

section 40 du CNRS

Compte-rendu de la session d'automne (19-22 novembre 2002)

Comité de liaison SGEN - SNCS

La session s'ouvre en présence de trois nouveaux membres : Pierre Lascoumes (DR1 CEVIPOF-Paris), Christine Pina (MCF à la Faculté de Droit de Nice ; chercheur associé au CIDSP) et Jens Thoemmes (CR1 CERTOP-Toulouse). Le remplaçant d'Erhard Friedberg devrait être nommé d'ici peu de temps.

La session d'automne s'ouvre aussi en présence du nouveau chargé de mission en charge de la section 40 au département SHS, Patrick Michel (DR CNRS au CERI).

Adoption du rapport de conjoncture

Le rapport de conjoncture rédigé par Erhard Friedberg, suite à une journée de discussion de la section en séance plénière sur l'état de nos disciplines, est adopté par la section.

Critères d'évaluation pour les différents volets de l'activité des chercheurs, autre que la recherche (contrat d'action pluriannuel)

Conformément à la décision de la direction scientifique, tout chercheur qui le souhaite peut être évalué, à partir de la session prochaine, outre sur sa recherche, sur un 2^e volet de son activité auquel il consacre une part importante de son temps. Pour cela, il convient d'ajouter en annexe du rapport d'activité un rapport complémentaire sur ce volet, le chercheur précisant qu'il souhaite être évalué spécifiquement sur celui-ci. La section a défini les critères sur la base desquels elle évaluera cette activité.

Au préalable, il convient de souligner que toutes ces activités doivent être liées de façon directe à l'activité de recherche du chercheur (à l'exception évidemment des activités de gestion de la recherche).

- la direction d'une unité de recherche, d'un programme de recherche, d'un GDR, d'un GIS, d'un PICS ou d'un LEA
- les mandats dans des établissements de recherche et d'enseignement
- la responsabilité rédactionnelle d'une revue scientifique
- la responsabilité éditoriale d'une collection d'ouvrages
- les activités d'enseignement et de formation, ainsi que la responsabilité de cursus et programmes
- l'expertise et la recherche-action
- les actions de diffusion et de culture scientifique.

NB. Le rapport complémentaire devra donc faire valoir le contenu et les apports de cette activité, notamment pour ce qui touche à la recherche, tout en marquant bien la différence, notamment pour tout ce qui est des activités de diffusion grand public. Sont exclues toutes les activités indépendantes de la recherche, comme le conseil politique.

Préparation des concours 2003

Audition des directeurs de recherche : La section ne procédera pas à l'audition des candidats aux concours des directeurs de recherche.

NB. La décision de la section est essentiellement motivée par le risque important de découragement de candidats se présentant plusieurs années consécutives, et par le souci de se préserver des effets de sous jurys.

Les auditions CR auront lieu les 12 et 13 mai, et les jurys de concours les trois jours suivants.

Discours de Jean-Marie Hombert, directeur scientifique du département SHS

Les regroupements

Le discours de J.-M. Hombert reprend celui qu'il a prononcé devant les directeurs de laboratoire le 16 septembre et qui fait l'objet d'un éditorial dans la prochaine lettre SHS [des extraits de celle-ci sont insérés pour éclairer le propos].

Au début de son mandat, j'avais dit que je me donnerais 6 mois pour comprendre le fonctionnement du département et voir les marges de manœuvre dont je disposais. Depuis cet été, j'ai l'impression de comprendre le fonctionnement du département et comment implémenter une réforme.

Il est difficile de faire fonctionner le département avec autant d'unités : il n'est pas possible d'entretenir des relations avec tous les directeurs d'unité en raison de leur trop grand nombre ; surtout, cela pose un problème de fonctionnement scientifique : de petites unités n'ont pas le potentiel suffisant pour collaborer avec d'autres laboratoires et répondre à des appels d'offre [européen, notamment]. Il faut faire évoluer cette situation. Il faut que les gens travaillent dans de meilleures conditions : c'est l'idée générale, la réduction du nombre des unités n'est pas qu'un objectif administratif. Il y a trop de petites unités qui, lorsqu'un appel d'offre sort qui correspond à leur thématique, n'ont pas le temps ni les moyens d'y répondre.

Qu'est-ce qu'une bonne UMR ?

Je rencontre tous les présidents d'université dans le cadre de la politique de regroupement des laboratoires. Je leur présente mes 4 conditions pour reconnaître une UMR :

- 1) un bon projet scientifique : c'est important mais ce n'est pas suffisant
- 2) des ressources humaines en nombre suffisant pour réaliser ce projet
- 3) un véritable travail de laboratoire, le label CNRS n'est pas seulement une étiquette : le département SHS n'a pas à avoir une spécificité au sein du CNRS, avec des chercheurs qui travaillent dans leur maison de campagne ; on doit avoir d'autres ambitions, il faut une interaction au quotidien entre les membres du laboratoire ; la somme d'un potentiel scientifique est supérieure à la somme des individualités : il faut des interactions régulières avec les doctorants, les chercheurs et les enseignants-chercheurs, entre chercheurs, etc. ; un directeur de thèse ne doit plus avoir le monopole sur ses doctorants, ceux-ci doivent pouvoir interagir avec tous les membres du laboratoire ; il faut des laboratoires fonctionnels, ce qui suppose :
- 4) un cadre matériel convenable, c'est-à-dire des locaux, une infrastructure informatique, une bibliothèque et de la documentation.

Tout cela renvoie peut-être à un monde idéal mais ça représente un objectif à atteindre.

Il y a donc 4 points importants : la qualité du projet ; des personnes en qualité et en nombre ; un fonctionnement collectif ; un cadre de travail convenable. Si ces 4 conditions ne sont pas remplies, c'est factice de mettre une étiquette de laboratoire et déraisonnable d'affecter des chercheurs. Il faut exercer une pression permanente pour avoir de bonnes conditions de travail. Clairement, certains ont plus de marges de manœuvre que d'autres.

Quand on parle de regroupements, les personnes réticentes avancent 3 types d'arguments :

- 1) leur thématique de recherche ne sera plus aussi visible
- 2) l'expérience montre que les dotations sont inférieures à la somme des dotations des unités instituant

3) vous nous associez avec des unités de moindre qualité scientifique, vous allez plomber notre équipe

plus deux autres arguments qui ressortent souvent :

4) M. X ou Mme Y est un caractériel, on ne pourra jamais travailler ensemble

5) Votre durée de vie à la direction scientifique est inférieure à la notre à la tête du laboratoire. (je dois reconnaître que c'est sans doute vrai !)

Sur les 1^{ers} arguments, j'apporte les réponses suivantes :

- la visibilité : il est contradictoire de mettre en avant une visibilité thématique tout en n'ayant pas les moyens de répondre à des appels d'offre : si une unité est visible, elle doit pouvoir répondre, sinon à quoi ça rime d'être visible ? [« La visibilité d'une unité de petite taille, logée dans deux bureaux exigus et ne disposant d'aucun moyen de gestion est une visibilité factice : elle s'apprécie seulement à l'intérieur d'un petit milieu. Les institutions nationales et, plus encore, internationales ne disposent pas de lunettes télescopiques. »] En outre, chaque directeur veut retrouver son thème de recherche dans l'intitulé du laboratoire : il faut dépasser ce réflexe ;
- les moyens : avant, je disais que j'augmenterais la dotation des unités qui se regrouperaient ; maintenant, je prends l'engagement de ne pas diminuer les dotations dans la mesure des ressources disponibles (en tous cas, les unités qui se regroupent seront mieux traitées) ; je suis d'accord pour donner un coup de pouce, dans les limites de mes faibles moyens [« En ce qui concerne les moyens financiers, je m'engage à ce qu'aucun laboratoire ne soit pénalisé pour avoir fait l'effort de se rapprocher d'une autre formation. Les dotations des unités ayant réussi à se regrouper ne seront pas diminuées mais augmentées en valeur relative de sorte que le montant total du soutien de base accordé à ce regroupement sera supérieur à la somme des dotations précédemment allouées aux unités constitutives. Dans cette perspective, le département expérimentera une procédure de fléchage des crédits à deux niveaux : au niveau des directeurs des nouvelles formations, selon la règle habituelle, et à celui des responsables d'équipes de recherche correspondant aux laboratoires ayant fusionné, en fonction de leurs projets scientifiques. Par ailleurs, j'ai pris la décision d'affecter les postes ITA en priorité aux unités procédant d'un regroupement. »]
- le «plombage» scientifique : lorsque plusieurs UMR sont regroupées dans une UMR organisée en équipes, il sera demandé au comité national de faire une évaluation de l'UMR et des équipes à l'intérieur de l'UMR ; il n'y a aucune raison de plomber l'évaluation d'une UMR avec une mauvaise équipe ; sur la partie financière, les directeurs disent, dans l'avenir, face au directeur d'une grosse UMR, comment négocier une autonomie financière ? Réponse : on pourra flécher des crédits par équipes.

On souffre en SHS du fort décalage dans notre manière de fonctionner et nos structures par rapport à celles des autres départements. Nos UMR sont l'équivalent d'équipes dans les autres départements. Les autres départements se plaignent du mauvais fonctionnement en SHS, les unités sont plus petites, il y a moins d'aide logistique, moins d'ITA. Il ne s'agit pas forcément d'avoir des unités de 300 personnes mais il faut trouver un équilibre entre 0 et 300. L'idée de laboratoire fonctionnel est importante.

Mais si on ne fait que regrouper, comment faire émerger de nouvelles thématiques ? Il faut encourager de nouvelles idées et thématiques. Cette émergence n'est pas forcément liée à l'émergence d'une nouvelle UMR. Créer un laboratoire pour un jeune chercheur brillant n'est pas une bonne chose, c'est une mauvaise utilisation de son temps puisqu'il ne va s'occuper que de gestion. Je préconise l'émergence de nouvelles thématiques, mais dans les coquilles existantes. [« je ne vois pas pourquoi à tout projet scientifique novateur devrait correspondre la naissance d'un nouveau laboratoire. En réalité, ce principe a des effets pervers : en partant de zéro, le directeur d'un laboratoire nouvellement créé est contraint de consacrer davantage de temps à son projet institutionnel qu'à la réalisation de son programme scientifique, et cela sans moyens administratifs. Il est beaucoup plus logique de tenter de faire démarrer un nouveau programme scientifique à l'intérieur d'une unité existante, sous la forme d'une équipe de recherche s'ajoutant à d'autres sans pour autant se confondre avec elles. »] Il faut pousser les UMR à se renouveler, il existe de grosses lourdeurs dans les laboratoires. Une unité doit être sans arrêt en position de veille scientifique, être capable de bouger, d'intégrer de nouvelles idées. Il sera tenu compte dans les

dotations de la capacité des laboratoires à se renouveler. On ne créera pas de nouvelles unités sans chercheurs CNRS. On peut démarrer de nouvelles unités, mais alors il faut débaucher du personnel ailleurs, dans des unités existantes. Il n'y aura pas de génération spontanée, cela se fera plus par scissiparité. On peut imaginer qu'un bout d'un gros laboratoire se détache et crée une nouvelle équipe. Il faut d'abord faire fonctionner un groupe avant de le structurer et de rechercher un label CNRS (on fait trop souvent l'inverse en France). On ne démarre pas quelque chose avec un label pour faire ensuite le point. En outre, la force de frappe est du côté universitaire en termes de recrutement, pas du côté du CNRS. C'est le rôle des délégations. Il faut donner une priorité aux directeurs de laboratoire qui veulent diriger leur équipe et mettent en œuvre de vrais projets de recherche.

L'enjeu, c'est le recrutement universitaire. Il est important que dans les commissions de spécialistes, on ne perde pas de vue l'aspect recherche. A chaque fois que l'on donne un poste universitaire à quelqu'un qui ne fait pas de recherche, cela ne contribue pas à développer cette dimension auprès des étudiants. Il faut faire passer ce message dans les commissions de spécialistes. Il y a un rapport de force asymétrique entre le recrutement CNRS et universitaire. Je suis très sensible aux délégations, qui devraient être accordées en priorité aux directeurs de laboratoire qui font un véritable travail d'animation, de pilotage scientifique des laboratoires.

L'évaluation des laboratoires

J'ai envoyé un courrier aux directeurs de laboratoire concernant la présentation des prochains rapports d'activité. Il est proposé des modifications dans la présentation des rapports d'activité :

Forme du rapport d'activité: privilégier une forme synthétique, pas de maxi compilation, faire ressortir ce qui est pertinent, nouveau ; il faut être précis sur les contributions nouvelles et originales depuis 4 ans

Positionnement scientifique du laboratoire

Etat international du champ de recherche (2-3 pages)

Positionnement et apports du laboratoire dans ce champ (2-3 pages)

Budget globalisé, avec les salaires, les dotations, les contrats

Cela aidera à réfléchir à l'utilisation de l'argent, au regard des résultats atteints

Sélection de dix publications dont le laboratoire est le plus fier durant les quatre dernières années

Bilan

Mettre en regard le programme annoncé avec la programme effectivement réalisé ; indiquer ce qui a été réalisé et ce qui n'a pas pu l'être (en indiquant les raisons) ; indiquer les opérations supplémentaires qui l'ont été ; un tableau récapitulatif sera bienvenu.

Présenter une bibliographie ordonnée

Il faudra une bibliographie classée, hiérarchisée : trop de laboratoires mélangent tout, il faut distinguer les working papers, les publications nationales et internationales, la vulgarisation, etc., il faut hiérarchiser. Eventuellement distinguer par grands axes de recherche (pas par personnes).

Collaborations internationales

Il faudra faire apparaître les opérations de recherche ayant suscité une collaboration internationale effective (pas les simples échanges ou visites), c'est-à-dire suivies, qui ont débouché sur des publications communes, par ex.

ITA

Il est important d'avoir cette rubrique. Il y a trop de directeurs de laboratoires qui écrivent pour alerter la direction sur les conséquences d'un départ d'ITA qui pourrait menacer le laboratoire : qu'est-ce que cela signifie d'avoir un laboratoire qui repose sur un ITA ? Il faudra faire apparaître le détail du nombre et des activités des ITA.

Formation

En moyenne, on est mauvais en SHS sur les plans de formation. 1 laboratoire sur 2 ou sur 3 dispose d'un plan. Il n'y a aucune raison qu'un laboratoire n'ait pas de plan de formation : c'est un indicateur qu'il n'y a pas de réflexion commune. Cela permet aussi d'envoyer plusieurs personnes d'un même laboratoire en formation, donc de créer des liens entre elles, surtout entre des personnes de différents corps. Il faudra donc présenter les plans de formation mis en place pour les personnels (ITA, chercheurs)

Site WEB

Il faut trouver un moyen d'avoir accès aux publications : il faut un accès électronique aux publications des chercheurs : chaque laboratoire doit avoir un site web et une page par chercheur avec un accès à ses articles les plus significatifs ; la direction prépare l'architecture d'un site web pour ceux qui n'en ont pas les moyens ; il est important que chaque chercheur ait ses publications en ligne ; plus on est pillé, plus on est content ! le problème juridique est un faux problème ; certains laboratoires ont envoyé leurs publications au comité national gravées sur un CD rom, c'est une bonne initiative.

En 2002, pour la première fois, la direction a organisé un accueil des entrants (i.e. les nouveaux recrutés) plus long : 3 jours et demi à Hyères au lieu d'une journée à Michel-Ange. Ce fut extrêmement intéressant, une quinzaine de personnes sont intervenues pour montrer la diversité des carrières possibles au CNRS suivant les personnalités, les envies, ..., en variant les présentations. Il va y avoir des entrants qui vont décoiffer leur directeur de laboratoire à leur retour dans leur unité, car ils ont vu qu'ils se passaient des choses ailleurs. Il est important qu'ils sachent que ça bouge et que si ça ne bouge pas dans leur laboratoire, ils peuvent aller voir ailleurs. Il avait été demandé à chaque entrant de faire un poster présentant son activité : la surprise a été de voir que plus de 50% des entrants ne savaient pas ce qu'était un poster, et la plupart des jeunes ont demandé à leurs directeurs qui ne savaient pas non plus ce que c'était : c'est encore plus grave. Il s'agissait d'une réunion pour les entrants chercheurs et ITA, il était important de souder les deux communautés, c'est une bonne manière de les faire entrer au CNRS.

Financement des GDR et des unités

Le GDR est un mode de fonctionnement extrêmement intéressant, pour un bon rapport qualité/prix. Il existe toutefois des contraintes administratives : on ne peut pas augmenter le nombre de GDR, on est au maximum en SHS, la seule solution est d'en fermer. Comment contourner cette règle ? les GDR sont évalués à 4 ou 8 ans : ceux qui ont produit des résultats et joué leur fonction, on les ferme ; il y a ceux qui fonctionnent mais la communauté a intérêt à le pérenniser : on les ferme administrativement mais si l'évaluation est très positive, la direction s'arrange pour mettre la somme correspondante dans l'UMR de base du GDR pour continuer à financer le réseau. De toute manière, la plupart des GDR fonctionnent avec 10-20.000 € : un laboratoire peut tout à fait, sur son budget, mettre de côté quelques milliers d'€ pour faire fonctionner un réseau, c'est pas énorme. Le côté financier n'est pas crucial. Il faut que les laboratoires valorisent le fonctionnement en réseau et fassent remonter les demandes auprès de la direction scientifique pour compléter leur dotation de base.

Jusqu'ici, les directeurs d'unité devaient suivre de près les appels d'offre de la direction pour obtenir des crédits supplémentaires, c'était une énorme perte d'argent et de temps. Dorénavant, il n'y aura plus de demandes spécifiques. La direction donnera une dotation une fois par an et c'est tout, à chaque laboratoire de prendre ensuite ses responsabilités. Les directeurs de laboratoires gagneront du temps, la direction scientifique aussi. Il sera exclu que les premiers continuent de demander de l'argent à la direction pendant l'année. Il faudra donc bien préparer les demandes de dotation en décembre car elle sera donnée une fois pour toute et il faudra ensuite l'utiliser au mieux. [« Je souhaite que soient regroupées au même moment de l'année, en décembre, le plus grand nombre possible des demandes de financement et que celles-ci fassent l'objet d'un arbitrage unique et coordonné. Cela imposera, sans doute, une certaine discipline mais évitera, dans tous les cas de figure, cette étrangeté en laquelle consiste le financement de 'spécifique récurrent' ou l'attribution de crédits 'exceptionnels réguliers'. Les montants alloués aux bibliothèques de référence, par exemple, seront partout intégrés dans le soutien de base des laboratoires qui en gèrent le fonctionnement. »]

Les postes fléchés et l'interdisciplinarité

Traditionnellement, les sections SHS ne sont pas favorables au fléchage et la direction scientifique, elle, y est favorable : on reste dans la tradition.

Les postes fléchés ont un sens à 2 conditions :

- 1) que le fléchage s'appuie sur une véritable information, discussion voire négociation ; ce n'est pas au DSA seul de le faire ; dans le passé, par manque de temps, le DSA le faisait seul, cette fois on a essayé d'anticiper. Avec qui ? Le 16 septembre, il a été demandé aux directeurs de laboratoire (qui sont sur le terrain) de faire remonter des fléchages et des CV (pour avoir une idée du vivier derrière ces postes et avoir une information sur le niveau à flécher : CR2 ou CR1). 200 fléchages sont remontés. Puis il y a eu des discussions en conseil scientifique de département ainsi qu'avec les vice-présidents recherche des universités (il faut avoir une politique scientifique cohérente avec les universités qui ont une politique scientifique : on peut se compléter, il faut flécher pour tenir nos engagements). [« Le but de cette concertation est évidemment d'évaluer de concert la pertinence scientifique des affichages et d'harmoniser les orientations prioritaires du CNRS et de ses partenaires universitaires, notamment au travers du choix des laboratoires d'accueil. Il serait à souhaiter, par exemple, que le soutien accordé par le département à un laboratoire, par le biais de l'affectation d'un chercheur recruté sur un poste fléché, s'accompagne d'un effort symétrique de l'établissement universitaire par création d'un poste d'enseignant dont le profil serait en relation avec la thématique proposée pour affichage au CNRS. »]
- 2) On demande à la direction scientifique une politique scientifique avec des priorités et dans 4 ans on demande le bilan des ressources humaines sur ces thématiques : ce sera un élément d'évaluation. Le fléchage doit être négocié et dans la durée, l'idéal serait d'afficher des postes pour dans 2-3 ans. Si on flèche une thématique sur laquelle il n'y a pas de bon candidat, on recrutera sur ce poste l'année suivante. Si le comité national a le sentiment qu'un candidat à un poste fléché est moins bon que le dernier candidat sur le concours banalisé, il ne faut pas le prendre : je m'engage à remettre ce poste au concours : « vous jouez le jeu de la qualité et du recrutement, moi, je m'engage ».

Il existe 3 types de fléchage :

- simple (par laboratoire ou thématique) ou double (laboratoire et thématique)
- très pointu sur un domaine de recherche à développer ou large
- entre sections SHS ou entre SHS et un autre département

A propos de l'interdisciplinarité, au moment des discussions sur les CID (commissions interdisciplinaires), en conseil scientifique de département, on a discuté sur l'opportunité d'une CID interne à SHS : on ne l'a pas fait car c'est trop lourd et on peut déjà faire des recrutements en inter-section en SHS sans une nouvelle structure. La direction a souhaité néanmoins favoriser l'interdisciplinarité, avec deux outils :

- le fléchage de section à section en interne SHS
- mettre de l'argent sur des programmes interdisciplinaires internes : 500.000 € ont été prévus dans la demande de budget 2003 pour financer ces programmes, la direction devrait les obtenir, sur des thématiques qui se discutent en ce moment. Cela s'appellera un fonds d'amorçage : les programmes qui marcheront bien seront financés l'année suivante par la direction générale.

En matière d'interdisciplinarité interdépartement, la direction générale avait demandé des propositions de projets : 6-7 projets ont été retenus pour tout le CNRS, dont 3 proposés par SHS : le développement urbain durable ; l'histoire des savoirs ; la complexité en SHS. Pour ces 3 programmes, je suis en négociation avec le ministère, sa contribution devrait être significative (ie. supérieure à ce que mettra le CNRS).

Discussion avec les membres de la section

Q (rappelant que la section 40 est elle aussi dans la tradition, à savoir hostile aux fléchages...) : quelle est votre politique en matière de fléchage simple ou double ?

J.-M. Hombert : si la direction scientifique veut renforcer un laboratoire particulier, c'est débile de mettre une liste large de laboratoires. Si c'est un fléchage thématique, il faut laisser ouvert le point de chute si on n'a pas d'idée. Dans tous les cas, il faut être le plus clair possible. Le comité national peut donner des informations à la direction après les concours, signaler un candidat qui n'aurait pas été pris mais dont le dossier est important.

Q : dans le cadre d'un regroupement, pouvez-vous prendre l'engagement que lorsqu'un projet est accepté, vous le soutiendrez et ne laisserez pas l'équipe au milieu du chemin si un problème surgit (chose qui s'est produite par le passé) ?

J.-M. Hombert : il faut convaincre les gens de l'intérêt de se regrouper ; je suis conscient qu'il y a des moments où il faut donner un coup de pouce, surtout quand il y a des différences de taille entre les unités ; si on met la pression pour qu'elles se regroupent, on sera gentil avec les moyens.

Q : 1^{ère} question : à propos des regroupements, et par rapport à la spécificité de la section 40 : la science politique est sous-représentée sur le plan académique, il y a peu de regroupements possibles ; dans les universités de province, il est important d'attirer des chercheurs d'autres disciplines dans nos laboratoires ; il n'y a pas de politique universitaire qui corresponde à la politique du CNRS ; il y a des tas de petits laboratoires universitaires qui fonctionnent avec un budget opaque, pas d'organe de laboratoire, peu de vie de laboratoire ; on a donc un problème spécifique en section 40 en raison de l'organisation de la science politique à l'université

2^e question : quelle politique d'encouragement à la mobilité comptez-vous mettre en place ? notamment pour les DR ? qu'est-ce qui est proposé ? comment faire venir des DR dans nos unités en province ?

J.-M. Hombert : nous n'allons plus mettre de chercheurs dans des laboratoires qui n'ont pas de locaux pour les accueillir ; en ce qui concerne la politique de la MSU, j'ai un contrôle très limité sur la politique de la MSU, j'ai eu des réunions régulières avec eux jusqu'en juillet où j'ai rappelé les conditions pour reconnaître une UMR et j'ai demandé que la MSU ne compense pas une réduction du soutien du CNRS à un laboratoire. En ce qui concerne l'affectation dans son laboratoire d'origine, dès cette année, le mot d'ordre est donné : aux responsables de section de ne pas affecter de chercheur dans le laboratoire dans lequel il a été formé, avec deux exceptions : un laboratoire tellement pointu que cela n'a pas de sens d'affecter le chercheur ailleurs ; lorsque le directeur de laboratoire ou un directeur de thèse a voulu développer une nouvelle thématique et l'a envoyé dans un autre laboratoire en France ou à l'étranger (il faut avoir passé la moitié de sa thèse ailleurs que dans son laboratoire) ; sinon, dans 95% des cas, on n'affecte pas dans le laboratoire d'origine. Pour les directeurs de recherche, c'est plus dur ...

Q : 1^{ère} question : en ce qui concerne la politique de la MSU et la politique du CNRS, on va vers un morcellement des petites équipes universitaires : tous les laboratoires pèsent le même poids au sein du conseil de l'école doctorale, quelles que soient leur taille et leur importance ; dans mon laboratoire, deux universitaires ont déposé un projet jeune équipe et la MSU leur a donné de l'argent !

2^e question : où en est le redécoupage des sections ?

3^e question : encourager la délégation pour des directeurs de laboratoire, c'est pervers ; une délégation, c'est pour faire de la recherche, pas diriger un laboratoire ; je ne me vois pas l'envisager, une délégation est pour faire de la recherche, pas manager la recherche ; quand on est directeur de laboratoire, on prend du retard par rapport à son programme de recherche et le fait de diriger un laboratoire n'a aucun effet sur la progression de carrière universitaire

J.-M. Hombert : en ce qui concerne les délégations, il n'y a pas d'exclusive par rapport à d'autres formes de délégation ; il faut essayer de travailler avec les présidents d'université intelligents, leur montrer qu'un bon directeur de laboratoire est un atout, les inciter à racheter du temps d'enseignement ou à regrouper les enseignements sur 3 semestres de manière à libérer le 4^e semestre : on peut concevoir plein de petits bricolages qui vont dans le bon sens. En ce qui concerne la reconnaissance du travail de directeur, j'ai demandé à la direction générale de doubler le nombre de primes pour la direction de laboratoire : actuellement, seul un directeur sur 10 la touche. En ce qui concerne les laboratoires de province, si une université a des petits

laboratoires performants qu'elle ne veut pas noyer dans la masse, on peut aller vers une solution multisite, à plusieurs conditions : il faut une volonté de fonctionner entre les laboratoires ; il faut une collaboration qui n'est pas nouvelle ; il faut une distance géographique raisonnable.

Q : il est difficile d'attirer des collègues universitaires de petits laboratoires vers nos unités CNRS car leur laboratoire d'origine s'écroulerait.

J.-M. Hombert : il y a trop d'enseignants-chercheurs qui ne sont rattachés à aucune équipe, ce n'est pas normal, un enseignant doit faire de la recherche. En ce qui concerne le redécoupage des sections, les CID font assez de remous comme ça, il n'y a pas de volonté de la direction générale de réduire le nombre de sections, le nombre n'est pas un enjeu ; la plupart des sections sont en faveur du statu quo ; néanmoins, il n'est pas anormal au bout de 12 ans de revoir le découpage ; pour le moment, on est plutôt pour le statu quo : on n'a aucune raison de faire bouger et aucun grand plan caché de redécoupage. En ce qui concerne les CID, elles sont créées à titre expérimental : dans 2 ans, il y aura 3 cas de figure : soit cela a fonctionné pour éponger le recrutement interdisciplinaires et on arrête là, soit cela n'a pas donné satisfaction et on arrête aussi ; soit cela a bien fonctionné comme CID et on la renouvelle comme CID ; soit cela a bien fonctionné et on l'intègre comme une section de plein exercice. On verra dans 2 ans. Il y a un nombre très limité de sections dans le noyau dur des CID. Vos candidats peuvent se présenter devant une CID.

Q : en ce qui concerne l'évaluation des équipes au sein des UMR issues d'un regroupement, est-ce que vous envisagez une généralisation de cette modalité d'évaluation pour l'ensemble des UMR ?

J.-M. Hombert : oui, cela me semble très sain d'évaluer des équipes au sein d'une UMR.

Evaluation des unités de recherche et de l'activité des chercheurs qui leur sont affectés

Le classement des unités se fait en 4 catégories :

- A. L'activité de l'unité / le projet de l'unité sont jugés très satisfaisants.
- B. L'activité de l'unité / le projet de l'unité sont jugés très satisfaisants. La section émet toutefois des observations sur lesquelles elle attire l'attention de la Direction scientifique et de la direction de l'unité.

NB. La section rappelle que le classement en A ou B est équivalent en terme de qualité du travail scientifique fait par le laboratoire. Le classement en B a seulement pour vocation d'attirer l'attention de la direction du laboratoire et de la direction scientifique sur une question qui peut, à terme, poser problème.

- C. L'activité de l'unité / le projet de l'unité sont jugés dignes de prise en considération. La section exprime toutefois des préoccupations sur lesquelles elle attire l'attention de la Direction scientifique et de la direction de l'unité.
- D. L'activité de l'unité / le projet de l'unité ne sont pas de nature à permettre une prise en considération.

Classement :

A : Certop, Cristo, Cervl, Cean, Iris, Gspe

B : Cepel, Cerat

C : Glysi, Laios, Ceriep, Mfo, Géode

D : Gremmo, Cidsp, Ictt, Géostratégie, Credal

NB. Le classement du CIDSP en D n'est pas une évaluation scientifique mais le refus de la section d'appuyer son projet de transformation en UMR. Cette décision est un changement d'attitude dû aux nouvelles propositions de la direction scientifique en matière de regroupement d'unités. Il est apparu à la section que le site grenoblois, avec ses deux unités de recherche de science politique fonctionnant toutes deux très bien, constituait un beau cas de figure pour expérimenter la politique de regroupement, laquelle devrait s'accompagner, si l'on en croit le

discours de J.-M. Hombert, d'un traitement budgétaire préférentiel (y compris en termes de personnel) et de la mise en œuvre d'une évaluation différenciée par équipes. C'est la même intention qui explique le classement en B du CERAT, partenaire du CIDSP dans cette suggestion de regroupement.

Evaluation des groupements de recherche

Le bilan du GDR MAGE a été jugé très positif. Deux nouveaux projets de GDR (l'un sur les crises extrêmes, l'autre sur les usages du droit en sciences sociales) n'ont pas été retenus, jugés insuffisamment mûrs par la section. Il faut dire que le nombre de GDR n'est plus extensible et que leur durée de vie ne sera pas – ou rarement – prolongée au-delà d'une ou deux périodes de quatre ans. D'où la vigilance de la section à ne créer que des GDR effectivement prêts à démarrer.

Projet de renouvellement d'une fédération de recherche

La situation difficile de l'IRESO a fait l'objet de longues discussions et d'un vote plutôt négatif de la section. La direction scientifique est fortement mobilisée sur ce dossier très difficile.

Evaluation de l'activité scientifique des unités de recherche à mi-parcours et des chercheurs qui leur sont affectés

Le GDR Cadres, ainsi que les deux laboratoires, Observatoire Sociologique du Changement et Emploi et Politiques Sociales, évalués à mi-parcours (à deux ans, donc sans classement) ont fait l'objet d'évaluations positives.

Cas particuliers de laboratoires

FRE 1768 (Desreumaux) : avis favorable à la nomination de Gérard Gayot comme directeur en remplacement d'Alain Desreumaux. UMR 6051 (Hassenteufel) : avis favorable au changement d'intitulé de CRAP à CRAPE. UMR 6029 (Hélin) : avis favorable à la nomination de Patrick Le Louarn comme directeur en remplacement de Jean-Claude Hélin. GDR 2525 (Duru-Bellat) : avis favorable à la nomination d'Agnès Van Zanten comme directrice en remplacement de Marie Duru-Bellat qui devient directrice adjointe. UMR 8057 (Gaxie) : avis favorable à la nomination d'Isabelle Sommier, directrice du CRPS, et de Bastien François comme directeur adjoint. A cette occasion, une motion de soutien à une meilleure installation matérielle du CRPS est votée à l'unanimité.

GIS GRALE (Marcou) : l'examen en vu du renouvellement du GIS a donné lieu à des avis partagés. La section souligne que le GIS a un rôle important à jouer en terme de financement de la recherche dans ce champ mais il doit améliorer son mode de fonctionnement

Evaluation des chercheurs

NB. La section a voté une insuffisance professionnelle, et envoyé plusieurs messages d'alerte à des chercheurs. Les membres de la section constatent le peu de possibilités qui leur sont données d'intervenir dans les cas de chercheurs qui éprouvent à l'évidence de grandes difficultés à s'acquitter de leurs fonctions, dès lors qu'ils ne possèdent pas d'autres moyens d'intervention que des messages et demandes de rapports renouvelés assortis de cette menace. Pour autant, la section constate que ressortissent à son évaluation plusieurs cas de personnes ne publiant pas depuis plusieurs années et plongées dans une forme d'inactivité qui constitue un gâchis évident, à l'égard du CNRS bien sûr, mais aussi et surtout à l'égard de ces chercheurs dont les qualités, certaines à leur entrée dans l'institution, semblent complètement émoussées après plusieurs années improductives. Elle entend donc utiliser le seul moyen qui est en son pouvoir pour pousser ces chercheurs à prendre conscience de leur échec.

Confirmations d'affectation et nomination d'un Directeur de Recherche pour les recrutés au 1^{er} octobre 2002

	Grade	Unité	Directeur de recherche
Philippe Bezès	CR1	UMR 7106 Chevallier	F. Sawicki
Corinne Gaudart	CR1	UMR 7082 Offner	G. de Terssac

Eric Gobe	CR1	UMR 6568 Kienle	A. Grelon
Nicolas Guilhot	CR2	UPR 9037 Abélès	B. Jobert
Romain Pasquier	CR2	UMR 6051 Hassenteufel	R. Balme
François-Mathieu Poupeau	CR2	UMR 7082 Offner	J. Saglio
Cécile Robert	CR2	ESA 8026 Sawicki	C. Lequesne
Stéphanie Tawa Lama Rewal	CR2	UMR 8564 Matringe	M. Maruani

La section a voté contre une affectation par souci d'envoyer le jeune chercheur dans une unité qui lui soit vraiment profitable sur ses thèmes de recherche.

Examen et classement des demandes d'accueil en détachement dans le corps des chercheurs des enseignants du second degré

Les demandes de Béatrice Blomme, Vincent Maki, Françoise Massit-Follea et Thi Ming-hoan Ngo n'ont pas été prises en considération, pour des raisons différentes. La section rappelle que les demandes d'accueil en détachement, comme les délégations, doivent s'appuyer sur un projet scientifique solide (pas une simple déclaration d'intention) et bénéficier du soutien réel du laboratoire d'accueil, le projet du candidat s'insérant effectivement dans le programme scientifique du labo.

Le classement final est :

1. H. Aï ssaoui
2. D. Bregand
3. C. Baudino
4. O. Mazade
5. A. Auberger
6. P. Tafani (renouvellement)

Examen des demandes de subvention de colloques

Les projets de colloque : « L'Afrique dans la main de Dieu ? Modernités religieuses et politique » et « Refonder les territoires : une nouvelle géographie administrative à l'Est de l'Europe » n'ont pas été pris en considération.

Les autres ont été classés de la façon suivante :

1. Les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail
2. Society for the advancement of socio-economics SASE 2003
3. Collectivités locales et prise en compte de l'égalité des sexes : une optique comparative
4. Rites politiques et religieux des sociétés modernes

Examen des demandes de subvention d'écoles thématiques

Les trois projets : « Eubiotech – les biotechnologies en Europe », « Pratiques de la recherche historique avec les outils des nouvelles technologies » et « Méthodes quantitatives en sciences sociales » ont tous été pris en considération.

Examen de projet soumis à l'ESF (European Science Foundation)

Un projet intitulé « Women and academic career » a été rejeté par la section parce que, au vu des informations qui lui ont été données, cela paraissait assez mal inséré dans le domaine scientifique français concerné.