

## Compte rendu intersyndical de la séance du Conseil scientifique de l'InSHS du 6 février 2017

### Présents :

**Membres du CSI :** Catherine Alès, Philippe Auvergnon, Astrid Brandt-Grau, Naceur Chaabane, Geneviève Cortes, Emmanuel Didier, Delphine Gardey, Lamine Gueye, Alexandre Gefen, Ivan Guermeur, Liliane Haegeman, Cécile Michel, Anneliese Nef, Rossana Vaccaro, Nathalie Vienne Guerrin

**Présidents de section et de CID ou leurs représentants :** Delphine Pins (26), Laurent Schneider (32), Laure Quennouëlle-Corre (33), Nabil Hathout (34), Philippe Hoffmann (35), Jean Pierre Le Crom (36), Nathalie Luca (38), Olivier Coutard (39) et Président CPCN, Didier Demazière (40), Ginette Saracco (CID 52)

**Représentant le CS du CNRS :** Claire Lemerrier

**Représentants de l'InSHS :** Patrice Bourdelais, Michèle Dassa, Sandra Laugier, Carole Le Contel, Maria Teresa Pontois, Eric Porqueres

### Excusé(e)s CSI :

Richard Arena, Anne Abeille (pouvoir à A. Gefen), Geneviève Cortes (pouvoir à N. Vienne Guerrin), Renaud Crespin (pouvoir à Ph. Auvergnon), Sarah Gensburger, Lena Inowlocki (pouvoir à D. Gardey), Hélène Michel (pouvoir à C. Michel), Anneliese Nef, Nathalie Le Tellier-Becquart (pouvoir à R. Vaccaro)

### Absent(e)s CSI

Julien Fretel

**Président(e)s de sections excusé(e)s :** Isabelle Théry-Parisot (31), Claude Diebolt (37), Yannick Barthe (CID 53)

Les président(e)s de sections sont invité(e)s au CS de l'InSHS le matin

### 1 - Présentation de P. Bourdelais, Directeur de l'InSHS

**Question :** Le bureau du CSI s'est emparé des données chiffrées des départs en retraite pour les années 2016-2020 fournis l'an dernier par l'InSHS : 257 chercheurs SHS des sections 31 à 40 partent à la retraite. Comparant ces nombres aux postes aux concours en 2016 et 2017, le taux de renouvellement pour 2016 semble être, pour certaines sections, de 0,5 et non de 1 comme annoncé par l'Institut.

**Bilan sur les recrutements** : P. Bourdelais dit manquer de données précises et vérifiées pour réaliser un bilan exact du renouvellement des chercheurs en 2016. Il reposera la question au prochain CSI du 27 juin 2017. Le travail suppose une vérification de l'exactitude et de la cohérence de l'ensemble des données pour les rendre comparables. Or la DRH, seule habilitée à diffuser des données stabilisées, tend à organiser les années qui arrivent plutôt qu'à dresser un bilan.

**Plafond d'emplois** : Le CNRS, EPST - qui reçoit une SE importante, de l'ordre de 2,6 G€ - doit respecter un plafond d'emplois total et ne pas dépasser une masse salariale donnée. L'adoption de la comptabilité en ETPT en 2012-2013 suppose d'adapter les modes de calcul et de bien intégrer tous les chiffres afin de comparer les données avant et après 2013, notamment les vacances qui constituaient un dixième des ETPT.

**Baisse de 10% des effectifs entre 2010 et 2015** : La baisse des plafonds d'emplois du CNRS depuis 2010 a été d'environ 1,8 % par an, soit 10% entre 2010-2015. On est passé de 27 959 ETPT en 2010 à 25 158 ETPT réalisés en 2015. Trois données d'effectifs sont à prendre en compte au niveau du CNRS avec une ventilation à l'échelle de chaque institut, de chaque direction fonctionnelle et des délégations régionales : (1) **un effectif primitif** qui figure dans le budget de l'organisme, voté en CA ; (2) **un effectif d'ETPT probablement réalisé**, la DRH calcule une évaluation de ce que sera l'ETPT ouvert et payé ; puis (3) **un effectif d'ETPT pleinement réalisé a posteriori**. Entre ces 3 effectifs, il y a des écarts. Il faut aussi distinguer les ETPT financés sur subvention d'état et sur ressources propres ; personnels titulaires et non titulaires, les évolutions ne sont pas identiques, même au sein d'une même année entre ces différentes formes d'effectifs.

En 2013, le plafond primitif était de 26 733, dont 24 778 permanents ; exécution finale : 26 370 (légèrement en dessous de ce qui était autorisé), dont 24 830 permanents. A l'échelle du CNRS 1% de glissement des postes, ce n'est pas beaucoup. Tous les grands groupes travaillent à 3% plutôt qu'à 1%. Le système est difficile à piloter, comme le montrent les difficultés rencontrées par les universités qui, depuis la LRU, se sont retrouvées à la fois avec un déficit de masse salariale et une surconsommation d'ETPT.

**Baisse du plafond d'emplois à l'échelle de l'organisme**. Le CNRS a essayé au départ de maintenir l'emploi scientifique en diminuant les postes dans les délégations et en limitant les emplois dans les directions fonctionnelles (DRH, DAF...). Au bout de quatre ans, la direction s'est ensuite aperçue qu'il fallait rogner sur les instituts. Pour un institut, cela se traduit par 10 postes en moins une année donnée. Le plafond d'emplois contient tous les types d'emplois sur les instituts. Tout est transformé en ETPT. Concours affectés, soldes NOEMI, réintégrations de personnels en détachement, concours IT, concours handicap, CDI et CDD, tout est dans la même matrice. Les instituts opèrent au travers des sections, parfois à deux instituts sur une section. Par exemple, quand il y a un recrutement en 39, le chercheur peut être affecté dans un laboratoire de l'INEE, même chose en 31 et c'est le cas dans presque toutes les sections du CNRS. Quand on veut faire un bilan, cela devient donc difficile.

**Les détachements / réintégrations** font peser sur le plafond des emplois des **aléas assez forts**. 25 détachements en moyenne en 2013-2015, passés à 12 en 2016. Le modèle d'estimation des départs à la retraite surestime régulièrement pour l'InSHS ce nombre ; deux raisons

l'expliquent : (1) pas de carrières longues (contrairement aux autres instituts, où des ouvriers sont entrés très jeunes), (2) l'InSHS est le seul institut à devoir accorder de droit autant de prolongations d'activité (en général plus d'un an). Les données sont difficiles à obtenir. L'an dernier, 20 prolongations d'activité de droit ont été accordées, ce qui constitue une divergence forte par rapport au modèle du CNRS.

**Disette en postes IT** : La direction a demandé à recruter 10 chercheurs de moins, ce qui donne une marge de 10 ETPT. Mais si des prolongations d'activité de droit sont encore demandées, l'Institut sera de nouveau hors de la modélisation de la DRH du CNRS et donc en déficit d'IT.

**Baisse du plafond d'emplois mais l'objectif est de remplacer les départs à la retraite.** Les taux de remplacements sont les suivants :

2010 : 0,9 ; et ce malgré un coup de pouce au dernier moment,

2011 : 1,27. Il s'agissait pour l'InSHS de dire clairement que les SHS n'étaient pas la variable d'ajustement. (InSHS : 99 recrutements concours, INC 55 recrutements contre entre 60 et 65 d'habitude). 2011 : report de départs à la retraite, geste volontariste qu'on ne peut pas maintenir longtemps en diminuant par deux des recrutements de chercheurs dans d'autres instituts. Dès qu'on bouge un peu pour l'InSHS (l'un des 3 gros instituts, avec l'InSB et l'InC), les effets sur les autres instituts se font sentir.

2012 : 0,68. La décision de revenir à 1 et le report de reprise de retraite des collègues, restés en 2011 et partis massivement en 2012 n'avait pas été prévu, ce qui a fait passer le taux à 0,68.

2013 : 0,7

2014 : 1,0

2015 : 1,17

2016 : 0,96

2017 : On verra ce que cela donne en fonction de la réalité des départs à la retraite.

Pilotage toujours très difficile. Impossible de piloter finement année après année. Les choses ne peuvent s'apprécier que sur une dizaine d'années.

2013-2015 : La section 37 a perdu le plus de chercheurs (14 postes en moins sur un total de 218)

Section 34 (-12 sur 190 chercheurs)

Section 32 (-10 sur 230)

Section 40 (- 10)

Section 33 (-9)

Section 36 (-7)

Section 39 (0 sur 140 seulement).

Il faut veiller à rééquilibrer pour que ce soit viable pour chaque section. Les effectifs qu'on a connus en 2000 sont à oublier définitivement. A court terme, ce qui est prévu par Bercy c'est de continuer à baisser le plafond d'emplois puis de le stabiliser, sauf changement important de la situation économique française.

Sur dix ans, la perte de 10% des effectifs se fait sentir encore davantage dans les laboratoires pour les IT où le taux de remplacement est moindre que pour les chercheurs pour des raisons de calendrier. La direction de l'InSHS n'a jamais réussi à recruter davantage d'IT. Tous les ans se produisent des ajustements sur CDD, NOEMI de printemps et postes IT. P. Bourdelais a du

mal à comprendre certains votes du CSI qui veut maintenir des UMR où il n'y a que 2 chercheurs et donc, selon lui, pas d'effet structurant. Ces chercheurs seraient tout à fait indispensables pour les UMR attractives qui fonctionnent bien et que le CNRS compte développer.

Le rapport d'évaluation du CNRS pointe les unités à moins de 5 chercheurs. La Direction continuera à fermer les unités peu attractives à 2 ou 3 chercheurs, dans une période très contrainte où des UMR attractives rencontrent des difficultés. Contrairement au CSI qui peut signer des motions, la direction de l'InSHS doit composer avec les moyens mis à sa disposition. Le comité de visite estime qu'il faudrait 300 M€ de plus au budget du CNRS pour qu'il puisse répondre correctement à sa délégation de service public.

#### Discussion :

**Question** CSI, à propos des équipes de moins de 3 chercheurs : sont-ce les moins actives et méritent-elles d'être fermées ?

**P. Bourdelais** répond que ce sont souvent des équipes qui n'ont pas recruté pendant des années ou/et des équipes qui ne sont plus dans les « grandes thématiques actuelles ». Il cite l'exemple du LAMETA (section 37) et d'une divergence de vue avec l'université de Montpellier qui a mené à une mise en FRE à un an.

**Question** sur la pertinence de faire du nombre de départs la seule clé de répartition. En effet, les sections 34 et 37 ont le plus bas taux de pression de l'InSHS, inférieur à la moyenne du CNRS, alors que la section 36, par exemple, a quatre fois le taux moyen de pression du CNRS (80 au lieu de 20 candidats par poste). D'où la question : l'InSHS envisage-t-elle de tenir compte des taux de pression pour « répartir la pénurie » de postes dans les années à venir ?

Si **P. Bourdelais** a continué à parler de remplacement de départ à la retraite c'est qu'il était sur du pluriannuel. C'est la première fois, cette année, que sur son budget, le CNRS a réussi à aller jusqu'au remplacement de l'ensemble des départs à la retraite. La direction financière a fait un gros travail. L'InSHS n'est pas plus mal traité que les autres instituts. P. Bourdelais a essayé de tenir compte de l'ampleur des départs par section pour ventiler les nouveaux postes, ce qui est peut-être complètement erroné, puisque cela supposerait que l'équilibre initial était parfaitement fondé et pertinent, ce qui reste à démontrer ! Même s'il y a des pressions plus importantes dans certaines sections que dans d'autres, il n'est pas favorable au calcul à la pression et ne pense pas en tenir compte.

**CSI** : Il est remarqué qu'une prévision des départs à la retraite à l'échelle de cinq ans devrait être fiable.

**Question** : Quel a été le nombre de promotions DR1 et DRCE (données sur lesquelles le manque d'informations diffusées est constaté) ?

**P. Bourdelais** : L'InSHS a 27 promotions en DR1 et 4 promotions en DRCE. L'InSHS assure les promotions en sections 32 à 40 mais pas en sections 26 et 31. On distribue les postes de DR1/DRCE à la pression entre Instituts.

**Question** sur l'investissement des universités en matière de recrutement d'IT, **P. Bourdelais** note qu'en 2010, 70% des IT était au CNRS, 58% maintenant.

#### Rapport de prospective du CS de l'InSHS

**C. Michel** rappelle qu'en septembre 2016, le CS de l'InSHS a remis son rapport de prospective et se demande quelle place aura ce rapport dans la politique de l'InSHS. Elle fait remarquer que la plupart des instituts se reposent largement sur leur CSI pour la prospective. L'InEE, par

exemple, organise des journées de prospective dont le point de départ est, entre autres, le rapport de prospective de son CSI.

**P. Bourdelais** note que, pour une bonne partie, ce rapport est convergent avec les orientations politiques de l'InSHS et c'est ce qu'il fait depuis des années. Il passe en revue les 4 points développés dans le rapport de prospective :

#### **- Interdisciplinarité**

Depuis 2010, l'InSHS a cherché des compétences dans d'autres sections du CoNRS : en section 7, quand il s'agit d'informatique pour les laboratoires SHS, en section 26 en neurosciences quand il s'est agi de renforcer un certain nombre d'équipes de sciences cognitives ou analyse du comportement, en section 41 quand il s'agit de systèmes complexes en économie. La consigne du Président était de constituer 15% de postes interdisciplinaires en plus des postes placés dans les CID.

Au niveau du CNRS, il a été créé la Mission pour l'Interdisciplinarité (MI). Les PEPS internes montés par 2 ou 3 instituts ensemble ont été basculés pour l'essentiel à la MI et c'est dans ce cadre que se sont développés de grands programmes, des défis, des APR (appel à propositions de recherche) qui ont permis, sur des sujets non traités directement par le CNRS, de faire émerger des communautés SHS de chercheurs et enseignants/chercheurs méconnues et qui constituent autant d'ensembles qu'on peut mobiliser aujourd'hui. L'appel attentat-recherche était un moment particulier de cette interdisciplinarité où les SHS ont représenté au moins 70% des réponses. Cette interdisciplinarité s'est aussi exprimée et organisée sur les grands sites puisque le CNRS avait décidé en 2013/2014 d'abonder à hauteur de 100/200 k€ les programmes interdisciplinaires de certains sites. Sur l'interdisciplinarité, l'InSHS maintiendra un fort engagement qu'il s'agisse d'outils comme les GDRI, les GDR....

#### **- Humanités numériques**, l'une des grandes priorités depuis le début du mandat.

La direction a renforcé l'équipe le CLEO (revues en ligne) : aujourd'hui 14 postes d'ingénieurs sur le CLEO.

L'InSHS a décidé de soutenir les unités InSHS d'adossement des 2 TGIR Progedo et Huma-Num. P. Bourdelais regrette que les universités ne prennent pas leurs responsabilités. Elles devraient, selon lui, en faire un cursus et non pas limiter les humanités numériques à la formation en Ecole Doctorale. Les universités devraient porter des cursus nouveaux, innovants et adaptés pour former du personnel capable de faire basculer l'ensemble de nos disciplines vers les HN.

**- Internationalisation des SHS** est essentielle. Même les grands sites ne savent pas comment s'y prendre. Il faut s'interdire l'autorecrutement sur les chaires juniors, aller chercher des collègues à l'étranger, recruter à l'international en doctorat, favoriser les programmes internationaux, continuer le dispositif de soutien à la mobilité internationale (SMI). Certains IdEx ou universités commencent à rentrer comme cotutelles dans les UMIFRE, ce qui leur évite de passer par une délégation CNRS pour envoyer leurs collègues dans une UMIFRE. L'InSHS est le seul à recruter au niveau de 30% à l'international chaque année.

- Sur les revues, P. Bourdelais rappelle que l'InSHS dépense 110 k€ pour les traductions en anglais en aidant cinq revues retenues.

**- Politique de site** : quand A. Fuchs est arrivé à la Présidence du CNRS, il n'y avait que peu de dialogue entre le CNRS et les universités. Le CNRS a souhaité renouer des liens plus équilibrés

et a discuté avec les universités de grandes thématiques communes. L'arrivée des PIA et donc des IdEx a impliqué une plongée dans une logique que le CNRS a un peu initié et qui était double. Compte tenu de la compétition internationale et les possibilités budgétaires de la France, on ne peut financer 80 universités de recherche : il a fallu faire des choix de grands sites qui avaient décidé de se mobiliser. L'une des formes de mobilisation est la fusion. Selon P. Bourdelais, certains milieux vont s'avérer incapables de se réformer ; d'autres pourront se repositionner, acquérir de nouvelles ressources, attirer des collègues français ou internationaux très visibles, ce qui pourra donner un nouvel élan. C'est ce que les LabEx ont essayé de faire et c'est ce que les instituts de convergence essaient de prolonger.

### *Discussion*

**Question** : N'y-a-t-il pas d'autres façons d'envisager une politique scientifique qu'en termes de compétition ?

**P. Bourdelais** pense que la France est encore au niveau pour faire partie des grands acteurs internationaux de la recherche. Le CNRS impose de faire des choix : une université de petite taille et/ou une UMR qui ne fait pas de choix important de discipline n'existera plus dans cinq ans. Les collègues CNRS ont déjà abandonné les petits sites : c'est irréversible sauf volontarisme très clair de certains présidents d'université

**Question** : Comment se traduit l'interdisciplinarité en termes de création de postes SHS, chez les mathématiciens ou inversement, par exemple ?

L'InSHS essaie d'y parvenir en créant 15% de postes interdisciplinaires chaque année : (1) d'abord en plaçant des postes en CID 52 et 53, et (2) en allant chercher des compétences ailleurs, par exemple des mathématiciens pour les économistes ou les systèmes complexes et des profils proches des SHS pour les neurosciences

**Question** sur le paradigme de la concurrence en notant que 10 prix Nobel et médailles Fields ces dix dernières années démontrent que notre système n'était pas si mauvais. Cela remet en question les vertus de la concurrence et prône plutôt toutes les formes de collaboration.

Pour **P. Bourdelais** ces prix renvoient à l'excellence de l'investissement d'il y a vingt ou trente ans et à une mobilisation qui a eu lieu à ce moment-là, pour l'essentiel pour les prix Nobel. Ce qui a changé depuis une dizaine d'années, c'est l'ampleur de l'accroissement des investissements dans les grandes universités internationales qui font concurrence aux investissements français et auxquels l'ESR français doit faire face. L'un des objectifs des IdEx est de figurer dans le classement de Shanghai. **P. Bourdelais** note que les classements ont des effets contre lesquels on ne peut pas lutter, en tout cas à court terme. Il dit être convaincu qu'il n'y a pas de décrochement de la science française et que l'on peut rester « dans le peloton de tête », ou « en première division ». Multiplier les réseaux, les maintenir, c'est évidemment essentiel (exemple dispositif SMI).

**Question**: Quel est l'avenir des travaux de recherche des LabEx ?

Les sites IdEx vont faire leur évaluation de politique scientifique.

Quant aux LabEx, **P. Bourdelais** répond qu'il ne sait pas comment se profile leur avenir.

**Question** à propos de la démission d'Augustin Hol (DAS) la section 32 n'a pas été tenue informée. Les DU ont été prévenus mais pas la section. Il s'agit, selon **P. Bourdelais**, d'une erreur de diffusion de l'information.

**Question sur les UMI (unités mixtes internationales)** sur la politique à long terme qui manque de transparence. Quelle est la politique à long terme guidant ces changements ?

Les UMI sont très utiles pour les jeunes chercheurs qui y trouvent un lieu d'accueil à l'étranger ce qui est devenu capital pour leur CV. Enfin, les UMI participent clairement du rayonnement de la recherche française.

Il y a maintenant une vague de transformation dans les UMI nord-américaines, puisque :

- New York est en train de fermer ;

- L'UMI UCLA, qui est dans les 10 meilleures universités du classement de Shanghai, est en train d'être déménagée à George Washington University, à Washington DC, qui est dans les 250<sup>ème</sup> ;

- Une nouvelle UMI, dont le thème de recherche « Genre » semble déjà établie à la place de la précédente à UCLA.

Ces décisions ne semblent pas être prises dans une grande transparence. Ne serait-il pas possible de faire en sorte que ces modifications soient discutées plus largement. Par exemple, que les sections soient associées à ces décisions, ou que des appels d'offre plus larges soient ouverts pour que les chercheurs puissent se saisir plus complètement de ces opportunités, dès leur création et non une fois qu'elles le sont ?

**Réponse de P. Bourdelais** : La politique scientifique à NYU est en désaccord avec le CNRS et NYU ne lui a rien proposé de convaincant.

Les UMIs sont un dispositif souple et pas forcément pérenne. Il note qu'à New York Le nouveau directeur était en désaccord avec la politique scientifique prônée par l'InSHS.

**Cas du LAMETA** (Université Montpellier) : **P. Bourdelais** explique la situation : laboratoire dans lequel le CNRS se maintenait sur l'économie de l'environnement et l'économie expérimentale. L'UMR a réorganisé ce secteur en rendant minoritaires ces deux dimensions. Le Directeur a démissionné, il a fallu recruter un nouveau, le recrutement fut conflictuel car les 3 organismes (SupAgro, Inra, CNRS) avaient choisi un directeur et l'université un autre. Le nouveau directeur avait proposé un projet organisé sur 2 pôles. L'Université a voulu lui imposer un projet dans lequel tous les enseignants pourraient trouver leur place. Le CNRS a refusé ce projet. La FRE à deux ans a été transformée en FRE à un an avec redéploiement de 3 chercheurs et 6 IT, 6 IT qui seront précieux ailleurs sur le site (MSH et autres UMR). Le site ne va pas perdre de ressource de travail, les personnels IT souhaitant rester sur le site.

## 2 - Présentation des Présidents de Sections SHS et discussion

Après une première session, il s'agit de noter les problèmes soulevés (notamment postes au concours dans les sections, calendrier, fonctionnement, rapport avec les DAS, etc.).

### **Section 26 : Psycho (gérée par InSB)**

Mme Delphine PINS, Secrétaire scientifique

Représente M. Pascal BARONE, Président

Session qui a démarré incomplète

### **Section 31 - Hommes et milieux : évolution, interactions**

Mme Isabelle THERY-PARISOT, excusée

### **Section 32 - Mondes anciens et médiévaux**

M. Laurent SCHNEIDER

Mise en place relativement difficile. La charge que cela représente pour les collègues est importante. Démission d'un nommé après la première session. Pas de discussion sur les coloriages avec les DSA. Nous n'avons pas eu matériellement le temps en session d'en discuter.

Postes au concours : 5 CR, 1 DR2 externe pour 2017

Or en 2016 on disposait de 8 CR soit une perte de 3 CR par rapport à l'an passé.

Pression de 1/47. 21 dossiers par personne.

Effort de recrutement que cela demande aux commissions. 2 coloriages sur les 5 postes CR. Section complexe, chronologie longue et aire géographique très large.

### **Section 33 - Mondes modernes et contemporains**

Mme Laure QUENNOUËLLE-CORRE

Bon passage de témoin avec Président et secrétaire précédents, ce qui a aidé à la mise en route. L'assistante du CoNRS n'a pas pu rester. Le fonctionnement fut difficile pendant un mois. Démission d'un membre de la section élu. Consensuel par rapport aux règles de procédure, critères généraux de la section. Télescopage des délégations CNRS/recrutement, avec peu d'informations sur la question des délégations CNRS. Manque de clarté sur les délégations CNRS.

### **Section 34 - Sciences du langage**

M. Nabil HATHOUT

Jury DR2 : La moitié du jury ne peut participer, le bureau : 2 personnes sur 5.

Problème entre ces dispositions et le fonctionnement des jurys actuels. Si l'on garde les règles sur les conflits d'intérêt, le système ne peut fonctionner, impossible de constituer un jury.

Pour cette année la chose est réglée. Mais la solution est bancal.

### **Section 35 - Sciences philosophiques et philologiques, sciences de l'art**

M. Philippe HOFFMANN

Passage de relais : excellent. Rencontre très utile à l'occasion de la session d'automne.

Rapport avec le Comité national : très bon travail de leur ACN. Contact tout de suite pris avec Marie Gaille, leur DAS.

Innovation : La section a changé la méthode de recrutement : passe des sous-jurys à un jury plénier.

Coloriage : A donné lieu en automne, quelques jours avant que l'InSHS ne prenne la décision, à une rencontre avec Marie Gaille, qui a communiqué les coloriages proposés. La section n'avait pas pu anticiper la question et n'a pas pu formuler d'observations. La section demande un dialogue, ou une rencontre pour les prochains coloriages.

Souci : Peu de candidats sur les postes coloriés.

74 candidats dont seulement 3 ou 4 candidats sur postes coloriés (CR1) : crée un déséquilibre qui pose un problème pour l'équité.

Seule section dont les coloriages sont en CR1 et non en CR2.

### **Section 36 - Sociologie et sciences du droit**

M. Jean Pierre LE CROM

Bilan session automne : Globalement positif : problème de parité pour le bureau où initialement il n'y avait aucune femme. Finalement, il y a une femme dans le bureau, un collègue homme a accepté de se retirer.

Concours recrutement 2017 : Difficulté par rapport au doublon entre instance d'équivalence où le service des concours n'intervient pas. Dans la même journée, se réunissent l'instance d'équivalence et le bureau des concours, avec 2 interlocuteurs et 2 outils informatiques différents : Marmotte et CELCC : mêmes informations. Ce doublon rend les choses difficiles à appréhender.

### **Section 37 - Economie et gestion**

M. Claude DIEBOLT, excusé

### **Section 38 - Anthropologie et étude comparative des sociétés contemporaines**

Mme Nathalie LUCA

Passage de relais d'autant mieux qu'elle était membre de la section précédente.

Bonne relation avec DAS.

Sélection des dossiers : le temps (un peu plus de deux semaines) pour expertiser ces dossiers est très court.

Voudraient auditionner les DR mais partagés car la moitié des candidats sont externes, sachant qu'on ne peut pas également classer candidats internes/externes.

Ne comprend pas pourquoi il y a sélection pour les CR et pas pour les DR 14

CR1/CR2 : le fonctionnement paraît confus. Pourquoi a-t-on le droit de passer 3 fois CR1 et une éternité pour CR2 ?

### **Section 39 Espaces, territoires et sociétés et CPCN**

M. Olivier COUTARD

Bon passage de relais.

La section 39 est la section des sciences de l'espace (terrestre) : géographie, urbanisme, aménagement, architecture...

Changement de DAS fin 2016 suite à une redistribution des portefeuilles au sein de l'InSHS : celui de la section 37 s'occupe également de la 39. L'ancien DAS conserve les UMR dépendant du Ministère de la Culture (recherche architecturale), ce qui complique un peu la « gouvernance » de la section.

La composition de la section est marquée par une représentation importante des approches quantitatives formalisatrices et modélisatrices (analyse spatiale). D'autres priorités importantes de l'InSHS sont moins bien représentées (aires culturelles hors Europe notamment). Cela induit un certain déséquilibre entre le contenu des dossiers à expertiser et les domaines d'expertise des membres de la section.

La session d'automne s'est bien passée. La discussion sur les promotions DR1 serait plus éclairante si le nombre de promotions était connu de la section au moment de la session, même si cela ne changerait en rien les classements. Le nombre de supports de promotions DR1 est principalement ventilé entre section en fonction du taux de pression (nombre de candidatures effectives) plutôt qu'en fonction du nombre de promouvables. Cette règle incite les sections à encourager le plus grand nombre de collègues possibles à candidater, ce qui n'est pas forcément une bonne chose.

Le nombre de supports de promotion DRCE au CNRS est contraint par une règle qui a été abandonnée pour les professeurs des universités, à savoir que « l'effectif de chacun des échelons du grade de directeur de recherche de classe exceptionnelle ne peut être supérieur à 10 p. 100 de l'effectif total des directeurs de recherche de première classe ». Cette règle limite considérablement les possibilités de promotion DRCE. Le décret contenant cette disposition est actuellement en cours de révision, ce qui pourrait permettre de supprimer ou d'assouplir cette contrainte. (Consensus sur ce point au sein de la CPCN.)

Enfin la section a adopté une motion demandant que les MSH soient rebaptisées Maison des Sciences humaines et sociales. La section 36 a fait une motion dans le même sens mais elle est

plus discutée que celle de la 39. Olivier Coutard sollicitera les collègues président.e.s de sections SHS sur ce point.

Sur concours : Période d'été bas (3 postes de CR2, 1 poste de CR1). Le taux de pression est de 1 poste pour 47 candidats en CR2, dans la moyenne SHS.

CPCN. Prochaine réunion début mars. La CPCN a échangé à l'automne sur la constitution des comités d'experts HCERES, et notamment les personnels d'accompagnement de la recherche (PAR). La CPCN souhaiterait que, d'une manière générale, les PAR membres des comités soient les membres élus C des sections. Mais le HCERES n'y est pas contraint. La direction du HCERES n'est pas hostile par principe à cette idée, sans cependant souhaiter en faire une règle. Les pratiques varient donc d'un délégué scientifique à l'autre. Michel Cosnard (nouveau président HCERES) a engagé une nouvelle réforme à effet pour la prochaine vague (Vague D). Cette réforme devrait conduire à une réduction du nombre de délégués scientifiques et à une certaine homogénéisation de leurs pratiques. Sur un plan général, le HCERES et le CoNRS sont tous deux attachés à un maintien de bonnes relations de coopération.

#### **Section 40 - Politique, pouvoir, organisation**

M. Didier DEMAZIERE

Nominations : Problème de déséquilibre qui impacte l'expertise pour l'affectation des dossiers de candidature par les rapporteurs. Trois sociologues sur l'ensemble de la section.

Relais : Impeccable

Coloriage : Calendrier serré. Consulté mais sans moyens d'en discuter sinon après que la décision a été prise (à améliorer l'année prochaine).

Déroulement du concours : changement de procédure : (1) auditions en plénière et (2) allongement du temps d'audition (investir plus de temps collectif dans l'examen des meilleurs dossiers). En amont : suppose de bien faire la sélection des gens qui seront auditionnés. Adoption d'un système avec 3 rapporteurs.

270 candidatures. Presque 70 dossiers par rapporteur à traiter en moins de trois semaines. Problème de calendrier qui fonctionne mal notamment parce qu'il y a 3 rapporteurs dans cette section.

Certaines pièces ne sont pas numérisées (rapports de soutenance de thèses...). Le bureau des concours n'envoie la version papier qu'au premier rapporteur, à lui de diffuser aux autres rapporteurs. Une note sera rédigée, à l'issue des JAD pour faire remonter ces problèmes.

Question sur l'instance d'équivalence : d'un côté, on prône l'internationalisation et, de l'autre, on a besoin d'examiner, non pas la qualité, mais l'équivalence de doctorats étrangers. Pourquoi les doctorats à l'étranger ne sont-ils pas admis, traités comme les nôtres ?

Demandes de délégations : Ne pourront le faire qu'à distance. Ne peut s'engager à ce que les dossiers soient examinés.

#### **CID 52**

Mme Ginette SARACCO

DR 39 dossiers et 4 postes au concours

126 dossiers 2 postes coloriés et un poste libre

Demande à ce qu'il n'y ait pas de fléchage.

#### **CID 53 :**

M. Yannick BARTHE, absent.

### **Synthèse sur ces rapports des Présidents de sections :**

- Bon passage de relais ;
- Mise en question de l'opportunité des coloriages ;
- Problème du calendrier très serré, d'autant qu'au concours de recrutement s'ajoute l'examen des demandes de délégation.

### **3 - Points statutaires**

Approbation à l'unanimité du compte rendu de la réunion du 12 septembre 2016.

Elections pour le remplacement d'un membre du CS de l'InSHS, **Antony Hostein**, (section 32), démissionnaire. Il y a trois candidates :

- Christine BARRALIS – 2 voix
- Alexandra HYARD – 2 voix
- Cristiana OGHINA-PAVIE – 3 voix

**Cristiana Oghina-Pavie**, MCF, CERHIO, Université d'Angers, histoire du végétal au 19ème et 20ème siècle, Interdisciplinarité, Section 32, elle n'a jamais fait partie du CoNRS ;

**Est élue.** Elle sera convoquée au prochain CSI.

### **Propositions de nominations aux jurys d'admission 2017 des chargés de recherche (avis du CSI)**

Jury CR : résultat : 3 abstentions, 1 non, 14 oui

Jury CR CID : 3 abstentions, 11 non, 5 oui.

Dans le jury CR CID le CSI a noté l'absence de représentant de la CID 52.

### **Le CSI vote deux recommandations à l'unanimité**

**Recommandation 1** : Après avoir achevé son rapport de prospective, le CSI de l'InSHS se réjouit du travail collectif qui a été mené pour rédiger ce texte et qui a rassemblé un grand nombre de disciplines et une grande variété de personnels. Le CSI souhaite que la Direction de l'InSHS fasse usage de ce rapport, réponde formellement aux recommandations qui y figurent et reconnaisse ainsi le travail mené par un CSI désireux de conseiller et d'assister la direction, comme c'est le cas dans tous les autres instituts.

**Recommandation 2** : Prenant connaissance *a posteriori* de la décision de fermeture d'une UMR par la direction de l'InSHS (LAMETA, Laboratoire Montpelliérain d'Economie Théorique et Appliquée, UMR5474 : passage en FRE à 1 an au lieu de passage en FRE à 2 ans annoncé), le CSI souligne son étonnement de ne pas avoir été statutairement informé de cette décision, de ne pas avoir été associé, comme il aurait dû l'être, au suivi de ce dossier. Le CSI s'étonne également que la section 37 n'ait pas été consultée pour avis.

### **4 -Discussion de mi-mandat du CSI : bilan, thématiques, projets et réflexions à entreprendre dans les 2 ans à venir, relations avec l'institut...**

Il est ressorti du tour de table les éléments suivants :

- Le CSI est une instance qui offre une expertise partagée, incertitude sur son utilité réelle ;
- Le CSI note chez la direction de l'InSHS un manque de reconnaissance de son travail du CSI, les membres souhaitent continuer à jouer leur rôle d'alerte et à apporter des éléments de réflexion sur la politique scientifique de l'Institut ;
- Le travail collectif mené dans le cadre de la rédaction du rapport de prospective a permis de faire émerger des recommandations dont le CSI espère qu'elles pourront informer la

communauté scientifique, à défaut d'inspirer la direction de l'InSHS qui semble ne prendre en compte aucune des recommandations qui y figurent ;

- Le CSI souhaite entamer un travail de réflexion sur le rôle des IT au sein de l'Institut ;
- Le CSI note le manque d'information et l'opacité concernant l'ouverture d'UMR, qui sont parfois créées avec très peu de chercheurs alors que d'autres sont fermées en raison du faible nombre de chercheurs ;
- Le CSI souhaiterait pouvoir rencontrer les présidents des CSI d'autres instituts ;
- Le CSI souhaite entamer une réflexion sur la question de la politique de diversité ;
- Le CSI entend développer un travail de réflexion pour pouvoir penser et questionner le système dans lequel nous nous trouvons et notamment la pertinence des classements et des logiques de concurrence qui semblent habiter le discours de la Direction ;
- La question de la taille des universités est à remettre en cause, le gigantisme n'étant pas synonyme d'excellence ; la question des coopérations dans un système qui favorise la concurrence est également à penser ;
- Le CSI entend mener une réflexion sur les formes du collectif aujourd'hui. Qu'est-ce que le système des ERC, par exemple, produit comme effet sur le collectif ?
- Le CSI note que la logique prônée par l'InSHS, logique selon laquelle le CNRS devrait recruter en priorité dans des disciplines non représentées dans les universités, n'est pas celle des autres Instituts ;
- Le CSI note que les autres Instituts ne remettent pas en cause l'utilité des SHS et que seule la Direction de l'InSHS semble questionner cette utilité ;
- Le CSI s'étonne que la Direction de l'InSHS n'ait pas encore rencontré les présidents de sections ;
- Le CSI se réjouit d'avoir reçu, suite à la publication de son rapport de prospective, de nombreux retours positifs de la communauté scientifique ;
- Le CSI note que dans les autres instituts, les CSI et les Directions travaillent ensemble, ce qui n'est pas le cas à l'InSHS. A l'InEE, par exemple, le CS fait un rapport de prospective, l'institut organise les assises de la prospective, ce qui donne lieu à des journées de la prospective avec groupes de travail : la prospective de l'institut est donc établie sur la base du travail de son CS.

### **Groupes de travail thématiques**

#### **Synthèse des projets du CSI :**

- Table ronde sur l'avenir des LabEx ;
- Groupe de travail sur les IT ;
- Groupe de travail sur la diversité ;
- Réponses à la demande sociétale de la recherche en SHS ;
- Groupe de travail sur les formes du collectif.