

## **SECTION 39 : Espaces, Sociétés et Territoires**

### **Compte-rendu**

### **SESSION D'AUTOMNE 2012**

La section 39 a tenu sa session d'automne du lundi 19 novembre 2012 au jeudi 22 novembre 2012.

*La section est composée de :*

AVELINE Natacha ; BOYER Florence ; BUSSI Michel ; DEFIOLE Rodolphe ; ECKERT Denis ; FOULQUIER Eric ; GHIOTTI Stéphane ; GUERIN-PACE France ; HOYEZ Anne-Cécile ; KENNEDY Loraine ; LAMBERTS Christine ; LANCRET Nathalie ; LEMARCHAND Nathalie ; LOMPRES Nicole ; MAUPERTUIS Marie-Antoinette ; MEKDJIAN Sarah ; PEYROUX Elisabeth ; RAYMOND Richard ; SEMMOUD Nora ; WEBER Christiane.

*La section est assistée de :*

IOVTCHEVA Miroslava.

#### **La section avait à examiner :**

- 38 dossiers d'évaluation à mi-vague
- 1 dossier de suivi post-évaluation
- 2 dossiers d'évaluation à vague ayant fait l'objet d'un avis différé à la session précédente
- 11 confirmations d'affectation lauréats CR et DR
- 8 titularisations
- 3 reconstitutions de carrière
- 3 candidatures de promotion au grade DRCE pour lesquelles la section a établi le classement suivant :
  1. Emmanuel Ma Mung
  2. Philippe Bonnin
  3. Jean-Paul Billaud
- 10 candidatures de promotion au grade DR1 pour lesquelles la section a établi le classement suivant :
  1. Daniel Joly
  2. Françoise Gourmelon
  3. Olivier Coutard
  4. Pascal Buléon
  5. Ex æquo : Nadine Cattan et Jean-Paul Thibaud

- 6 candidatures d'avancement de grade pour les CR2-CR1 (la section a rendu 6 avis très favorables)
- 7 demandes d'expertise relatives aux structures opérationnelles de recherche (6 demandes de changement de direction ou direction adjointe d'unités ; 1 demande d'intégration d'une FRE à une UMR)
- 1 demande de renouvellement de GDR (le GDR MAGIS, pour lequel la section a rendu un avis très positif)
- 8 écoles thématiques pour lesquelles elle a rendu
  - 4 avis très favorables :
    - Concepts hybrides et processus écologiques : une approche interdisciplinaire des services éco-systémiques
    - Approche pluridisciplinaire des trames vertes and bleues
    - Agriculture urbaine : métropolisation de l'agriculture et relocalisation des productions alimentaires
    - Méthodes quantitatives en sciences sociales
  - 3 avis favorables :
    - L'écologie territoriale : un champ disciplinaire émergent
    - La ville, un socio-éco-système à la convergence de différents modèles
    - MAPS : modélisation multi-agents appliqués aux phénomènes spatialisés
  - 1 avis réservé :
    - Information archéologique : de l'acquisition à la structuration (IA2S)

**La section avait à se prononcer sur :**

- Les propositions pour l'attribution de médailles de bronze et d'argent
- L'opportunité d'auditionner les candidats DR au concours 2013
- L'opportunité de faire appel à des experts pour les concours 2013
- La préparation de la campagne de concours chercheurs 2013

Outre ces évaluations, la section a procédé à des discussions internes relatives à son fonctionnement (voir point 1), à son positionnement quand à son rôle dans le paysage de la recherche (voir point 4) et a rencontré les directions des deux instituts dont elle relève (INSHS et INEE : voir points 2 et 3).

## **1- Discussions internes relatives au fonctionnement de la section**

**Publication de la liste des rapporteurs au concours 2013 :**

Les sections du CNRS peuvent si elles le souhaitent diffuser la liste des rapporteurs sur les candidat-e-s au concours. Cependant, les membres des sections ne peuvent en aucun cas entrer en contact avec ces candidat-e-s avant, pendant et après le concours. La diffusion de cette liste a uniquement pour but de rendre transparent le respect de la règle du non conflit d'intérêt.

La section ne publiera pas la liste des rapporteurs sur les dossiers pour le concours 2013. En effet, suivant le point 5.6 du règlement intérieur des sections du CNRS, les membres du comité national s'engagent à faire état de tout conflit d'intérêt et à veiller à ne pas intervenir lors des échanges concernant les protagonistes de ce conflit d'intérêt :

**Art. 5.6. – Conflit d'intérêts**

Un membre ou un participant intéressé à titre personnel, professionnel ou en qualité de membre d'une unité de recherche ne peut être présent durant les délibérations le concernant ou concernant cette unité. Sollicité à ce sujet par le bureau avant la session, il informe le président de section des éventuels conflits d'intérêts le concernant.

Un membre dont l'avancement de grade est examiné au titre d'une année par sa section ou commission est exclu de tous les travaux de cette instance portant sur l'ensemble des avancements au grade considéré pour l'année concernée.

La section 39 considère que ce point du règlement permet d'offrir des garanties suffisantes pour se prémunir des conflits d'intérêt, et affirme que les décisions prises engagent collectivement et non individuellement les membres de la section 39. La collégialité des décisions assure la représentativité de toute la section.

**Conflits d'intérêt :**

Afin de se prémunir de tout conflit d'intérêt, la section, en plus de réaffirmer son attachement au point 5.6 du R.I., appliquera les règles suivantes :

- si un membre de la section est partie prenante d'une évaluation ou d'une demande particulière, cette personne devra sortir de la salle
- en cas de vote donnant lieu à un interclassement, un membre de la section partie prenante d'une demande pourra assister aux échanges, mais devra rester muet-te au sujet du dossier concerné par le conflit d'intérêt
- en amont du concours 2013, les membres de la section devront faire état des conflits d'intérêt avec tous les candidats. Un document leur sera alors transmis.

**Concours 2013 :**

En raison du faible nombre de postes au concours 2013 (3 postes CR2 –dont un prioritairement sur le thème « Espaces et sociétés en Amérique du Nord » -coloriage imposé par l'INSHS, voir *infra* ; 1 poste CR1 ; 3 postes DR2), la section s'inquiète de la possible « autocensure » des candidats. Afin de s'assurer que les candidat-e-s qui ont des dossiers de qualité fassent la démarche de se présenter, la section communiquera avec les directeurs d'unités (par mail) et avec les candidats (via un site « non officiel » de la section) pour leur

donner le plus d'informations possibles sur le concours (critères de sélection, taux de sélection...).

De plus, après discussions, la section a acté sa volonté d'auditionner les candidat-e-s DR. La section considère que l'audition des candidats DR est un moment important pour compléter les éléments « papier » et donner aux candidat-e-s l'occasion de défendre leur candidature.

La section se réserve la possibilité de faire appel à des experts lors du concours 2013. Ces experts doivent impérativement être membres d'autres sections du CNRS pour la mandature 2012-2016.

La section 39 n'auditionnera pas tous les candidat-e-s aux concours CR. A ce stade, et sans éléments concrets sur le nombre de candidats, la section ne peut se prononcer sur le taux de sélection, qu'elle veut assez souple. La section est attachée à auditionner les candidats en session plénière (éviter les sous-jurys). Elle est attachée à un temps d'audition convenable : 15 minutes de présentation par candidat-e, et 10 minutes d'échanges avec le jury.

### **Connaissance des unités de recherche relevant de la section 39 :**

Afin de se créer une culture commune sur les unités de recherche, les membres de la section 39 présenteront, à chaque session, de façon synthétique, les activités de recherche des FRE, UMR, ERL et USR à vague. A la session d'automne 2012 ont été présentées :

- FRE 3392 EEE
- FRE 3412 GREMMO
- UMR 1563 Ambiances Architecturales et Urbaines
- UMR 5115 CEAN
- UMR 5175 CEFE
- UMR 5185 ADES
- UMR 5193 LISST
- UMR 5194 PACTE
- UMR 5204 EDYTEM
- UMR 5281 ART-Dev
- UMR 5593 LET
- UMR 5600 EVS
- UMR 5602 GEODE
- UMR 5603 SET
- UMR 8134 LATTS

### **Evaluation des chercheurs : quid de la « dispersion » des chercheurs dans les projets de recherche ?**

Les membres de la section ont consacré un temps de discussion à l'éparpillement des chercheurs dans les différents projets de recherche auxquels ils émargent. Doit-on considérer cela comme un risque (celui de la dispersion) ou une qualité (celle de la curiosité) ? Si certains membres de la section considèrent que l'imprévisibilité fait partie du métier de

chercheur et qu'il faut savoir garder un équilibre entre projets individuels et collectifs (quitte à « se disperser »), d'autres membres s'interrogent sur l'articulation entre libre choix du chercheur et rôle structurant des UMR qui risquent de brider la liberté des chercheurs. Cette question se pose surtout au vu des rapports scientifiques des collègues recrutés récemment. La section s'accorde pour dire qu'il faut, dans les évaluations, être vigilant sur la question de la curiosité-exploration et injonctions-contraintes à faire du collectif et s'y perdre. Les membres de la section s'engagent à prendre la mesure des contextes dans lesquels travaillent les chercheur-e-s pour repérer si ceux-celles-ci ont un certain contrôle sur leurs activités. La section veillera particulièrement à la cohérence et à la dynamique des travaux des chercheur-e-s, surtout au cours des premières années, et prendra en compte le poids des tâches et des responsabilités qu'ils assument, et se permettra de faire passer des messages à ce sujet dans les rapports de section.

### **Trame des critères**

La section est revenue sur la trame des critères à suivre lors des évaluations et du concours. Reprenant à son compte les critères retenus par la section sortante, elle a effectué quelques modifications à la marge. Cette trame sera diffusée le plus largement possible via les directeurs d'unité (qui se chargeront de la diffuser aux chercheurs de leurs unités et aux candidats aux concours) et via une plateforme spécifique ouverte au public (site informel de la section 39).

Concernant les critères pour les promotions DR2 vers DR1, il est souligné que seront privilégiés les équilibres entre carrières individuelles et implications collectives. Ces deux conditions sont considérées comme des attendus et des requis importants de la part des DR. Sur la question des implications collectives (ANR par exemple), sera prise en compte la baisse des crédits récurrents et leurs effets sur les appels à projets et taux de rejet de projets par l'ANR.

## **2- Rencontre avec M. Patrice Bourdelais (directeur de l'INSHS) et M. William Berthomière (Directeur Scientifique Adjoint de la section 39)**

Patrice Bourdelais, lors de sa visite à la section, est venu présenter le nombre de postes au concours et exposer la politique scientifique que l'INSHS entend mener dans les années à venir.

Le nombre des postes est très restreint pour la section 39 :

- 3 postes au concours DR2
- 1 poste au concours CR1
- 3 poste au concours CR2, dont un prioritairement sur « Espaces et sociétés en Amérique du Nord » (coloriage)
- 30 postes de DR1 (promotion) pour l'INSHS
- 4 postes de DRCE (promotion) pour l'INSHS

Ce faible nombre de postes est expliqué, selon Patrice Bourdelais, par le faible niveau de départs à la retraite de chercheur-e-s relevant de la section 39 ; par ailleurs, l'INEE ne souhaite pas proposer de poste au concours 2013 dans la section.

Avec les CID, la section 39 peut éventuellement penser obtenir un poste. Sur le concours de la CID 52, un poste de CR2 a été fléché « Villes et risques climatiques : approche modélisatrice ». Ce poste est d'ores et déjà prévu pour affectation dans l'une de ces UMR : ESPACE, Géographie-Cités, LATTIS, LISST, PRODIG.

Pour la CID 53 (« Méthode et pratique des communications des sciences et techniques »), des passerelles sont possibles :

- un poste DR2 externe fléché « Archives des Sciences Humaines et Sociales »
- 2 postes CR2 fléchés « Hérité non génétique : un changement de paradigme » et « Ethique et recherche sur le vivant »

Sur le plan de la politique scientifique, l'INSHS souhaite suivre la ligne du CNRS qui, pour permettre « un positionnement pertinent au sein du système de recherche français », consiste à identifier les plus-values, au sein de l'INSHS, secteur par secteur, pour les renforcer. Dans ce contexte, l'INSHS a réalisé un document sur les « Plus-values des SHS au CNRS » soumis au CSI INSHS en juillet 2012. P. Bourdelais présente les plus-values identifiées :

- La place des personnels ITA dans les laboratoires de l'INSHS : il y a deux fois plus de personnels ITA que de personnels universitaires dans les laboratoires du CNRS. La pyramide des emplois (IE+IR) fait que les ITA représentent 50% des personnels de ces laboratoires. Entre les revues, les accompagnements aux projets et les soutiens techniques dans les laboratoires, leur rôle est une des plus-values du CNRS ;
- Les réseaux de recherche : les GDR, les GIS, les Fédérations de Recherche etc sont des réseaux utiles pour faire émerger des thématiques nouvelles ; les réseaux peuvent toutefois trouver des financements au niveau européen;
- L'international : le CNRS a une politique unifiée en matière de recherche internationale. Les Laboratoires Internationaux Associés (L.I.A.) peuvent devenir de possibles UMI. Ils sont considérés comme des outils ouvrant une palette riche pour les travaux en collaboration entre chercheurs français et étrangers. Le CNRS partage avec le MAE les UMIFRE (<http://www.cnrs.fr/inshs/relations-internationales/centres-francais-etranger/instituts-shs-etranger2.htm>) (un projet d'UMIFRE au Brésil est en cours de développement). Le CNRS cherche à développer et renforcer les UMI (Unités Mixtes Internationales), et notamment celle de Tucson (USA). Dans ce cadre, Patrice Bourdelais indique que l'INSHS souhaite mettre l'accent sur le développement de programmes de recherche transversaux
- Les revues : le soutien financier direct aux revues est modeste, mais est beaucoup plus important si l'on compte le soutien par l'intermédiaire des postes d'IE/IR CNRS adossés aux revues (1,2 million à l'INSHS).
- Les chercheurs : recrutés par les sections du CNRS, ils doivent apporter des compétences supplémentaires à ce qui existe déjà au sein des universités. Le CNRS souhaite soutenir les disciplines qui ne sont représentées qu'au CNRS (archéologie ou anthropologie), ou en complémentarité des profils d'enseignants-chercheurs à l'université (la linguistique ou l'économie par exemple, ou encore autour des questions de formalisation, de quantification et de modélisation). La géographie est considérée par P. Bourdelais comme une des disciplines qui a le plus bougé, en partie, selon lui, grâce au

renouvellement apporté par les méthodes quantitatives. Les aires culturelles représentent 45 à 50% des spécialités du CNRS, elles sont désormais bien identifiées.

Ces plus-values seront développées et renforcées à un horizon de 20 ans pour les disciplines comme l'économie et de 10 ans pour les aires culturelles.

La présentation faite par le directeur et le D.A.S., la parole a été donnée à Denis Eckert (président de la section). Celui-ci a tout d'abord rappelé que les annonces sur la réduction des postes avaient été faites au préalable. Il a également redit l'inquiétude importante de toute la section sur cette réduction importante, surtout du point de vue des candidat-e-s. En ce sens, Denis Eckert demande à ce que soit examinée la possibilité d'un lissage inter-annuel du nombre des postes mis au concours, car la situation pour le concours 2013 met la section dans une position inconfortable : difficulté des débats au sein de la section pour préparer le concours, possible « autocensure » des candidat-e-s et réduction du vivier des candidats de bonne qualité, difficulté du fonctionnement même du concours.

Denis Eckert est ensuite revenu sur l'absence de poste proposé au concours par l'INEE. En attendant que cette question soit rediscutée avec les représentant de l'INEE (voir infra), il est rappelé que le libellé du fléchage a largement posé problème lors du concours 2012. La mandature précédente n'a pas pu procéder au recrutement en raison de l'absence de projets correspondants aux critères attendus pour ce poste. La section rappelle que la question du fléchage est risquée, et qu'elle préfère le coloriage, à condition que celui-ci corresponde à des besoins identifiés en concertation entre la section et la direction.

Enfin, sur ce point, Denis Eckert rappelle que le coloriage proposé cette année n'a pas été validé par la section. La section ne dispose d'aucun élément pour juger de l'utilité ou de l'inutilité d'un coloriage sur « Espaces et Sociétés en Amérique du Nord ». La section ne connaît ni le vivier existant, ni les forces/faiblesses des sections ou des laboratoires sur cette aire culturelle. La section actuelle se base sur la continuité avec la section sortante en ce qui concerne les coloriages ou fléchages : rien n'indiquait le bien-fondé d'un coloriage sur l'Amérique du Nord (voir rapport de conjoncture 2010). La section se propose par ailleurs de réfléchir à la question des coloriages lors de la session de printemps 2013, sur la base des acquis d'une connaissance du vivier.

Patrice Bourdelais, concernant le nombre de postes, a rappelé qu'à l'échelle de l'INSHS, le lissage du nombre des postes est fait pour deux sections qui connaissent des départs à la retraite considérables, que le « raboutage » a fait perdre une centaine de postes dans les années 2000, qu'il existe des sections où il y a des départs volontaires qui ne peuvent entrer dans les comptages prévisionnels. Aussi, Patrice Bourdelais indique que 3 postes de CR2 c'est le nombre minimum possible pour la section 39 (sous-entendu : cela ne peut être que mieux l'année prochaine). Concernant le poste INEE, P. Bourdelais rappelle l'importante mobilité des postes au sein du CNRS et que l'emploi se fait à l'échelle de tous les instituts. Il est signalé qu'un listing des unités en difficulté démographique sera transmis à la section.

P. Bourdelais revient également sur le recrutement au plan international. Ce type de recrutement est un objectif important pour l'INSHS, et invite la section à reprendre à son compte la politique de « plus-value » du CNRS (soulignée dans son exposé initial). Sur ce point, il indique que le CNRS a un fonctionnement plus flexible que les universités qui lui permet de renforcer le recrutement international.

William Berthomière est revenu sur le coloriage « Amérique du Nord ». Il indique que ce coloriage relève directement de la politique scientifique de l'institut, et qu'il s'inscrit dans la

continuité de la mandature précédente. Les thématiques figurant au rapport de conjoncture ont été pourvues, les aires culturelles également (Asie, Afrique) mais en laissant de côté le monde Nord-Américain (considéré comme un espace sous-étudié et sous-exploité). Si le vivier est réduit, l'institut souhaite donner une impulsion scientifique à cette aire culturelle, attirer des jeunes chercheurs anglophones (NB : sur ce plan, il est annoncé que l'INSHS effectuera une communication d'ampleur au sein de ses réseaux internationaux afin que le poste soit affiché à l'international), privilégier les travaux comparatifs internationaux de grande envergure. Devant les interrogations des membres de la section 39 sur le manque d'analyse en termes de stratégie de recrutement et les doutes sur les viviers de candidat-e-s, William Berthomière indique être disposé à travailler en amont avec la section (à partir de juin 2013) sur la question des coloriages et de la notion de vivier. Patrice Bourdelais abonde en ce sens, en notant qu'un coloriage est un affichage, et que cela fait passer un message à la communauté des chercheurs. Beaucoup d'UMR portent sur différentes régions du monde, et leur renforcement apparaît important. D'autre part, William Berthomière indique que l'INSHS ne cherche pas à effectuer de rotation entre aires culturelles, mais à identifier dans celles-ci des lacunes, des sous-représentations, dans le but d'être présent sur ces aires.

Dans les différentes remarques qui ont été formulées par les membres de la section, outre les questions persistantes sur la justification de la priorité donnée à l'aire Amérique du Nord et sur l'inconfort provoqué par ce coloriage, on notera des préoccupations importantes sur la temporalité des coloriages et de la politique scientifique. Les politiques et les structures, sur quatre ans, sont plus ou moins hétérogènes. Les ruptures et continuités sont donc toutes relatives, surtout en ce qui concerne les UMI (reconduites tous les quatre ans) –et précisément l'UMI de Tucson, potentiellement visée pour le coloriage. En ce sens, des actions concertées (notamment des rencontres annuelles) entre l'INSHS et la section 39 seront mises en place pour permettre une cohérence entre les objectifs et les moyens.

Concernant les promotions, le nombre des possibilités est également très restreint (la section 39 examine en session 10 candidatures pour le passage DR2 vers DR1, pour 30 postes à l'échelle de l'INSHS). Patrice Bourdelais ne peut pas se prononcer sur le nombre de promus pour la section 39 : cela fera l'objet d'un arbitrage avec la présidence du CNRS, qui privilégiera les priorités en fonction des apports thématiques.

Concernant les accueils en délégations, les membres de la section 39 ont fait mention de leurs vives inquiétudes. La procédure est opaque, et des problèmes dans l'aiguillage des dossiers ont été constatés entre les instituts (INSHS, INEE), les universités, le CNRS. En particulier, la section note le non-respect du classement des dossiers par la section sortante de la part de l'INSHS et le non-recours à la section 39 de la part de l'INEE. La section s'interroge sur la nature des arbitrages par ces deux instituts, sur le rôle qui lui incombe dans cette procédure, et sur les modalités qui conduisent l'INSHS à avoir la main sur les décisions finales (*NB : une motion sera votée par la section sur ce point*). Patrice Bourdelais rappelle que les accueils en délégation sont considérés comme des outils pour le co-pilotage de la recherche avec les universités, que les sections sont consultées par l'INSHS, que la décision finale est entre les mains de la direction. Sur le non-aiguillage des demandes passées par l'INEE, P. Bourdelais ne peut pas se prononcer (il évoque le rôle des délégations régionales dans l'aiguillage des dossiers). P. Bourdelais ajoute que l'INSHS réserve des délégations pour accueillir des chercheurs dans les UMI et UMIFRE.

Concernant la représentation des élus C de la section 39 à l'AERES, Patrice Bourdelais a rappelé que leur présence est importante car ils sont experts, mais que ce qui pose problème, c'est la structure paritaire du comité de visite. Si les élus C sont présents, deux membres de la section sont représentés. Il est donc demandé à ce que soit appliquée une présence des élus C les positionnant comme observateurs avant et après la visite, et pendant le huis clos. Il lui est



signalé que sur ce point, les pratiques sont très variables d'un institut du CNRS à l'autre. Denis Eckert a alors rappelé le sens de la motion votée lors de la première journée de la section et a indiqué que les élus C devaient être experts et non observateurs (sans droit d'intervention).

Concernant les évaluations de chercheurs, Patrice Bourdelais annonce qu'il souhaite voir les rapports à mi-vague être remplacés par les fiches RIBAC (les modalités pratiques n'ont pas été discutées à ce stade). A mi-vague, l'intérêt est de suivre la progression en termes de publications et d'activité scientifique et qu'un rapport est chronophage pour le chercheur.

Concernant l'interdisciplinarité et la section 39, il est proposé que soit fait un point à la session d'automne pour connaître les articulations entre le travail des CID et de la section 39.

### **3- Rencontre avec Mme Françoise Gaill (directrice de l'INEE), Mme Stéphanie Thiébaud (directrice adjointe de l'INEE) et M. Robert Chenorkian (Directeur Scientifique Adjoint de la section 39)**

Françoise Gaill signale en premier lieu que généralement, les visites aux sections s'effectuent d'ordinaire de façon pluridisciplinaire, mais que pour des raisons de calendrier, il n'a pas été possible de caler la visite de l'INSHS avec celle de l'INEE. F. Gaill rappelle ensuite la couverture thématique de l'INEE : géosciences, biologie, biodiversité associée à l'écologie. L'INEE accorde une importance toute particulière aux interactions hommes-milieux, et en ce sens l'institut veut travailler de façon privilégiée avec des disciplines comme l'archéologie, la protohistoire, la géographie (particulièrement avec cette dernière dans la mesure où l'INEE veut développer les recherches sur les nouveaux biomes : villes et littoral). L'INEE cherche également à privilégier les travaux relevant des Réseaux Thématiques Pluridisciplinaires (RTP), qui sont identifiées comme « noyaux scientifiques », comme par exemple l'écologie territoriale. En matière de prospective, l'INEE souhaite soutenir tout ce qui concerne l'émergence de nouvelles thématiques : l'institut compte sur les PEPS, les ANR, les alliances (exemple : AllEnvi). Actuellement, l'INEE accorde une importance particulière au littoral (plus qu'à la ville –où les travaux sont bien organisés par ailleurs).

La parole est ensuite donnée à Denis Eckert qui revient tout d'abord sur la question du fléchage au concours 2012. Celui-ci réaffirme le constat déjà effectué par la mandature sortante selon laquelle ce fléchage était risqué car trop étroit dans sa formulation : le vivier de candidat s'est révélé très faible (en quantité et en qualité), il a été impossible de pourvoir ce poste, mais la section avait malgré tout recruté un candidat sur une thématique proche (paysage) qui a été affecté à un laboratoire relevant de l'INEE. Le fait que l'INEE ne réitère pas de poste cette année doit-il être considéré par la section comme une « punition » ? Quelques questions complémentaires de la part des membres de la section feront état de la confusion qui règne sur les fléchages et non coloriages des postes INEE, et sur les impressions mitigées sur le libellé du fléchage 2012. Françoise Gaill a d'abord rappelé qu'elle avait mis au concours un poste tous les ans et que l'INEE était attentif aux activités de la section 39 ; puis R. Chenorkian a indiqué que selon l'INEE le fléchage ne paraissait pas étroit et relevait d'un dialogue établi entre l'institut et les directions de laboratoires. Rappelant les discussions avec l'INSHS (voir supra), la section demande à ce que soit établies des modalités de dialogue entre l'INEE et la section afin d'avoir une vision cohérente à long terme des coloriages. Les représentants de l'INEE semblent être favorables à cette proposition et se déclarent ouverts à recevoir des propositions de la section. Ils rappellent

également l'attention particulière qu'ils portent au rapport de conjoncture de la section 39. Ils déclarent envisager les postes à venir suivant une politique pour faire émerger les sciences de l'environnement, tout en privilégiant le niveau international avec comme but affiché le renforcement des laboratoires avec le recrutement de chercheurs étrangers.

Françoise Gaill est par ailleurs revenue sur les retombées du colloque INEE/INSHS qui s'est tenu à Oléron (3 et 4 avril 2012) et qui a mis en valeur l'importance de la question de l'anthropo-construction et de la notion de service éco-systémique dans les « zones » de croisement entre INEE et INSHS. Les observatoires hommes-milieux (OHM) sont des expériences phares et nombre d'entre eux ont un(-e) directeur(-trice) rattaché(-e) à la section 39.

Il a ensuite été demandé à l'INEE de préciser sa politique de chaire pour les années à venir. Françoise Gaill indique que l'INEE suit la politique du ministère sur ce point, mais que le CNRS gère seul les chaires d'excellence. Pour les chaires destinées aux CR2 et CR1, les postes sont co-construits entre CNRS et Universités. L'INEE soutient 6 ou 7 chaires par an (il y en a 13 à ce jour). Ces chaires sont préparées entre le D.A.S. et les universités, et concerne un ou des domaines considérés comme prioritaires par la section. La question de la place de la section dans le dialogue autour de ces chaires (structurations, échéances) reste en suspens. Stéphanie Thiébaud indique que tous les domaines considérés comme émergents sont ceux qui se situent à l'interface entre différents instituts et sections. En plus de cela, l'INEE souhaite renforcer les DIPEE (DISpositifs de Partenariat en Ecologie et Environnement) afin de mutualiser les forces et renforcer les partenariats entre universités et Régions. Il s'agit ici, toujours selon l'INEE d'une stratégie territoriale. Tout ceci reste à discuter au CSI de l'INEE, auquel la section n'a pas été invitée : sur invitation « en direct » la section mandate un représentant de la section pour s'y rendre (Natacha Aveline, membre du bureau).

Sur la question de l'accueil en délégation, à la question de savoir comment circulent les dossiers entre université/INEE/Section 39, il est répondu que l'INEE n'avait pas une volonté de ne pas transmettre les dossiers à la section, mais que l'institut se trouve confronté à un problème de transmission global. Une solution proposée serait que les D.U. fassent passer les dossiers au D.A.S. des tutelles principales et secondaires pour examen. Mais dans cette procédure, le rôle de la section n'est pas précisé. Il est répondu que l'avis de la section pouvait être demandé, mais que l'institut n'était pas toujours en condition de faire passer les dossiers par les sections. Il semblerait que l'INEE soit saisi, au fil de l'eau, de demandes émanant des établissements et que l'institut traite les demandes au coup par coup. Sur le plan des avis rendus sur les dossiers traités, l'INEE privilégie les nouveaux dossiers faisant état de projets émergents, et considère que le renouvellement est le plus souvent nécessaire. Un projet d'HDR n'est pas vu comme une condition suffisante pour obtenir une délégation, mais cela n'est pas non plus rédhibitoire (il est dit que cela peut être un handicap de le signaler).

L'INEE a redit l'importance des liens qu'il entretient avec les S.O.R. et particulièrement avec les UMR, considérées comme interlocutrices privilégiées et prioritaires de l'INEE. Les représentants indiquent également ne pas différencier les « grosses » UMR des « petites » et accorder autant d'importance aux deux. L'INEE n'a pas de priorité sur les fédérations de recherche (FR), qui selon la direction de l'Institut, sont trop complexes. La section rappelle que dans le contexte chaotique induit par la politique des IDEX et LABEX, la répartition des moyens induite par la politique d'« excellence » ne dessine pas une cartographie légitime des lieux où concentrer les forces, et que la section attend des modifications profondes de cette politique lors des assises de l'ESR. La section a voté une motion favorable au texte du C3N dans lequel les positions sont exprimées clairement.

Enfin, sur le plan de la CDI-sation des personnels travaillant dans des laboratoires du CNRS, il a été indiqué à la section que l'INEE aurait anticipé ce processus d'abord en mettant en place des C.L.D. pour les personnels impliqués dans des plateformes prioritaires. Un certain pourcentage de ces contrats seront réservés à la titularisation dans le cadre de la loi Sauvadet. 75 postes devront être titularisés (par concours réservé ou par voie de CDI-sation). La réduction du nombre de postes au concours externe viendrait également de là. Le CNRS ne pourra pas renouveler les CLD, mais la réflexion sur la CDI-sation des CLD arrivés sur contrats ANR n'est pas achevée. Cette question apparaît comme un brûlot pour les universités, où la loi Sauvadet n'avait pas été anticipée.

#### *Debriefing :*

La section discute la possibilité de mettre en place un groupe de travail sur le positionnement de la section 39 vis-à-vis de l'INEE. Christiane Weber et Marie-Antoinette Maupertuis commenceront un travail en ce sens à partir du mois de janvier. L'idée est de présenter à l'INEE, à échéance régulière, des positions sur les orientations scientifiques spécifiques à la section 39 et des propositions de libellés.

## **4- Discussions internes relatives au positionnement de la section**

### **Soutien C3N (motion)**

La motion de soutien au texte du C3N, préparé dès la réunion d'installation de la session, mais votée en présentiel à la session d'automne a été adoptée à 17 voix « pour » et 3 abstentions. *Voir infra.*

### **Position de la section sur les accueils en délégation**

Un état des lieux sur les accueils en délégation a été fait suite à deux constats : le non respect de la liste émise par la section sortante à l'INSHS, et le non recours à l'examen de la section sortante par l'INEE (sur ce point, les membres sortants ont été interpellés par des candidats non retenus pour une délégation qui pensaient que leur dossier passerait devant la section). La procédure est difficile à comprendre pour la section : en théorie, il semblerait que les instituts « pourraient » consulter les sections mais en pratique, les instituts font varier le curseur de l'expertise accordée aux sections en fonction de critères opaques : l'INSHS sollicite la section, mais choisi en fonction de priorités non exposées publiquement, l'INEE s'abstient de demander l'avis des sections. Il n'y a aucune transparence sur le processus, et la section n'a obtenu aucun éclairage sur ce point. Il semblerait que les priorités soient établies entre le CNRS et les universités. Inquiète, entre autre, pour les collègues enseignants-chercheurs qui travaillent sur des créneaux assez spécifiques de la recherche et dont la demande risque d'être marginalisée, la section rédige une motion qui est votée à l'unanimité (voir infra). La section rappelle également la recommandation qui a été émise par le CSI de l'INSHS en juillet 2011 sur ce point ([http://www.cnrs.fr/comitenational/doc/recommandations/2011/CSI\\_INSHS\\_reco07072011\\_delegations.pdf](http://www.cnrs.fr/comitenational/doc/recommandations/2011/CSI_INSHS_reco07072011_delegations.pdf)) .

En raison de l'opacité des procédures, des risques de démotivation des candidats, et en l'absence de règles précises sur les priorités qui seront faites par l'INSHS et l'INEE, la section se réserve le droit de ne pas donner d'avis sur les accueils en délégation.

La section note que l'INSHS réaffirme qu'une demande en délégation ne peut être justifiée par la volonté de faire une HDR, mais plutôt pour permettre de renforcer un axe de recherche

considéré comme prioritaire par l'unité de recherche et le CNRS. Cette disposition expose clairement l'objectif prioritaire associé par l'institut à la délégation est le renforcement d'une thématique de recherche dans un établissement. La section considère que le risque est de limiter l'accueil en délégation à certaines thématiques ciblées par certains établissements.

### **L'emploi dans les laboratoires : la question de la précarité**

La section a à cœur d'être vigilante sur la question de la précarité dans les laboratoires, non seulement parce qu'elle est sensible et inquiète par rapport aux conditions de travail des jeunes chercheurs qui postulent au concours du CNRS, mais aussi parce qu'elle considère que la contractualisation des projets de recherche et la baisse des crédits récurrents aux unités de recherche a un impact fort sur les conditions de travail des personnels CNRS en poste dans ces unités (dispersion, surcharge de travail, relations de travail délétères...).

Plusieurs membres de la section ont pris tour à tour la parole pour signaler qu'après l'INSERM et l'INSB, l'INEE (bien que minoritaire démographiquement au CNRS) est l'institut qui a le pourcentage de CDD le plus important. Les plateformes qui ont été mentionnées par F. Gaill dans les discussions sont parmi les plus pourvoyeuses de CDD. Il est rappelé que les dispositions de la loi Sauvadet font que pour les personnes éligibles à la CDI-sation soient comptées également les années de contrat hors EPST. L'inflation, ces dernières années, des CDD dans les laboratoires, va être difficile à endiguer et risquent de se traduire par une forte réduction des postes au concours. (Voir récemment : communiqué de l'ANR en date du 20/11/2012).

Désormais, les unités de recherche pourraient être évaluées à l'aune de la précarité qu'elles génèrent : si la course aux ANR est permanente depuis plusieurs années, elle génère un ratio de 1 à 10 CDD par projet. Le seuil maximal de 30% de CDD par ANR annoncé dans un communiqué du MESR ne va pas forcément endiguer cela. Les représentants de la section lors de comités de visites AERES auront un œil sur les CDD générés et leurs issues (combien de personnes en CDD ont réussi à trouver un poste dans le public comme dans le privé ?). Egalement, la section sera attentive aux compétences gagnées par les chercheurs dans les ANR : la section note une forte contradiction à embaucher des post-doc sur CDD pour réaliser des tâches d'assistants de recherche.

La section s'alerte aussi sur le cumul de conditions qui relèvent du légal et de l'illégal, des bricolages qui sont fait, de l'explosion du statut d'auto-entrepreneur (pour permettre de payer des heures de vacation).

Pour cela, la section souhaite mettre en marche un groupe de travail sur les formes de précarité rencontrées dans les laboratoires : attentive à ce qu'elle (entre)voit dans les dossiers et CV des chercheurs et des candidats, et à ce que les D.U. signalent lors des comités de visite AERES, la section restera tout au long de son mandat attentive aux processus de production de la précarité dans les laboratoires. Outre la multiplication et l'empilement des types de contrats doctoraux et post-doctoraux, et le transfert des conditions précaires induites dans les CV et les rapports des chercheurs, la section sera attentive aux formes plus insidieuses de la précarité, celles qui touchent aux compétences et à la valorisation des personnes. Aussi, la section sera particulièrement vigilante sur les conditions de travail en général et sur les contextes individuels ; elle cherchera à trouver des « traces » de la précarité (pas forcément à trouver des critères) :

Question de genre :

- Homme, femme
- Enfant ? (si déclaré)

Année de naissance

Thèse :

- Discipline
- Thèse financée
- Durée thèse

Temps après thèse

- date de soutenance
- CDD /temps
- CDD institution recherche /CDD total
- Mobilité géographique entre les contrats

Recherches :

- Mots clefs de la recherche
- thèse et éventuellement expériences post-thèse
- projet
- langues parlées
- Terrain : loin/proche
- Renouvellement des projets ?
- Financement de la recherche : affiche participation à programme
- Responsabilité dans les projets ?

Valorisation

- Publications (classées en fonction la codification CNRS)
- Art. internationaux (pas forcément en anglais...)
- Co-production (avec directeur thèse / autres)
- Activité d'enseignement (avec classe d'heures/an)

Les modalités de la mise en œuvre du groupe de travail à ce sujet seront définies pour la session de printemps.

### **Discussions sur les propositions de noms pour l'attribution de médailles :**

La mandature précédente avait exprimé ses réticences à faire remonter à l'INSHS des noms pour l'attribution de médailles. Ces réticences provenaient entre autres des liens directs entre obtention d'une médaille et attribution de la P.E.S. Rappel de la motion votée lors de la session d'automne 2009 :

« La section 39 a décidé de surseoir à la transmission de propositions pour les médailles de bronze et d'argent du CNRS, dans l'attente de la levée des incertitudes liées à la mise en place de primes individuelles adossées automatiquement à ces médailles ».

Cette motion a prévalu jusqu'à 2012. Réunie en session d'automne, la nouvelle section n'a pas pu avoir d'informations précises sur les liens entre médailles et P.E.S. Profondément divisée sur la question, et en l'absence de nouveaux éléments, la section a donc décidé de ne pas proposer de noms. [Denis Eckert dira : « Le président considère que l'assemblée est clivée et que cela vaut le coup d'en reparler au printemps » \(Eckert, 2012\).](#)

Cela ne veut pas dire qu'elle refuse de le faire, mais elle préfère rester vigilante sur ce point, et souhaite se donner le temps d'une réflexion mûrie et nourrie sur les possibles nominé-e-s et sur les procédures de repérage et de sélection.

### **Positions de la section lors des comités de visite AERES :**

Les élus C, qui seront représentés lors des comités de visite AERES, ont proposé une grille de lecture pour guider l'analyse qu'ils feront lors de leurs visites ([voir en annexe la grille d'analyse Comité de visite AERES](#)). Denis Eckert rappelle qu'il communiquera individuellement avec tous les D.U. pour que les élus C soient représentés aux comités de visites AERES.

Les représentants A ou B de la section seront particulièrement vigilants sur ces points :

- qu'est-ce qui déterminent qui est publiant ou non-publiant ?
- tenir compte du rythme des laboratoires et des carrières : la section est attentive à la

pluralité des temporalités (phases ascendantes ou descendantes des labos et des individus)

- ne pas se laisser embarquer dans un usage incontrôlé de la bibliométrie
- gouvernance et moyens de la gouvernance dans les laboratoires
- différentes formes de valorisation des collectifs
- insister pour que les doctorants et ITA soient écoutés
- historique du laboratoire
- politiques de site (poids des VP recherche, des délégués régionaux...)
- être là pour défendre les unités ; faire en sorte que le regard de la section 39 serve à leur évolution
- respecter la diversité des équipes autant que leurs points forts
- historiques des politiques d'inflexions sur le site
- préserver les conditions d'exercice de la recherche dans tous les sites

La section 39 se donne un rôle d'accompagnement, cherchera à rendre compte de l'adaptation des collectifs et des individus et sera attentive à l'équité et la représentativité de tous les personnels.

### Divers

- *Chercheur-e-s recruté-e-s sur concours « handicap » :*

La section a exprimé le souhait d'une clarification sur son rôle dans la procédure de recrutement des chercheur-e-s sur concours « handicap ». Une personne de la direction des Affaires Juridiques du CNRS est venu nous donner les informations suivantes :

- l'audition des candidats se fait en séance plénière pour la 39, qui fait ensuite remonter des propositions
- les candidat-e-s proposé-e-s par les sections passent ensuite devant un jury d'interclassement, composé d'un membre de chaque section du CNRS
- les personnes admises font l'objet d'une procédure dérogatoire : ils obtiennent un CDD d'un an, à l'issue duquel ils passent devant un jury de titularisation (composé de 1 à 3 membres de la section + un représentant de l'INSHS)
- suite à ce jury, la personne est soit titularisée, soit elle voit son CDD être prolongé, soit elle est exclue
- tant que la personne est en CDD, la section n'est pas en charge de son évaluation
- la section commencera à évaluer la personne lorsqu'elle sera titularisée
- NB : la section entrante ne verra pas les dossiers des candidat-e-s pour le jury de titularisation (raisons techniques de date de mise en place de la section et dates de fin des CDD)
- NB : la titularisation consiste en une évaluation de la recherche scientifique et non de l'insertion dans le laboratoire

- *Représentation de la section 39 à la « commission revues » de l'AERES :*

Le président de la section 39 a été invité par Paul Arnould à participer aux travaux de la « commission revues » de l'AERES. Denis Eckert signale qu'étant lui même engagé dans une des revues classées par l'AERES et engagé contre les principes mêmes qui ont présidé à l'établissement d'une liste il ne souhaite pas participer à cette commission. Cependant, la section souhaite participer aux discussions sur la reconnaissance des revues et la définition

d'un périmètre « légitime » de publication pour la communauté. Nathalie Lemarchand sera la représentante de la section 39 lors de la prochaine commission.

- *Points à mettre à l'ODJ de la session de printemps :*
  - Interdisciplinarité
  - Précarité

**Annexes :**

- Motion C3N
- Motion accueils en délégation
- Notes de DE sur la carrière des chercheurs
- Trame critère nouvelle mouture
- Grille d'analyse Comité de visite AERES

## MOTION

### Section 39

#### Espaces, Territoires et Sociétés

Objet : Soutien des membres de la section 39 aux positions du C3N en vue des assises de l'ESR :

La section 39 du Comité National soutient la position du C3N et partage l'essentiel du diagnostic relatif aux difficultés que rencontrent aujourd'hui les personnels de la recherche dans leur activité, à savoir : effets pervers du financement de la recherche sur projet, diminution des budgets attribués aux laboratoires, instauration d'une gestion managériale, autoritariste et figée des unités de recherche, découplage de l'évaluation des chercheurs de celles des unités, incapacité à faire une évaluation intelligente et utile du CNRS, manque de capacité à voir les évolutions de la recherche à moyen terme.

Les membres de la section 39 soutiennent les demandes de réformes du C3N et redit avec lui que :

- l'AERES doit être profondément réformée, sinon supprimée
- le CIR doit être réformé pour devenir proprement incitatif
- l'ANR doit perdre de son importance sinon disparaître
- les IDEX doivent disparaître
- la prime d'excellence scientifique, pour les chercheurs, notamment, doit disparaître

Il apparaît urgent de stopper ces dérives et de discuter des réformes profondes à apporter à la recherche française lors des assises de l'ESR.

Motion adoptée le : 19 novembre 2012

Oui : 17                      non : 0                      abstention : 3

à l'unanimité

M. Denis ECKERT  
Président de la section

Destinataire(s) :

- Monsieur Alain Fuchs, Président du CNRS
- Monsieur Patrice Bourdelais, Directeur de l'INSHS
- Monsieur William Berthomière, Directeur Scientifique Adjoint Section 39

*Cette motion sera transmise aux destinataires ci-dessus par le SGCN.*



## MOTION

### Section 39

Espaces, Sociétés, Territoires

#### **Objet : Motion relative aux procédures d'accueil en délégation**

En l'absence de publicité claire et transparente, de la part des Instituts, concernant la procédure présidant au choix des candidats accueillis en délégation au CNRS, la section se réserve le droit de ne pas statuer sur les demandes d'évaluations de dossiers qui lui seraient soumis. En effet, la section considère qu'elle n'a pas à participer à une procédure de sélection dont elle n'a pas une connaissance claire ou dans laquelle elle estime que son rôle d'évaluation scientifique n'est pas respecté. Par ailleurs, la section indique que sa position est cohérente avec la recommandation émise sur les procédures d'accueil en délégation par le CSI de l'INSHS le 7 juillet 2011.

Motion adoptée le : 21/11/2012

Oui : 20 non : 0 abstention : 0

à l'unanimité

M. Denis ECKERT  
Président de la section

Destinataire(s) :

- M. Alain Fuchs, Président du CNRS
- M. Patrice Bourdelais, Directeur de l'INSHS
- Mme Françoise Gaill, Directrice de l'INEE
- M. William Berthomière, Directeur Scientifique Adjoint de la section 39 pour l'INSHS
- M. Robert Chenorkian, Directeur Scientifique Adjoint de la section 39 pour l'INEE

*Cette motion sera transmise aux destinataires ci-dessus par le SGCN.*

## CRITERES

### Section 39

#### Espaces, Territoires et Sociétés

<i>Mots-clés</i>	<i>Mots-clés (suite)</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sociétés et territoires : structures et dynamiques spatiales</li> <li>• Peuplement et populations : structures, distributions spatiales, flux, dynamiques, vulnérabilités</li> <li>• Globalisation, systèmes de production et mutations territoriales, développement</li> <li>• Espaces : pratiques, identités, représentations et gouvernance</li> <li>• Ville : histoire, architecture et formes urbaines, activités et différenciations socio-spatiales, durabilité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recompositions des espaces ruraux</li> <li>• Discontinuités spatiales, risques et conflits</li> <li>• Aménagement territorial : acteurs, enjeux et politiques publiques</li> <li>• Paysages, patrimoine, gestion environnementale et cadre de vie</li> <li>• Aléas et risques environnementaux</li> <li>• Information et instrumentation géographiques : modélisation spatiale, SIG et télédétection</li> </ul>

#### Evaluation périodique des chercheurs

##### Critères communs à tous les chercheurs

- Qualité et faisabilité du projet de recherche, intérêt pour la communauté scientifique
- Travaux de recherche antérieurs (qualité ; maîtrise par le candidat ; diversité de la production : thèse, publications, production audio-visuelle, électronique, multimédia)
- Potentialité scientifique, capacités créatives
- Aptitude au travail collectif, à l'insertion dans une équipe
- Culture scientifique générale

##### Critères spécifiques selon les grades :

###### Chercheurs CR2

- Expérience de recherche
- Nature et qualité de la production scientifique
- Aptitude à définir un projet de recherche innovant et à évaluer les moyens et le temps nécessaire pour le mettre en œuvre
- Ouverture de l'activité vers une démarche collective
- Intégration dans l'unité

###### Chercheurs CR1

- Apport dans la discipline et/ou le champ de compétences scientifiques
- Nature et qualité de la production scientifique
- Equilibre et complémentarité entre la recherche individuelle et la recherche collective conduite dans le cadre de l'unité
- Aptitude à la prise de responsabilité dans les opérations, programmes ou contrats de recherches
- Capacité d'insertion dans des réseaux de recherche (notamment à l'échelle européenne)
- Ouverture interdisciplinaire
- Participation à la valorisation de la recherche et à l'enseignement

#### Chercheurs DR2

- Publications : articles de fond, publication dans des revues étrangères et/ou internationales, ouvrages
- Reconnaissance internationale : codirection de programmes de coopération scientifique, participation à des comités de rédactions ou à des comités scientifiques étrangers, animation de colloques internationaux, etc.
- Participation à l'intégration européenne de la recherche
- Mobilité thématique et/ou institutionnelle
- Aptitude à diriger et encadrer des programmes de recherche, de formation à la recherche (écoles doctorales, thèses, etc.) ou de formation à la direction de thèses (codirection de thèses)
- Participation à l'administration de l'unité et/ou de la recherche
- Obtention de bourse à la mobilité internationale et séjours longs dans des laboratoires étrangers dans le cadre de coopération scientifique

#### Remarques :

Critères ouverts, non exclusifs, non hiérarchisés et non cumulatifs

#### Chercheurs DR1

- Mobilité thématique et/ou institutionnelle
- Rayonnement transdisciplinaire et/ou international
- Activités d'expertise
- Expérience confirmée de responsabilités dans la direction ou la gestion de la recherche
- Participation à des activités de transferts de connaissances (partenariat avec le monde professionnel et associatif, intervention dans les médias)

### Avancement de grade des chercheurs

#### Critères communs à tous les grades

- Qualité et faisabilité du projet de recherche, intérêt pour la communauté scientifique
- Travaux de recherche antérieurs (qualité ; maîtrise par le candidat ; diversité de la production : thèse, publications, production audio- visuelle, électronique, multimédia. .)
- Potentialité scientifique, capacités créatives
- Aptitude au travail collectif, à l'insertion dans une équipe
- Culture scientifique générale

#### Critères spécifiques selon les grades :

##### Avancement au grade CR1

- Apport dans la discipline et/ou le champ de compétences scientifiques
- Nature et qualité de la production scientifique
- Equilibre et complémentarité entre la recherche individuelle et la recherche collective conduite dans le cadre de l'unité
- Aptitude à la prise de responsabilité dans les opérations, programmes ou contrats de recherches
- Capacité d'insertion dans des réseaux de recherche (notamment à l'échelle européenne)
- Ouverture interdisciplinaire
- Participation à la valorisation de la recherche et à l'enseignement

##### Avancement au grade DRCE

- Contribution exceptionnelle au développement de la recherche
- Reconnaissance de qualités scientifiques de premier rang et internationales

#### Remarques :

Critères ouverts, non exclusifs, non hiérarchisés et non cumulatifs

##### Avancement au grade DR1

- Mobilité thématique et/ou institutionnelle
- Rayonnement transdisciplinaire et/ou international
- Activités d'expertise scientifique
- Expérience confirmée de responsabilités dans la direction ou la gestion de la recherche
- Participation à des activités de transferts de connaissances (partenariat avec le monde professionnel et associatif, intervention dans les médias)

## CRITERES

### Jury d'admissibilité Section 39

#### Espaces, Territoires et Sociétés

<i>Mots-clés</i>	<i>Mots-clés (suite)</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sociétés et territoires : structures et dynamiques spatiales</li> <li>• Peuplement et populations : structures, distributions spatiales, flux, dynamiques, vulnérabilités</li> <li>• Globalisation, systèmes de production et mutations territoriales, développement</li> <li>• Espaces : pratiques, identités, représentations et gouvernance</li> <li>• Ville : histoire, architecture et formes urbaines, activités et différenciations socio-spatiales, durabilité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recompositions des espaces ruraux</li> <li>• Discontinuités spatiales, risques et conflits</li> <li>• Aménagement territorial : acteurs, enjeux et politiques publiques</li> <li>• Paysages, patrimoine, gestion environnementale et cadre de vie</li> <li>• Aléas et risques environnementaux</li> <li>• Information et instrumentation géographiques : modélisation spatiale, SIG et télédétection</li> </ul>

### Recrutement des chercheurs

#### Critères communs à tous les grades

- Cursus universitaire et ou professionnel
- Qualité de la formation à la recherche
- Qualité et faisabilité du projet de recherche, intérêt pour la communauté scientifique
- Travaux de recherche antérieurs (qualité ; maîtrise par le candidat ; diversité de la production : thèse, publications, production audio- visuelle, électronique, multimédia. .)
- Adéquation du candidat au poste à pourvoir (en cas de poste fléché)
- Potentialité scientifique, capacités créatives
- Aptitude au travail collectif, à l'insertion dans une équipe
- Culture scientifique générale
- Qualité de la présentation orale du projet

#### Critères spécifiques selon les grades :

##### Accès au grade CR1

- Apport dans la discipline et/ou le champ de compétences scientifiques
- Nature et qualité de la production scientifique
- Equilibre et complémentarité entre la recherche individuelle et la recherche collective conduite dans le cadre de l'unité
- Aptitude à la prise de responsabilité dans les opérations, programmes ou contrats de recherches
- Capacité d'insertion dans des réseaux de recherche (notamment à l'échelle européenne)
- Ouverture interdisciplinaire
- Participation à la valorisation de la recherche et à l'enseignement

#### Accès au grade DR2

- Publications : articles de fond, publication dans des revues étrangères et/ou internationales, ouvrages
- Reconnaissance internationale : codirection de programmes de coopération scientifique, participation à des comités de rédactions ou à des comités scientifiques étrangers, animation de colloques internationaux, etc.
- Participation à l'intégration européenne de la recherche
- Mobilité thématique et/ou institutionnelle
- Aptitude à diriger et encadrer des programmes de recherche, de formation à la recherche (écoles doctorales, thèses, etc.) ou de formation à la direction de thèses (codirection de thèses)
- Participation à l'administration de l'unité et/ou de la recherche
- Obtention de bourse à la mobilité internationale et séjours longs dans des laboratoires étrangers dans le cadre de coopération scientifique

#### Accès au grade DR1

- Mobilité thématique et/ou institutionnelle
- Rayonnement transdisciplinaire et/ou international
- Activités d'expertise
- Expérience confirmée de responsabilités dans la direction ou la gestion de la recherche
- Participation à des activités de transferts de connaissances (partenariat avec le monde professionnel et associatif, intervention dans les médias)

#### Remarques :

Critères ouverts, non exclusifs, non hiérarchisés et non cumulatifs

### ***La carrière des chercheurs au CNRS***

Les chercheurs CNRS sont recrutés à 4 niveaux en théorie : CR2 / CR1 / DR2 / DR1

En pratique, dans nos disciplines, les recrutements aux niveaux CR2 et CR1 sont la règle, les recrutements de niveau DR exceptionnels (cela peut se faire néanmoins). DR : cela se voit par exemple en sciences expérimentales quand le CNRS cherche à recruter des spécialistes étrangers.

- Le recrutement : il se fait par **concours**, essentiellement aux niveaux CR2 et CR1, avec dossier, admissibilité, audition et classement par le CN. Le CN classe pour chaque concours un certain nombre de candidats. Puis la direction de l'InSHS choisit dans la liste le candidat qui sera recruté : travail des *jurys d'admission* qui échappe au CN. En général les classements sont respectés mais... pas toujours. Par contre le CNRS ne peut pas retenir un candidat hors-liste.
- Il y a un **passage « facile » et un seul** : l'avancement CR2 / CR1 car l'usage est d'afficher autant de postes qu'il y a de promovables (càd de CR2 qui ont 4 ans d'ancienneté). Mais c'est une pratique plus qu'une règle.
- Le passage CR1 / DR2 est un **concours**. Ouvert aux CR1 ayant 3 ans d'ancienneté, ou 8 ans d'activité de recherche pour les extérieurs. Formellement, la HDR n'est pas requise mais elle est devenue indispensable dans les faits (cela se voit dans les jurys d'admission qui « recalent » les candidats non-HDR depuis plusieurs années). Il n'y a pas de hors-classe chez les CR1 (contrairement au corps des maîtres de conférences) : au bout d'un moment, plafonnement du salaire pour les CR1 qui ne passent pas DR2. **Moment-clé de la carrière d'un chercheur**. Accès limité à ce grade (c'était particulièrement difficile il y a quelques années, ça l'est moins depuis 5-6 ans).
- L'accès au grade de DR1 : pour les DR2 promovables, c'est une candidature qui se décide sur dossier (mais le CNRS peut aussi recruter à l'extérieur). Cet accès ne va pas de soi, car **le volant de postes est limité** et ne permet pas à tous les DR2 d'accéder à ce grade. Le CNRS a le pouvoir de promouvoir hors liste du CN (ça s'est vu... pas à la 39 je crois). Très généralement, le CN fait une liste ordonnée et le CNRS décide.
- Les avancements ultérieurs fonctionnent sur le même principe. Candidature sur dossier pour accéder aux grades de DRCE2 et DRCE1

### ***Un chercheur doit toujours remplir 3 documents :***

*1 : son rapport d'activité annuel (fiche RIBAC)*

*2 : son rapport d'activité à mi-vague (bilan de publications et d'activités détaillé)*

*3 : son rapport d'activité à vague (bilan de publications et d'activités détaillé, plus programme de recherche pour les années à venir)*

## ANNEXE - Grille d'analyse pour un comité de visite AERES

**Trame pour la rencontre avec les ITA/ITARF d'une unité.** Au-delà des aspects scientifiques en fonction des compétences de chacun, il convient de travailler lors de la rencontre avec les ITA/ITARF les questions suivantes.

Points d'observation	Indicateurs
Bilan/perspective de l'emploi dans l'unité	<p><b>L'emploi statutaire</b>            Nombre de titulaires, toutes catégories confondues            Pyramide des âges des ITA, par BAP et des chercheurs            Ratio nombre de chercheurs / nombre d'ITA            Besoins en ITA par BAP et métier : par qui est émis ce besoin, est-il reconnu par la direction (remontée des moyens annuels...) ?            Les emplois-clés dans l'unité : quel métier, fonction est emploi-clé dans l'unité ? (emploi-clé = remplacement en cas de vacance de poste suite arrêt maladie... par l'institut principal de l'unité)</p> <p><b>La précarité</b>            Nombre de non-permanents (en CDD) sur les dernières années            Nombre de CDD par catégorie : post-doctorants, chercheurs, ingénieurs, techniciens et administratifs.            Durée des CDD, existence de CDD sur emploi pérenne...</p>
Vie de l'unité	<p>Organigramme hiérarchique / fonctionnel            Répartition des ITA par site, par équipe            Fréquence et participation aux conseils de laboratoire, à l'AG            Fréquence des réunions dédiées aux ITA            Circulation de l'information : forum libre ou modéré, affichage dans le laboratoire..., qui transmet les informations issues de la DR CNRS...            Relations de travail ITRF-IT autres EPST-ITA CNRS ?</p>
Organisation du travail pour l'accompagnement à la recherche	<p>Répartition des tâches entre ITA, entre ITA et chercheurs, entre ITA statutaires et en contrat            Respect du métier des ITA : conformité avec la fiche-métier du répertoire ou la fiche de poste de l'ITA dans le laboratoire ; certaines fonctions relevant de BAP différentes sont-elles assurées par un même ITA (polyvalence) ?            En cas de regroupements de plusieurs équipes au sein d'une seule UMR, impact sur le travail des ITA            Mutualisation de fonctions entre plusieurs unités ? Mise en place de plates-formes scientifiques, financières, informatiques ?            Fonctions ayant connues une externalisation            En cas de regroupements de plusieurs équipes au sein d'une seule UMR, impact sur le travail des ITA            Charge de travail : quelle perception par les ITA ?</p>
Gestion RH par la direction	<p><b>Dossier de carrière annuel</b>            Qui est le responsable de l'entretien, conditions de déroulement des entretiens, de l'avis donné, état de la connaissance des carrières pour les ITA</p> <p><b>Promotion des ITA</b>            Nombre et nature des dernières promotions des ITA de l'Unité            Règles de l'unité en matière de promotion : critères de classement et modalités de décision, transparence, organisation d'une réunion collective au moment des dossiers de carrière ?</p> <p><b>Surqualification / déqualification</b></p>

	<p>Adéquation entre mission, fiche-métier, qualification : cas de déqualification / de surqualification</p> <p><b>Politique des temps partiels</b></p> <p>Présence de temps partiels imposés (partage entre plusieurs laboratoires...), acceptation des temps partiels pour convenance personnelle..., refus des temps partiels pour raison de service.</p>
Plan de formation de l'Unité	<p>Présence d'un correspondant formation : chercheur ou ITA, administratif ou technicien ?</p> <p>Modalités d'élaboration du PFU : remontée des informations ; implication des chefs d'équipe, du DU dans ce plan de formation ; modalités de validation par le conseil de laboratoire...</p> <p>Nombre et thèmes des dernières formations collectives organisées dans l'UMR</p> <p>Nature et montant des prises en charge des formations collectives : participation du CNRS, des autres tutelles, de l'unité elle-même</p> <p>La formation des ITA : taux de participation des ITA aux formations collectives, individuelles ; fréquence des formations dans le cadre de l'évolution du métier...</p>
Hygiène et sécurité, vétusté Santé au travail	<p>Etat des locaux et des bureaux, accessibilité</p> <p>Conditions de travail des ITA : bureau, salle collective, à distance...</p> <p>Modalités de financement des postes de travail : sur crédits récurrents, sur projet...</p> <p>Accès à la médecine du travail</p> <p>Cas de souffrance au travail...</p>