partagée.
- surfaces continentales : car les surfaces ne peuvent être exclues d'aucun modèle atmosphérique ou climatique.

Notre souci principal a été le risque de perte d'expertise dans la 19 si les forces sont trop divisées entre 2 sections. Les décisions de relever de la S19 ou pas ont souvent reposé sur la notion de flux (matière, énergie). Un dialogue avec la section 30 pourrait s'avérer utile.

Les atmosphères planétaires font partie du périmètre 19 mais aussi de la 17. Il a souvent été demandé un lien (méthodologique par ex) avec les études sur la planète terre.

Section 18 : la principale question a porté sur la place de la paléo(climat-environnement) continentale.

### 1. EVALUATION des UNITES

#### **1.1 Créations et renouvellements d'unités**

De 2008 à 2012, nous avons examiné 50 dossiers de demande de renouvellement ou de création d'unités ou de Fédérations de Recherche. Dans certains cas il s'agissait uniquement d'une expertise ou d'une évaluation à mi-parcours.

Pour situer le contexte, au 1<sup>er</sup> octobre 2008, 24 unités de recherche étaient rattachées principalement à la section 19. La situation est donc très stable avec très peu de petits laboratoires et donc relativement peu d'évolution à envisager à court terme. Il faut également ajouter une vingtaine d'unités supplémentaires pour lesquelles la section 19 est section secondaire. Ces dernières unités sont pour partie des unités rattachées à une autre section couvrant des thématiques de l'INSU (sections 17 et 18) mais on notera que près de la moitié

de ces unités relève d'autres Instituts et en particulier de l'INEE (section 20) pour 5 d'entre elles. A contrario 6 unités sur 24 ayant comme section principale la 19 ont aussi la 20 en deuxième. De même le périmètre de plusieurs unités a évolué suite à des regroupements avec des équipes d'autres instituts et tutelles (IRD, Ifremer, Museum). Aux UMR on peut rajouter 9 UMS dont 8 correspondent à des OSU, 3 UPS et 2 FR (Station Biologique de Roscoff et IPSL).

La création de l'AERES est le phénomène majeur qui a modifié l'évaluation des unités par les sections. Le rôle des sections du CNRS reste important et doit être maintenu car au-delà de l'évaluation d'une unité en propre, elles ont une vue plus globale au travers de l'évaluation de toutes les unités au cours d'un quadriennal et de tous les chercheurs tous les 2 ans. Elles peuvent donc à la fois situer chaque unité dans un contexte de l'organisme et situer chaque chercheur au niveau local et national. Le message de l'INSU a d'ailleurs toujours été dans ce sens. Il est demandé à la section de regarder plus particulièrement les perspectives de l'unité et la manière dont s'insère cette prospective au niveau national.

Nous avons fait le maximum pour toujours faire partie du comité de visite de l'AERES quand la section principale est la 19 bien sûr mais aussi quand une équipe relève de la 19. Les relations avec le délégué scientifique ont été bonnes de ce point de vue en tout cas pour les unités relevant de l'INSU. Comme le rôle des IT est souvent primordial dans les unités dont la section principale est la 19, nous avons aussi toujours demandé d'avoir un élu C dans le comité. Une demande explicite du président auprès de l'AERES a été nécessaire chaque fois. C'est un point sur lequel il faut être vigilant. Notre principal souci en ce qui concerne l'AERES tient au fait que la durée des comités de visite est souvent trop courte et la composition du comité trop restreinte pour des unités de plus en plus importantes et de plus en plus pluridisciplinaires. Sans présence au comité on ne peut évaluer correctement. Ainsi nous n'avons pas donné d'avis pour plusieurs unités sans chercheur 19, surtout au printemps 2010 où une inflation des demandes d'évaluation avait eu lieu (21 demandes avec 8 « sans avis » au final).

Les rapports de l'AERES étant souvent relativement détaillés, le rôle de la section a été de se focaliser sur quelques éléments qui nous paraissent essentiels et, évidemment, sur le rôle des agents CNRS au sein de la structure mais aussi la politique des IT, le positionnement au sein du CNRS, etc. Les rapports sont faits en direction de l'INSU qui doit transmettre aux DUs (cette pratique a varié au cours du temps mais il nous semble important que les DUs, qui en sont souvent demandeurs, aient copie de notre rapport). De plus les avis de la section n'étant pas publics il y a moins de tendance à la langue de bois.

Nous n'avons invité chaque année qu'un seul directeur d'unité. Ces rencontres s'avèrent très positives mais demandent du temps. Il faudrait sans doute le faire d'une manière plus large.

En ce qui concerne les « structures fédératives » (fédérations de recherche, UMS...), elles ont eu tendance à se multiplier ces dernières années surtout si on les situe dans le contexte de la recherche nationale qui rajoute les structures fédératives universitaires (OSU, PRES...) ou les fondations (RTRA, GIS...). Cela conduit à une imbrication de structures autour des unités, difficile à lire, consommatrice de temps via les réunions et rapports associés à chacune de ces structures. Par ailleurs, certaines de ces structures ne semblent pas apporter de plus value notable à l'organisation (certaines fédérations par exemple). Les nouvelles structures de type LabEx ne vont pas simplifier le paysage mais les sections ne sont ici pas concernées ! Il serait souhaitable de discuter avec le DAS INSU du périmètre et de l'intérêt de l'évaluation des structures fédératives par la section.

Le cas des OSUs est particulier. Nous en avons vu quelques-uns en création ou en évaluation mais pas tous. Les OSUs étant tous très pluridisciplinaire il est impossible la plupart du temps d'avoir des représentants de chaque section concernée au comité de visite.

Nous sommes donc amenés à travailler uniquement sur des documents écrits quelques fois très volumineux. Ce mode d'évaluation ne nous semble pas du tout approprié. Il nous semble que le CNRS devrait organiser l'évaluation des OSUs avec tous les partenaires concernés sur un mode différent de celui des unités. C'est ainsi que, dans quelques cas, nous n'avons pas donné d'avis car nous estimions ne pas avoir les bons éléments pour évaluer correctement.

*Conclusion:*

- *La présence aux comités d'évaluation de l'AERES est indispensable (chercheur et IT quand 19 principale) : action pro-active nécessaire*
- *Dans la mesure du possible, insister pour que le temps de visite des comités AERES soit rallongé pour une évaluation plus sereine et rigoureuse.*
- *Inviter les DUs a toujours été très positif et il est fortement recommander de systématiser cette pratique pour tous les laboratoires évalués.*
- *La grosse majorité des unités ne pose pas de problème particulier, les avis réservés étant souvent liés à un manque d'information*
- *Quelques difficultés au niveau des structures fédératives où notre plus value semble quelquefois très faible*
- *Sans participation au comité de visite il est difficile d'évaluer correctement*
- *Si pas de chercheur S19 l'intérêt d'évaluer est faible*
- *Le cas des OSUs, importants à INSU, est à revoir. Il serait dommage de ne pas être dans la boucle.*

## **1.2 Créations et renouvellements de GDR et/ou Ecoles Thématiques**

Nous avons examiné 18 propositions d'écoles thématiques (14 avis favorables). Le nombre d'écoles thématiques est en légère hausse par rapport au précédent mandat. Pour les GDR, la tendance est inverse : seulement 5 dossiers examinés pour 10 lors du précédent mandat et 21 encore avant.

## **1.3 Avis sur les directions d'unité**

Le choix des directeurs d'unité est assez limité (peu de candidats) et souvent la section est appelée à donner son avis sur une proposition pour laquelle on sait qu'il n'existe pas d'autre choix. De plus l'avis de la section est demandé alors que, la plupart du temps, la nouvelle équipe est déjà en place, quelquefois depuis plus d'un an, avec l'accord des tutelles. Il serait alors exagéré de dire que notre avis est très utile, cependant il est obligatoire. Une autre procédure avec décision par la direction du CNRS serait sans doute préférable. Sinon il faudrait faire en sorte que la section intervienne beaucoup plus tôt. L'audition des nouveaux directeurs pourrait en revanche s'avérer très utile lors de l'évaluation par exemple.

La faiblesse du nombre de candidatures pour les directions d'unité et son corollaire, l'absence de choix, est un problème sérieux pour le CNRS: le rôle du directeur d'unité, quand il est assumé, reste très important. De plus il s'agit souvent d'opérations et de négociations qui prennent du temps avec un calendrier non compatible avec celui de la section.

## **2. EVALUATION des CHERCHEURS**

Le système impose une évaluation biennale des chercheurs avec une évaluation légère tous les 2 ans et une évaluation plus poussée tous les 4 ans. Ce système prend du temps mais permet une bonne connaissance de l'ensemble des chercheurs. Comme il évolue actuellement vers un système quinquennal l'évaluation à mi-parcours prend encore plus d'importance, même si elle doit rester légère, car elle permet de détecter des dérives. Nous avons noté une

différence entre la première évaluation d'un chercheur, moment où la section prend connaissance du dossier, et la deuxième évaluation qui, si elle est biennale, pourrait être restreinte aux cas délicats.

La différence majeure entre le quadriennal (à vague dans le nouveau système) et le biennal (mi-vague) est la production d'une prospective à 4 (5) ans. Nous avons été très stricts sur la production de cette prospective et d'excellents chercheurs même récemment promus ont pu avoir un avis différé uniquement pour leur permettre de rédiger cette prospective.

Un point majeur de l'évaluation (par rapport au CNU par ex.) est la concomitance de l'évaluation des unités et de celle de leurs chercheurs. Ceci est à conserver absolument car cela renforce la compréhension des interactions entre les chercheurs et leur unité et s'avère un complément important par rapport à l'AERES.

Le dernier point est bien entendu la durée du mandat : s'il reste à 4 ans la section ne verra pas toutes les unités ni donc tous les rapports quinquennaux (à vague) : c'est regrettable. Mais 5 ans, c'est long : un renouvellement de la section par 1/3 ou 1/2 serait peut-être une solution.

## 2.1. Etablissement des listes de critères

Les critères utilisés sont classiques et sont mis à disposition des chercheurs sur le site du CoNRS (cf Annexe).

### Indicateurs bibliométriques

Disposant d'un accès à la base de données ISI, nous n'avons pas en pratique établi de liste de revues correspondant à des critères spécifiques. Nous avons donc simplement considéré qu'une barrière « naturelle » en termes de qualité de revue se situait au niveau du facteur d'impact 1. Donc seules ont été comptabilisées les publications parues dans de telles revues. Cependant, comme toute bonne règle, celle-ci a été parfois transgressée pour intégrer des cas particuliers : disciplines spécialisées à communauté réduite, revues émergentes.

Pour l'évaluation biennale ou quadriennale des chercheurs, aucun autre facteur bibliométrique (citation index, H-facteur...) n'a été pris en compte de manière systématique. Pour les jeunes chercheurs (CR2, CR1), nous avons également vérifié, parmi les publications mentionnées, qu'il y en avait un nombre « raisonnable » en premier auteur afin de se convaincre que le jeune chercheur portait réellement les projets qu'il mentionnait. La notion « premier auteur » s'étend aussi à co-auteur avec un doctorant ou un post-doc en premier auteur, si ce dernier est bien identifié dans le dossier du chercheur évalué.

Le contexte d'évaluation actuel par l'AERES donne des indications sur ce qui « doit » être considéré comme une production minimale pour un chercheur CNRS en terme de publications : les chercheurs d'organisme comme le CNRS sont considérés comme non publiant s'ils font état de moins de 4 publications en 4 ans. Il appartient à la section de moduler ce « critère » pour les chercheurs s'engageant dans des développements instrumentaux ou méthodologiques lourds, à retour sur « investissement » lent.

### Autres activités :

Une attention particulière a toujours été donnée aux autres activités des chercheurs : responsabilités de programmes, investissement pour la communauté, diffusion des connaissances, encadrement de jeunes chercheurs (et donc HDR). L'importance de ces activités évolue avec la carrière.

## 2.2. Procédures

Le chercheur dépose son rapport en vue de son évaluation sur le site du CoNRS. La réalisation et la diffusion d'une trame type (à mettre sur site de la section par exemple) serait

très utile pour que chaque rapport soit à la fois complet et succinct. C'est sur ce site également qu'il retrouve (ainsi que son directeur) les avis émis par la section.

Les avis sont préparés par le ou les rapporteurs (1 rapporteur pour les rapports biennaux et 2 pour les quadriennaux), puis lus et amendés/corrigés en séance avant d'être validés par le président et le secrétaire après la session pour être mis en ligne sur le site du CoNRS. La lettre de cadrage est importante à ce titre et il est important que les membres de la section la respectent. Lors des sessions les membres de l'unité concernée sont toujours sortis au moment de l'évaluation des chercheurs.

La récupération des dossiers sur le site CoNRS demande un peu d'investissement mais s'avère très pratique dans la mesure où il fournit à l'évaluateur l'ensemble des informations concernant le chercheur sur lequel il doit rapporter ce qui lui permet de reconstituer un historique au cas où des difficultés apparaissent. Il est également pratique dans la mesure où il met automatiquement à disposition du chercheur l'avis émis par la section.

Le système s'est rigidifié avec une date limite stricte de rendu des rapports, un avis différé est donné si le rapport n'est pas rendu, ou incomplet, et un avis réservé automatique si le rapport n'est pas rendu à temps une deuxième fois. Ce système a été mis en place suite à de nombreuses dérives. Il s'avère efficace et permet une évaluation de tous les chercheurs. Ceci peut parfois poser des problèmes par exemple à des chercheurs en mission longue durée mais dans la pratique un avis différé ne porte pas à conséquence.

### **2.3. Bilan et suivi des avis**

Comme pour les unités, le bilan de l'évaluation des chercheurs ne fait apparaître que peu de problèmes. Nous avons effectué 499 évaluations de chercheurs pour lesquels nous avons émis 430 avis favorables. Sur les 69 avis restant, 60 sont des avis différés correspondant à des dossiers soient non remis à temps, soient insuffisamment détaillés. Les 9 dossiers restant (soit moins de 2%) correspondent aux chercheurs en situation plus ou moins difficile. Sur ces 9 dossiers, la section a émis 6 « avis réservé » et 3 « avis d'alerte ».

Cette analyse du mandat montre que peu de chercheurs posent in fine des problèmes sérieux. La difficulté est de les identifier rapidement, ce qui n'est pas facile pour une nouvelle section.

Le suivi des dossiers avec avis « réservé » ou « d'alerte » entraînent maintenant un suivi par la DRH. Des personnels des délégations sont d'ailleurs venus assister deux fois à nos délibérations pour savoir comment on travaillait. Il s'agit principalement de discussions entre DRH, chercheur et direction de l'unité, voir institut. Cette procédure ne pourra certainement pas permettre de régler tous les cas difficiles mais a l'avantage d'entamer des discussions et des recherches de solution. La section est informée au bout d'un an de l'évolution de la procédure. Le seul regret est que cette procédure semble trop lente aujourd'hui.

## **3. PROMOTION DES CHERCHEURS**

### **3.1. Population concernée**

Lors des dernières élections au comité national, 274 chercheurs CNRS émargeaient à la section 19 (124 DR, 150 CR). Lors des élections précédentes ils étaient 284 (115 DR, 169 CR).

### **3.2 Choix des rapporteurs**

Le choix des rapporteurs est un élément important de l'évaluation. Nous avons fait le choix de deux rapporteurs, et nous avons quasi systématiquement changé les rapporteurs d'une année sur l'autre pour les candidats non retenus. Ceci conduit évidemment à un peu

plus de travail pour les rapporteurs (ils ne peuvent pas recycler leur rapport de l'année précédente !) mais permet 1- d'éviter un possible blocage lié à un rapporteur particulier ; 2- d'avoir, année après année, davantage de membres de la section à même de discuter d'une candidature. Cependant il est quelquefois difficile de changer d'expert tous les ans en évitant les conflits d'intérêts : jamais de rapporteur du même labo et cela devient difficile avec des unités qui se sont regroupées.

### 3.3 Critères

Les critères sont listés sur le site web de la section (cf Annexe). De fait, tout le monde est d'accord pour souligner l'importance de l'enseignement, de la valorisation, des activités de communication... Dans la pratique, force est de constater que les éléments bibliométriques et les prises de responsabilité collectives sont les deux critères déterminants au cours des discussions. Cette difficulté d'intégrer de façon cohérente les différents critères définis est de plus en plus problématique lorsque l'on examine les DR : en effet, au bout d'une quinzaine d'années, les carrières ont divergé, certains investissant plus de leur temps dans tel ou tel domaine : on aboutit alors à comparer des profils assez disparates. Nous avons aussi essayé de mettre en avant à ce niveau la dimension internationale.

Par éthique, pour éviter les conflits d'intérêt, la section a découragé les candidatures internes (sauf CR2-CR1) et, de fait, aucun membre de la section n'a été promu.

### 3.4. Passage CR2-CR1

Cette promotion est non contingentée et donc quasiment automatique au bout de quatre ans pour tout CR2 la demandant. Nous n'avons pas eu de problème particulier avec en général de très bons dossiers, signe que la section précédente avait « bien » recruté.

### 3.5. Passage DR2 => DR1 et DR1 => DRCE

Le blocage au passage DR2-DR1 avait été une des difficultés les plus importantes qu'avait rencontrée la précédente section au cours de son mandat. Le nombre de promotions ayant augmenté significativement lors de notre mandat la situation s'est nettement améliorée. Cependant la pression a nettement augmenté en 2011 suite, sans doute, à l'augmentation du nombre de postes offerts en DR2 et à moins d'autocensure par rapport aux années précédentes. La compétition reste donc très forte.

	DR1		DRCE1		DRCE2	
	candidats	promus	candidats	Promus	candidats	Promus
2008	14	5	9	1	1	0
2009	14	4	10	0	0	0
2010	16	4	13	2	1	0
2011	24	5	12	2 +1 via CID45	1	1

Nous avons également eu 5 promotions en DRCE1 alors qu'il n'y en avait eu aucune lors de la mandature précédente. La qualité des dossiers à ce niveau est souvent exceptionnelle et nous n'avons sans doute fait que rattraper un retard important.

### 3.6. Présence des collègues B et C lors des promotions des collègues A

Le règlement intérieur du CNRS interdit aux élus du collège C de rester en séance pour les délibérations sur les promotions des collègues B et A, et aux élus du collège B de rester en séance lors des délibérations sur les promotions des collègues A.



Les deux premières années les collèges B et C restaient durant la lecture des rapports factuels sur les chercheurs avec l'avantage d'une information intéressante sur les chercheurs et les labos et, évidemment, sortaient durant la délibération et le vote.

Pour des raisons d'emploi du temps trop serré cela ne s'est pas fait la 3<sup>ème</sup> année et on a continué en 4<sup>ème</sup> année uniquement avec le collège A. La situation était moins critique car au bout de 2 ans nous avons évalué à peu près tous les chercheurs et donc vu tous les dossiers.

Cette question doit être tranchée dès la première réunion et la section doit adopter une solution définitive pour éviter de voir ce sujet revenir de façon récurrente. Nous avons apprécié la présence de tous lors des présentations des dossiers les 2 premières années.

### 3.7. Conclusion sur les promotions

La situation a fortement évolué entre notre mandat et le mandat précédent. Un effort indéniable a été fait par le CNRS en faveur des promotions. Cependant on peut remarquer que le niveau des dossiers est très bon. Le nombre de promotions permet de faire passer des dossiers avec des profils différents.

L'institut a toujours défendu nos classements sauf une fois pour des raisons recevables avec, en fin de compte, un report d'un an de la promotion concernée.

## 4. CONCOURS (CR ET DR)

Les concours sont souvent vus par la communauté comme LE rôle essentiel de la section. C'est certes un rôle très important mais il ne peut être découplé du travail d'évaluation globale des moyens humains et des structures mené par la section à chacune de ses sessions. C'est aussi (avec entre autre la qualité des candidats) au travers de ces différentes missions et de la connaissance des forces et besoins de la communauté que le jury de concours doit essayer d'éclairer la politique de recrutement de la section.

Par ailleurs, les concours de la fonction publique sont soumis à des procédures très strictes qui, si elles n'étaient pas respectées, pourraient conduire à des recours, voir des annulations de concours. Il est donc essentiel que chaque membre de la section ait connaissance de ces règles et les respecte. Les présidents de section ont eu une formation intéressante à ce sujet et des documents ont pu être transmis à l'ensemble de la section.

Le tableau suivant permet de se faire une idée du nombre de postes et du nombre de candidats

		2009	2010	2011	2012
<b>DR2</b>	<b>Candidats</b>	34	39	33	23
	<b>Postes</b>	7	11	9	7
<b>CR1</b>	<b>Candidats</b>	16 dont 10 CR1/CR2	18 dont 12 CR2/CR1	9 dont 8 CR2/CR1	25 dont 17 CR2/CR1 (21 auditionnés)
	<b>Postes</b>	2	3	1	1
<b>CR2</b>	<b>Candidats</b>	57 +1(poste fléché)	55	63	72 (51 auditionnés)
	<b>Postes</b>	4 + 1 fléché	3	5	4

Notons que par ailleurs un candidat de la S19 a été retenu sur le concours handicap.

Une évolution importante pour les concours CR est la baisse sensible du nombre de postes ouverts : **de 41 pour la précédente section on est passé à 24 postes pour 4 ans**. Par contre pour les DR2 on est passé de 19 à 34 toujours sur 4 ans mais sans aucun poste extérieur.

On voit clairement une augmentation du nombre de candidats pour les concours CR alors que le nombre de postes au concours est stable ou diminue. De plus l'âge des candidats, même en CR2, a tendance à augmenter. Ceci peut avoir plusieurs causes : abandon de la limite d'âge bien sûr, moins de postes permanents en France et ailleurs et plus de postes non-permanents (explosion nombre CDD dans les labos) dont plus de candidats potentiels. Cela pose des difficultés majeures au niveau CR2 : doit-on privilégier les candidats avec beaucoup d'expérience et décourager les jeunes (pas de poste sans multiples années de CDD !) ou privilégier les jeunes au risque de pénaliser les très motivés qui n'ont pas hésité à passer plusieurs années à l'étranger par exemple.

Au final l'âge moyen des recrutés n'a pas beaucoup évolué sur 4 ans : 31,4 ans en CR2 (min/max = 27/34) et 35,4 ans en CR1 (min/max = 31/44).

L'abandon de la limite d'âge en CR2 a aussi pour conséquence de voir un grand nombre de candidats en CR2 et CR1. C'est la même audition donc pas de temps en plus mais une difficulté de classement et de séparation entre un dossier CR2 et CR1 : un dossier peut-il être bon en CR1 et pas en CR2 ?? C'est un point auquel il faut être attentif car difficile. Nous pensons qu'un seul concours CR serait plus facile à gérer du fait de la suppression de la limite d'âge en CR2. De même on s'est retrouvé avec des dossiers CR1 de niveau DR2.

Pour les DR quelques points sont notés :

- l'augmentation du nombre de postes est une bonne chose. Le vivier des DR potentiels est encore suffisant.
- La gestion des candidats extérieurs est difficile car, si officiellement le concours est ouvert à tous, il s'agit quasi-exclusivement de promotions. Le coût d'une promotion n'est pas le même qu'un recrutement extérieur au niveau DR !! L'évaluation est donc très fortement biaisée en défaveur des candidats extérieurs : étrangers ou enseignants-chercheurs avec de très bons dossiers. Une séparation claire promotion/concours externe serait nettement plus simple pour tous : candidats et jury. La situation actuelle est clairement anormale et incorrecte vis-à-vis des candidats extérieurs.
- Le recouvrement entre les sections 19 et ex-20 a quelquefois posé question car il s'est trouvé de bons candidats promus en 20 quelques jours avant notre réunion. C'est évidemment positif pour le candidat mais on a l'impression d'une perte en 19 même si globalement ce n'est évidemment pas une perte pour la communauté OA. A l'inverse des candidats non classés en 19 se sont vus promus en ex-20. Cette question s'est moins posée au niveau CR mais pourrait l'être.

#### 4.1 Constitution des sous-jurys

La constitution des sous-jurys est la première étape importante d'un concours. Nous avons réussi à n'avoir chaque année que deux sous-jurys et il est clair que cela a très fortement contribué à des débats et des délibérations aussi sereins que possible. Avoir seulement deux sous-jurys permet en effet au jury de concours de voir la moitié des candidats. Si l'on rajoute le fait que beaucoup de candidats reviennent candidater lorsqu'ils n'ont pas été admis la première, voir la seconde année, c'est parfois 80% du jury qui a au moins auditionné une fois certains candidats. Les deux sous-jurys étaient généralistes, de composition différente chaque année et présidés par un membre différent de la section chaque année. Le Président de la section passait d'un jury à l'autre et avait pour tâche de s'assurer d'une certaine homogénéité des pratiques de chaque sous-jury. Les membres de section d'un même laboratoire étaient

placés systématiquement dans un même sous-jury et les candidats du dit laboratoire auditionnés dans l'autre sous-jury.

Un seul jury pourrait faciliter les débats mais augmenterait du double le temps d'audition avec donc des journées très (trop) chargées avec baisse de la qualité d'écoute. Un seul jury risquerait aussi de donner énormément de poids à l'oral (ce qui peut être subjectif). Avoir deux sous-jurys oblige chaque président à donner les points forts ou points faibles des candidats : cet exercice est important car oblige à prendre du recul.

Chaque sous-jury était doté d'une grille de notations des candidats précédemment définis par le jury. L'objectif de cette grille était de fournir aux membres de jury une liste des critères retenus et de leur permettre de noter chaque candidat sur ces critères. Cette grille était régulièrement harmonisée entre les deux sous-jurys et nous servait de repère fixe lors des délibérations. Le fait d'avoir défini les critères a priori, de ne pas en introduire de nouveaux, sortis au gré des humeurs, en cours de délibération, a sans doute beaucoup contribué à améliorer les débats.

#### **4.2 Choix des rapporteurs**

Nous avons opéré exactement comme pour les promotions (2 rapporteurs). Il nous a paru utile de changer de rapporteur chaque année afin de lisser d'éventuels conflits d'intérêt. Les candidats n'ont pratiquement jamais été auditionnés dans un sous-jury comprenant un membre appartenant au même laboratoire.

Lorsque l'on combine les différentes contraintes (membres du même labo dans le même sous-jury, pas de candidat auditionné dans un sous-jury comprenant un membre du même laboratoire, sous-jurys non disciplinaires, au moins un rapporteur spécialiste, ...), la composition des sous-jurys et la nomination des rapporteurs est un exercice complexe.

Il est possible de faire appel à des experts extérieurs pour des concours spécifiques. Nous n'avons jamais utilisé cette possibilité.

#### **4.3 Pré-sélection sur dossier**

La pré-sélection des candidats sur dossier s'est mise en place seulement la dernière année de notre mandat. Notre expérience est donc limitée. Nous avons été plutôt conservateurs dans notre sélection : 52 candidats retenus sur 73 en CR2 et 21/23 en CR1 pour ne pas « rater » un bon candidat.

Les critères ont été factuels : production/nombre années recherche, adéquation du projet avec les thèmes de la section, expérience post-thèse. Cette sélection a permis une meilleure qualité du travail lors des auditions même si on peut regretter que de jeunes candidats, même avec aucune chance d'être recrutés, n'aient pas l'opportunité d'acquérir l'expérience d'une audition avec un retour de la section.

#### **4.4. Auditions des CR**

L'audition des candidats CR admissibles après sélection sur dossier est obligatoire. Nous avons opté finalement pour 12mn d'exposé et 10mn de discussion. Il s'agit d'équilibrer entre un oral assez riche et des oraux trop longs (débat sans fin, à chacun son ressenti). Par contre la dernière année nous avons augmenté le temps de debriefing après chaque audition. Ce temps est important car les éléments qui seront utilisés lors de la discussion finale sont explicités à ce moment-là.

La technique évolue, les transparents sont au placard mais nous avons demandé des présentations en pdf (moins de risque que ppt). Nous n'avons eu aucun problème surtout après changement des ordinateurs à Meudon.

On permet aux candidats d'amener une mise à jour de leur liste de publis (avec preuves écrites). Il faut alors penser à le mentionner dans la lettre de convocation à l'audition.

#### **4.5. Auditions des DR**

L'audition des candidats DR n'est pas obligatoire. Nous avons suivi les pratiques de la précédente section et avons auditionné les candidats DR, ce qui permet d'avoir un bon aperçu de la dimension DR du candidat.

Nous avons opté pour un format d'audition 10mn d'exposé et 13mn de discussion. La pression est moindre que lors du recrutement des CR (carrière en jeu !). Du coup nous avons toujours commencé les auditions par les DR et terminer les discussions la semaine suivante par les DR.

#### **4.6. Salles d'auditions**

Nous avons fait toutes nos auditions à Meudon dans les salles du SOC.

Avantages : salles équipées, restauration sur place, affichage par SOC, présence SOC en cas de problème.

Problème : pour le concours 2012 une des salles était très mal située avec notamment pas de salle d'attente correcte pour les candidats, seulement un couloir glacial. Veiller également à ce que l'affichage des salles de concours soit correct.

Sinon cette solution paraît satisfaisante.

#### **4.7. Délibérations et votes**

L'idéal est d'arriver progressivement à des classements au consensus (pour chaque concours). C'est évidemment très difficile car, au final, le nombre de très bons dossiers est largement supérieur au nombre de postes. Il est difficile d'établir des règles : la qualité des rapports écrits et le travail réalisé par les sous-jurys lors des auditions est crucial. Il est d'ailleurs important d'avoir les rapports écrits avant les auditions pour que ces deux phases se complètent et éviter de donner trop de poids à l'audition par exemple. Il est indispensable de s'entendre sur les manières de voter au début des discussions en jury et de ne pas changer de méthode au cours du temps.

Dans tous les cas l'écoute est une denrée indispensable pour arriver sereinement en fin de jury !

#### **4.8. Avis post concours**

En théorie, aucune information ne doit diffuser des délibérations du jury d'admissibilité et le jury n'a pas à justifier ses choix. Cependant, il est très difficile de ne pas répondre aux candidats « malheureux » (les heureux ne demandent rien !) sur leur demande d'explication. C'est la moindre des attentions pour des candidats qui ont beaucoup travaillé à leur dossier et qui, dans beaucoup de cas, vont se représenter.

Nous avons décidé, pour limiter les « bruits » et les informations contradictoires que seul le Président était habilité à délivrer de l'information aux candidats (les membres sollicités devant renvoyer vers le Président tout candidat les contactant directement). Toute information fournie le fût par téléphone, jamais par écrit ou par e-mail et seulement aux candidats ou aux directeurs d'unités.

Pour information le président a répondu aux sollicitations d'information d'environ 27 candidats en 2008, 30 en 2010, 36 en 2011, 34 en 2012, en majorité des CR.

#### **4.9. Jury d'admission**

Les classements du jury d'admissibilité ne sont pas définitifs. Seul le jury d'admission valide le classement définitif. Ceci se fait pour les CR lors d'une réunion généralement présidée par le directeur de l'INSU et réunissant les Présidents de section et 4 à 5 experts extérieurs. Pour les DR, cette réunion se fait sous la présidence du PDG du CNRS avec les directeurs de département et quelques experts choisis parmi les présidents de section ou non. Pour préparer cette réunion, le Président, aidé des rapporteurs, doit rédiger pour chaque candidat classé un argumentaire. Cet argumentaire (et la présentation qu'en fera le Président) est très important et doit être préparé avec soin. Il arrive que des inversions de classement se produisent. Durant notre mandat, nous n'avons aucune inversion de classement, signe d'un climat de confiance entre la section et l'institut. Il est également à noter que fournir une liste d'admissibles avec un nombre de candidats égal au nombre de postes ouverts au concours peut être considéré par la DG du CNRS comme une volonté de la section de lui forcer la main. Enfin, il arrive qu'à la fin de la campagne quelques postes traînent (postes affichés non dotés, postes non pourvus...) : ils sont alors redébatés entre la DG du CNRS et les directeurs d'instituts : pour cela aussi il est essentiel d'avoir des candidats classés en surnuméraire par rapport au nombre de postes. Cela n'est pas arrivé ces dernières années.

#### **4.10. Fléchages/Coloriages de postes**

Nous avons choisi comme règles prioritaires la qualité intrinsèque des candidats (il ne faut jamais oublier que potentiellement on les recrute pour 42 ans) et, secondairement, un certain équilibre dans l'affectation des moyens humains aux différentes unités. Néanmoins, nous avons aussi pris en compte les éléments de politique scientifique établis par la direction du département au travers des coloriages et fléchages.

Nous n'avons eu qu'un seul poste fléché la première année qui était plutôt un héritage de la section précédente.

Les coloriages ont été effectués en concertation avec INSU. Ils se sont avérés assez larges et il y a toujours eu des candidats retenus qui répondaient au coloriage. Cet aspect a donc finalement peu joué dans les choix.

#### **4.11. Consanguinité**

La section a toujours été très attentive aux conflits d'intérêt et à ne pas favoriser les unités représentées. Il s'agit évidemment d'un exercice difficile et subjectif.

Au final :

- Sur 17 unités représentées à la section des recrutements ont eu lieu dans 10 d'entre elles
- Sur un total de 22 recrutements, 14 se sont fait dans des unités avec un membre de la section appartenant à ces unités et donc 8 ailleurs.

Si l'on considère que beaucoup de laboratoires importants de la 19 avaient des membres au sein de la section, les résultats n'apparaissent pas biaisés.

#### **4-12 Chaires**

Il y a eu opposition de principe (avec motion) car notre préférence allait plutôt vers l'augmentation des possibilités de délégation au CNRS.

Il n'y a pas de participation officielle de la section en tant que telle mais participation éventuelle de membres de la section qui ont l'expérience des concours CR et donc une expertise particulière. C'est de toute manière un recrutement universitaire même si la commission d'admission est composée à 50% de CNRS.

## **5. MEDAILLES et PES**

### **Médailles**

Une médaille de bronze est attribuée chaque année par section, à un jeune chercheur. Pour mémoire, les médailles du CNRS ne sont pas réservées à des chercheurs CNRS mais peuvent être attribuées à tout chercheur du domaine. Une des médailles de bronze a été attribuée à un chercheur non CNRS lors de notre mandat. Au-delà de la qualité du candidat nous avons cherché à mettre en valeur différentes communautés. Un message était adressé aux directeurs de labos pour solliciter des candidatures.

Pour la médaille d'argent nous n'avons proposé de médaille que la première année. Nous avons privilégié, au-delà de la qualité des candidats, un projet de grande envergure, pluridisciplinaire, multi organisme etc : AMMA. Cette proposition a été retenue l'année suivante avec T. Lebel (IRD) et J.L. Redelsperger (CNRS). Ensuite nous n'avons plus fait de proposition car la médaille était liée automatiquement à une prime et nous avons refusé ce principe.

### **PES : Prime d'excellence scientifique**

Ce système de prime a suscité beaucoup de débat au sein de la section, au sein des autres sections et au sein de la CPCN.

Nous avons exprimé notre opposition via des motions pour les principales raisons :

- que cette prime est individuelle alors que le travail est et doit être collectif
- qu'elle ne concernera à terme que 20% des chercheurs alors qu'au moins 80% font très bien leur travail.

La question s'est alors posée de participer ou pas à la sélection des candidats. L'argument pour participer est que la section estime que l'évaluation ne doit pas être faite par ailleurs. Cela pourrait entraîner des évaluations contradictoires et un moindre intérêt des chercheurs pour les rapports à faire à la section par rapport au dossier PES plus rentable financièrement! Nous avons donc décidé de faire la sélection des dossiers avec une partie de la section basée sur le volontariat. Notre connaissance des dossiers a grandement facilité cette tâche. Le fait que les chercheurs savent que la section évalue aussi les dossiers PES peut les motiver pour bien faire leurs rapports à vague ou mi-vague.

Vu l'opposition assez partagée au sein de la communauté 19 le nombre de dossiers n'a pas été très important et a diminué d'année en année.

2010 (jury en partie extérieur) : 49 candidats, 10 primes

2011 : 31 candidats, 18 primes

2012 : 19 candidats, ? primes

(Les membres de la section qui demandent la prime sont évalués par ailleurs et ne sont pas comptabilisés ici.)

La section a toujours opté pour la PES de base c'est-à-dire 3500€ par an. Nous avons également opté pour un équilibre CR/DR avec cependant une priorité pour les jeunes entrants car les dossiers sont évidemment bons et un coup de pouce financier n'est pas négligeable à ce moment de la vie.

## **6. COMMUNICATION SECTION ⇔ DIRECTION INSU**

La direction de l'INSU (Directeur ou DAS), et une fois celle d'INEE, a été systématiquement invitée à chaque session. Elle nous a livré à la fois quelques éléments généraux sur la politique scientifique de l'institut, et d'autres éléments liés au travail de la section : nombre de postes, coloriations, proportion CR2/CR1, PES, etc. Ces rencontres ont toujours été appréciées. Ces échanges sont d'autant plus productifs que la section a pris le temps de les préparer.

On doit souligner que la direction de l'INSU n'a jamais fait pression de façon directe ou indirecte sur la section pour orienter ses choix. Par ailleurs la section a toujours essayé de répondre au mieux aux demandes de l'INSU.

La conclusion est une bonne relation section-institut pour cette session.

## **7. COMMUNICATION SECTION ⇔ CHERCHEURS**

La section communique assez peu avec le reste de la communauté. Cela se fait principalement :

- Lors des auditions des DUs
- Lors de demandes pour les médailles
- Via le site Web de la section. Ce site n'est pas hébergé par le CoNRS (pbs juridiques) et aucun lien n'est fait sur le site du CNRS, c'est dommage. On y a mis des informations qui nous semblent importantes. On pense qu'il est consulté surtout à l'occasion des concours ou des promotions. Ce site a été maintenu par un membre de la section et hébergé au LMD. Ce site est à maintenir.

## **8. AUTRES ACTIVITES**

### **8.1. Rédaction du document de conjoncture+prospective**

Prévenus par le précédent Président de section, nous avons consacré assez peu de temps à cet exercice. Nous avons beaucoup repris le texte précédent qui se basait beaucoup sur la prospective de Lille. Le futur pourra se baser sur la prospective faite à Grenoble en 2011. En effet, le travail communautaire conduit lors de ces prospectives a davantage de légitimité en termes de définition des priorités que celui que les seuls membres de la section auraient pu élaborer.

On a du coup essayé d'y mettre quelques éléments quantitatifs qui permettent de voir les évolutions d'un rapport à l'autre. L'utilité de ce document est cependant difficile à percevoir !

### **8.2 Reconstitutions de carrières**

Il s'agit d'une tâche qui semble a priori très administrative mais qui est essentielle en termes de salaires des jeunes recrutés. Ce travail consiste à proposer de valider ou non les services effectués avant l'embauche comme activité de recherche.

### **8.3 Demandes d'accueils en Délégations**

Nous avons été moteur de la motion suivante transmise par le CPCN et qui résume bien la situation :

*« La CPCN réaffirme l'importance des délégations des enseignants-chercheurs auprès du CNRS pour les enseignants-chercheurs comme pour les équipes qui les accueillent. La CPCN rappelle son souhait de participer à l'évaluation des dossiers, comme stipulé dans l'article 5 du règlement intérieur des sections du CoNRS.*

*La majorité des sections interviennent actuellement dans le processus d'évaluation. Cependant, les modalités de cette évaluation s'avèrent souvent insatisfaisantes du fait d'un calendrier trop serré et de l'absence de documents électroniques (dossiers papier uniquement). Les sections non impliquées à ce jour ont exprimé leur souhait de participer pleinement à l'évaluation des dossiers.*

*La CPCN demande donc :*

- *que l'ensemble des sections soient impliquées dans le processus d'évaluation des demandes de délégation des enseignants-chercheurs au CNRS, en lien avec les instituts concernés ;*
- *que l'ensemble des dossiers soient mis à disposition des sections suffisamment tôt et sous format électronique pour que le classement puisse être effectué dans de bonnes conditions. »*

On a dû parer tous les ans au plus pressé malgré la bonne volonté du DAS qui lui-même avait l'information très tard. Les 2 dernières années le président a écrit directement aux candidats (listes fournies par DAS) pour avoir les dossiers pdf : c'est simple et efficace mais on n'a jamais pu traiter ces dossiers au mieux qu'en bureau, au pire par courriel et tel (en quelques heures parfois). C'est dommage et très gênant vis-à-vis des collègues EC.

Parmi les critères, on a privilégié:

- le renouvellement des délégations en deuxième année, considérant que deux années étaient la durée nécessaire pour qu'un enseignant-chercheur tire plein bénéfice de cette délégation.
- les mobilités, surtout à l'étranger, qui sont impossibles pour un EC sans délégation ou CRCT.

### **9. CPCN/ REUNION DES SECRETAIRES**

Les réunions de la CPCN et des secrétaires de section sont le lieu où l'information circule entre sections et entre sections et Direction Générale. C'est en effet un moment privilégié de rencontre avec la direction du CNRS. Il faut donc y assister autant que possible.

Par contre, si on y vote beaucoup de motions, la plupart sans grand effet et on y prend rarement des décisions opérationnelles car le consensus est difficile à obtenir entre disciplines ayant des démarches et des communautés de maturité différentes. L'implication du président de la CPCN est cruciale sur ce point : s'il est actif la CPCN peut avoir un rôle, sinon ...

De même les réunions des secrétaires scientifiques sont aussi intéressantes pour l'information qui y est échangée. Des décisions pratiques y sont prises, en particulier liées aux différents travaux qui sont conduits en session, ainsi qu'aux outils mis à la disposition des sections.



## 10. CONCLUSIONS

- La section joue un rôle essentiel sur l'évaluation des chercheurs, évaluation essentielle pour la bonne marche, la crédibilité et la qualité de l'institution. Le CNRS doit continuer à donner les moyens de fonctionner aux sections pour ce faire, ce qu'il a toujours fait jusqu'à présent.
- L'évaluation des unités est également essentielle pour le CNRS en complément de, et en bonne intelligence avec l'AERES. Il s'avère absolument nécessaire de participer aux comités (chercheurs et IT) et d'évaluer en même temps chercheurs et unité pour optimiser l'évaluation et en assurer la qualité.
- Concours : la diminution du nombre de postes pose le problème des critères car le nombre d'excellents candidats est largement supérieur au nombre de postes ? D'autres critères doivent donc intervenir : équilibre des disciplines (déjà fait plus ou moins dans un calendrier pluriannuel) ? recentrer sur les unités 19 pour éviter dispersion ? Coloriage ? Ces questions sont à débattre avec INSU. Pour le concours DR l'ambiguïté de l'ouverture aux candidats extérieurs est un problème.

## CRITERES

### Section 19

## Système terre : enveloppes superficielles

### Evaluation périodique des chercheurs

#### Critères communs à tous les chercheurs

- Qualité de la production scientifique (voir annexe)
- Pertinence des orientations scientifiques : insertion dans le contexte national et international
- Capacité d'innovation : initiation de recherches et/ou de programmes, développement d'outils (instruments, codes numériques, bases de données, ...)
- Participation aux activités de formation : encadrement de jeunes chercheurs (thèses, M2R), enseignement, diffusion des connaissances (vulgarisation, ...)
- Transfert des connaissances: valorisation, diffusion des résultats de la recherche vers la société civile, les administrations, le monde industriel, ...
- Ouverture scientifique : mobilité thématique, caractère interdisciplinaire des recherches conduites,...

**Remarques :** Le poids respectif de ces critères dans l'évaluation des chercheurs est pris en compte de façon différente à chaque étape de leur carrière.

#### Critères spécifiques selon les grades :

<u>Chercheurs CR2</u>	<u>Chercheurs CR1</u>
<p>Critères généraux, plus :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adéquation des activités menées au regard du projet proposé lors du recrutement</li> <li>• Insertion au sein du laboratoire</li> </ul>	<p>Critères généraux, plus :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Animation de la recherche : capacité à faire émerger des projets, activités collectives au service de la recherche,...</li> <li>• Rôle dans les instances d'évaluation, d'orientation et de gestion de la recherche</li> <li>• Responsabilités d'intérêt collectif (animation de programme, organisation de colloques...)</li> <li>• Insertion au sein du laboratoire, apport personnel au laboratoire (responsabilités, animation d'équipe)</li> </ul>

<p><b><u>Chercheurs DR2</u></b> Critères généraux, plus :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Animation de la recherche : capacité à faire émerger des projets, activités collectives au service de la recherche,...</li> <li>• Aptitude à la direction et à la coordination des recherches</li> <li>• Direction effective de thèse</li> <li>• Apports fondamentaux aux disciplines relevant de la section 19</li> <li>• Rôle dans les instances d'évaluation, d'orientation et de gestion de la recherche</li> <li>• Responsabilités d'intérêt collectif (animation de programme, organisation de colloques...)</li> <li>• Insertion au sein du laboratoire, apport personnel au laboratoire (responsabilités, animation d'équipe)</li> <li>• Responsabilité(s) nationale(s) et internationale(s)</li> <li>• Rayonnement international</li> </ul>	<p><b><u>Chercheurs DR1</u></b> cf critères DR2</p>
---	---

### **Avancement de grade des chercheurs**

#### **Critères communs à tous les grades**

- Qualité de la production scientifique (voir annexe)
- Pertinence des orientations scientifiques : insertion dans le contexte national et international
- Capacité d'innovation : initiation de recherches et/ou de programmes, développement d'outils (instruments, codes numériques, bases de données, ...)
- Participation aux activités de formation : encadrement de jeunes chercheurs (thèses, M2R), enseignement, diffusion des connaissances (vulgarisation, ...)
- Transfert des connaissances: valorisation, diffusion des résultats de la recherche vers la société civile, les administrations, le monde industriel, ...
- Ouverture scientifique : mobilité thématique, caractère interdisciplinaire des recherches conduites,...

#### **Critères spécifiques selon les grades :**

<p><b><u>Avancement au grade CR1</u></b></p> <p>Critères communs, plus :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adéquation des activités menées au regard du projet proposé lors du recrutement</li> <li>• Intégration au sein du laboratoire</li> </ul>	<p><b><u>Avancement au grade DR1</u></b></p> <p>Critères communs, plus :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perspectives et projets scientifiques</li> <li>• Aptitude à la direction et à la coordination des recherches</li> <li>• Direction effective de thèses</li> <li>• Rayonnement international</li> <li>• Apports fondamentaux aux disciplines</li> </ul>
--	---

	<p>relevant de la section 19</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilité de direction de laboratoire ou d'unité de recherche ou de grands programmes</li> <li>• Rôle dans les instances d'évaluation, d'orientation et de gestion de la recherche</li> <li>• Responsabilité(s) nationale(s) et internationale(s)</li> </ul>
<p><b><u>Avancement au grade DRCE</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• cf Avancement grade DR1</li> </ul>	

### **Annexe : Principes d'évaluation des publications**

Les publications sont classées en fonction de la revue, en deux catégories :

1. Toutes revues de facteur d'impact (JCR) supérieur à 1, revues récentes de haut niveau, articles de synthèse ou de revue sur un sujet précis
2. Autres revues à comité de lecture, actes de colloques et chapitres d'ouvrages, monographie, etc.

La liste des publications et autres indicateurs bibliométriques ne constitue qu'une approche purement quantitative. Celle-ci n'est pas suffisante, et il reste bien évidemment à la charge des rapporteurs d'estimer l'impact réel de la publication, son contenu, et la participation effective de l'auteur. En particulier, les redondances entre publications sont à éviter. Par ailleurs, le fait qu'un article soit publié dans une revue de catégorie B n'implique pas automatiquement que sa valeur scientifique soit réduite. Il appartient alors à l'auteur de le signaler dans sa liste de publications.



## CRITERES

*Jury d'admissibilité 19*

### Système terre : enveloppes superficielles

#### Recrutement des chercheurs

#### Critères communs à tous les grades

- Qualité de la production scientifique (voir annexe)
- Pertinence des orientations scientifiques : insertion dans le contexte national et international
- Capacité d'innovation : initiation de recherches et/ou de programmes, développement d'outils (instruments, codes numériques, bases de données, ...)
- Participation aux activités de formation : encadrement de jeunes chercheurs (thèses, M2R), enseignement, diffusion des connaissances (vulgarisation, ...)
- Transfert des connaissances: valorisation, diffusion des résultats de la recherche vers la société civile, les administrations, le monde industriel, ...
- Ouverture scientifique : mobilité thématique, caractère interdisciplinaire des recherches conduites,...

#### Critères spécifiques selon les grades :

<u>Accès au grade CR2</u>	<u>Accès au grade CR1</u>
<p><i>1. Valeur individuelle :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation et parcours scientifique</li> <li>• Ouverture scientifique, mobilité</li> <li>• Aptitude au travail en équipe</li> <li>• Aptitude à présenter ses travaux par écrit et oralement</li> </ul> <p><i>2. Production scientifique :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Thèse ou travaux équivalents</li> <li>• Articles</li> <li>• Communications</li> <li>• Travaux de terrain, production de données</li> </ul> <p><i>3. Projet de recherche :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Intérêt du sujet</li> <li>• Adéquation aux grandes orientations du (ou des) laboratoire(s) proposé(s) et de la discipline</li> </ul>	<p>Critères d'accès au grade CR2, plus:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perspectives et projets scientifiques</li> <li>• Aptitude à la coordination des recherches</li> </ul>

<p><b><u>Accès au grade DR2</u></b></p> <p>Critères d'accès au grade CR1, plus:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aptitude à la direction et à la coordination des recherches (dont obtention de la HdR ou équivalent)</li> <li>• Encadrement effectif de thèse</li> <li>• Rayonnement international</li> </ul>	<p><b><u>Accès au grade DR1</u></b></p> <p>Critères d'accès au grade DR2, plus:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilité effective de premier plan pour la gestion et/ou l'animation de la recherche</li> </ul>
--	--

### **Annexe : Principes d'évaluation des publications**

Les publications sont classées en fonction de la revue, en deux catégories :

1. Toutes revues de facteur d'impact (JCR) supérieur à 1, revues récentes de haut niveau, articles de synthèse ou de revue sur un sujet précis
2. Autres revues à comité de lecture, actes de colloques et chapitres d'ouvrages, monographie, etc.

La liste des publications et autres indicateurs bibliométriques ne constitue qu'une approche purement quantitative. Celle-ci n'est pas suffisante, et il reste bien évidemment à la charge des rapporteurs d'estimer l'impact réel de la publication, son contenu, et la participation effective de l'auteur. En particulier, les redondances entre publications sont à éviter. Par ailleurs, le fait qu'un article soit publié dans une revue de catégorie B n'implique pas automatiquement que sa valeur scientifique soit réduite. Il appartient alors à l'auteur de le signaler dans sa liste de publications.