



HAL
open science

CPCN - BILAN DE MANDATURE 2016 – 2021

Olivier Coutard, Pierre-Olivier Amblard, Claude Amra, Brigitte Bacroix, Pascal Barone, Yannick Barthe, Isabelle Berbezier, Monique Bernard, Marc Billaud, Gudrun Bornette, et al.

► **To cite this version:**

Olivier Coutard, Pierre-Olivier Amblard, Claude Amra, Brigitte Bacroix, Pascal Barone, et al.. CPCN - BILAN DE MANDATURE 2016 – 2021. 2021. hal-03413289v2

HAL Id: hal-03413289

<https://laas.hal.science/hal-03413289v2>

Preprint submitted on 3 Nov 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



COMITE NATIONAL DE LA
RECHERCHE SCIENTIFIQUE

**CONFÉRENCE DES PRÉSIDENTES ET PRÉSIDENTS
DES SECTIONS ET DES COMMISSIONS INTERDISCIPLINAIRES
DU COMITÉ NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE**

(CPCN)

BILAN DE MANDATURE 2016 – 2021

Septembre 2021

Coordination : Olivier COUTARD, Président de la section 39, président de la CPCN (2016-2021)

Pierre-Olivier AMBLARD, Président de la section 07
Claude AMRA, Président de la section 08
Brigitte BACROIX, Présidente de la section 09
Pascal BARONE, Président de la section 26
Yannick BARTHE, Président de la CID 53
Isabelle BERBEZIER, Présidente de la section 03
Monique BERNARD, Présidente de la section 28
Marc BILLAUD, Président de la section 24
Gudrun BORNETTE, Présidente de la section 30
Didier BRESCH, Président de la section 41
Philippe CARDIN, Président de la section 18
Philippe CLAUDIN, Président de la section 05
Hubert COMON-LUNDH, Président de la section 06
Didier DEMAZIERE, Président de la section 40
Claude DIEBOLT, Président de la section 37
Philippe FAURE, Président de la section 25
Yves GAUDIN, Président de la section 20
Julie GAVARD, Secrétaire Scientifique de la section 24
Raphael GRANIER DE CASSAGNAC, Président de la section 01
Anne-Marie HAGHIRI, Présidente de la CID 54
Philippe HAPIOT, Président de la section 13
Nabil HATHOUT, Président de la section 34
Philippe HOFFMANN, Président de la section 35
Peter HOLDSWORTH, Président de la section 02
Laurent KODJABACHIAN, Président de la section 22
Catherine LEBLANC, Présidente de la CID 52
Francois LOTT, Président de la section 19
Nathalie LUCA, Présidente de la section 38
Emmanuel MAGNIER, Président de la section 12
Antoine MAIGNAN, Président de la section 15
Eric MARECHAL, Président de la section 23
Francoise MASSINES, Présidente de la section 10
Benoit MOSSER, Président de la section 17
Francois OZANAM, Président de la section 14
Dmitry PEAUCELLE, Président de la CID 50
Franck PICARD, Président de la CID 51
Laurence PRUVOST, Présidente de la section 04
Laure QUENNOUELLE-CORRE, Présidente de la section 33
Hugues ROEST CROLLIUS, Président de la section 21
Jay ROWELL, Président de la section 36
Veronique SCHMITT, Présidente de la section 11
Laurent SCHNEIDER, Président de la section 32
Isabelle THERY-PARISOT, Présidente de la section 31
Francois TROTTEIN, Président de la section 27
Boris VAUZEILLES, Président de la section 16
Fabrice VAVRE, Président de la section 29

CONFÉRENCE DES PRÉSIDENTES ET PRÉSIDENTS DES SECTIONS ET DES COMMISSIONS INTERDISCIPLINAIRES DU COMITÉ NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE.....	1
(CPCN).....	1
BILAN DE MANDATURE 2016 – 2021.....	1
BILAN DE MANDATURE 2016 – 2021.....	5
LE COMITE NATIONAL DANS LE PAYSAGE NATIONAL DE LA RECHERCHE.....	5
MISSIONS ET REGLES DE FONCTIONNEMENT DES SECTIONS ET CID. FAITS MARQUANTS DE LA MANDATURE 2016-2021.....	5
Encadré 1 : Composition et activités des sections et CID	6
FONCTIONNEMENT DE LA CPCN	8
Encadré 2 : Liste des motions (intitulé ; unanimité ou pas).....	9
EVALUATION DES UNITES.....	10
EVALUATION DES CHERCHEURS ET CHERCHEUSES.....	12
<i>Périodicité et calendrier de l'évaluation individuelle</i>	<i>12</i>
<i>CRAC et RIBAC.....</i>	<i>13</i>
<i>Suivi Post Evaluation. Accompagnement des chercheurs au cours de leur carrière.....</i>	<i>14</i>
<i>Refonte de la trame des rapports d'activité et des dossiers de demande d'avancement de grade</i>	<i>14</i>
<i>Conditions de travail.....</i>	<i>14</i>
<i>Evaluation périodique et primes individuelles.....</i>	<i>15</i>
AVANCEMENT DE GRADE (PROMOTION)	15
Encadré 3 : Position de la CPCN sur l'avancement de grade ou le recrutement comme DR des membres des sections et des commissions interdisciplinaires	16
RECRUTEMENT, CONCOURS	16
<i>Évolution des effectifs : une tendance durable à la baisse.....</i>	<i>16</i>
Encadré 4 : Evolution des effectifs permanents au CNRS.....	17
<i>Attractivité du CNRS.....</i>	<i>17</i>
<i>Organisation des concours : rôles respectifs du jury d'admissibilité et du jury d'admission.....</i>	<i>18</i>
<i>Coloriages et fléchages.....</i>	<i>19</i>
<i>Affectation des lauréates et lauréats CR.....</i>	<i>19</i>
<i>Le déroulement des concours en situation de pandémie (2020, 2021).....</i>	<i>19</i>
PRISE EN COMPTE DE LA POLITIQUE DE L'ETABLISSEMENT DANS LES PRINCIPES ET LES CRITERES D'EVALUATION DES CHERCHEURS ET DES CHERCHEUSES	20
<i>Promotion de la science ouverte</i>	<i>20</i>
<i>Lutte contre les biais de genre</i>	<i>21</i>
<i>Évaluation des chercheurs et des chercheuses en situation de handicap</i>	<i>22</i>
RELATIONS DES SECTIONS ET CID AVEC LA COMMUNAUTE SCIENTIFIQUE.....	23
RAPPORT DE CONJONCTURE.....	23
PROPOSITIONS POUR L'ORGANISATION, LE FONCTIONNEMENT ET LE FINANCEMENT DE LA RECHERCHE	24
ANNEXE : PROPOSITIONS DE LA CPCN SUR LES MISSIONS DES SECTIONS ET CID	25
<i>Composition des sections du Comité national.....</i>	<i>25</i>
<i>Procédure de nomination des membres nommé-e-s des sections.....</i>	<i>26</i>
<i>Composition des CID</i>	<i>26</i>
<i>Durée des mandats et périodicité de l'évaluation des chercheur-e-s</i>	<i>27</i>
<i>Missions (hors concours).....</i>	<i>27</i>
<i>Concours.....</i>	<i>29</i>
<i>Autres préconisations de la CPCN</i>	<i>29</i>

Bilan de mandature 2016 – 2021

Le présent bilan de mandature 2016-2021 de la CPCN (Conférence des présidentes et présidents de sections et de commissions interdisciplinaires du Comité national de la recherche scientifique) a une triple finalité. Il constitue d'abord une forme d'*autoévaluation* de l'action de la CPCN et, à travers elle, de l'action coordonnée des sections et commissions interdisciplinaires (CID), au cours de cette mandature, en rappelant autant que de besoin le contexte dans lequel cette action s'est inscrite. Il vise également à *rendre compte* de cette action auprès de la communauté scientifique française à travers une diffusion la plus large possible. Il doit enfin permettre un *passage de relais* avec les sections et CID et avec la CPCN qui seront mises en place à l'automne 2021.

Le Comité national dans le paysage national de la recherche

Le Comité national occupe une place originale dans le paysage national de la recherche. Représentatif de la communauté scientifique dans son ensemble — ses membres sont majoritairement élus dans le cadre d'élections ouvertes à l'ensemble des personnels permanents de l'ESR —, il contribue de manière essentielle au bon fonctionnement du CNRS. En particulier, les sections et CID participent au recrutement et à la gestion des carrières des chercheurs et chercheuses du CNRS. Leurs travaux concernent aussi l'ensemble des unités de recherche ayant le CNRS pour tutelle. En outre, elles produisent, au cours de chaque mandature, un rapport relatif à la conjoncture de la recherche scientifique française et internationale dans leur domaine. La pluralité de leurs membres (en termes de statuts, d'employeurs, de stade de carrière) conforte leur caractère d'instances représentatives de la communauté scientifique dans son ensemble.

Missions et règles de fonctionnement des sections et CID. Faits marquants de la mandature 2016-2021.

La fonction centrale des sections et commissions interdisciplinaires du Comité national de la recherche scientifique, qui comptent près d'un millier de membres (cf. encadré 1), est *l'évaluation scientifique par les pairs*, dont l'importance fondamentale dans la régulation de l'activité scientifique est unanimement reconnue. Cette évaluation, effectuée principalement à la demande du CNRS, concerne notamment : l'activité professionnelle des chercheurs et des chercheuses du CNRS (titularisation, évaluation périodique, demandes d'avancement de grade, éméritat), le recrutement de chercheurs et de chercheuses au CNRS¹ (campagnes annuelles) et l'association ou le renouvellement d'association de structures de recherche au CNRS (selon un calendrier qui est en général celui de la contractualisation des établissements d'enseignement supérieur principalement concernés) ainsi que les nominations à la direction de ces structures.

¹ Les sections et CID fonctionnent dans le cadre des concours en formation restreinte (jurys d'admissibilité).

Encadré 1 : Composition et activités des sections et CID

Chaque section ou CID comporte 21 membres, dont 14 membres élus. Les sections et CID se caractérisent par une diversité importante en termes d'employeurs, de statuts, de genre, d'expérience professionnelle et de stade de carrière

Ainsi, par exemple, si elles sont majoritairement composées de personnels CNRS, les sections mobilisent pour plus du tiers de leurs effectifs des scientifiques relevant d'autres employeurs (cf. tableau en annexe).

Les sections et CID examinent chaque année un nombre considérable de dossiers, de l'ordre de 400 en moyenne par section (sensiblement moins en CID), certains dossiers faisant en outre l'objet d'un double voire d'un triple rapport (dossiers de candidature aux concours notamment).

Dans son principe, l'activité d'évaluation scientifique réalisée par les sections et CID est *qualitative* (les indicateurs bibliométriques y ont une fonction annexe), conduite de manière *collégiale* (la délibération de l'ensemble de la section sur chaque dossier est la règle) et fondée sur des *critères publics* (publiés sur le site du comité national). Les sections et CID rendent compte des évaluations réalisées aux entités et personnes évaluées² et conçoivent leurs évaluations non seulement comme une information utile pour éclairer les décisions du CNRS employeur ou tutelle, mais aussi comme une ressource pour les personnes ou les entités évaluées. Des règles précises permettent l'évitement des liens d'intérêt entre évaluateurs et évalués (notamment : promotions, accueils en délégation, concours).

Les sections et CID produisent également au cours de chaque mandature un *rapport de conjoncture* de la recherche scientifique nationale et internationale, visant en particulier à faire ressortir « les points forts et les points faibles de la recherche française, les thèmes émergeant à l'échelle internationale ainsi que les perspectives de valorisation, en mettant aussi en valeur la relation entre les disciplines ». Le rapport de conjoncture de la mandature 2016-2021, comme d'ailleurs les rapports précédents, est consultable sur le site du Comité national : <https://rapports-du-comite-national.cnrs.fr/rapports-de-conjoncture/>

Enfin, les sections et CID, le plus souvent à travers la CPCN et/ou la coordination des secrétaires scientifiques, formulent des avis et recommandations sur des sujets divers, à la demande du CNRS ou de leur propre initiative. Au cours du mandat 2016-2021, ces avis et recommandations ont concerné en particulier la création du grade de chargé·e de recherche hors classe (CRHC) ; les réflexions préparatoires à la loi de programmation de la recherche (session extraordinaire, diagnostic et propositions) ; la pandémie de COVID-19 et ses conséquences sur les modalités d'organisation des concours CNRS et sur le fonctionnement des sections et CID ; divers chantiers stratégiques du CNRS (HRS4R ; science ouverte ; parité et biais de genre ; recrutement et carrières des chercheurs et chercheuses en situation de handicap).

Le mandat 2016-2021 a donc été non seulement un mandat long — 5 ans au lieu de 4 pour les mandats précédents — mais également un mandat dense au cours duquel ont été traités de nombreux sujets au-delà des activités de base des sections. Cela a nécessité un engagement important des membres des sections et CID. Deux éléments sont à souligner à cet égard. D'une part, les conditions de travail des sections et CID se sont fortement dégradées au cours des dix-huit derniers mois du mandat du fait de la crise sanitaire. D'autre part, la communication avec la direction du CNRS s'est également progressivement détériorée du fait, en particulier, de plusieurs décisions, parfois brutales, prises par la direction sans concertation ni même information préalable de la CPCN (cf. *infra*).

² Sauf pour les candidatures aux concours de recrutement (en application du principe de confidentialité des délibérations des jurys de concours) et pour les demandes d'accueil en délégations (pour des raisons d'ordre administratif).

Or, les membres des sections subissent comme leurs collègues un contexte général d'accroissement de la pression sur l'activité des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR), particulièrement marqué depuis une quinzaine d'années sous l'effet combiné d'effectifs de plus en plus insuffisants et d'une bureaucratisation considérable du fonctionnement de l'ESR. Il convient donc, tout particulièrement dans un tel contexte, de veiller à assurer aux sections et CID les meilleures conditions de travail possibles. Cela concerne notamment les aspects suivants :

- mise à disposition des outils de visioconférence les plus performants. De ce point de vue, le recours à l'outil Zoom a été et continue d'être à court terme la solution la plus adaptée à une utilisation à grande échelle par les sections et CID. A moyen terme cependant (à l'horizon de quelques années), il serait éminemment souhaitable que le CNRS, en collaboration le cas échéant avec d'autres établissements de l'ESR, se dote d'une plateforme souveraine garantissant un niveau satisfaisant de sécurité informatique et de confidentialité des échanges tout en assurant une haute qualité de prestations en termes d'ergonomie, de qualité des communications, de fiabilité et de fonctionnalités — le tout sans saturer les CPU des équipements informatiques des membres du Comité national ! — ;
- souplesse maximale dans les règles d'usage de l'outil Marmotte, outil très bien conçu et indispensable au fonctionnement des sections et CID, initialement développé par les membres d'une section du Comité national, désormais géré par la direction des services informatiques du CNRS et soumis à des contraintes d'usage croissantes.

Il serait ainsi important que tous les membres de la section aient accès aux dossiers de l'ensemble des chercheurs dont l'activité est évaluée par la section. De même il serait important pour la bonne tenue des réunions de bureau que tous les membres du bureau aient accès à l'ensemble des dossiers examinés lors de la session concernée ;

- consultation systématique et anticipée de la CPCN sur les modifications envisagées des modalités d'organisation des travaux des sections et CID : périmètre des dossiers à évaluer, règles de délibération, fonctionnalités des outils informatiques, organisation des missions des membres du Comité national...
- exposé systématique par la direction du CNRS (c'est-à-dire, en général, par la direction de l'institut concerné) devant la section ou CID des motivations ayant conduit, le cas échéant, à des décisions différentes de l'avis rendu par l'instance ;
- consultation systématique des sections et CID, par l'intermédiaire de la CPCN, sur toute initiative du CNRS affectant leurs missions ou leurs activités (et exposé systématique des motivations ayant conduit, le cas échéant, à des décisions non conformes aux recommandations rendues par la CPCN).

Fonctionnement de la CPCN

La CPCN est une instance de dialogue et de coordination des sections et CID entre elles et avec la direction du CNRS, à laquelle incombent trois grandes missions :

- i. la CPCN est d'abord un espace de *partage d'expérience* entre sections et CID (règles de fonctionnement, outils, modalités de travail, etc.) ;
- ii. elle est également espace d'*information mutuelle et d'échange* avec la direction du CNRS — et d'autres interlocuteurs internes (CS et CSI du CNRS, COMETS, MPDF, DRH, etc.) ou externes (Hcéres, etc.) au CNRS — sur les missions et l'activité des sections et CID.

En particulier, un temps d'échange de l'ordre de 1h30 à 2h00 a été organisé lors de chaque réunion de la CPCN avec le PDG et le DGDS, préparé en amont en bureau de la CPCN et, souvent, par une discussion préparatoire à quatre (PDG et DGDS du CNRS, président et secrétaire de la CPCN). Ce dispositif a permis des échanges approfondis, mais n'a pas empêché quelques « ratés » concernant notamment des questions importantes sur lesquelles la CPCN n'a pas été en mesure de se prononcer faute de saisine appropriée.

Parmi ces dysfonctionnements figure évidemment la décision subreptice prise par la direction du CNRS à l'hiver 2021 de modifier les modalités d'affichage des listes d'admissibilité aux concours chercheurs (cf. *infra*). S'y ajoutent plusieurs occasions manquées de consultation de la CPCN. Celle-ci aurait ainsi dû être consultée par la direction sur les modifications significatives apportées ces dernières années au *Guide du candidat et de la candidate* aux concours CNRS et à la trame des CRAC/RIBAC, rapports d'activité et dossiers de demande d'avancement de grade adressée aux chercheurs et chercheuses du CNRS. (Notons cependant qu'une consultation a bien été organisée à l'initiative du SGCN sur un projet de guide à l'attention des membres de jurys de concours.) Dans le même esprit, la CPCN a préparé au printemps 2021 — à l'invitation de la direction du CNRS dans le cadre de la réflexion engagée par celle-ci — une note sur l'évolution des missions du Comité national. Cette note n'a cependant malheureusement pas fait l'objet du moindre commentaire quant à son utilisation par la direction.

- iii. elle est enfin un *espace d'élaboration de positions collectives* sur toute question relative à la situation de la recherche française, des unités associées au CNRS et des chercheurs CNRS et aux évolutions afférentes.

Lors du mandat 2016-2021, le principe de fonctionnement sur ce plan a été la recherche du consensus le plus large, et dans toute la mesure du possible de l'unanimité, dans les positions exprimées par la CPCN. De nombreuses motions de la CPCN sur des sujets importants ont ainsi été adoptées à l'unanimité (cf. encadré 2). L'ensemble des motions de la CPCN est consultable sur le site du Comité national :

http://www.cnrs.fr/comitenational/struc_coord/cpcn/motions.htm

Encadré 2 : Liste des motions (intitulé ; unanimité ou pas)

2 mars 2017 :

[Fonctionnalités de Marmotte](#) (unanimité)

[Marche pour la science](#) (unanimité)

[Présence des membres de la section lors des délibérations](#) (31 sections et CID sur 36 représentées)

[Promotion à la classe exceptionnelle des directrices et directeurs de recherche](#) (unanimité)

16 février 2018 :

[Logiciel Marmotte au service des sections et commissions du comité national](#) (unanimité)

3 juillet 2018 :

[Diminution de l'emploi scientifique au CNRS](#) (unanimité)

11 janvier 2019 :

[Mise à jour de l'outil 'Marmotte'](#) (unanimité)

10 juillet 2019 :

[Recrutement des chercheuses et chercheurs au CNRS](#) (unanimité)

27 septembre 2019 :

[Nouvelle instruction « Missions »](#) (unanimité)

[Propositions du CNRS dans le cadre de la loi de programmation pluriannuelle de la recherche](#) (unanimité)

8 novembre 2019 :

[Projet de loi de programmation pluriannuelle de la recherche](#) (unanimité)

[La recherche publique en France en 2019 : Diagnostic et propositions du Comité national](#) (unanimité)

17 janvier 2020 :

[Motion de la CPCN : sur les dispositions attendues de la LPPR](#) (unanimité)

12 mai 2020 :

[Bonnes pratiques et bons usages de la recherche et des chercheurs en période de crise sanitaire et au-delà](#) (unanimité)

Septembre 2020 :

[Sciences ouvertes et évaluation de la production des chercheurs : Position de la CPCN](#) (unanimité)

12 janvier 2021 :

[Motion relative aux modalités d'évaluation des unités de la vague B](#) (38 sections sur 41)

[Position de la CPCN sur l'« endopromotion » : avancement de grade ou recrutement comme DR des membres des sections et des commissions interdisciplinaires](#) (42 sections et CID sur 46)

15 mars 2021 :

[Affichage des résultats d'admissibilité aux concours chercheurs et chercheuses sur le site du CNRS](#) (unanimité)

2 juillet 2021 :

[Favoriser la parité, la diversité et une évaluation non discriminatoire](#) (unanimité)

[Évaluation des chercheurs et des chercheuses en situation de handicap. Cas particulier des processus sélectifs](#) (unanimité)

Voici aussi pour information les motions de la réunion des secrétaires scientifiques :

2 Juin 2020 : [Garde d'Enfants et Concours 2020](#)

10 Décembre 2020 : [Usage des outils de visioconférence pour les missions du Comité national](#)

8 Juillet 2021 :

- [Accès aux fonctionnalités de l'outil Marmotte](#)
- [Evolution de carrière des chercheurs et chercheuses en situation de handicap](#)
- [Favoriser la parité, la diversité, et une évaluation non-discriminatoire](#)

Le règlement du Comité national prévoit trois réunions de la CPCN par an. Le calendrier a été modifié par rapport à la pratique antérieure pour que les réunions se tiennent systématiquement entre les sessions de concours, de printemps et d'automne. L'abondance et la complexité des sujets à traiter, de surcroît dans une enceinte recouvrant l'ensemble des domaines scientifiques présents au CNRS, a conduit à des ordres du jour très chargés et la fréquence des réunions s'est avérée insuffisante. Une réunion extraordinaire a ainsi été organisée presque chaque année. Sur la base de son expérience, la CPCN recommande que la fréquence des réunions ordinaires soit portée à quatre réunions par an, hors période de réunions des sections et CID, soit en janvier, avril/mai, juillet et septembre — les réunions de janvier, avril/mai et septembre étant respectivement consacrées en partie à la préparation des concours de recrutement, de la session de printemps et de la session d'automne.

Ces réunions ont, pour la plupart, fait l'objet de comptes rendus, qui n'ont cependant pas été diffusés au-delà de la CPCN et de la réunion des secrétaires scientifiques. A l'avenir, de tels comptes rendus gagneraient sans doute à être diffusés au sein et au-delà du Comité national, car les débats de la CPCN intéressent la communauté scientifique dans son ensemble.

Notons enfin que des échanges réguliers ont été organisés, conformément d'ailleurs aux règles de fonctionnement du Comité national, avec :

- la coordination des secrétaires scientifiques (la coordinatrice des secrétaires scientifiques étant également secrétaire de la CPCN) ; des temps d'échange entre les secrétaires scientifiques et le président de la CPCN ont été organisés à chaque réunion des secrétaires scientifiques ;
- les conseils scientifiques d'instituts, via la C3N
http://www.cnrs.fr/comitenational/struc_coord/c3n.htm
- et avec le conseil scientifique (le règlement du Comité national prévoit que la présidente du CS est systématiquement invitée aux réunions de la CPCN et réciproquement).

Evaluation des unités

Les relations entre le Comité national et l'Aéres (créée en 2006) avaient été conflictuelles. La suppression de l'Aéres et la création du Hcéres en 2014 a permis de définir un équilibre satisfaisant redonnant explicitement aux sections du Comité national une mission d'évaluation et d'expertise scientifique. Sur cette base, une note du PDG du CNRS et du président de la CPCN (mandat 2012-2016) en date du 18 avril 2016 prévoit que : « L'évaluation [quinquennale de l'activité scientifique des unités placées sous la tutelle du CNRS] réalisée par les sections du Comité national de la recherche scientifique s'appuie sur (1) le rapport d'activité transmis par l'unité, (2) le rapport d'évaluation signé par le président du comité d'experts constitué par l'Hcéres (3) tout élément d'information complémentaire demandé par la ou les sections chargées de l'évaluation. » Ce principe a régi les relations entre l'Hcéres et le Comité national tout au long de la mandature 2016-2021.

La procédure d'évaluation des unités et les relations avec l'Hcéres lorsque les sections sont section principale d'évaluation de l'unité ont ainsi été globalement satisfaisantes. La présence d'un membre de la section au sein du comité d'évaluation permet de fonder l'évaluation sur une interaction directe — encore plus utile lorsque la visite sur site se fait en présentiel — avec la direction de l'unité, les responsables d'équipe et les autres personnels. La participation au comité d'évaluation permet d'avoir une vision synthétique sur la structure

de recherche et de discuter de manière collégiale avec des experts nationaux et internationaux des forces et faiblesses de chaque équipe. Il est indispensable que le délégué ou la déléguée Hcéres présente aux experts étrangers du comité le système de recherche français et le mode de fonctionnement des Unités ; à défaut, l'incompréhension des particularités propres à notre dispositif de recherche peut affecter l'évaluation de l'unité et des équipes. Cet aspect est généralement bien géré.

Cependant, trois points d'achoppement ont été identifiés et font l'objet des recommandations suivantes :

- L'évaluation des unités par les sections de rattachement secondaires se fait uniquement sur dossier (pas de représentant·e de la section dans le comité d'évaluation) et reste donc très incomplète même si le rapport Hcéres est disponible. Deux cas peuvent être distingués. Soit plusieurs membres de l'unité sont rattachés à une section secondaire : la présence d'un membre de cette section au comité d'évaluation apparaît alors souhaitable et même nécessaire, a fortiori si elle relève d'un autre institut que la section de rattachement principal. Soit il y a peu ou pas de chercheurs relevant de la section dans l'unité considérée et l'apport d'une évaluation sur dossier par ladite section est sans doute faible. Par ailleurs, la CPCN souligne l'intérêt de visites de délégations du comité national complémentaires aux visites Hcéres ; de telles visites sont d'ailleurs organisées dans certains instituts.
 - L'évaluation des recherches interdisciplinaires, toujours délicate, bénéficierait dans de nombreux cas de la participation de membres des CID dans les comités Hcéres.
 - La participation de personnels IT aux comités Hcéres se justifie pleinement par le seul fait que la recherche dans les unités repose sur l'ensemble des personnels. Cependant, la place des élus C dans le dispositif d'évaluation Hcéres reste peu lisible et mérite d'être clarifiée car elle reste très dépendante du délégué Hcéres. Du point de vue de la CPCN, la participation d'un élu ou d'une élue C de la section de rattachement principal au comité d'évaluation apparaît comme la solution à privilégier à chaque fois que c'est possible ; elle permet d'enrichir les échanges relatifs à l'unité tant au sein du comité d'évaluation Hcéres qu'au sein de la section concernée.
- NB : Certaines sections, avec le soutien de leur institut, procèdent un peu différemment en missionnant des élus ou élues C pour se rendre dans l'Unité le jour de la visite du comité Hcéres avec un statut d'observateurs plutôt que de membres du comité, ce qui permet des échanges, notamment avec les personnels IT de l'Unité, dans un cadre temporel moins contraint.
- Notons par ailleurs qu'il arrive que le rapport Hcéres ne soit pas disponible lors de la session de printemps ; cette situation s'est d'ailleurs présentée de manière beaucoup plus fréquente depuis le début de la crise sanitaire. Certaines sections n'estiment pas ce rapport indispensable pour réaliser l'évaluation d'une unité.

Enfin il convient de souligner que les unités de la vague B (et une partie de la vague A) ont été privées de visite sur site de leurs comités d'évaluation et qu'il aurait été très opportun, dans ces conditions, d'organiser des visites systématiques de représentants du Comité national dans des modalités adaptées au contexte sanitaire.

Evaluation des chercheurs et chercheuses

Les textes régissant le statut des chercheurs et chercheuses CNRS prévoient une évaluation périodique de leur activité. Jusqu'à présent, cette obligation statutaire donne lieu à :

- une évaluation complète, dite à vague, concomitante avec celle de l'unité d'affectation, soit tous les 5 ans (antérieurement 4 ans), conformément au rythme de contractualisation des établissements de l'ESR. Cette évaluation porte sur le bilan de l'activité professionnelle depuis la précédente évaluation à vague et sur le projet pour une période future de durée équivalente ;
- une évaluation plus légère, dite à mi-vague, portant seulement sur le bilan des activités réalisées depuis la dernière évaluation (5 semestres donc).

Cette simultanéité entre évaluation individuelle complète des chercheurs et évaluation de leur unité d'affectation a été remise en cause à l'occasion de la crise sanitaire et de la reprogrammation des évaluations de la vague B sur 2 années universitaires (2020-21 et 2021-22), l'évaluation des chercheurs ayant respecté le calendrier défini avant la crise. Le principe même d'une évaluation simultanée a été mis en discussion dans le cadre de la réflexion sur les missions du Comité national engagée par la direction du CNRS au printemps 2021.

Périodicité et calendrier de l'évaluation individuelle

S'agissant de la fréquence des évaluations, la CPCN considère que les projets et accomplissements de recherche doivent être évalués dans une temporalité longue (5 ans paraissent de ce point de vue une durée satisfaisante, mais ce pourraient être 4 ou 6 ans). Un suivi de l'activité doit être effectué avec une fréquence plus élevée (tous les 2 à 3 ans) ; ce suivi offre notamment un cadre permettant au chercheur ou à la chercheuse de signaler des difficultés éventuelles, ou à la section de les diagnostiquer et un intervalle de 5 ans paraît trop long à cet égard.

En outre, la CPCN rappelle que, selon elle, il est important que l'évaluation à vague intervienne au moment de l'évaluation de l'unité. Elle permet aux sections de procéder à une évaluation conjointe de l'unité et de ses chercheurs et chercheuses, qui sont de ce fait évalués dans leur contexte de travail. Cela permet en outre d'apprécier pleinement leur contribution à la dynamique de l'unité. Réciproquement, l'unité peut être évaluée dans sa capacité à reconnaître le travail effectué par ses chercheurs et chercheuses et de leur donner la pleine possibilité de développer leurs projets.

L'évaluation à mi-vague doit permettre un contact à intervalle régulier, dans un format « allégé », entre deux évaluations complètes. Elle doit permettre à la section de disposer d'informations sur le contexte de la recherche de la personne évaluée. On remarque que certains chercheurs « passent au travers » du processus d'évaluation pendant une période parfois longue du fait d'un changement d'affectation ou d'un détachement. Pour pallier cet inconvénient, la CPCN préconise :

- qu'une évaluation légère (sur le modèle des évaluations à mi-vague) soit systématiquement effectuée deux ans après tout changement d'affectation ;
- que les personnes en détachement soient régulièrement (tous les 2 à 3 ans) informées de la possibilité pour elles de déposer via les délégations régionales un dossier d'évaluation du type mi-vague, leur permettant ainsi d'avoir une appréciation de leur activité par l'instance qui les évaluera à leur retour au CNRS et permettant aux sections de maintenir un suivi des chercheurs et chercheuses du domaine.

Les directives générales concernant les rapports d'activité à produire doivent rester flexibles. Cela permet à chaque chercheur ou chercheuse d'adapter la présentation aux spécificités de son activité, aux pratiques en vigueur dans le domaine et aux critères de la section. S'agissant des « recommandations » adressées aux chercheurs et aux chercheuses depuis 2020 pour la rédaction de leurs rapports d'activité et de demande d'avancement de grade, la CPCN soutient l'invitation faite aux collègues à « présenter (leur) activité de recherche au cours des 5 ou 10 derniers semestres, les résultats obtenus, leur portée et leur impact, et les éventuelles difficultés rencontrées ». La CPCN regrette cependant les recommandations allant dans le sens d'une normalisation du format du rapport et, de fait, des critères d'évaluation (notamment la grille de 5 critères proposée³, qui met sur le même plan des éléments très disparates et qui aurait mérité une discussion préalable). Un point difficile à prendre en compte est le contexte dans lequel le chercheur travaille et dans lequel s'inscrivent ses recherches (notons que la simultanéité entre évaluation des chercheurs et évaluation de leur unité est à cet égard très positive). La CPCN préconise donc l'ajout d'une invitation explicite à insérer en début de rapport un paragraphe ou deux rendant compte de ce contexte, comme c'est déjà le cas cette année (2021) à propos de l'impact de la crise sanitaire.

La liste complète des productions scientifiques sur la période évaluée est jugée utile par une majorité des sections, mais pas par d'autres. Il convient donc de laisser la possibilité de modes de fonctionnement divers. L'injonction à présenter une sélection commentée de « 5 à 10 productions » est en toute hypothèse pertinente, même si on peut s'interroger sur la pertinence des bornes quantitatives retenues et sur les risques d'effets indésirables associés. Cette consigne permet notamment de mettre en avant d'autres « livrables » de la recherche, très pertinents dans certains domaines (brevets, logiciels, films...) qui ne sont pas des publications scientifiques, mais qui entrent dans l'évaluation. Elle est cohérente avec les principes et les critères de l'évaluation pratiquée par les sections et CID.

Il faut rappeler que les avis de la section sont destinés, d'une part, aux chercheurs évalués, mais également à la direction de leur institut de rattachement. L'une et l'autre sont intéressés par l'évaluation proprement dite (appréciation par la section de l'activité, de ses points forts et des éventuels points faibles ou appelant une attention spécifique). La direction de l'institut est en outre intéressée par une synthèse plus descriptive des réalisations pendant la période considérée.

CRAC et RIBAC

Les chercheurs remplissent annuellement un CRAC ou un RIBAC (chercheurs relevant de l'INSHS). Certains estiment que cela pourrait suffire comme bilan d'activité, mais l'information contenue dans ces rapports n'est pas utilisable facilement pour l'évaluation en section, sauf sur certains points d'information spécifiques facilement consultables (interruptions de carrière, HDR, etc.). Pour résoudre cette difficulté, le rapport d'activité à mi-vague pourrait évoluer vers une note de quelques pages mettant en perspective les deux ou trois derniers CRAC/RIBAC.

³ Contribuer aux avancées scientifiques ; former par la recherche, enseigner, exploiter et diffuser les connaissances scientifiques ; innover, transférer, valoriser les résultats de la recherche ; manager et prendre des responsabilités collectives ; s'engager dans des mobilités géographiques, thématiques ou fonctionnelles.

Suivi Post Evaluation. Accompagnement des chercheurs au cours de leur carrière

La CPCN constate une association variable des sections aux processus de suivi post-évaluation (SPE) qu'elles ont déclenché (ou qui l'ont été précédemment). Les sections reçoivent en général une information régulière sur le suivi du dossier. Cependant, elles ne sont pas systématiquement invitées par les délégations régionales à participer au suivi. L'article 8.4 du règlement intérieur des sections prévoit pourtant que « la section ou CID désigne un de ses membres pour la représenter dans les différentes phases du SPE afin d'examiner avec les services des ressources humaines du CNRS les éléments qui concernent l'activité scientifique du chercheur ». La CPCN préconise donc, lorsqu'un ou une collègue fait l'objet d'un SPE, que la section soit associée au SPE, sauf avis contraire de l'intéressé·e.

D'autre part, la CPCN s'interroge sur le cas de collègues recevant un avis favorable sur leur activité, mais dont le rapport fait apparaître des motifs d'inquiétude ou laisse présager une difficulté importante. Une réflexion pourrait être menée pour trouver une façon de faire remonter constructivement les préoccupations de la section.

Enfin, un bilan régulier des entrées/sorties de SPE pourrait éclairer sur la pertinence de cette procédure et les éventuels ajustements à y apporter. Ainsi, par exemple, la vitesse de traitement des dossiers apparaît très dépendante de la délégation régionale ; la procédure de SPE s'avère parfois très longue à mettre en place.

Par ailleurs, il serait sans doute utile de réfléchir aux besoins d'accompagnement des chercheurs non seulement dans leurs difficultés éventuelles mais dans leur carrière en général.

Refonte de la trame des rapports d'activité et des dossiers de demande d'avancement de grade

Comme déjà noté, la CPCN regrette cependant vivement de ne pas avoir été formellement associée à la refonte de la trame des rapports d'activité et de rapports de demande d'avancement de grade découlant de la mise en œuvre de cette politique. Les évolutions concernant la présentation de la production scientifique vont plutôt dans le bon sens : prise en compte d'autres productions scientifiques que les publications ; mise en exergue du contenu des publications et de l'apport du chercheur ou de la chercheuse, plutôt que de la quantité de publications. Mais sous couvert d'évaluation qualitative, avec laquelle la CPCN ne peut qu'être d'accord, beaucoup d'éléments quantitatifs sont demandés (nombre d'heures d'enseignement, d'étudiants, de projets, montant des financements obtenus, etc.), et, d'autre part, les cinq grands critères d'évaluation mis en avant auraient mérité une discussion préalable.

La CPCN invite les sections et CID de la prochaine mandature à faire une évaluation rigoureuse de la mise en place de cette nouvelle trame de rapport : lourdeur de la production du rapport, distorsion induite des profils (par exemple : survalorisation d'une mobilité géographique ou fonctionnelle), accroissement du phénomène d'autocensure des candidatures à une promotion (mesuré par le ratio entre collègues promouvables et candidatures déposées) et des biais de genre associés, etc.

Conditions de travail.

Les sections doivent être en mesure de prendre en compte le contexte de l'activité des chercheurs évalués. Les conditions de travail peuvent en effet affecter l'activité des chercheurs et des chercheuses qui sont donc encouragés à les expliciter dans leurs rapports d'activité.

Comme cela a été souligné dans la contribution du Comité national à la préparation de la LPR, les rapports d'activité analysés par les sections et CID font ainsi ressortir, entre autres éléments :

- le fait que les échecs répétés, en outre parfois non motivés, aux appels à projet — du fait en particulier de taux de succès insuffisants : 17% à l'ANR en 2020 par exemple⁴ — sont mal vécus, notamment par les collègues en milieu de carrière ;
- l'insuffisance criante de personnels d'accompagnement et d'appui à la recherche ;
- le fait que le télétravail apparaît déjà comme un point méritant une attention particulière pour favoriser son utilisation dans de bonnes conditions (la nouvelle trame du rapport d'activité peut d'ailleurs encourager les chercheurs et chercheuses à développer ce point, en lien avec l'invitation explicite à mentionner les effets de la crise sanitaire sur leur activité).

Evaluation périodique et primes individuelles

La CPCN appelle à préserver la dissociation entre évaluation périodique des chercheurs et des chercheuses et décisions d'attribution de primes individuelles (ou de modulation de la part individuelle de la prime de recherche). L'évaluation des chercheurs et des chercheuses doit continuer d'être un outil d'accompagnement des carrières et de conseil aux collègues.

Avancement de grade (promotion)

Au cours des dernières années, deux évolutions significatives ont contribué à améliorer les trajectoires de carrière des chercheurs et chercheuses CNRS. D'une part, la création d'un grade de chargée de recherche hors classe (CRHC) a permis de résorber un grand nombre de situations de blocage souvent anciennes de carrière de CR n'ayant pas rejoint le corps des DR. D'autre part, une politique volontariste de la direction actuelle du CNRS a permis d'accroître significativement les possibilités d'avancement aux grades de DRCE1 et DRCE2. Les textes d'application de la LPR pourraient permettre d'accroître encore ces possibilités d'avancement au-delà du *numerus clausus* actuel (qui limite l'effectif pour chacun des grades de DRCE1 et DRCE2 à 10% de l'effectif des DR1).

Cependant, deux difficultés principales subsistent. D'une part, une partie des collègues concernés en première intention par l'avancement au grade de CRHC ne bénéficie pas de ce nouveau dispositif faute de candidater à la promotion. Certain·es ont candidaté la première année et, peut-être par dépit de ne pas avoir été promu·es du premier coup, n'ont pas recandidaté ; d'autres n'ont jamais candidaté. Cette situation regrettable résulte sans doute, au moins en partie, d'une communication insuffisante, ou insuffisamment claire, de la part tant de la direction du CNRS que des sections et CID. D'autre part, l'accès au corps des DR et la progression au sein de ce corps (grades de DR1 et de DRCE) reste marqué par l'existence de goulots d'étranglement successifs, d'intensité variable selon les sections. Afin d'améliorer les progressions de carrière, la CPCN recommande l'alignement du « pyramidage » des DR CNRS sur celui des professeur·es des universités.

Enfin, rappelons que la CPCN a souhaité adopter en fin de mandat une position sur « l'endopromotion », à savoir la promotion et le recrutement comme DR des membres des sections et des commissions interdisciplinaires (cf encadré 3).

⁴ <https://anr.fr/fr/actualites-de-lanr/details/news/publication-des-resultats-definitifs-de-laapg-2020-1-229-projets-de-recherche-selectionnes/>

Encadré 3 : Position de la CPCN sur l'avancement de grade ou le recrutement comme DR des membres des sections et des commissions interdisciplinaires

Les sections du Comité national procèdent chaque année à l'évaluation des chercheurs candidats à un avancement de grade. Ces évaluations s'appuient sur des critères affichés sur le site du Comité national et les candidatures sont ouvertes à tous les chercheurs ayant acquis l'ancienneté requise dans leur grade actuel, y compris les chercheurs CNRS membres des sections.

Il existe aujourd'hui une disparité de pratiques entre les sections du Comité national : certaines examinent sans distinction les candidatures externes et internes à la section, tandis que d'autres se sont données pour règle de ne pas évaluer les candidatures internes.

Les sections pratiquant l'endo-promotion invoquent le principe d'égalité de traitement entre les chercheurs membres de la section et leurs collègues. En outre, elles soulignent que l'impossibilité d'être promu au cours d'un mandat peut dissuader les candidatures en section ou favoriser les démissions en cours de mandat. Les sections excluant l'endo-promotion invoquent quant à elles des principes déontologiques. Les candidatures internes sont susceptibles d'être considérées avec partialité. L'endo-promotion est en tout état de cause souvent perçue comme une forme de favoritisme et peut donc être préjudiciable à l'image du Comité national.

Or, ces disparités de fonctionnement créent une situation inégalitaire entre membres des différentes sections. Face à cette situation, la possibilité de candidater dans une autre section n'est ouverte qu'à une petite partie du demi-millier de chercheurs CNRS membres des sections. Quant à l'option consistant à permettre aux membres des sections de candidater à condition de démissionner préalablement de leur mandat, elle les place devant le dilemme constant de devoir privilégier leur engagement au service de la communauté au détriment de leur carrière ou inversement, sans par ailleurs éliminer tout risque de conflit d'intérêt ; cette pratique ne doit donc pas être encouragée.

Par conséquent, la CPCN recommande une uniformisation des pratiques relatives à l'endo-promotion, donnant préséance au principe déontologique. La CPCN invite les sections à :

1. favoriser un engagement des chercheurs et chercheuses CNRS membres des sections à ne pas candidater à une promotion pendant la durée de leur mandat ;
2. examiner avec circonspection la candidature à une promotion d'un membre démissionnaire de la section.

La CPCN recommande que les mêmes règles soient appliquées par les sections et commissions interdisciplinaires vis-à-vis des candidatures aux concours de recrutement des directeurs et directrices de recherche.

Position adoptée le 12 janvier 2021 (par 42 voix pour, 2 voix contre et 2 abstentions)

Recrutement, concours

Évolution des effectifs : une tendance durable à la baisse

On peut observer depuis une douzaine d'années une baisse continue des effectifs de personnels permanents du CNRS, baisse particulièrement marquée pour les effectifs IT. Les départs en retraite ont été plus que compensés sur la période, mais les autres départs conduisent à un déficit important et cumulatif. Le solde structurellement négatif des flux de mobilités temporaires des agents CNRS semble être la cause principale de ce déficit (cf. encadré 4).

Cette tendance longue à la baisse des effectifs s'accompagne de niveaux de recrutement particulièrement bas depuis plusieurs années (passage de 300 recrutements de chercheurs et chercheuses par an à la fin du mandat d'Alain Fuchs à 250 recrutements annuels (dont 240 CR environ) depuis la nomination d'Antoine Petit. Le nombre de recrutements de CR par an et par section ou CID est descendu à un niveau d'étiage particulièrement faible (6 par an et par section moyenne), ce nombre pouvant descendre jusqu'à 3 postes seulement dans certaines sections relevant de l'InSHS. Cela conduit à l'étiement de certains domaines de recherche, et donc à une perte de compétences collectives, ainsi qu'au vieillissement démographique, particulièrement marqué dans certains instituts.

Encadré 4 : Evolution des effectifs permanents au CNRS

Entre 2007 et 2019 (13 ans), le CNRS a perdu en moyenne 121 personnels permanents par an, soit 95 personnels IT et 26 chercheurs et chercheuses. Au total, cela correspond à 1579 emplois perdus, soit 6% des effectifs du CNRS en 2007.

Une analyse plus détaillée révèle que, si les départs en retraite sont plus que compensés par les recrutements permanents* sur la période (+85 par an en moyenne), ne sont pris en compte ni les autres départs permanents** (soit -76 par an en moyenne) ainsi que l'écart structurel entre départs en mobilité temporaire et retours de mobilité temporaire des personnels CNRS (soit -132 par an). Les causes de ce déficit structurel ne sont pas connues.

* Selon la convention de la DRH du CNRS : recrutement par concours + examens professionnels réservés + intégration des chercheurs recrutés par la procédure « handicap » + accueils en détachement (aux départs en retraite doivent par conséquent être ajoutés les fins d'accueil en détachement).

** Décès, nominations dans d'autres organismes, démissions, licenciements (rares).

Attractivité du CNRS

Le CNRS reste un organisme très attractif tant au plan national qu'au plan international. Le nombre total de candidatures au concours a diminué dans la période récente, mais le nombre de candidatures par poste ouvert au concours reste stable (autour de 20), de même que la proportion de candidatures étrangères (autour de 38 %), en dépit des événements ayant affecté les concours récents : fusion des grades de CR2 et CR1 en 2018 et disparition résultante du concours CR1 ; effets probables de la crise sanitaire sur les candidatures en 2021).

En revanche, on observe une tendance significative de départs permanents « volontaires »⁵. Une fraction de ces départs reflète sans doute une insatisfaction des collègues par rapport à leurs conditions de travail au CNRS et aux rémunérations relativement faibles en début et même en milieu de carrière ; mais de manière générale il est tout à fait sain que des chercheurs changent d'employeur au cours de leur carrière en fonction des opportunités. Ce qui, en revanche, pose problème est que ces départs volontaires ne sont pas compensés par des arrivées en nombre équivalent de chercheurs et chercheuses *senior*. Ce déséquilibre ne reflète pas principalement une prétendue absence d'attractivité de l'organisme — en dépit des discours officiels reprenant cet argument à l'envi —, mais résulte plutôt de l'absence d'un dispositif de recrutement dédié. À cet égard, la politique mise en place depuis 2 ans (recrutement de 10 DR externes par an, dont les postes sont « gagés » sur le concours DR de la CID 50) est un pis-aller. Outre le fait que ces recrutements s'opèrent au détriment des recrutements CR dans une période d'étiage dramatique, l'absence de distinction entre concours interne (pour la promotion des CR CNRS) et concours externe entrave la mise en œuvre d'une réelle politique de recrutement direct de DR fautive, notamment, de pouvoir communiquer sur cette politique. La mise en place d'un concours externe supposerait cependant un nombre de recrutements externes beaucoup plus élevé permettant, par exemple, l'affichage d'un recrutement par section et CID au moins, ce qui correspondrait à une cinquantaine de postes par an minima — un nombre du même ordre de grandeur que les départs permanents volontaires (une quarantaine par an en moyenne sur les 12 dernières années, plus de 80 en 2019). Cela ne serait envisageable que dans un contexte de recrutement

⁵ On désigne par ce terme les départs permanents hors départs en retraite (même si ceux-ci peuvent être tout à fait volontaires !), décès et licenciements.

beaucoup plus favorable, de l'ordre de 400 postes par an au moins, à même de permettre une stabilisation, voire une remontée des effectifs de chercheurs permanents de l'organisme⁶.

Notons enfin une baisse tendancielle de la part des lauréates et lauréats aux concours titulaires d'une thèse soutenue dans un établissement étranger. Cette baisse s'explique sans doute en partie par la concomitance de deux éléments :

- la diminution du nombre de postes ouverts au concours, accentuant un phénomène d'autocensure sans doute plus marqué pour les jeunes collègues plus éloignés du système français d'enseignement supérieur et de recherche ;
- la disparition du grade de CR1, et donc du concours de recrutement CR1, plus favorable aux candidat·es en provenance d'établissements étrangers.

C'est évidemment une évolution regrettable qu'il serait souhaitable d'enrayer et même d'inverser.

Organisation des concours : rôles respectifs du jury d'admissibilité et du jury d'admission

Le concours 2021 a été marqué par la décision du CNRS de ne plus afficher les résultats de la phase d'admissibilité par ordre de mérite (conformément au résultat des délibérations des jurys d'admissibilité), mais par ordre alphabétique. Cette décision brutale et tardive (après le début du concours) a été prise sans concertation préalable avec la CPCN, qui réunit l'ensemble des présidentes et présidents de jurys d'admissibilité.

Les jurys d'admissibilité des concours du CNRS sont des jurys de pairs⁷ qui évaluent les candidatures de manière approfondie et auditionnent les meilleures candidates et candidats avant de rendre leurs décisions. Les jurys d'admission quant à eux procèdent à une analyse qui est en règle générale moins spécialisée, nécessairement plus rapide et qui ne permet donc pas une analyse fine des mérites scientifiques comparés des différentes candidatures. C'est pourquoi la réglementation en vigueur prévoit que le jury d'admissibilité « établit la liste des candidats admissibles par ordre de mérite », les jurys d'admission ayant quant à eux une fonction essentielle de « contrôle qualité » les amenant dans de rares cas à opérer des modifications de classement.

Cette organisation des concours CNRS en deux phases distinctes garantit la qualité du dispositif de recrutement et lui confère une légitimité forte. La transparence des décisions concluant chacune des étapes du concours est en outre un facteur essentiel de la confiance que la communauté scientifique place dans le dispositif de recrutement du CNRS. Cette organisation a d'ailleurs fait ses preuves depuis de nombreuses années. Elle doit donc être préservée et la prérogative de classement des jurys d'admissibilité doit être réaffirmée et confortée plutôt que fragilisée ou remise en cause.

La CPCN demande donc instamment à la direction du CNRS de revenir au mode d'affichage des résultats d'admissibilité qui prévalait jusqu'en 2020. Elle s'interroge en outre sur la signification du classement *ex aequo* systématique des candidats et candidates retenus en liste principale aux concours DR.

⁶ La décennie 2020 étant marquée par ailleurs par une perspective d'augmentation sensible du rythme annuel des départs en retraite.

⁷ La notion de « pair » est parfois mal comprise. Dans le contexte qui nous occupe ici, à savoir l'évaluation approfondie des mérites scientifiques d'un candidat ou d'une candidate et de l'intérêt scientifique de son projet, les « pairs » procédant à l'évaluation ne sont pas seulement d'autres scientifiques, ce sont des scientifiques qui mènent des recherches dans le même domaine (plus ou moins étroitement délimité) que le candidat ou la candidate. Seuls de tels pairs sont à même de procéder à l'évaluation attendue.

Coloriages et fléchages

La CPCN réaffirme qu'il convient selon elle de préférer systématiquement les coloriages aux fléchages et de limiter la part des coloriages, dans une section ou CID donnée, à une fraction limitée du nombre de postes ouverts au concours, de l'ordre de 20% au plus. Le fléchage devrait être strictement limité aux seuls postes interdisciplinaires inter-instituts, pour lesquels il est nécessaire pour des raisons techniques (concours spécifique).

Certains instituts du CNRS recourent de manière tout à fait excessive aux coloriages, jusqu'à 100 % des postes ouverts au concours en section 01 (IN2P3) certaines années récentes (7 postes sur 8 en 2021) ! Interpellé en CPCN sur ce sujet (le 11 mai 2021), le PDG du CNRS a pourtant exprimé une position claire : « je suis absolument contre le coloriage ou pire, le fléchage exclusif des postes ».

Affectation des lauréates et lauréats CR

L'avis des sections concernées du comité national (et non des jurys d'admissibilité) est en principe requis avant affectation des lauréats aux concours⁸. Cet avis est très inégalement recueilli. Il devrait être systématiquement recueilli a minima à chaque fois qu'il y a projet d'affectation d'un lauréat ne correspondant pas à ses vœux d'affectation. Cela pourrait prendre la forme d'une réunion associant a minima le bureau de la section et l'institut en amont de la décision d'affectation.

Le déroulement des concours en situation de pandémie (2020, 2021)

Le CNRS a été amené à organiser deux campagnes de recrutement de chercheurs et de chercheuses en 2020 et 2021 dans le contexte de la crise sanitaire associée à la pandémie de COVID-19. En 2020, des décisions radicales ont dû être prises dans l'urgence, après le début de la campagne d'auditions : décision d'interrompre les opérations de concours le 15 mars 2020 ; décision de recourir de manière systématique à la visioconférence pour les auditions des candidates et candidats après cette date ; décision d'autoriser l'emploi de l'outil ZOOM quelques jours seulement avant la reprise des opérations de concours en juin 2020. La situation n'était pas prévisible, les contraintes liées à la crise ont été acceptées par toutes les parties prenantes et la mobilisation des services du CNRS et des jurys d'admissibilité a permis de mener à bien la campagne de recrutement

Pour le concours 2021, la décision de recourir à nouveau systématiquement à la visioconférence pour les auditions de concours, la désorganisation qui s'en est suivie dans les derniers préparatifs des opérations de concours (faute d'une communication efficace entre services du CNRS), l'insistance à vouloir à nouveau imposer aux jurys l'emploi de plateformes de visioconférences inadaptées presque jusqu'à la veille des premières auditions, étaient moins recevables au regard d'une situation de crise qui prévalait depuis plus d'un an. Le changement brusque des règles d'affichage des résultats d'admissibilité (cf. supra) a ajouté un facteur supplémentaire de perturbation témoignant à tout le moins d'une grande désinvolture de la direction du CNRS vis-à-vis des jurys d'admissibilité.

La CPCN appelle donc la direction du CNRS, à l'avenir, à davantage d'anticipation et de concertation en matière d'organisation des concours, qui occasionnent pour les membres de jurys une charge de travail et une tension considérables. Elle insiste également sur l'importance que les candidat·es bénéficient de la possibilité d'une audition en présentiel.

⁸ Article 24 du décret 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques.

Prise en compte de la politique de l'établissement dans les principes et les critères d'évaluation des chercheurs et des chercheuses

Il est essentiel pour le bon fonctionnement du CNRS que les sections et CID bénéficient d'une information régulière et fiable sur la politique de l'établissement, dans le cadre d'échanges fondés sur la confiance, afin qu'elles puissent prendre cette politique en compte au mieux dans leurs principes et leurs critères d'évaluation.

Les échanges formels organisés avec les directions d'instituts lors des sessions d'automne et de printemps doivent ainsi être systématiquement l'occasion d'une présentation de la politique scientifique de l'institut (et de l'organisme) et d'un échange entre la section ou CID et la direction. Ils doivent également permettre à la direction de rendre compte de ses décisions et des motivations qui les sous-tendent, notamment lorsque ces décisions ne sont pas conformes aux avis rendus par la section ou CID.

Dans les deux dernières années du mandat, la CPCN a été amenée à prendre position sur des priorités importantes affichées par la direction du CNRS en matière de promotion de la science ouverte et d'élimination des biais de genre dans les recrutements et les carrières des chercheurs et des chercheuses au CNRS. Les positions adoptées par la CPCN sur ces sujets sont rappelées ci-dessous, ainsi que la position de la CPCN sur les carrières des chercheurs en situation de handicap⁹.

Promotion de la science ouverte

(Motion de la CPCN, septembre 2020.)

Les politiques de « science ouverte » visent en premier lieu à favoriser la diffusion la plus large et la plus rapide possible des résultats (notamment restitués dans des publications scientifiques), des ressources (logiciels, données de toutes natures, codes...) et des méthodes de recherche, tout en protégeant la propriété intellectuelle. Ce faisant, elles contribuent à conforter et à accélérer les processus collectifs de production de connaissances scientifiques nouvelles, et à promouvoir l'intégrité scientifique.

Dans une acception élargie, l'ouverture de la science concerne également l'activité de recherche elle-même (sciences participatives ou citoyennes, recherche partenariale). En ouvrant la pratique scientifique à une pluralité de parties prenantes (associations, acteurs publics et privés, « simples » citoyens...), les politiques de science ouverte concourent à renforcer la confiance que la société dans son ensemble place dans la recherche et les chercheurs.

L'évolution globale de la communauté scientifique en faveur de la science ouverte est donc à encourager et à développer. Elle soulève cependant divers enjeux en matière d'évaluation de la recherche auxquels il convient de porter attention.

C'est dans cet esprit que la CPCN a approuvé, dans leur formulation la plus générale, les quatre principes d'évaluation individuelle des chercheurs et des chercheuses énoncés dans la *Feuille de route du CNRS pour la science ouverte*¹⁰ publiée en novembre 2019 (p. 11) :

1. « Ce sont les résultats eux-mêmes qui doivent être évalués, et non pas le fait qu'ils aient pu être publiés dans une revue prestigieuse ou autre média réputé.

⁹ Sur la base des conclusions du groupe de travail animé par Simon Tricard (secrétaire scientifique de la section 14) au cours de la mandature.

¹⁰ https://www.science-ouverte.cnrs.fr/wp-content/uploads/2019/11/Plaqueette_Science-Ouverte_18112019.pdf

2. Pour chacune des productions citées dans les dossiers d'évaluation, les chercheurs et les chercheuses doivent en expliquer la portée, l'impact et la contribution personnelle qu'ils ou elles y ont apportée.
3. Tous les types de production doivent pouvoir être des éléments de l'évaluation.
4. Toutes les productions citées dans les dossiers d'évaluation doivent être accessibles dans HAL ou éventuellement dans une autre archive ouverte. »

La CPCN est toutefois réservée sur certaines modalités détaillées proposées pour la mise en œuvre de ces principes et s'inquiète en outre de certaines interprétations qui ont pu en être données. C'est pourquoi la CPCN tient à apporter les précisions suivantes :

- L'examen par les pairs (*peer review*) est au fondement du processus collectif de validation des connaissances scientifiques nouvelles et des données et méthodes sur lesquelles a reposé la production de ces connaissances. Il convient d'encourager résolument les chercheurs et les chercheuses à soumettre leurs travaux et résultats à un tel examen.
- Cet examen par les pairs est notamment effectué dans les nombreuses revues scientifiques dont les modalités de fonctionnement sont conformes aux règles de l'art en la matière. C'est pourquoi, même si « les *preprints* et autres documents de travail sont des productions acceptables pour l'évaluation » (déclinaison du principe 3), la soumission d'articles scientifiques à ces revues doit être explicitement encouragée ; et la publication dans ces revues doit être prise en compte et valorisée en tant que telle dans l'évaluation. Les autres dispositifs comportant une procédure de validation du même ordre (congrès ou collections d'ouvrages à comité de lecture par exemple) doivent faire l'objet de la même prise en considération dans l'évaluation.
- Les sections et commissions interdisciplinaires du Comité national doivent à l'évidence, dans leur mission d'évaluation de l'activité des chercheurs et des chercheuses, porter un jugement de valeur sur leur production scientifique (originalité, importance dans le champ, retombées pour la société). Elles n'ont cependant pas vocation à se substituer à leurs communautés scientifiques respectives dans la réalisation du travail de validation collective mentionné ci-dessus.

Par ailleurs, si l'on peut admettre que « l'exhaustivité de la liste des productions est inutile » (déclinaison du principe 2) pour les évaluations périodiques, la fourniture d'une telle liste exhaustive paraît justifiée pour les demandes d'avancement de grade, dans la mesure notamment où elle permet à l'instance d'évaluation de mieux apprécier l'ensemble d'un parcours scientifique.

L'application des principes d'évaluation énoncés par le CNRS mérite de la part des instances d'évaluation une réflexion approfondie et elle est susceptible de varier selon les domaines de recherche. C'est pourquoi la CPCN recommande que les sections et commissions interdisciplinaires qui seront mises en place à partir de l'été 2021 s'emparent des principes énoncés par le CNRS et précisent leurs modalités de mise en œuvre au regard des meilleures pratiques en vigueur au sein de leurs communautés scientifiques respectives.

Lutte contre les biais de genre

(D'après une motion de la CPCN en date du 2 juillet 2021, sur la base des conclusions d'un groupe de travail coordonné par la section 14)

Le Comité National porte une attention toute particulière aux biais de genre dans les recrutements et les carrières au CNRS. L'enjeu de la parité, salariale et professionnelle, n'est pas seulement moral pour le CNRS : il est de permettre à l'organisme de reconnaître et d'exploiter au mieux tous les talents résidant en son sein et d'en sélectionner de nouveaux.

L'évaluation a pour but d'accompagner les personnes au cours de leur carrière et d'identifier les compétences les plus remarquables. Elle s'appuie sur des critères affichés et sur des pratiques de mise en œuvre. L'amélioration de ces critères et pratiques permet de mieux identifier les qualités des personnes évaluées, assurant la meilleure performance de l'établissement tout en contribuant à réduire les biais de genre.

Pour atteindre cet objectif, la CPCN recommande de favoriser dans la durée les actions découlant des trois lignes de forces suivantes et invitent la direction à les soutenir :

1. Reconnaître la diversité des profils : il existe plusieurs façons d'effectuer des travaux de qualité, tant pour l'avancement des connaissances scientifiques que pour les tâches d'intérêt collectif.
2. Tenir compte d'éléments de contexte pertinents (scientifique, matériel, humain) pour apprécier les réalisations et le parcours de la personne, et des opportunités dont celle-ci a bénéficié : omettre ces éléments conduit à des biais implicites.
3. Sensibiliser les personnes en charge de l'évaluation à l'existence de biais : travailler explicitement sur les préjugés individuels et collectifs est une façon efficace de les limiter.

Une action de formation pourrait être proposée aux membres du Comité National en début de mandat pour promouvoir ces pratiques. La CPCN recommande également d'améliorer l'accompagnement systématique de la carrière des chercheuses et chercheurs, en lien avec leur évaluation périodique.

Le SGCN propose des formations bien conçues que les membres des sections et CID sont vivement encouragés à suivre.

Évaluation des chercheurs et des chercheuses en situation de handicap

(D'après une motion de la CPCN en date du 2 juillet 2021)

Une situation de handicap peut survenir à n'importe quel âge, de façon progressive ou brutale. Au CNRS, on estime qu'au moins 10 % des agents sont concernés. Dans le cadre de sa politique handicap, l'établissement a affiché une volonté forte de recrutement et de maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap et propose des aides matérielles adaptées à chacun. Il est donc crucial de permettre à ces personnels une évolution de carrière, ponctuée par des primes et des promotions. Or, un handicap peut engendrer une perte de temps substantielle, soit à cause d'arrêts maladie, soit au quotidien en raison de soins, besoin de repos, lenteur, fatigabilité, démarches administratives supplémentaires, etc. Pour les chercheurs, cette perte de temps implique de facto une activité académique quantitativement moins importante, qui se traduit, dans un contexte extrêmement compétitif, par un retard avéré des progressions de carrière. A court terme, la CPCN soutient la possibilité de procédures spécifiques pour les processus sélectifs (concours DR2, promotions, primes) en faveur des chercheurs en situation de handicap, qui permettrait de garantir l'égalité des chances. L'objectif à moyen terme est de valoriser l'ensemble des parcours méritants dans une procédure unique, mettant en valeur leur diversité, et prenant en compte le contexte dans lequel le travail est effectué. Cette démarche s'inscrit dans une réflexion plus globale sur les éléments considérés comme critères d'excellence, en particulier concernant les dimensions qualitatives de l'exercice d'un métier de chercheur.

Relations des sections et CID avec la communauté scientifique

Si le constat partagé est que le renforcement des liens avec la communauté scientifique est souhaitable, celui-ci ne peut s'envisager sans la mise à disposition de la section d'une liste de diffusion actualisée des chercheurs relevant de la section. Différentes possibilités sont déjà utilisées par certaines sections pour établir une meilleure communication avec la communauté (site web dédié, compte rendu syndical,...) mais de manière généralement officieuse et en tout état de cause artisanale. En début de mandature, le président ou la présidente pourrait présenter la section, ses missions, son mode de fonctionnement et préciser dans quelles conditions elle peut être saisie sur des sujets particuliers. Les informations concernant les activités de la CPCN et les principaux dossiers qui y sont traités pourraient aussi faire l'objet d'une diffusion régulière auprès de nos communautés. D'autres informations ou documents pourraient être partagés comme le rapport de conjoncture (voir ci-après).

Des moyens spécifiques supplémentaires devraient être affectés à l'organisation de rencontres régulières avec les chercheurs CNRS et avec les DU des unités rattachées à la section.

Enfin, la CPCN a pris bonne note des conclusions de l'enquête sur les risques psychosociaux au travail pour les chercheurs du CNRS réalisée en 2020-21. Celle-ci souligne deux demandes exprimées par les chercheur·es interrogé·es : des échanges plus approfondis et plus interactifs avec leurs instances d'évaluation d'une part ; d'autre part, et plus largement, un accompagnement au long de la carrière¹¹. Ces deux points appellent sans doute une réflexion spécifique de la part de la CPCN au cours de la prochaine mandature.

Rapport de conjoncture

Le travail de réflexion sur l'état de l'art et de prospective nécessaire à la rédaction du rapport de conjoncture est jugé comme étant une mission utile des sections aboutissant à un document qui devrait servir à nos communautés et, en particulier, à la direction des Instituts comme outil de pilotage scientifique. Cependant, force est de constater que la diffusion de ce document reste trop confidentielle.

Pour remédier à cette situation, deux pistes sont envisagées :

- Organiser une journée de restitution avec la direction de l'Institut, voire la direction générale, et en présence des directions d'unités lors de laquelle les sections seraient invitées à présenter les éléments principaux de leurs rapports de conjoncture. Cette journée serait l'occasion d'une réflexion commune sur les sujets scientifiques prioritaires et les moyens que le CNRS met en œuvre pour les explorer.
- Diffuser le rapport de conjoncture auprès des DU et des chercheurs des sections.

Les attributions respectives des CSI qui rédigent un rapport de prospective et des sections qui produisent un rapport de conjoncture ne sont pas claires. La question de la nécessité de rédiger deux rapports distincts se pose. Il pourrait être intéressant de réfléchir à la possibilité

¹¹ Selon les termes du rapport d'enquête : « Les critères d'évaluation selon lesquels leur production sera jugée ne sont pas forcément lisibles, le format très restreint de l'appréciation, qui se limite souvent à quelques phrases ne participe pas à l'amélioration continue ; de même que l'absence de possibilité d'échanges en direct, au travers d'audition par exemple, est fortement regretté : les chercheurs témoignent d'un besoin de reconnaissance qui ne se formalise pas dans les retours du comité national sur leur rapport, mais surtout, ils expriment le besoin de bénéficier d'un suivi tout au long de leur carrière. »

que les CSI coordonnent la rédaction d'un unique rapport commun à l'ensemble des sections d'un même institut, ce qui serait susceptible de lui conférer une plus grande visibilité.

La CPCN regrette que le rapport de conjoncture n'ait en définitive pas pu nourrir une réflexion sur l'opportunité éventuelle d'une évolution majeure des contours de section. Il a cependant conduit à des mises à jour ponctuelles des intitulés de certaines sections et des modifications des listes de mots clés définissant les sections pour prendre en compte les évolutions scientifiques observées. La CPCN souligne par ailleurs qu'un travail important a été effectué section par section et CID par CID et que le document est utile, en particulier, pour la communauté de la section, les candidat·es aux concours et la direction du CNRS (instituts) si elle veut bien s'en saisir.

Propositions pour l'organisation, le fonctionnement et le financement de la recherche

La CPCN a approuvé à l'unanimité les propositions du Comité national formulées dans le cadre des réflexions préparatoires à la rédaction de la LPR.

https://www.cnrs.fr/comitenational//Actualites/Propositions_Comite-national_Juillet-2019.pdf

Annexe : propositions de la CPCN sur les missions des sections et CID

Contexte Un « toilettage » des textes (décrets) régissant l'ESR pour les adapter à la LPR est prévu en deux phases (printemps et automne 2021). Le fonctionnement du CNRS et la gestion de ses personnels, de même que le fonctionnement du Comité national, devraient être traités dans la deuxième phase. Après consultation des organisations syndicales et après avoir invité la CPCN à lui faire part de ses préconisations, la direction du CNRS a formulé un certain nombre de propositions d'évolution, qu'elle a transmis au ministère de l'ESR. Les préconisations de la CPCN, reprises ci-dessous, tiennent compte d'une première version des propositions de la direction du CNRS, transmises à la CPCN début mai 2021.

Composition des sections du Comité national

La CPCN recommande de conserver la composition actuelle de 14 membres élu·e·s et 7 membres nommé·e·s, ainsi que la répartition actuelle entre les différents collèges (3 DR CNRS, 3 CR CNRS, 3 PR ou assimilés, 2 MCF ou assimilés, 3 IT).

Si — pour des raisons qui seraient à préciser — il apparaissait souhaitable d'augmenter la proportion de personnels CNRS dans les sections, la règle qui prévoit que chaque section comporte au moins 4 DR CNRS pourrait être modifiée pour prévoir, par exemple, que chaque section comporte au moins 10 chercheur·e·s CNRS. Ainsi les chercheurs CNRS seraient systématiquement majoritaires au sein de la section dans les délibérations concernant le recrutement et la carrière des chercheurs.

Motivations :

- Dans leur composition actuelle, les sections du Comité national fonctionnent bien et, de l'avis général, réalisent un travail de qualité.
- L'idée selon laquelle certains collèges seraient difficiles à pourvoir (collège A2 ou B2 notamment) est infondée. Une « photographie » des sections prise au premier trimestre 2021 (au terme donc d'une mandature longue et éprouvante dans sa dernière année) montre que l'ensemble des sièges A2 et B2 sont pourvus (cf. tableau).
- La participation de personnels d'autres établissements de l'ESR aux travaux des sections, y compris pour le recrutement ou la promotion des chercheurs, est bénéfique du point de vue tant du travail de la section (diversité des compétences représentées) que de la légitimité des sections à représenter leur communauté scientifique. Elle contribue entre autres à la diffusion de la « culture de l'évaluation » prévalant au CNRS.
- De nombreux établissements d'enseignement supérieur confient le recrutement de leurs personnels à des commissions comportant des collègues d'autres établissements (dont des chercheurs CNRS). C'est notamment la règle pour les comités de sélection recrutant des enseignants-chercheurs des universités.

Corps	Elus	Nommés	Total	%
DR CNRS	122	179	424	49,5
CR CNRS	123			
PU	106	68	174	29,9
MCF	68	14	82	
Autres A2	16	24	54	6,3
Autres B2	14			
Elus C	122	—	122	14,3
Total	571	285	856	100

Composition des 41 sections du Comité national (mars 2021)

Le collège A2 (professeur·e·s des université et assimilée·e·s) compte 122 membres élu·e·s (106 + 16) pour un effectif théorique de 123 (41 * 3).

Le collège B2 (maître·sse·s de conférences et assimilée·e·s) compte 82 membres élu·e·s (68 + 14) pour un effectif théorique de 82.

Procédure de nomination des membres nommé·e·s des sections

La CPCN recommande de conserver le mode actuel de nomination des membres nommé·e·s des sections, s'agissant tant des nominations en début de mandature que du remplacement de membres nommé·e·s en cours de mandature.

S'il était décidé de confier au ou à la PDG du CNRS le remplacement de membres nommé·e·s en cours de mandature, il serait souhaitable que ces nominations interviennent après avis du ou des CSI concerné(s). Une procédure de consultation électronique des membres du CSI pourrait être prévue afin de ne pas introduire de délais supplémentaires dans la procédure.

Motivations :

- La procédure actuelle (les membres nommé·e·s le sont par le ou la ministre sur proposition du ou de la PDG du CNRS) traduit l'indépendance du Comité national vis-à-vis du CNRS.
- Les délais de quelques mois parfois observés dans les procédures de remplacement — qu'il s'agisse d'ailleurs de membres élu·e·s ou de membres nommé·e·s — n'engendrent pas de réels dysfonctionnements.

Composition des CID

La direction du CNRS préconise :

- que les CID puissent élire des membres de la mandature précédente du Comité national ;
- que lorsqu'un·e membre de CSI est membre de CID, son mandat ne s'interrompe pas à la fin de son mandat au CSI.

La CPCN n'est pas opposée à ces propositions.

Durée des mandats et périodicité de l'évaluation des chercheur·e·s

La CPCN recommande de ramener à 4 ans la durée des mandats des sections et CID.

La CPCN recommande de conserver le rythme actuel d'évaluation des chercheur·e·s (2,5 et 5 ans). L'évaluation à mi-vague pourrait prendre la forme d'un court texte (1 à 3 pages) de mise en perspective des 3 précédents CRAC/RIBAC, au regard du programme annoncé lors de l'évaluation à vague. La CPCN n'est pas favorable à la proposition de la direction du CNRS (une évaluation complète tous les 3 ans).

Motivations :

- Il est important de préserver la concordance entre évaluation complète des chercheur·e·s et évaluation de leur unité d'affectation. En outre, le rythme proposé par la direction du CNRS (une évaluation complète tous les 3 ans) paraît trop élevé.
- La durée actuelle des mandats des sections et CID (5 ans) est calée en principe sur le rythme de contractualisation des établissements de l'ESR et donc des vagues d'évaluation des unités par le Hcéres. La crise en cours a cependant conduit à un déphasage entre le calendrier du Hcéres et celui des sections et CID, tant pour la mandature qui s'achève que pour celle qui débutera à l'automne 2021, même si elle devait durer 5 ans.
- Il n'est pas impératif que toutes les unités relevant d'une section soient évaluées au cours d'une même mandature ; ni que tou·te·s chercheur·e·s soient évalué·e·s deux fois (hors demande de promotion ou candidature au concours DR).
- Le retour à une durée de mandat de 4 ans favoriserait l'engagement des collègues dans ces instances, en allégeant la charge de travail correspondante et en réduisant la durée pendant laquelle les collègues CNRS doivent, dans la grande majorité des sections, renoncer à candidater à un avancement de grade ou au concours DR. Elle permettrait également un renouvellement plus fréquent du regard de la section sur le dossier des chercheur·e·s CNRS.

Missions (hors concours)

La CPCN préconise de préserver la plupart des missions actuelles des sections et CID et réaffirme en particulier que les sections doivent pouvoir se prononcer sur les dossiers suivants avant toute décision du CNRS :

- *évaluation périodique des chercheur·e·s (statutaires et contractuels) ;*
- *demandes d'avancement de grade (CRHC, DR1, DRCE1, DRCE2) ;*
- *suivi post-évaluation ;*
- *médailles du CNRS ;*
- *demandes de changement de section d'évaluation ;*
- *demandes d'éméritat et de renouvellement d'éméritat.*

Une majorité de membres de la CPCN considère que les dossiers suivants devraient continuer à faire l'objet d'une évaluation a priori :

- *demandes d'accueil en délégation ;*
- *changement de direction ou de direction adjointe d'unité.*

La CPCN préconise que les CID puissent également être saisies de demandes d'avancement de grade.

La CPCN considère que, pour certains dossiers, les sections et CID pourraient être saisies a posteriori et rendre leurs avis sur une décision de la direction du CNRS (après présentation des motivations de cette décision devant la section ou CID concernée) :

- *demandes d'accueil en détachement¹² ;*
- *demandes de changement d'affectation ;*
- *mise à disposition ou détachement d'un·e chercheur·e.*

Par ailleurs, notant que l'évaluation des projets de GDR par les sections est devenue optionnelle (à l'initiative de la direction du CNRS) dans le cadre de la nouvelle nomenclature des unités de l'organisme, la CPCN réaffirme son attachement à leur évaluation systématique, comme d'ailleurs de celle des projets d'écoles thématiques. Le nombre de sections d'évaluation d'un projet de GDR devrait en revanche être limité, par exemple à 3 sections au plus.

Motivations :

- Contrairement à un argument parfois avancé, les membres des sections et CID ne se plaignent pas d'une charge de travail excessive. Elles ont pu se plaindre, en revanche, des conditions dans lesquelles ce travail doit être réalisé (dossiers incomplets, délais insuffisants...) ou des suites qui lui sont données (notamment : décisions non conformes à l'avis de la section ou CID et non motivées par la direction du CNRS devant la section ou CID).
- Pour l'évaluation des projets de GDR et d'écoles thématiques : les sections possèdent une vision d'ensemble des thématiques scientifiques (émergence, structuration) dans leur domaine, à travers leur expertise collégiale et leurs activités d'évaluation des chercheur·e·s, d'évaluation des unités et de recrutements. Il paraît important que la direction du CNRS prenne leur avis avant toute décision.

Considérations supplémentaires :

- S'agissant de la composition des comités d'experts Hcéres pour l'évaluation des unités demandant une association ou le renouvellement de leur association au CNRS, il convient bien sûr de conserver la présence d'un·e représentant·e de la section principale de rattachement de l'unité. Il serait souhaitable de faciliter la participation d'un membre IT de la section. Il serait également souhaitable de favoriser la participation d'un membre de la section de rattachement secondaire quand le laboratoire comprend un nombre significatif de chercheurs relevant de cette section secondaire.
- Les sections devraient être systématiquement informées des décisions de changement d'affectation.

¹² En revanche, la section devrait être systématiquement consultée avant toute titularisation dans le corps des chercheurs, après audition de la personne concernée le cas échéant. Pour le cas particulier des personnels ingénieurs ou techniciens (IT) détachés dans un corps de chercheurs, cette procédure pourrait être mise en œuvre, par anticipation, au moment de la demande d'accueil en détachement.

Concours

La CPCN réaffirme avec force l'importance de la prérogative attribuée aux jurys d'admissibilité de classer les candidat·e·s admissibles par ordre de mérite et de la publicisation de ces classements à l'issue des délibérations des jurys.

La CPCN préconise l'instauration d'une phase optionnelle (au choix du jury) de JAD dans les concours DR et la préservation de la possibilité pour un jury de n'auditionner aucun·e candidat·e.

La CPCN réaffirme que les sections doivent pouvoir se prononcer sur les points suivants avant toute décision du CNRS :

- désignation d'un « directeur ou d'une directrice de recherche » pour les lauréat·e·s des concours CR pendant leur période de stage ;
- titularisation à l'issue de la période de stage.

Une majorité de membres de la CPCN considère que les dossiers suivants devraient continuer à faire l'objet d'un examen systématique par les sections ou CID :

- instance d'équivalence (pour les candidat·e·s ne remplissant pas les conditions de diplôme ou d'expérience ;
- reconstitution de carrière.

S'agissant de l'affectation des lauréat·e·s aux concours CR et DR, la CPCN préconise :

- un avis après décision motivée, lorsque celle-ci est conforme à l'un des vœux d'affectation exprimés par le/ la candidat·e ;
- un avis avant décision dans le cas contraire.

Améliorer la communication vis-à-vis des candidats.

Autres préconisations de la CPCN

La CPCN préconise l'affichage systématique sur le site du Comité national :

- des critères d'évaluation des sections ;
- des modalités de traitement des liens d'intérêt entre membres des sections et personnes ou entités évaluées ;
- de la position de la CPCN relative aux pratiques d'endopromotion.

La CPCN soutient les demandes de la réunion des secrétaires scientifiques concernant le fonctionnement des sections et CID :

- demande de la mise en place d'outils de communication officiels (listes de diffusion) utilisables par les sections et CID pour communiquer, selon les cas, avec les directions des unités, avec l'ensemble des personnels (listes électorales) ou avec les chercheur·e·s CNRS relevant de la section ou CID ;
- demande de communication systématique, avant chaque session, des informations RH à jour (grade, échelon, date de titularisation, affiliations) pour l'ensemble des dossiers individuels soumis à évaluation ;
- demande d'accès à l'ensemble des dossiers en cours de session, permettant leur consultation par tous les membres de la section ou CID.