

# **Rapport de la section 19**

## **Mandat 2012-2016**

### **PREAMBULE**

Ce rapport est un travail qui a été effectué collectivement par l'ensemble des membres de la section 19. Il a pour objectif de transmettre notre expérience à nos successeurs en indiquant les difficultés que nous avons rencontrées lors de notre mandat et les pistes d'amélioration possibles.

### **1) PERIMETRE SECTION 19**

Une des premières questions que s'est posée la section a concerné son périmètre de recherche. Ceci est nécessaire afin de déterminer si les candidats aux concours correspondent bien aux thématiques de nos recherches. N'ayant pas jugé bon de changer le périmètre de la section, nous avons pris comme référence les mots-clés indiqués sur le site web du Comité National et nous les avons reconduits comme mots-clés de la section. Une autre approche possible aurait été de considérer seulement les disciplines associées aux laboratoires relevant de la section 19, mais ces laboratoires peuvent couvrir plusieurs champs disciplinaires. Nous avons dû évaluer des laboratoires, des GdRs qui n'étaient manifestement pas dans les contours de la section et nous avons souvent émis un message « sans avis » pour ceux-ci. Un problème annexe s'est posé pour les demandes en délégation d'enseignants-chercheurs car certains dossiers ne vont pas forcément vers le bon institut afin d'avoir une évaluation adéquate.

Les principales difficultés ont concerné les dossiers en limite avec les sections 30, 17, 4 et 10 (en ce qui concerne une partie de la glaciologie, l'hydrologie, la planétologie, la chimie atmosphérique, le développement d'instrumentation innovante, l'environnement, la biologie...). De plus, de nombreux objectifs de recherches appliquées font appel à des verrous disciplinaires ou fondamentaux. Nous avons regretté sur certains dossiers de candidats que ceux-ci ne mettent pas suffisamment en avant l'objectif disciplinaire des recherches plus fondamentales proposées (par exemple, liens entre instrumentation et enjeux scientifiques climatiques).

Le point bloquant s'est souvent trouvé avec les disciplines relevant de l'INEE (et de la section 30). En effet, l'étude de l'environnement relève à la fois de l'INEE et de l'INSU. Les approches proposées par les chercheurs des deux instituts sont complémentaires ce qui apparaît clairement dans de nombreux programmes de recherches lorsqu'il est fait mention d'approche écosystémique. Dès lors que les approches relèvent des fonctions des organismes (ex. diversité fonctionnelle), du transfert de matière et d'énergie dans les écosystèmes, les problématiques sont partagées. L'utilisation « d'outils spécifiques » comme par exemple la génomique n'est pas déterminante pour l'appartenance à l'un ou l'autre des instituts car ces outils peuvent être dédiés aussi bien aux approches INEE qu'INSU. De nombreux collègues dans leur activité de recherche combinent les deux : en quoi la nutrition d'un organisme est-

elle bénéfique pour lui (métabolisme, production, approche INEE) ? Quel est son impact sur le stock de proies (contrôle d'un stock, flux de matière : approche INSU) ?

Un échange INEE/INSU serait profitable afin de ne pas figer de barrières artificielles et de ne pas pénaliser les candidats ayant une double approche. Ceci permettrait en outre aux candidats de mentionner clairement cette complémentarité sans pour autant risquer d'être hors section. On peut signaler qu'il existe une section interdisciplinaire (52) mais celle-ci est, au moins théoriquement, plus en lien avec les disciplines SHS/Sciences dures et Environnement. La présence de membres de la section 19 dans la CID 52 est fortement à encourager afin de s'assurer, et le cas échéant de valoriser, l'originalité d'approches multi ou interdisciplinaires dans les recrutements de CID. Cela permet également de mieux comprendre/évaluer les dossiers de chercheurs initialement recrutés en CID puis rattachés vers la section 19.

Dans ce cadre, l'appartenance des laboratoires à l'INEE, INSU ou l'INP reste floue. Dans un cas, nous avons constaté la difficulté de recrutement dans un laboratoire rattaché à un autre institut. En effet, chaque institut gère ses ressources humaines en ETPT indépendamment les uns des autres et un recrutement dans un autre institut signifie une perte nette d'un ETPT, ce qui semble contradictoire avec la politique de recrutement globale du CNRS.

## **2) EVALUATION DES UNITES**

La section a été amenée à se prononcer sur la création ou le renouvellement des unités, des fédérations et des OSUs, ainsi que sur la nomination des directeurs d'unité. Les évaluations sont réalisées par l'HCERES (anciennement par l'AERES). En général la section a bénéficié d'un représentant dans les comités d'experts nommés par l'HCERES lorsque les laboratoires relevaient en priorité de la section 19. Pour les laboratoires ne relevant pas directement de la 19, mais ayant plusieurs chercheurs relevant de la 19, la situation a été plus compliquée et des négociations avec le DAS de l'INSU ont été nécessaires pour assurer une représentation de la section 19.

La représentation des ITA dans les comités de visite HCERES a évolué dans le temps, sachant que la volonté de l'HCERES d'avoir des comités de taille restreinte a conduit à exclure ces personnels des comités. En pratique les élus C de la section 19 n'ont pas toujours participé aux évaluations des unités relevant de notre section, l'HCERES ne voulant pas de membre IT de la BAP J dans les comités d'évaluation, mais uniquement des IT " techniques ". C'est pourquoi la section a voté une motion dès la session d'automne 2013. A partir de 2016, l'HCERES s'est engagé à prendre un IT dans ces comités d'évaluation. Il faudra veiller à ce qu'il y ait un IT de la section, quelle que soit sa BAP.

Au-delà de la participation au comité HCERES, la section a également préparé un avis qui avait pour objectif de faire ressortir les aspects relevant plus directement du CNRS et de la section 19, de façon à apporter un éclairage pertinent pour la direction de l'INSU. L'évaluation des unités est un élément important pour le fonctionnement de la section, car elle permet de considérer les chercheurs dans leur environnement de travail. Afin d'approfondir la connaissance des laboratoires, la section a également auditionné les directeurs des unités en renouvellement. Ces auditions ont permis d'aborder de façon informelle les aspects scientifiques et organisationnels et d'identifier au besoin des difficultés. Ces auditions ont été jugées très utiles. La présence de membres de la section dans les comités de visite ainsi que les discussions avec les différentes catégories de personnel (indépendamment des directions de laboratoire) ont mis en avant des points bloquants ou des difficultés dans le fonctionnement de l'unité, ce qui a permis de faire émerger quelques solutions.

Deux LMI ont aussi été évalués. Ces évaluations ont été menées via des comités directement mis en place par l'INSU avec des visites de laboratoire. Les documents, les critères d'évaluation et le type de recommandation étaient très proches de ceux de l'HCERES.

La section a constaté une limite de l'exercice d'évaluation OSU/UMR. Les deux étant partiellement évalués sur les mêmes critères, le rapport d'évaluation de chacune peut s'avérer contradictoire : une UMR peut se voir encouragée dans sa démarche interne de mutualisation dans son rapport HCERES alors que dans le même temps il lui est reproché dans le rapport de l'OSU son absence de mutualisation au niveau de l'OSU.

### **3) EVALUATION DES CHERCHEURS**

#### **a) Evaluation à vague et mi-vague**

L'évaluation des chercheurs se fait tous les 2 ans et demi (rapport à mi-vague) et tous les 5 ans (rapport à vague). Nous avons fait le choix d'avoir un rapporteur pour les évaluations à mi-vague (évaluation légère) et deux rapporteurs pour les évaluations à vague (évaluation plus poussée). Un des rapporteurs était le plus souvent de la discipline et le deuxième était hors champs disciplinaire. Ce système permet une bonne connaissance de l'ensemble des chercheurs après un demi-mandat de section. Des membres B de la section ont rapporté pour des évaluations des Directeurs de Recherche, dans le cas où les rapporteurs de rang A avaient déjà beaucoup de dossiers (par exemple, durant la session d'automne pour laquelle sont évaluées les demandes de promotion).

La spécificité du rapport à vague, sur lequel nous avons été plutôt exigeants, est qu'il doit contenir une perspective détaillée des projets envisagés dans les 5 ans à venir. Les évaluations à vague étant en phase avec l'évaluation du laboratoire, le même rapporteur que celui représentant la section au comité de visite HCERES a souvent été choisi dans la mesure du possible. Il n'y a pas eu de contact téléphonique entre les évaluateurs et les chercheurs concernés. Pour des raisons déontologiques, les membres de la section des laboratoires concernés sortaient systématiquement de la salle pour les évaluations de leur laboratoire (de même pour les mutations, éméritats, écoles thématiques et les GdRs).

Avant chaque session (printemps, automne), les rapporteurs remplissent l'application marmotte avec les informations classiques (cf. paragraphe sur le logiciel marmotte). Un point essentiel est la rédaction par le rapporteur d'une pré-version du rapport de section (celui qui sera transmis au chercheur), ce qui facilite le travail en session. On prévoyait une dizaine de minutes typiquement pour la présentation/ discussion/ correction des rapports concernant ces évaluations. L'application marmotte présente en outre l'avantage de permettre une gestion efficace de la confidentialité des rapports et des conflits d'intérêt. Chaque membre de la section n'a accès qu'aux rapports des candidats qu'il s'est vu affecter pendant la phase d'étude des dossiers. Durant la session, tous les membres de la section ont accès à tous les dossiers.

Les éléments considérés pour l'évaluation (et utilisés sur le site marmotte) sont classiques et concernent les travaux de recherche, la production scientifique (pour ces évaluations, aucun autre critère bibliométrique, comme l'index de citation facteur H, n'a été considéré), les activités de vulgarisation, transfert et valorisation, l'encadrement et l'enseignement, les responsabilités collectives, l'animation scientifique et le rayonnement. Pour les jeunes

chercheurs (CR2, CR1), nous avons également vérifié, parmi les publications mentionnées, qu'il y en avait un nombre «raisonnable» en premier ou 2<sup>ème</sup> auteur afin de se convaincre que le jeune chercheur portait réellement certains des projets qu'il mentionnait. Pour tous les chercheurs, un taux de publications convenable est en moyenne d'au moins 3 à 4 publications sur 5 ans.

L'activité de chaque chercheur (même ceux pour qui « tout va bien ») était présentée brièvement durant la session d'évaluation. Cela permet d'avoir une vue d'ensemble de la communauté et des thèmes de recherche actuels. Cet investissement de tous les membres de la section a des répercussions positives pour les concours puisque chaque membre se sera déjà intéressé à presque tous les champs disciplinaires.

Au cours du mandat, l'évaluation des chercheurs a fait apparaître très peu de problèmes. Au total, nous avons évalué 229 chercheurs à vague et 260 chercheurs à mi-vague. Sur les 489 évaluations, nous avons émis 27 avis différés correspondant la plupart du temps à des dossiers non remis à temps ou insuffisamment détaillés (absence de prospective détaillée par exemple), 1 évaluation a abouti à ne pas donner un avis par la section (thème de recherche du chercheur hors section). La section a émis 5 avis réservés, soit parce que le dossier n'a pas été transmis pour deux sessions consécutives (avis automatiquement émis), soit pour signaler une anomalie dans l'activité d'un chercheur. On peut signaler seulement 3 à 4 cas dans cette situation (sur approximativement 250 chercheurs).

*Cette analyse du mandat montre que très peu de chercheurs posent in fine des problèmes sérieux. La difficulté est de les identifier rapidement (y compris de manière « préventive ») pour pouvoir les aider, ce qui n'est pas facile pour une nouvelle section.*

#### **b) Suivi post-évaluation**

Les dossiers avec avis « réservé » ou « d'alerte » peuvent entraîner un suivi par la DRH du CNRS, le suivi « Post-Evaluation » (SPE). Il faut que la section précise dans son rapport qu'un tel suivi soit fait (il n'est pas obligatoire). Il s'agit principalement de discussions entre les ressources humaines de la délégation régionale, le chercheur et sa direction de l'unité, voire l'institut. La section est censée être informée à la date de l'évaluation suivante de l'évolution de la procédure. Il est regrettable que la section ne soit pas un maillon important dans l'aide aux chercheurs. En effet, les DRH n'ont pas la compétence pour déterminer les meilleures options pour le chercheur en termes d'activité scientifique. D'autre part, la section a constaté que la rapidité de la mise en place et la qualité du suivi « Post-Evaluation » varient assez fortement selon la délégation régionale concernée. La procédure est aujourd'hui assez lente et concrètement sur notre mandat, c'est la présidente de la section qui a, elle-même, contacté la direction de l'unité pour gérer les dossiers des chercheurs rencontrant des difficultés.

#### **c) Eméritats**

Concernant les demandes d'éméritat, les premières demandes ont reçu un avis positif dans la mesure où les motivations d'un tel éméritat étaient explicitées et l'avis du directeur d'unité positif. Nous avons souvent insisté sur le transfert d'expériences aux plus jeunes chercheurs. Il y a eu plus de discussions sur les renouvellements que nous avons estimés n'être pas automatiques, notamment pour les troisièmes demandes qui correspondent à des chercheurs âgés de 75 à 80 ans. En plus de l'avis écrit du directeur d'unité (DU), dont le contenu est souvent assez standard, nous aurions souhaité interagir avec le DU et le responsable de l'équipe concernée sur l'intérêt d'un renouvellement dans certains cas.

#### **d) Mobilité des chercheurs**

Nous avons constaté pendant ce mandat une relativement mauvaise gestion des demandes de mobilité des chercheurs dans certains cas (ceci étant cependant fortement dépendant des délégations régionales concernées). Plusieurs fois, les dossiers se sont perdus lors de leur transition des délégations régionales vers les instituts et le comité national. De ce fait, au final, les avis nous ont assez souvent été demandés a posteriori, une fois que la mutation était déjà effective. Il est bien dommage qu'une mutation puisse être acceptée sans un avis scientifique, notamment de la section qui a une connaissance fine de la communauté et du domaine scientifique.

#### **4) PROMOTION DES CHERCHEURS**

##### **a) Population concernée**

Au 1<sup>er</sup> septembre 2016, 281 chercheurs CNRS émargeaient à la section 19 (143 DR + 138 CR). Lors des élections précédentes, ils étaient 274 (124 DR + 150 CR) en 2008 et 284 (115 DR + 169 CR) en 2004. Durant notre mandat, nous avons compté entre 20 et 25 candidats DR1, une douzaine de candidats DRCE1 et 1 à 3 candidats DRCE2.

En DR2, on dénombre 37% de femmes et le nombre de candidates au passage DR1 est sensiblement le même. En DR1, on dénombre 26% de femmes et autour de 20% de candidates au passage DRCE2 (3 candidates pour 12 candidats) avec 40% de lauréates (soit 2 sur 5, si on compte le passage d'Elisabeth Vergès en section 45).

##### **b) Choix des rapporteurs**

Le choix des rapporteurs, nommés par le Bureau de la Section, est un élément important de l'évaluation. Nous avons fait le choix de deux rapporteurs, et nous avons systématiquement changé les rapporteurs d'une année sur l'autre pour les candidats non retenus. Par contre, un même candidat pouvait, dans des rares cas, avoir le même rapporteur principal à deux années d'écart. La rotation des rapporteurs conduit évidemment à un peu plus de travail pour les rapporteurs (ils ne peuvent pas recycler leur rapport de l'année précédente !), mais permet d'éviter un possible blocage lié à un rapporteur particulier et d'avoir, année après année, davantage de membres de la section à même de discuter en profondeur d'une candidature. Cependant il est quelquefois difficile de changer d'expert tous les ans en évitant les conflits d'intérêts et cela devient difficile avec des unités qui se sont regroupées. La gestion des conflits d'intérêts est importante mais ne doit pas être trop restrictive pour ne pas éliminer toutes les expertises disponibles. On ne peut pas rapporter sur un chercheur de son laboratoire, mais un membre d'une fédération de recherche peut rapporter sur des chercheurs d'une autre unité de cette même fédération de recherche (cas de l'IPSL en particulier).

##### **c) Critères**

Les critères à prendre en compte pour les promotions ont donné lieu à une discussion en début de mandat. 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, l'encadrement et les prises de responsabilité collectives ont été des critères déterminants au cours des discussions pour les promotions DR, à côté des éléments scientifiques. Cette

difficulté d'intégrer de façon cohérente les différents critères définis est de plus en plus problématique lorsque l'on progresse dans les carrières : en effet, au bout d'une quinzaine d'années, les profils de carrières se sont diversifiés, certains investissant plus de leur temps dans telle ou telle facette du métier de chercheur. On aboutit alors à comparer des profils assez disparates. De manière générale, nous avons essayé de promouvoir des profils assez différents, mais il était indispensable qu'une faiblesse sur un critère soit compensée par une force dans un autre domaine (par exemple la dimension internationale et des publications de référence pour un profil moins axé sur la prise de responsabilité).

Les critères sont listés sur le site officiel du Comité National.

#### **d) Passage CR2-CR1**

Cette promotion est non contingentée et donc quasi automatique au bout de quatre ans pour tout CR2 la demandant. Nous n'avons pas eu de problème particulier avec la quasi-totalité des dossiers qui étaient très bons, signe que la section précédente avait « bien » recruté. Toutefois, la dernière année, la Section a émis un avis défavorable sur un dossier venant d'un recrutement fléché en CID et qui avait fait l'objet d'un avis différé et d'un Suivi Post-Evaluation pendant le mandat. Par ailleurs, des recrutements tardifs au grade de CR2 font que certains chercheurs passent au grade CR1 déjà âgés.

#### **e) Passage DR2 => DR1**

Le blocage au passage DR2-DR1 avait été une des difficultés les plus importantes qu'avait rencontrées l'avant-dernière section au cours de son mandat. Le nombre de promotions ayant augmenté significativement lors du précédent mandat, la situation s'est améliorée. Cependant la pression a nettement augmenté en 2011 et est restée forte pendant tout notre mandat. La compétition reste donc très forte et on voit se profiler un certain nombre de dossiers de personnes plus âgées qui restent bloqués car moins fournis que beaucoup de dossiers plus jeunes.

	DR1	DR1	
	candidats	promus	
2008	14	<b>5</b>	Mandat de l'ancienne section
2009	14	<b>4</b>	
2010	16	<b>4</b>	
2011	24	<b>5</b>	
2012	<b>23</b>	<b>5</b>	Notre mandat
2013	<b>22</b>	<b>5</b>	
2014	<b>22</b>	<b>5 +1 (via Alain Fuchs)</b>	
2015	<b>25</b>	<b>6</b>	

e) **Passage DR1 => DRCE1 et DRCE1 => DRCE2**

	DRCE1	DRCE1	DRCE2	DRCE2	
	Candidats	Promus	candidats	Promus	
2008	9	<b>1</b>	1	<b>0</b>	Mandat de l'ancienne section
2009	10	<b>0</b>	0	<b>0</b>	
2010	13	<b>2</b>	1	<b>0</b>	
2011	12	<b>2 +1 CID45</b>	1	<b>1</b>	
2012	13	<b>1</b>	2	<b>0</b>	Notre mandat
2013	13	<b>1</b>	3	<b>1</b>	
2014	12	<b>1 + 1 CID45</b>	2	<b>0</b>	
2015	15	<b>1</b>	2	<b>1</b>	

Nous avons également obtenu 5 promotions au grade DRCE1. La qualité des dossiers à ce niveau est souvent exceptionnelle et la pression devient très forte. Compte-tenu du faible nombre de chercheurs au niveau DRCE1 dans la Section, nous n'avons examiné que deux ou trois dossiers chaque année (représentant 5 personnes en tout, seulement des hommes) pour une promotion DRCE2. Nous avons obtenu deux promotions au grade DRCE2 sur le mandat.

f) **Présence des collèges B et C lors des promotions des collèges A**

Le règlement intérieur du CNRS interdit aux élus du collège C de rester en séance pour les délibérations sur les promotions des collèges B et A, et aux élus du collège B de rester en séance lors des délibérations sur les promotions des collèges A. Cependant, il ne dit rien sur une possibilité de faire une présentation factuelle des dossiers de candidature à une promotion. Nous avons fait le choix que les collèges B et C restent durant cette présentation factuelle des dossiers, mais ceux-ci sortaient pour la délibération et le vote. 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. D'autres sections ont procédé de la même manière.

g) **Conclusion sur les promotions**

La promotion CR2-CR1 continue d'être quasi-automatique (sauf cas particulier). Le nombre de candidats pour une promotion au grade de DR1 est resté élevé pendant tout le mandat, la qualité générale des dossiers est excellente, et la pression est relativement forte. La situation pour les promotions au grade de DRCE1 s'est détériorée avec une pression qui est devenue très forte. Le nombre de promotions DRCE1 est trop faible au regard du vivier de candidats DR1. La promotion au niveau DRCE2 reste très rare. L'institut a toujours défendu nos classements. Les résultats des promotions sont connus fin janvier.

## 5) CONCOURS (CR ET DR)

La section a fonctionné en deux sous-jurys au début de son exercice. Cela a permis d'auditionner 75% des candidats et de tester le processus de présélection. En 2013, la section a effectué une présélection « blanche » avec des critères qu'elle a validés après le concours. Le fonctionnement en sous-jury est lourd et complexe : deux présidents de sous-jurys sont nommés, le président de la section suit alternativement l'un et l'autre des sous-jurys et ne participe pas aux questions. Suite aux auditions en sous-jurys, il faut réaliser des débriefings pour interclasser les candidats des sous-jurys. Des rapports sont réglementairement à rédiger pour tous les candidats alors qu'en jury plénier, les rapports ne sont établis que pour les admissibles. Ce fonctionnement en sous-jurys a eu l'avantage de stimuler des interactions entre les membres de la section qui ne se connaissaient pas encore bien. Néanmoins, chaque membre de la section n'ayant auditionné que la moitié des candidats, l'interclassement entre candidats de différents sous-jurys a été l'un des points délicats de ce concours. Par la suite, la section a fonctionné en jury plénier et a procédé à une présélection des candidats (en moyenne 50% des candidats été auditionnés, c'est-à-dire entre 40 et 50).

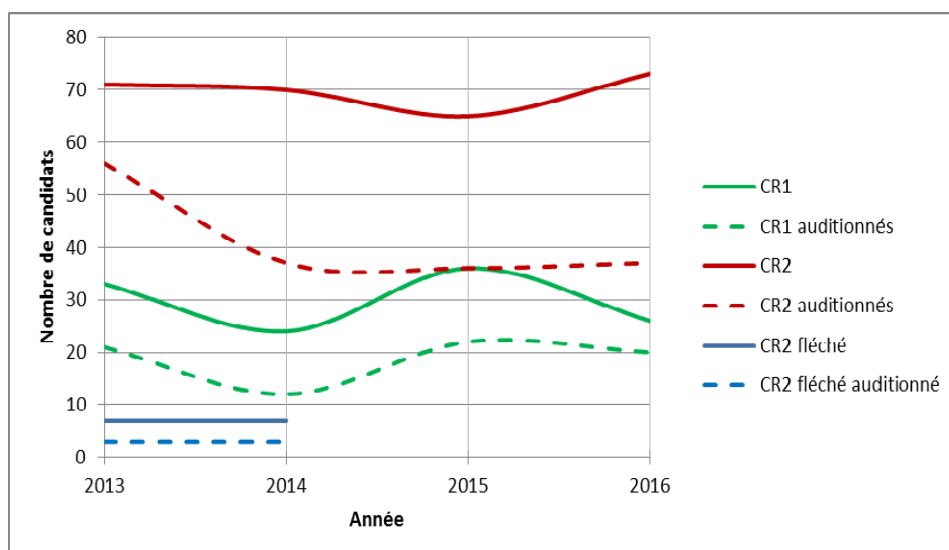
La Figure 1 indique les nombres de candidats CR1 et CR2 qui se sont présentés et qui ont été auditionnés. Le nombre de postes affichés était de 4 CR2 et 1 CR2 fléché en 2013 puis 3 CR2 les années suivantes. Pour les CR1, il y a eu 1 poste en 2013 et 2014, 2 CR1 les années suivantes. Les effectifs des candidats postulant sur le poste fléché de 2013 sont aussi indiqués et sont bien inférieurs aux autres : 7 candidats se sont présentés, 3 ont été retenus pour l'audition. Le niveau des dossiers pour ce poste était inférieur à ceux du concours générique mais le poste fléché a été pourvu.

Sur la Figure 1 on note aussi que le nombre de candidatures CR1 est deux fois inférieur à celui des CR2. Cela est lié au fait que les candidats ne peuvent postuler que 3 fois en CR1 et un nombre illimité de fois en CR2.

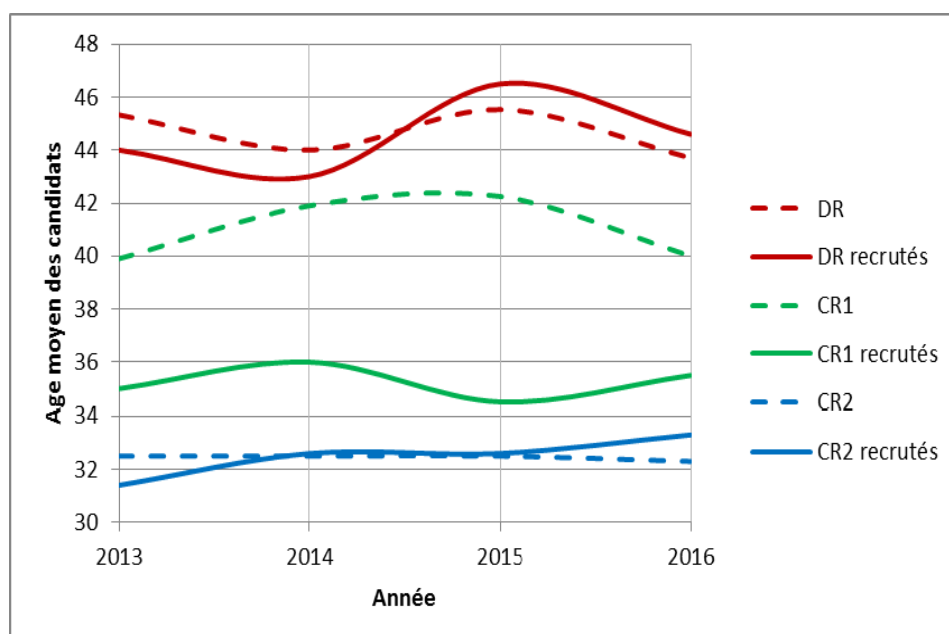
Concernant l'âge moyen des chercheurs qui candidatent, on observe une population plus âgée en CR1 et en DR2 qu'en CR2. La section a globalement privilégié le recrutement de jeunes CRs en trait plein sur la figure 2. On observe cependant globalement un relèvement de l'âge des CRs et un abaissement de l'âge chez les DRs. Pour les concours CR1, la section a observé des candidatures de très haut niveau, souvent de chercheurs étrangers ou à l'étranger cherchant à revenir en France. La pression de sélection au concours CR et la limitation du nombre possible de candidatures en CR1 font que des candidats plus âgés et expérimentés continuent de candidater en CR2. Ceci rend délicate la différenciation de certains dossiers entre les concours CR2 et CR1, et peut être en défaveur de candidatures CR2 très jeunes et prometteuses, dont les dossiers sont nécessairement moins étoffés. La section a tenu compte de cet effet afin de ne pas biaiser le concours CR2. La section se demande s'il ne faudrait pas envisager un nombre maximum de candidatures en CR2 afin de permettre un recrutement de jeunes CR2. Le corollaire à un recrutement tardif au niveau CR2 est ensuite un retard dans la progression de carrière.

Une autre difficulté rencontrée durant le mandat a été la question du retour aux candidats après les concours. Il est officiellement interdit de répondre aux candidats, et la section a parfois fourni un retour relativement standardisé, assuré d'une voix unique : seul le président de section pouvait répondre aux questions des candidats, une fois le concours officiellement clos (après la phase d'admission).





**Figure 1** : Evolution du nombre de candidats selon les années.



**Figure 2** : Age moyen des candidats sur les 4 années de recrutement.

Pour les DR2, la section a obtenu 6 postes de 2013 à 2015, 5 postes en 2016. En 2014, un poste fléché a été obtenu pour un recrutement externe (le candidat avait été classé en 2013 et avait justifié auprès de la direction le besoin d'un poste fléché). En 2014, un candidat admissible sous la barre a bénéficié d'un recrutement avec le soutien de plusieurs sections (sections 19 et 10) et instituts. Il n'y a pas de présélection pour les DR2. Soit la section auditionne tous les candidats, soit aucun. La section a préféré auditionner les candidats, ce qui a donc conduit à l'audition de quelques candidats avec des profils disciplinaires hors sujet, principalement des candidats externes. Bien que très rare, ce type de situation n'est évidemment pas satisfaisant pour le candidat et pour la section. En moyenne, une vingtaine de candidats ont été auditionnés. La pression au concours DR2 est bien moindre qu'en CR et aussi bien moindre qu'en DR1 et/ou DRCE (comme vu précédemment).

La section 19 a travaillé dès 2014 avec l'application marmotte qui met à disposition l'ensemble des éléments contenus dans les dossiers de candidature pour les concours. A partir de ces informations, extraites sous format excel, nous avons élaboré des fiches au format word publipostage pour chaque candidat avec chaque critère de sélection requis pour les recrutements CR et DR. Ces fiches (figure 3) étaient très utiles pour les auditions puisque chaque membre du jury disposait des mêmes éléments synthétiques concernant chaque dossier et d'un support pour noter les appréciations sur l'audition (oral+questions) de chaque candidat.

Enfin, la Section a noté que le principe du fléchage biaise fortement le processus de sélection car il va à l'encontre d'un recrutement sur la base de l'excellence du candidat et de l'originalité de son projet de recherche. Sur ces postes, on constate très peu de candidatures, pas forcément de bon niveau, ce qui remet clairement en cause la qualité du concours.

Elle note par ailleurs qu'à 2 reprises des candidats CR, qu'elle avait sélectionnés aux vues de leurs compétences et de leur projet scientifique en adéquation avec les recherches d'un laboratoire donné, ont été recruté dans un autre laboratoire après le jury d'admission suite à des décisions prises par l'institut. Sans préjuger du bien-fondé des décisions et de la valeur des personnes recrutées, un changement de laboratoire après le jury d'admission pose néanmoins la question de la pertinence des choix de la section sur les aspects projet de recherche et intégration dans le laboratoire du candidat et ces décisions en toute rigueur devraient être discutées au moment du jury d'admission auquel assiste le président.

	«Nom_» «Prénom_» «age» ans Enfants : «nb_enfts» Labo actuel : «labo_actuel» Labo demandé : «Labo_demandé»	R1: «rapp1» R2: «rapp2» Déjà vu: «déjà_vu» Concours présentés: «Concours_présentés»
Titre du projet	«Titre_du_projet»	Discipline «discipline»
Parcours	thèse «année_thèse» Nb d'années de recherche : «années_rech»	Labo thèse «labo_thèse» Labo post-doc «labo_postdoc»
Publis	«publis» publis PA=«PA» SA=«SA» Pub post-doc : «PPD»	
Travaux	«Travaux»	
Projet scientifique	«Projet_Recherche»	
Points forts/faibles	«points_fortsfaibles»	
Oral		
Questions		
Ensemble		

	«nom» «prenom» «age» ans Labo actuel : «VILLEPERS» Labo demandé : «labo»	R1: «rapporteur1» R2: «rapporteur2» Déjà vu: «déjà_vu»
Titre du projet	«Titreprojet»	Discipline «Discipline»
Parcours	«parcours» Nb d'années de recherche : «années_recherche»	Labo thèse : «labothèse» Postdoc : «labopostdoc»
Publis	«publis» publis PA= «PA» SA=«SA» HF= «H_factor»	«points_fortsfaibles»
Encadrement	«Encadrement»	
Travaux	«sujet»	
Animation	«Animation»	
Responsabilités	«administration»	
Rayonnement	«rayt»	
Projet scientifique	«projet»	
Valorisation	«valo»	
Mobilité	«mobilité»	
Oral		
Questions		
Ensemble		

**Figure 3** : exemple de fiches CR-DR.

La réglementation sur les concours est extrêmement stricte et la section a bénéficié d'une aide très appréciée du secrétariat général du CN et des services juridiques. Si une anomalie au concours est validée par un tribunal administratif, cela a pour effet de casser tout le concours Chargé de Recherche, toute section confondue. Les éléments essentiels sont :

- Pas de lien avec les candidats pendant toute la phase du concours : depuis la date de publication de l'arrêté au concours (début décembre) jusqu'au mois de septembre de l'année suivante (délai des recours possibles au Tribunal Administratif). Les membres du jury ne participent pas au montage des projets et à la préparation des auditions des candidats avec qui ils pourraient être en rapport.
- Les membres de la section sont tenus d'être présents pendant toute la durée du concours, c'est-à-dire pour le JAD (la présélection pour l'oral), les auditions et la délibération. Toute absence signifie l'exclusion définitive du jury pour les étapes suivantes. Les motifs d'absence doivent être de force majeure (grève, hospitalisation). En particulier, les missions à l'étranger, les conférences ne sont pas un motif valable pour ne pas participer au concours.
- La gestion des conflits d'intérêt nous a semblé très importante.
  - o Dans le cas où un candidat est apparenté à un membre de la section (liens familiaux), le membre est définitivement exclu du concours en question. Cela s'applique aussi pour les promotions. Ces deux cas se sont présentés à nous.
  - o Nous avons appliqué une règle interne très stricte pour les conflits : les membres de la section ne pouvaient pas s'exprimer sur les candidats qui présentaient leur dossier dans le même laboratoire, qui avaient fait leur thèse ou un postdoc dans le labo du membre du jury ou qui avaient une publication commune. Cette règle permettait que les membres du jury prennent conscience des potentiels conflits qu'ils pouvaient avoir avec les candidats. Elle pouvait être relâchée dans certains cas pour éviter qu'aucun membre du jury compétent ne puisse poser de questions.
  - o Les membres de la section ne pouvant sortir, ceux étant en conflits avec un candidat ne devaient pas intervenir lors des auditions, questions et délibérations sur les candidats en question.
- Pour les concours, aussi bien pour les discussions (JAD, délibérations) que pour les auditions, la visioconférence est interdite.
- Le jury doit rester « souverain », c'est-à-dire ne pas subir d'influence extérieure (direction du CNRS, directeurs de labo). En particulier, il est interdit de recueillir des avis de personnes extérieures au jury (cela signifierait que le jury renoncerait à ses compétences en matière de recrutement). La seule possibilité serait de demander à ce qu'une personne supplémentaire puisse faire partie du jury, demande à faire lors de la session d'automne mais cette personne doit faire partie d'une section du Comité National.
- Les sous-jurys sont possibles à trois conditions : péréquation des candidats (égalité de traitement), délibération finale en jury plénier, le président de section peut aller d'un jury à l'autre mais doit s'abstenir lors des questions et débriefing sur les candidats.

Les auditions se sont déroulées à Meudon Bellevue (salle à réserver auprès du Service des Concours). Les candidats CR avaient 13 minutes de présentation et 14 minutes de questions, avec 2 minutes de débriefing. La durée des auditions doit être respectée strictement et nous avons interrompu les candidats qui ont dépassé les 13 minutes et nous avons aussi arrêté le temps des questions à 14 minutes. Presque tous les candidats ont respecté les 13 minutes de présentation. Afin de ne pas perdre de temps, lors de l'entrée du candidat, nous récupérons la clé USB du candidat n+1. Pour les candidats DR2, le temps d'audition était de 10 minutes avec 10 minutes de questions. Il faut signaler que, les concours CR et DR étant différents, il faut auditionner deux fois les candidats qui se présentent en même temps aux deux concours (mais une seule fois les candidats CR1+CR2).

Pour le planning, nous avons commencé par les candidats DR2, puis CR1, puis les candidats CR1+CR2 et enfin les candidats CR2 afin de ne pas biaiser le concours par rapport à l'expérience des candidats. A la fin de chaque journée, nous avons noté en A/B/C les candidats. Nous avons préféré faire le planning des auditions nous-mêmes mais, dans tous les cas, il faut vérifier le planning fait par le Service des Concours.

Pour les délibérations, nous avons commencé par la délibération CR1, en reprenant tous les dossiers B en ne gardant que les dossiers B pouvant être basculés en A, puis la délibération CR2 le deuxième jour, le dernier étant réservé aux délibérations DR2. Une difficulté est apparue car le résultat du concours CR1 peut influencer très fortement sur le résultat du concours CR2, en particulier à cause des candidatures doubles CR1+CR2. Nous avons essayé au maximum d'obtenir l'unanimité sur le classement et avons utilisé le vote seulement à la toute fin des discussions. En effet, nous souhaitons pousser la réflexion collective sur les candidatures le plus loin possible et éviter autant que possible que les modalités de votes successifs (ordre des votes, options proposées,...) puissent biaiser d'une manière ou d'une autre le concours. Nous avons utilisé la possibilité du vote indicatif qui est un vote sur des candidats « anonymisés ». On demande de voter sur plusieurs noms et on demande à l'ACN de nous donner seulement le nombre de voix sans préciser quel candidat a combien de voix. Si un candidat se détache, alors on demande seulement son nom. Cela permet d'éviter certains travers sur la façon de voter pour les votes suivants.

Pour rappel, les auditions sont a priori publiques, et nous avons accueilli des observateurs mandatés par la mission pour la place des femmes au CNRS qui se retiraient au moment du debriefing. Nous n'en avons pas informé les candidats mais cela n'a pas posé problème.

Les deux rapporteurs (l'un dans la discipline, l'autre hors discipline, comme expliqué dans la section sur les promotions) posaient d'abord leurs questions, puis venaient le tour des autres membres du jury.

Nous avons choisi de ne pas tenir compte des lettres de recommandation qui souvent n'apportent rien aux dossiers et nous n'avons pas tenu compte des lettres des directeurs de laboratoire. Par contre, nous avons fait très attention à l'insertion des candidats dans leur laboratoire. Cet élément était pour nous très important dans le dossier. Cependant, nous avons malheureusement constaté que l'INSU restait souverain dans l'affectation des admis au concours, et l'insertion pourrait se révéler alors plus délicate.

Ces choix ont été décidés dès la session d'automne.

Nous avons systématiquement vérifié les listes de publications en ne conservant que celles de rang A (facteur d'impact > 1, pas les soumises ou en révision). Plusieurs candidats présentent en effet des listes de publications peu lisibles dans leur dossier. Nous avons pris en compte une liste de publications à jour pour l'audition seulement si les lettres d'acceptation des papiers étaient fournies.

Une question qui est revenue plusieurs fois concerne le nombre de classés en liste complémentaires. Est-ce qu'il va y avoir un effet mémoire sur ces candidats classés ? Nous avons constaté la plupart du temps que, si les candidats se retrouvaient classés une année, leur dossier s'améliorait l'année suivante et on les trouvait toujours dans les discussions finales. Si la liste complémentaire est trop longue, cela laisse peu de marge de manœuvre pour faire apparaître de nouveaux candidats. Si elle est trop courte, on risque de perdre des postes en cas de désistement. Nous avons choisi de classer presque systématiquement 1<sup>er</sup> en liste complémentaire CR1 le 1<sup>er</sup> admissible du concours CR2. On peut noter qu'un candidat classé en liste complémentaire une année n'a pas été pris l'année suivante.

Pour les concours DR, l'ambigüité de l'ouverture aux candidats extérieurs subsiste.

## 6) **MEDAILLES et PEDR**

### a) **Médailles de bronze et d'argent du CNRS**

Le CNRS attribue une médaille de bronze chaque année à un jeune chercheur relevant de chaque section. 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 enseignant-chercheur lors de notre mandat. Le premier critère d'attribution a été la qualité du candidat, mais nous avons aussi cherché à mettre en valeur différentes thématiques. Cependant, sur un mandat de 4 ans, il n'a évidemment pas été possible d'échantillonner toutes les disciplines de la Section. Nous avons évité de proposer des chercheurs un peu plus âgés afin de respecter l'esprit de la médaille de bronze qui « récompense le premier travail d'un chercheur, qui fait de lui un spécialiste de talent dans son domaine ». Deux jeunes chercheuses (Solène Turquety, 2013; Camille Risi, 2016) et deux jeunes chercheurs (Didier Roche, 2014; Panayotis; Lavvas, 2015) ont ainsi obtenu la médaille de bronze durant le mandat.

A la différence de la section précédente, nous avons proposé chaque année un chercheur pour la médaille d'argent. L'attribution de cette médaille étant discuté au niveau du CNRS avec typiquement une à deux possibilités de médaille pour l'Institut national des sciences de l'Univers, nous n'avons obtenu la médaille d'argent qu'une seule fois (Jérôme Chappellaz, 2015). La procédure de sélection du médaillé d'argent, une fois proposition faite par les sections, reste floue. Nous avons privilégié la qualité des candidats et la visibilité des contributions scientifiques. Nous avons envisagé une année que notre nomination pour une médaille d'argent pourrait être considérée pour une médaille d'or mais le dossier était sans doute encore jeune et la procédure pour proposer une médaille d'or pas très claire. C'est cependant une possibilité qu'il faut garder à l'esprit et qui ne peut que bénéficier à notre communauté.

Un message général était diffusé auprès des directeurs de labos pour solliciter des nominations, mais les membres de la Section pouvaient aussi faire des propositions. Les « dossiers » arrivaient sous forme de CV de formats assez disparates, aussi bien en contenu qu'en longueur, souvent accompagnés d'une lettre de recommandation du directeur d'unité. Les différences de format ne facilitaient pas la comparaison des nominés. Il pourrait être judicieux d'instaurer un format type pour les nominations en précisant les rubriques requises. Le nombre de dossiers reçus était de l'ordre de 5 pour la médaille d'argent et de 8 pour la médaille de bronze.

## b) Prime d'excellence scientifique / Prime d'encadrement doctoral et de recherche

La prime d'excellence scientifique (PES) destinée à une fraction des chercheurs CNRS et la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) qui lui a succédé ont suscité quelques débats au sein de la Section. La quasi-totalité de la section n'était pas favorable à l'attribution de telles primes et/ou à ses modalités d'application. La question s'est alors posée de participer ou non à la sélection des candidats. Nous avons décidé la première année (printemps 2013) qu'une partie de la Section, constituée de membres volontaires puisse faire la sélection des dossiers pour éviter une sélection ad hoc de l'institut. Les années suivantes, la Section est restée très majoritairement opposée à la prime et a décidé de suspendre sa participation dans le processus de sélection pour exprimer plus fortement son opposition. L'INSU a donc organisé sa propre sélection avec une commission ad hoc. Depuis 2015, la direction du CNRS a décidé qu'une partie des PEDR est destinée aux CR entrants, ce qui permet de compenser un peu leurs faibles salaires de départ. Cette priorité accordée aux CR entrants était une des demandes de la Section. Elle diminue d'autant le nombre de primes allouées aux autres candidats. Il est à noter cependant que le nombre de dossiers, qui avait diminué pendant le mandat de la section précédente, est revenu à des niveaux plus élevés pendant notre mandat.

## 7) COMMUNICATION SECTION DIRECTIONS INSTITUTS

La communication entre la Direction de l'INSU, le DAS OA et la Section est importante pour assurer l'échange d'informations essentielles au bon fonctionnement de la Section. Elle doit se décliner à plusieurs niveaux :

- par des échanges réguliers entre la direction de l'INSU ou le DAS OA et le(la) Président(e) de section pour la gestion des affaires courantes et une information réciproque de la section et de l'INSU ;
- par des présentations de la politique et de la stratégie de l'INSU en séances plénières de la Section ;
- par des échanges, en séances plénière, avec la Direction de l'INSU et le DAS OA sur les sujets concernant l'actualité scientifique de l'INSU, les décisions institutionnelles du CNRS, les relations inter-organismes, la politique nationale et ses déclinaisons régionales, etc...

La section propose que pour le prochain mandat, le Président de Section (ou un représentant) soit systématiquement invité à participer aux réunions des DU de l'INSU. C'est en effet un moment privilégié pour échanger avec la Direction de l'Institut et les Directeurs d'Unités.

Au cours du mandat 2012-2016, les changements au niveau de la direction de l'Institut et de DAS n'ont pas toujours facilité le dialogue avec l'INSU. La section tient à souligner que plusieurs dossiers conséquents ont fait l'objet d'une stratégie commune, élaborée avec la direction de l'Institut, qui a permis des recrutements de qualité. Cependant, la Section 19 n'a été que peu associée à la stratégie scientifique de l'Institut et a été forcée de constater, a posteriori, la remise en cause de propositions qu'elle avait faites. Il y a eu notamment divergence sur des renouvellements d'éméritat (parfois pesants pour les unités) et pour l'affectation d'un jeune CR2 et un CR1 admissibles (de Brest à Bordeaux, et de Toulouse à Marseille). La Section aurait apprécié également d'avoir un retour sur les propositions qu'elle avait émises pour la création de GdRs ou les demandes de délégation CNRS. Cela n'a généralement pas été le cas au cours de ce mandat. De même, la Section 19 regrette fortement de ne pas avoir été consultée lors de la décision prise par l'UPMC et le CNRS de transformer les OSU de Banyuls et de Villefranche en Fédérations de Recherche. En effet, cette décision

concerne au premier plan la communauté nationale des sciences marines et peut impacter les personnels CNRS et UPMC affectés à Banyuls et Villefranche.

La section souhaite aussi que ses choix de recrutement ne soient pas remis en cause par des considérations sur l'institut du CNRS associé aux laboratoires auxquels les chercheurs désirent être affectés, quand il y a une logique d'insertion thématique et de champ disciplinaire. La section rappelle que sa mission est de recruter les meilleurs chercheurs pour le CNRS et ceci, quel que soit l'institut auquel le laboratoire d'accueil est principalement associé.

Le bilan des relations inter-sections est hétérogène. Elles ont été constructives pour traiter de dossiers concernant la chimie atmosphérique ou la mécanique des fluides. L'évaluation du projet de fusion du LTHE-LGGE aurait par contre pu être mieux gérée entre les sections pour aboutir à une présentation commune des porteurs du projet devant les sections concernées. La section regrette également un manque de concertation avec les CID lors des recrutements et des évaluations et promotions des chercheurs. Il serait en fait bienvenu de bien préciser en début de mandat avec les différentes sections concernées, en premier lieu la 30, mais aussi 17, 18 et 52, les champs disciplinaires et les thématiques de chaque section, afin d'éviter des interrogations lors des candidatures aux différents concours.

## 8) **AUTRES ACTIVITES**

En juin 2014, le comité national s'est réuni en session plénière extraordinaire pour défendre les emplois scientifiques. Si le niveau de recrutement de jeunes chercheurs CR2/CR1 a été maintenu jusqu'à présent (à 300 postes par an), c'est au détriment des postes ITs et la question de l'emploi scientifique au sens large reste très préoccupante.

La section a participé à la rédaction du rapport de conjoncture en 2014. Ce rapport présente les points forts et les points faibles de la recherche actuelle, ses perspectives d'évolution et est disponible sur le site du SGCN (<http://rapports-du-comite-national.cnrs.fr/publications/>).

### a) **Comité de la place des femmes au CNRS**

La présidente et le secrétaire de la section ont été conviés à des réunions organisées par la mission pour la place des femmes au CNRS. Ces réunions ont permis de prendre conscience des stéréotypes explicites ou implicites. Différents exemples :

- donner à deux classes d'élèves de 6<sup>ième</sup> un problème de géométrie, en précisant pour une classe que c'est de la géométrie et pour l'autre que c'est du dessin. Les résultats des filles sont très différents dans chaque cas, elles réussissent mieux que les garçons pour l'épreuve dite de dessin et moins bien pour l'épreuve de géométrie.
- Pour les concours Chargés de Recherche, on constate que, moyenné sur tous les concours, les femmes sont plus systématiquement 1<sup>ères</sup> en liste complémentaire. Pour 22% de femmes admises à concourir, 14% d'admises et 29% en liste complémentaire. Ce n'est toutefois pas le cas dans la section 19.
- A l'institut de Physique, à l'âge de 45 ans, 1/3 des femmes sont DR et 1/2 des hommes.

Une évolution a été faite dans les dossiers de candidatures : on peut désormais préciser les périodes d'inactivité (congés de maternité, de maladie, chômage), ce qui permet de prendre en compte les années réellement qualifiables en recherche.

Une demande du CNRS est de proposer maintenant deux noms (une femme/un homme) pour les médailles d'argent et de bronze. Nous n'avons pas suivi cette proposition et notre choix pour la médaille de bronze a été systématiquement suivi.

#### **b) Délégations des enseignants-chercheurs**

Le calendrier de demande de délégation est très complexe : les candidats déposent leur dossier vers la fin de l'année. L'université émet un avis au mois de décembre et transmet (ou pas) le dossier aux Délégations Régionales. Les directions d'Institut récupèrent ces dossiers en janvier et demandent aux sections d'évaluer ces dossiers pour fin février. Les sections ont donc très peu de temps pour évaluer ces dossiers (nous l'avons donc fait par échange d'emails ce qui n'est pas idéal pour la qualité de l'évaluation) et cela a lieu à la même période que la préparation du concours. Les demandes peuvent concerner des mi-temps ou des temps complets. Une fois l'avis émis par la section, l'Institut donne son avis. Le processus n'est alors pas terminé : les dossiers redescendent au niveau des sites régionaux et il y a une discussion entre le CNRS et les universités de ces sites pour savoir quelles seront les délégations attribuées et pour quelles disciplines. La décision finale est connue début juin.

En général, l'avis de la section a été suivi sauf pour quelques cas où un dossier avec avis négatif par la section a obtenu une délégation et un dossier avec avis positif n'a pas obtenu une délégation. Un problème est soulevé avec les demandes de renouvellement de délégation puisque les délégations sont accordées en septembre et le dossier pour l'année suivante est à faire en novembre, ce qui ne laisse pas le temps d'évaluer si la première délégation a été profitable.

#### **9) REUNIONS CPCN, SGCN**

Deux réunions des secrétaires de section et deux réunions des présidents de section ont lieu chaque année. Elles ont pour but de faire un bilan des sessions d'automne/printemps et des concours. Cela permet de confronter les expériences et les méthodes de travail de chaque section et de faire remonter les problèmes généraux (par exemple, sur les déclassements au concours). Ces réunions permettent aussi de connaître le contexte politique actuel de la recherche (évolution de l'HCERES, décret modificatif du CNRS, politique future de recrutement, etc.).

Ces réunions permettent de se familiariser avec les différents organes de la direction du CNRS et permettent une rencontre avec le DG, qui communique vers le comité national.



## **10) LOGICIEL MARMOTTE**

Pour les discussions en séance, nous avons utilisé deux documents : un document à usage de la section (le rapport du rapporteur, « pré-rapport » dans le langage marmotte) qui reste confidentiel, et le rapport de section qui contient le message qui sera transmis aux chercheurs qui sont évalués. Nous avons demandé à chaque rapporteur de nous fournir ces deux rapports une semaine avant le début de la session pour être certains de les avoir à temps.

Au début du mandat, les rapporteurs envoyaient un document word (avec les deux parties) qui était projeté en séance. Les inconvénients étaient la multiplicité des formats (doc/docx/rtf mac/pc/linux), le fait que des membres de la section ont tendance à écrire trop peu ou trop de choses dans leur rapport et enfin que les autres membres de la section ne pouvaient avoir accès aux différents documents.

A partir de l'automne 2013, la section a adopté l'utilisation du logiciel marmotte développé par Hugo Gimbert (secrétaire de la section 6). Guillaume Lapeyre a participé à son amélioration pour arriver à une version directement gérée par le CNRS début 2016 à destination de toutes les sections. Ce logiciel a permis dès 2013 une grande simplification (avec un grand gain de temps) du travail de la section, un mode de fonctionnement plus simple et plus optimal en session avec accès aux dossiers pour tous les membres de la section (sauf dans le cas de conflit d'intérêt). Cela s'est traduit par plus d'efficacité pour examiner les dossiers et avoir une vue plus synthétique pour les concours.

Le logiciel marmotte (<http://marmotte.cnrs.fr>) se présente comme une interface web où il faut remplir un formulaire. Une fois rempli, on peut exporter le rapport de section au format pdf et la mise en page est automatique. Le président et le secrétaire peuvent paramétrer le logiciel afin que personne/tout le monde puisse avoir accès aux différents rapports, ou de gérer les conflits afin d'éviter que des membres de la section du même laboratoire que les dossiers à évaluer ne voit les rapports sur leurs collègues. Lors du bureau, l'attribution des rapporteurs se fait directement par des menus déroulants sur marmotte.

Ce logiciel permet d'avoir des fiches standardisées, avec des rubriques qui peuvent être définies par le président/secrétaire (par ex. « travaux antérieurs », « projet », « administration de la recherche », etc.). Ces fiches sont à remplir directement sur une interface web et peuvent être lues quel que soit le navigateur internet. Le nombre maximum de caractères pour chaque rubrique est suffisant en général.

En session (printemps, automne, concours), chacun peut accéder sur son ordinateur à l'ensemble des évaluations ainsi qu'aux différents éléments du dossier qui sont présents sur les pages web, cela sans avoir à regarder l'écran de projection (qui est au fond de la salle). Le secrétaire peut modifier les rapports de section en temps réel ou corriger les rapports des rapporteurs.

Le principal inconvénient de ce logiciel : il n'y a pas de version off-line. Quand on veut travailler dans le train/l'avion, il faut écrire dans un fichier word et on recopie tout son rapport dans les pages web ensuite. S'il arrive que le réseau soit coupé, alors on n'a plus accès à marmotte. On peut pallier un peu ce dernier cas en faisant une copie de tous les fichiers juste avant le début de la session. En effet, on peut faire un export au format excel ou word. Le CNRS s'engage à ce que le logiciel soit disponible 99% du temps (il y a plusieurs serveurs qui servent au dépannage). Nous n'avons pas eu de dysfonctionnement pendant les 3 ans d'utilisation.

Nous n'avons pas utilisé marmotte pour les évaluations d'unité en préférant un format libre (.doc) afin de pouvoir mettre plus d'informations.

Pour les évaluations des chercheurs (vague/mi-vague et promotions) nous avons décidé de créer les rubriques suivantes pour que les rapporteurs aient une trame générale commune pour présenter leurs rapports :

#### **Rubriques évaluation chercheurs**

Index	Rubrique		
0	Thème et Projet de Recherche	1	Production Scientifique
2	Transfert et valorisation	3	Encadrement
4	Responsabilités collectives	5	Mobilité
6	Animation scientifique	7	Rayonnement
8	Ponts forts / Points faibles		

Une case supplémentaire (« prérapport ») permet aux rapporteurs de détailler les éléments qu'il juge bon d'indiquer en plus, ou de résumer le dossier.

Pour les concours, nous avons introduit des rubriques « factuelles » :

#### **Rubriques candidat**

Index	Rubrique				
0	dejavu	1	nbenfants	2	Publis
3	PA (1 <sup>er</sup> aut)	4	SA (2 <sup>nd</sup> auteur)	5	pubpostdoc
6	anneesRech	7	labothese	8	labopostdoc
9	laboactuel	10	anneeHDR		

PA= nombre de publications en 1<sup>er</sup> auteur. SA=nombre de publications en 2<sup>nd</sup> auteur.  
Pubpostdoc=nombre de publications en postdoctorat. Années de recherche : nombre d'années de recherche thèse incluse.

Afin que la présentation des dossiers soit standardisée pour tous les candidats, nous avons défini les rubriques :

#### **Rubriques candidature**

Index	Rubrique				
0	discipline	1	TitreProjet	2	ProjetRecherche
3	Travaux	4	Valorisation	5	Encadrement
6	Rayonnement	7	Mobilite	8	Animation
9	Responsabilites	10	h-index		

Ces rubriques servaient à décrire les dossiers. En aucun cas, elles ne servaient à attribuer des notes aux candidats. En particulier, le h-index et l'année d'HDR n'étaient donnés qu'à titre indicatif et n'étaient pas utilisés comme critères objectifs. Une rubrique supplémentaire « prérapport » permet aux rapporteurs de donner son appréciation sur le dossier.

A noter : Ces rubriques candidat/candidature ne sont valables que pour la session des concours (pas pour les promotions). Les rubriques candidats ne peuvent comporter que très

peu de caractères au contraire des rubriques candidature. Dans chaque cas, il n'y a que 10 items possibles (qui sont paramétrables).

## **11) CONCLUSIONS**

La Section 19 espère que ce rapport sera utile à la prochaine section. Il s'appuie sur le vécu que nous avons eu pendant 4 ans et sur les difficultés que nous avons rencontrées. Certaines de ces difficultés souvent liées à des défauts de communication entre disciplines, entre section et direction peuvent être résolues, même dans un contexte de programmation et de coordination de la recherche en pleine mutation. Une difficulté incontournable reste l'état de l'évolution des ressources humaines : la section constate la nette augmentation du personnel contractuel dans les unités (chercheurs et ITAs), le vieillissement des chercheurs rattachés à la section 19 lié à un recrutement trop faible. Dans les années à venir, le vivier de candidats, qui préféreront/devront s'orienter vers des carrières internationales et/ou industrielles, ne risque-t-il pas de continuer à faiblir devant le manque de moyens et d'attractivité de la recherche académique française ?

## ANNEXES

### **Gestion du planning** : Temps consacré aux différentes évaluations (*par dossier*)

**Titularisation** des nouveaux entrants : 4 mn

**Confirmation** des entrants : 2 mn. CR-> parrain à nommer

**Reconstitution** de carrière : 3 mn

**Eméritats**: 10 mn

**Changements d'affectation**: 5 mn

**Changement de section** : 5 mn

**Détachement** : 5 mn

**Réintégration**: 5 mn

**Renouvellements de mise a disposition** : 5 mn

**Evaluation des chercheurs** mi-vague 7mn / vague 10 mn

**Promotions** CR2 -> CR1 : 7 mn

DR2 -> DR1

Présentation de chaque dossier en plénière: 10 mn

Délibération sur l'ensemble des dossiers : 2h

DR1->DRCE1

Présentation de chaque dossier en séance plénière: 10 mn

Délibération sur l'ensemble des dossiers : 1h

DRCE1->DRCE2

Présentation de chaque dossier en séance plénière: 10 mn

**Changements de direction d'unité**: 10 mn

**GDR** : 10 mn

**Ecoles thématiques** : 10 mn

**Evaluation de laboratoire** : pré-discussion : 15min

audition directeur labo : 1h

discussion évaluation : 45 min

# **Recrutements**

## **En italique les non-admis dans les grades correspondants**

### **2013**

**Concours fléché** : 1. EVAN Stéphanie, LaCY, La Réunion

#### **Concours CR2** :

1. LEDUC Guillaume, CEREGE, Aix en Provence
2. CATTIAUX Julien, CNRM, Toulouse
3. GUIDI Lionel, LOV, Villefranche sur Mer
4. JOURDAIN Nicolas, LGGE, Grenoble
5. *GUERLET Sandrine, LESIA, Meudon*
6. *ALVAREZ-SOLAS Jorge, LSCE, Gif sur Yvette*
7. *PLANQUETTE Hélène, LEMAR, Plouzané*

#### **Concours CR1** :

1. THOMAS Jennie. LATMOS, Paris
2. *LEDOC Guillaume, CEREGE, Aix en Provence*

#### **Concours DR2** :

1. MENUT Laurent, LMD, Paris
2. *ARDHUIN Fabrice, LPO, Brest*
3. SCIARE Jean, LSCE, Gif/Yvette
4. MONTMESSIN Franck, LATMOS, Paris
5. TACHIKAWA Kazuyo, CEREGE, Aix en Provence
6. SAVARINO Joël, LGGE, Grenoble
7. DUCHARNE Agnès, SiSyphe, Paris

### **2014**

#### **Concours CR2** :

1. GUERLET Sandrine. LMD, Paris.
2. *PLANQUETTE Hélène. LEMAR, Plouzané*
3. GOVIN Aline. LSCE, Gif sur Yvette
4. *BOICHU Marie. LOA, Lille.*

#### **Concours CR1** :

1. SALLEE Jean-Baptiste. LOCEAN, Paris
2. *PLANQUETTE Hélène. LEMAR, Plouzané*

#### **Concours DR2** :

1. FORMENTI Paola. LISA.
2. SEURONT Laurent. LOG.
3. SARTHOU Géraldine. LEMAR.
4. TAMBURINI Christian. MIO.
5. SELLEGRI Karine. LaMP.
6. NAVEAU Philippe. LSCE.
7. WIRTH Achim. LEGI.

#### **Concours DR2 poste fléché:**

1. ARDHUIN Fabrice, LPO, Brest

## 2015

### Concours CR2 :

1. CALEY Thibaut, EPOC, Bordeaux
2. BOICHU Marie, LOA, Lille
3. GRILLI Roberto, LGGE, Grenoble
4. *GULA Jonathan, LPO, Brest*
5. *ROBERTS Tjarda, LPC2E, Orléans*

### Concours CR1 :

1. MSADEK Rym, SUC/CERFACS, Toulouse
2. HEIMBURGER Lars Eric, M.I.O, Marseille
3. *CALEY Thibaut, EPOC, Bordeaux*

### Concours DR2 :

1. AIRES Filipe, LMD, Paris
2. MARTICORENA Beatrice, LISA, Créteil
3. BEAUGRAND Gregory, LOG, Wimereux
4. OBERNOSTERER Ingrid, LOMIC, Banyuls sur mer
5. BEDJANIAN Yuri, ICARE, Orléans
6. D'ANNA Barbara, IRCE, Lyon
7. *JACOBI Hans-Werner, LGGE, Grenoble*

## 2016

### Concours CR2 :

1. BOUTTES Nathaëlle, LSCE, Gif/Yvette
2. ROBERTS Tjarda, LPC2E, Orléans
3. DEREMBLE Bruno, LMD, Paris
4. *MENEGOZ Martin, IGE, Grenoble*

### Concours CR1 :

1. HODZIC Alma, LA, Toulouse
2. ROSSI Vincent, LEGOS, Toulouse
3. *BOUTTES Nathaëlle, LSCE, Gif/Yvette*

### Concours DR2 :

1. JACOBI Hans-Werner, IGE, Grenoble
2. LANDAIS-ISRAEL Amaëlle, LSCE, Gif/Yvette
3. BOYE Marie, LEMAR, Brest
4. D'ANDREA Fabio, LMD, Paris
5. BERTHIER Etienne, LEGOS, Toulouse
6. *PENDUFF Thierry, IGE, Grenoble*

*Paléo =4 (Leduc, Govin, Caley, Bouttes)*

*Océano=4 Guidi, Sallee, Msadek (aussi climat), Deremble*

*Géochimie marine 3 : Heimburger, Rossi, Planquette*

*Atmos Physique :2 Cattiaux (climat,régime de temps),Evans (tropo/strato)*

*Atmos Chimique (si on inclus les volcans)= 4 Thomas, Boichu, Hodzic, Roberts*

*Planéto =1 Guerlet*

*Glacio = 2 Jourdain, Grilli*

*Théorique (2): Cattiaux, Deremble*

*Instrumentation (2): Grilli, Heimburger, Roberts*

*Observations (6): Govin, Leduc, Sallee, Planquette, Guidi*

*Modélisations (9) : Caley, Bouttes, Msadec, Rossi, Guerlet, Thomas, Hodzic, Evans, Jourdain, Boichu*

*Lieux d'affectation :*

*LOPS : Arduin*

*LEMAR : Planquette,*

*CNRM: Cattiaux*

*LA : Hodzic*

*MIO : Rossi*

*CERFACS : Msadec*

*LSCE: Bouttes, Govin*

*LMD : Guerlet, Deremble*

*LATMOS : Thomas*

*LOCEAN : Sallee*

*EPOC : Caley*

*MIO : Heimburger,*

*CEREGE : Leduc*

*LOV : Guidi*

*LOA : Boichu*

*LGGE: Grilli, Jourdain*

*LaCy : Evans*

*LPC2E : Roberts*

# Promotions

## En italique les non-admis dans les grades correspondants

2012

DR1

1. Oleg Doubovig
2. Jean-Michel Hartmann
3. François Carlotti
4. Catherine Pierre
5. Gérard Ancelet
6. Florent Dominé
7. *Christian George*

DRCE1

1. Jean-Luc Redelsperger
2. *Eric Chassefière*
3. *Pascale Roy Delecluse*
4. *Catherine Jeandel*
5. *Bernard Legras*

DRCE2

1. *Alain Hauchecorne*
2. *Francis Grousset*

2013

DR1

1. Florent Dominé
2. Cathy Clerbaux
3. Gurvan Madec
4. Claudia Stubenrauch
5. Christian George
6. *Christophe Genthon*
7. *Francois Schmit*

DRCE1

1. Eric Chassefière
2. *Pascale Roy Delecluse*
3. *Catherine Jeandel*

DRCE2

1. Hervé Le Treut

2014.

DR1

1. Christophe Genthon
2. Kathy Law
3. Francois Schmitt
4. Antoine Sciandra
5. Jean-Louis Dufresne
6. Marcel Babin
7. *Matthias Beekman*



DRCE1

1. Catherine Jeandel
2. *Jacques Pelon*
3. *Gilles Bergametti*

DRCE2

1. *Jacques Verron*

2015.

DR1

1. Matthias Beekman
2. Frederic Hourdin
3. Cecile Guieu
4. Cyrille Flamant
5. Luc Beaufort
6. Pierre Brasseur
7. *Sandrine Bony-Lena*

DRCE1

1. Bernard Legras
2. *Jacques Pelon*
3. *Gilles Bergametti*

DRCE2

1. Alain Hauchecorne