

SECRETARIAT GÉNÉRAL  
DU COMITÉ NATIONAL



**CNRS** CENTRE NATIONAL  
DE LA RECHERCHE  
SCIENTIFIQUE

## LES SECTIONS DU COMITÉ NATIONAL ÉLÉMENTS CHIFFRÉS

**Mandat 2000 - 2004**

**juillet 2004**

## TABLE DES MATIÈRES

I - INTRODUCTION	3
a) Méthodologie	4
b) Le contexte de la mandature	4
II - DONNÉES	5
a) Critères d'évaluation des unités	5
b) Qu'est-ce qui est évalué ?	8
c) Qui évalue ?	11
d) Comment se pratique l'évaluation ?	13
e) Le coût de l'évaluation d'un dossier	14
III - REMARQUES ET RECOMMANDATIONS	17
IV - INTITULÉ DES SECTIONS	19

---



## I - Introduction

La première mission du CNRS est d'évaluer, d'effectuer ou de faire effectuer toutes recherches présentant un intérêt pour l'avancement de la science ainsi que pour le progrès économique, social et culturel du pays. C'est dans cet esprit qu'a été créé en 1945 le Comité national de la recherche scientifique.

Placé auprès du CNRS, le Comité national regroupe des instances ayant pour mission le conseil et l'évaluation de la recherche. Composante du Comité national, les 40 sections évaluent l'activité des chercheurs et des unités de recherche. Elles analysent la conjoncture et ses perspectives.

Le Secrétariat général du Comité national (SGCN) dont les principales missions se déclinent autour de la fonction d'assistance est un lieu d'observation privilégié du fonctionnement des sections. L'aide à l'évolution des modes de fonctionnement du Comité national faisant partie intégrante de ses missions, il a semblé légitime au SGCN de présenter un bilan du fonctionnement des sections de la mandature 2000-2004.

Au cours de cet exercice pratiqué pour la première fois, nous avons constaté que les outils mis en place apportent de nombreux renseignements sur les pratiques d'évaluation ; ce travail sera donc poursuivi au cours du prochain mandat.

Cette étude nous permettra de créer et/ou de moderniser les outils sur lesquels pourrait s'appuyer l'évaluation et son suivi. Elle nous aidera aussi à déterminer des indicateurs pertinents. Enfin elle se terminera par quelques remarques et recommandations sur un certain nombre de « bonnes pratiques » d'évaluation à renforcer dès la nouvelle mandature indépendamment des réformes à venir.

---

## a) Méthodologie

Ce bilan porte uniquement sur le travail des sections, hors jurys de concours. Les sources des données sont multiples et viennent principalement des outils mis en place par le SGCN : bases de données et applications spécifiques, fiches navette<sup>1</sup>, relevés de conclusion, procès verbaux, tableaux de bord... Cependant les données ont été difficiles à rassembler et à mettre en cohérence car elles sont organisées pour répondre à des objectifs opérationnels. En effet l'application GED a été conçue comme un outil permettant de réduire le poids des dossiers à transporter et n'est donc pas une base de données ; l'application « Buro » ayant été conçue pour éditer les bordereaux d'envoi des dossiers aux rapporteurs, les renseignements y sont souvent incomplets ; les relevés de conclusion ont été réalisés sur des documents ne permettant pas une mise en commun des données qu'ils contiennent.

La comparaison des données s'est avérée délicate et nous avons limité volontairement notre étude en opérant des choix. Ainsi, les statistiques présentées portent sur des données dont le traitement était compatible avec notre charge de travail.

NB : La section 41 a souvent été prise en compte dans l'analyse malgré sa fonction particulière.

Les autres CID n'ont pas été prises en compte car elles ont seulement siégé en jury.

## b) Le contexte de la mandature

Le début du mandat 2000-2004 a été marqué par plusieurs événements de nature et d'importance variées :

- Le nouveau règlement intérieur a donné un rôle important à la Conférence des présidents (CPCN) et des attributions élargies aux sections.
- La campagne de concours chercheurs 2001, d'une ampleur sans précédent, s'est déroulée dans un contexte et des conditions extrêmement difficiles qui ont fortement perturbé les relations de confiance établies entre les membres des sections et « l'administration » et ont fragilisé l'équipe du SGCN.
- A l'automne 2001, la nouvelle direction du SGCN, tout en consolidant son collectif de travail a étudié la faisabilité d'un fonctionnement à 10 salles envisagé pour répondre au besoin du CNRS de terminer le recrutement de ses chercheurs avant celui des enseignants-chercheurs. Ce projet n'a pu aboutir faute de locaux et de personnels. Un effort en matière de calendrier a cependant permis la tenue des jurys d'admission au tout début du mois de juillet.
- Le SGCN a réalisé l'inversion (des ordres du jour) des sessions pour permettre la signature des contrats (UMR), avant leur date d'entrée en application, et éviter ainsi de laisser des unités sans statut pendant plusieurs mois. Sa mise en œuvre s'est déroulée dans de bonnes

conditions grâce à une préparation soignée.

Cependant, compte tenu de ce nouveau calendrier, réunir les comités d'évaluation avant la session de printemps s'avère difficile. Cette situation ne simplifie pas le travail des sections.

- En 2002, l'application stricte de la limite d'âge pour concourir en CR2 a engendré des recours engagés par des candidats. Le CNRS a dû suspendre les jurys d'admissibilité. Les sections ont ensuite sélectionné les candidats ayant dépassé la limite d'âge, auxquels le Ministère s'était engagé à proposer des CDD.

- La généralisation de la numérisation des dossiers chercheurs (GED) a été difficile : des dysfonctionnements ont créé une grande fragilité du système en 2000 et 2001, en particulier dans la fiabilité des dossiers soumis aux sections.

- En 2003, les nombreuses consultations du Comité national concernant le CAP<sup>2</sup> ont généré de multiples réunions et en particulier, pour sa mise en œuvre, la création des 5 CID et la redéfinition du contour des sections.

- Le gel des crédits, les perspectives de réduction des emplois et des moyens pour la recherche ont conduit à une forte mobilisation du Comité national, en particulier de la Conférence des présidents qui a souhaité réunir l'ensemble des sections en session plénière le 30 juin 2003.

- Une mobilisation des chercheurs a commencé en décembre 2003 suite à la décision du gouvernement de réduire les moyens de la recherche. Par solidarité, les sections n'ont pas rendu les résultats de l'évaluation.

- En mars 2004, le président et le directeur général du CNRS ont rendu public leur projet de réforme du CNRS et du Comité national. Une réflexion a été engagée avec la Conférence des présidents du Comité national sur ce projet.

---

<sup>1</sup> Observations transmises par l'assistante du Comité national (remarques et souhaits des sections, difficultés ...)

<sup>2</sup> Le CAP Un contrat d'action pluriannuel entre le CNRS et l'État a été signé en 2002 et définit des objectifs conjoints

## II - Données

### a) Critères d'évaluation des unités

Nous n'avons analysé ici que les critères définis par les sections pour l'évaluation des unités. Ces critères ont été élaborés à partir des suggestions proposées par la Direction générale.

#### • Critères d'évaluation suggérés par la direction générale

La direction du CNRS a « suggéré » aux sections d'évaluer les laboratoires sur trois plans différents (1er / 2ème / 3ème niveaux) :

##### 1er niveau

- A) Activité scientifique du laboratoire
- B) Ouverture du laboratoire
- C) Capacités de management de la direction, organisation et fonctionnement interne

##### 2ème / 3ème niveau

##### Concernant l'activité scientifique du laboratoire

- thèmes de recherches du laboratoire : intérêt, impacts dans la société, cohérence / complémentarité,
- rapport recherche fondamentale / recherche appliquée,
- valorisation.

Concernant ses rapports avec le monde scientifique :

- qualité des participations à des projets externes au laboratoire,
- implication dans la formation,
- qualité des échanges : collaborations extérieures et invitations.

##### Concernant son management

- dynamisme : le laboratoire est-il apporteur et/ou maître d'œuvre de projets
- stratégie et rapports objectifs / moyens,
- synergie interne,
- gestion des ressources et équipements,
- gestion des ressources humaines : plan de formation, communication interne,
- fonctionnement des instances consultatives,
- qualité des séminaires internes.

#### • Critères d'évaluation annoncés par les sections

Les groupes de critères vont du général au particulier. S'agissant de présenter un document de synthèse, des choix et des regroupements ont été faits.

Les sections nomment diversement les critères d'évaluation. Or ceux-ci apparaissent, finalement et pour nombre d'entre eux, similaires. La très grande variété des critères énoncés montre la volonté des sections de cerner au plus près les spécificités et particularismes de leur domaine et de les mettre en avant.

Les critères sont considérés comme importants

et même tout à fait souhaitables par la plupart des sections, mais ils ne sont en aucun cas imposés aux évaluateurs.

Le dirigisme des sections quant aux modes d'évaluation est variable : 3 sections ne donnent aucune instruction ou recommandation en la matière (3, 7, 25), 7 sections proposent moins de 10 critères, 20 sections proposent plus de 20 critères.

Les critères sont établis majoritairement sur deux niveaux : 7 sections sur un seul niveau, 25 sur deux niveaux et 5 sur 3 niveaux (3 sections ne donnant pas d'instructions en matière de critères).

Il est difficile de parler d'une hiérarchisation des critères : elle est, d'une manière générale ignorée ou, parfois même, simplement rejetée (voir § suivant sur les recommandations des sections).

##### 1er niveau

La répartition principale suggérée par la direction du CNRS (activité scientifique, ouverture, management) n'est pas majoritaire. 10 sections l'ont adoptée telle quelle. D'autres ont soit enlevé soit ajouté des critères jugés mieux adaptés.

Des critères du 2ème niveau, sont parfois mis en avant :

- le rapport bilan / perspectives (22-perspectives, 32-bilan et perspectives, 37-évolution de l'unité),
- les programmes scientifiques (26) ou le projet scientifique (29-le programme scientifique, 36, 32, 39),
- la production scientifique (21, 26, 27-publications, 28, 29, 32-les résultats, 39-politique de production scientifique),
- la qualité scientifique de l'équipe (27).

Certaines sections adoptent des plans d'analyse différents. Par exemple, des critères regroupés :

##### par types de structures à évaluer

- en examen, en renouvellement, en création (12, 31),
- les laboratoires et les programmes (33),
- les laboratoires et les fédérations de recherche (24, 30),
- les laboratoires et les équipes (27, 30, 32).

##### par types de critères

- critères quantifiables et critères scientifiques (18, 20),
- éléments à évaluer et critères pris en compte (30).

##### 2ème / 3ème niveau

Les critères de la direction du CNRS sont souvent repris dans les sections, mais à des niveaux différents. Près de 600 critères sont avancés. Ils sont parfois affinés dans un ou des aspects spécifiques du domaine scientifique

considéré :

- relations avec les établissements d'enseignement supérieur (14, 36),
- contrats publics, contrats industriels (5, 6, 9, 10, 18, 20, 22, 24, 27),
- prise de brevets (6, 8, 9, 14, 18, 20, 21, 22, 26, 27, 28, 30),
- capacité à attirer de nouveaux chercheurs (34, 35, 36, 37),
- création d'entreprise (8), etc...

Par ailleurs, un certain nombre de critères sont autant d'approches différenciées de la part de sections :

- pouvoir attractif du laboratoire (S.27), capacité à attirer de nouveaux chercheurs (S.35, 34), devenir des doctorants (S.1, 20, 26, 30),
- clarté des thèmes de recherche (S.30, 32), faisabilité des programmes (26, 28, 33), suivi des projets et leur coordination (S.17, 27, 32, 37), prospective scientifique (S.8, 15, 21), rapports entre la stratégie du laboratoire et la stratégie au niveau national (S.14, 30, 39), prise en compte des recommandations du Comité national (S.13),
- liens avec l'université, les écoles (S.5, 12, 36, 40), avec les sociétés savantes (S.21),
- essaimage (S.18, 20),
- plan de succession à la direction (S.20),
- politique d'hygiène et de sécurité (S.6), etc...

#### • Remarques et recommandations des sections

Les critères annoncés (rappelons qu'une dizaine de sections ne donnent pas, ou peu, de critères d'évaluation) se distinguent particulièrement par :

##### → ce qu'ils ne sont pas :

- les listes de critères ne sont pas exhaustives (S.17, 30, 32, 37),
- les critères ne sont pas hiérarchisés (S.32, 33, 34, 37, 39) ou, en tout cas, pas strictement (S.30, 36),
- ils ne sont pas contraignants (S.31, 32, 33), ni exclusifs, ni cumulatifs (S.31),
- pas seulement quantitatifs (S.18), ils ne sont en aucun cas une base de notations (S.24),
- ils ne serviront sûrement pas à l'établissement d'une grille d'évaluation (S.24) ou, en tout cas, la grille ne sera pas fondée sur une arithmétique rigide (S.30).

##### → ce qu'ils doivent être :

- source de cohérence et de lisibilité attendues par la communauté scientifique (S.33),
- la diversité doit être prise en compte (S.4, 17, 18, 24),
- ils sont destinés aux évaluateurs, mais aussi aux laboratoires : publicité des critères (S.37) et transparence (S.4).

Les sections donnent peu d'informations sur les méthodes d'évaluation :

- l'adoption se fait par consensus, la discussion est toujours suivie d'un vote, l'évaluation se fait au niveau

de l'unité mais aussi de ses départements et de ses équipes (S.27),

- il convient de distinguer deux moments : celui de l'évaluation scientifique proprement dite, évaluation assortie d'une proposition de renouvellement ou de création, de celui du classement des formations entre elles ; il y a deux rapporteurs pour l'évaluation (S.29),

- l'évaluation des laboratoires, des programmes et des chercheurs est liée (S.33),

- la distinction est faite entre les demandes de création et celles de renouvellement des formations (S.36).

Quatre sections donnent des indications sur leur mode de classement (S.19, 23, 27, 29) :

- Classement ABC (S.19, 23, 29)

- Classement ABCDE (S.27)

Soin, clarté, lisibilité, précisions, plan de formation, degré d'avancement des programmes, montrer l'articulation entre thèmes et équipes, tels sont les conseils mis en avant pour la rédaction d'un dossier.

Les tableaux de la page suivante tentent de dégager les approches prioritaires des sections en matière d'évaluation (niveaux 1, 2 et 3).

**Principaux critères cités par les sections (niveau 1)**

niveau 1	nb citations
Activité scientifique	17
Capacités de management de la direction, organisation et fonctionnement interne	16
Ouverture du laboratoire	15
Production scientifique	7
Types d'unité	7
Intégration nationale et internationale	4
Projet scientifique	4
Valorisation de la recherche	4
Bilans et perspectives d'avenir	3
Programme scientifique	3
Objectifs de la formation	2

Autres critères cités (par ordre d'importance) : Cohérence - Identité / Dispositif «externe» - Relations avec les établissements d'Enseignement Supérieur / Dispositif «interne» / Dynamisme du laboratoire / Impact socio-industriel de la recherche / Morphologie de la formation (aspects institutionnels) / Pratique de l'interdisciplinarité au sein de l'équipe ou en collab. avec d'autres formations de recherche / Qualité formelle du dossier / Qualité scientifique de l'équipe / Thématiques et objectifs / Aptitude à intégrer les nouvelles approches et la capacité d'évolution / Enseignement / formation / Stratégie de l'unité / Mission / Activité des Directeurs en fonction et les projets des directeurs proposés.

**Principaux critères cités par les sections (niveau 2 et 3)**

niveaux 2/3	nb citations
Collaboration externe (qualité, mode, type, etc.)	66
Politique de formation	48
Ressources humaines	34
Rayonnement	32
Production scientifique	28
Valorisation	25
Fonctionnement des instances internes	24
Objectifs scientifiques	23
Synergie interne	23
Diffusion de l'information scientifique	23
Accueil DEA/doctorants - encadrement/formation des doctorants - participation à l'enseignement	19
Qualité des thèmes étudiés	16
Créativité/innovation	16
Rôle du directeur / rôle de l'encadrement	15

Autres critères cités (par ordre d'importance) : Communication interne / Vie quotidienne au laboratoire / Qualité de la production scientifique / Qualité des séminaires internes / Rapports formation/recrutement / stratégie laboratoire / Rapports objectifs/moyens / Stratégie scientifique / Gestion des ressources et matériels / Complémentarité des thèmes et des programmes / Dynamisme / Cohérence des objectifs scientifiques / Gestion budgétaire / Originalité des thèmes / des programmes / des recherches / Thèmes étudiés / Interdisciplinarité / pluridisciplinarité / Organigramme fonctionnel / Collaboration interne / Politique de recrutement / Positionnement du labo / Qualité du projet de laboratoire / Rapports laboratoire/industrie / Capacité à innover / Gestion de projet scientifique / Gestion des évolutions / Qualité des équipes / Rapport recherche fondamentale/recherche appliquée/valorisation / Rapports projet/réalisation / Gestion/organisation du labo /

DONNÉES - QU'EST-CE QUI EST ÉVALUÉ ?

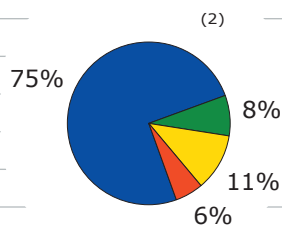
## b) Qu'est-ce qui est évalué ?

NB : En raison de l'inversion des ordres du jour des sessions, les 8

sessions de cette mandature comprennent 5 sessions d'évaluation (chercheurs et unités) et 3 sessions consacrées aux promotions (au lieu des 4 / 4 habituelles).

### • Dossiers évalués entre 2000 et 2004

points à l'ordre du jour	nombre de dossiers	% / total dossiers
Évaluation biennale des chercheurs	27 208	
Évaluation des chercheurs isolés	684	
Cas particulier de chercheur (1)	3 057	
Chercheur à revoir	1 198	
Demande d'intégration	8	
Confirmation d'affectation des entrants	1 330	
Reconstitution de carrière	766	
Titularisation des stagiaires	1 767	
<b>total évaluation chercheurs</b>	<b>36 018</b>	<b>67,24%</b>
Avancement CR2 → CR1	737	
Avancement DR2 → DR1	2 601	
Avancement DRC1 → DRCE1	743	
Avancement DRCE1 → DRCE2	85	
<b>total promotion chercheurs</b>	<b>4 166</b>	<b>7,78%</b>
Demande d'accueil en délégation	2 076	
Renouvellement d'accueil en délégation	1 005	
Demande d'accueil en détachement	1 132	
Renouvellement d'accueil en détachement	123	
<b>total accueil chercheurs</b>	<b>4 336</b>	<b>8,09%</b>
Évaluation d'unité	1 600	
Renouvellement d'unité	2 420	
Création d'unité	1 381	
Cas particulier d'unité	680	
<b>total évaluation unités</b>	<b>6 081</b>	<b>11,35%</b>
Ateliers et colloques	1 191	
Écoles thématiques	786	
Films scientifiques	29	
Projets européens	4	
Revue	877	
Aide à projets nouveaux	48	
Bilan ATIP	31	
<b>total évaluation autre</b>	<b>2 966</b>	<b>5,54%</b>
<b>total général</b>	<b>53 567</b>	<b>100,00%</b>



À chaque examen d'un chercheur ou d'une unité, quel qu'en soit le motif, correspond un dossier.

Pour la mandature, 53 567 dossiers ont été évalués et se répartissent comme suit : chercheurs, promotions,

demandes de détachement et délégation, unités et autres.

(1) Demandes de changement d'affectation, de section, de mise à disposition  
 (2) L'évaluation de la conjoncture n'apparaît pas dans la liste des objets étudiés.

DONNÉES - QU'EST-CE QUI EST ÉVALUÉ ?

• Répartition des dossiers par session

session	eval ch	promo ch	accueils ch	éval unités	éval autre	total
Aut 2000	6 577			1 108	513	<b>8 198</b>
Print 2001	655	1 503	1 040	13	274	<b>3 485</b>
Aut 2001	6 452		202	1 315	371	<b>8 340</b>
Print 2002	750	1 409	1 074	34	323	<b>3 590</b>
Aut 2002	7 743		186	1 420	421	<b>9 770</b>
Print 2003	5 624		1 054	828	113	<b>7 619</b>
Aut 2003	1 660	1 254	770	317	822	<b>4 823</b>
Print 2004	6 557		10	1 046	129	<b>7 742</b>
<b>Total</b>	<b>36 018</b>	<b>4 166</b>	<b>4 336</b>	<b>6 081</b>	<b>2 966</b>	<b>53 567</b>

NB. La mise en place de l'inversion des sessions a induit des ajustements nécessaires et une phase transitoire en 2003, d'où des chiffres anormalement élevés pour certaines rubriques, comparativement à une session dite « normale » avec un ordre du jour « type ».

• Nombre de dossiers par section

section	évaluation chercheurs	promotion chercheurs	accueil chercheurs	évaluation unités	évaluation autre	total
1	1 105	158	511	249	142	<b>2 165</b>
2	871	145	95	128	69	<b>1 308</b>
3	1 246	197	69	67	15	<b>1 594</b>
4	967	134	97	192	49	<b>1 439</b>
5	973	145	88	224	106	<b>1 536</b>
6	933	115	54	172	90	<b>1 364</b>
7	1 246	143	440	295	182	<b>2 306</b>
8	917	115	85	231	106	<b>1 454</b>
9	519	72	84	186	59	<b>920</b>
10	1 025	159	104	285	77	<b>1 650</b>
11	708	94	30	114	23	<b>969</b>
12	1 012	115	65	178	13	<b>1 383</b>
13	532	54	28	135	16	<b>765</b>
14	928	136	37	130	49	<b>1 280</b>
15	1 012	98	41	189	48	<b>1 388</b>
16	875	97	41	133	10	<b>1 156</b>
17	1 142	136	40	210	30	<b>1 558</b>
18	1 140	129	32	156	25	<b>1 482</b>
19	1 117	143	30	198	38	<b>1 526</b>
20	1 203	109	48	206	17	<b>1 583</b>
21	935	86	37	116	30	<b>1 204</b>
22	831	78	39	124	26	<b>1 098</b>
23	1 284	106	58	127	18	<b>1 593</b>
24	970	74	29	125	15	<b>1 213</b>
25	1 119	84	35	101	12	<b>1 351</b>
26	1 096	94	37	107	5	<b>1 339</b>
27	720	51	16	61	11	<b>859</b>
28	918	70	39	89	7	<b>1 123</b>
29	770	83	67	108	17	<b>1 045</b>
30	954	81	54	153	29	<b>1 271</b>
31	664	58	55	118	135	<b>1 030</b>
32	817	118	272	141	247	<b>1 595</b>
33	588	87	334	139	211	<b>1 359</b>
34	663	66	179	124	110	<b>1 142</b>
35	610	85	371	110	208	<b>1 384</b>
36	887	75	168	156	187	<b>1 473</b>
37	649	65	131	157	140	<b>1 142</b>
38	605	56	105	99	102	<b>967</b>
39	422	39	140	121	127	<b>849</b>
40	741	54	149	127	158	<b>1 229</b>
41	304	162	2	/	7	<b>475</b>
<b>Total</b>	<b>36 018</b>	<b>4 166</b>	<b>4 336</b>	<b>6 081</b>	<b>2 966</b>	<b>53 567</b>

NB. Le nombre moyen de dossiers par section est de 1 307 avec un minimum de 765 et un maximum de 2306.

• **Nombre de dossiers par rapporteur**

dossiers	rapporteurs
1-20	638
21-40	196
41-60	250
61-80	212
81-100	99
101 et plus	44

Ces 53 567 dossiers ont été répartis entre 972 rapporteurs. Le minimum de dossiers pour 1 rapporteur est de 1, le maximum est de 179.

• **Nombre de rapporteurs par dossier**

Sur l'ensemble des 53 567 dossiers, seulement 2 732 ont été évalués par plus d'un rapporteur (soit 5,1 %). Ils concernent principalement les évaluations des unités (1821) et les demandes de promotion (352).

• **Les dossiers d'unités**

Plus d'un tiers d'entre eux ont été évalués par plusieurs rapporteurs.

**Les dossiers de demandes de promotion**

grade	dossiers examinés		
	total	par + d'1 rapp	%
CR2 → CR1	737	9	1,2%
DR2 → DR1	2 601	257	9,9%
DR1 → DRCE1	743	84	11,3%
DRCE1 → DRCE2	85	2	2,4%
<b>Total</b>	<b>4 166</b>	<b>352</b>	<b>8,4%</b>

Seules 7 sections ont fait appel à plus d'un rapporteur par dossier

• **Fréquence de l'examen des dossiers de chercheurs**

En dehors des cas particuliers (voir ci-après), certains dossiers de chercheurs ont été examinés plus de 2 fois : d'une part en raison de l'inversion des sessions, la majorité des chercheurs a été évaluée 3 fois, d'autre part en raison de candidatures successives à une promotion.

Ainsi, au cours de cette mandature, les sections ont examiné 40 184 dossiers :

→ 36 018 dossiers d'évaluation représentant 13 732 chercheurs,

→ 4 166 dossiers de demandes de promotion concernant 2 460 chercheurs.

Parmi les 4166 demandes de promotion, 2601 concernent les promotions DR2 → DR1 (représentant 1 318 chercheurs).

Sur les 2 428 candidats à une promotion 54,5% n'ont

été candidats qu'une seule fois, soit plus de la moitié.

• **Tableau récapitulatif des demandes de promotion**

grade	dossiers	chercheurs
CR2 → CR1	737	698
DR2 → DR1	2 601	1 318
DR1 → DRCE1	743	389
DRCE1 → DRCE2	85	55
<b>Total</b>	<b>4 166</b>	<b>2 460</b>

• **Caractérisation des « chercheurs à suivre »**

Les relevés de conclusion font état de cas particuliers de chercheurs. Une partie de ces cas particuliers concerne des changements de situations : changement de section, d'affectation... et correspond à des évolutions normales de carrière. Nous avons écarté ces cas ponctuels pour nous centrer sur les cas particuliers de « chercheurs à suivre ». Nous n'avons pas comptabilisé les directeurs de recherche émérites signalés, dans la mesure où le CNRS ne leur demande pas de rapport d'activité.

Au cours du mandat 2000-2004, 880 « chercheurs à suivre » (l'équivalent de 1 198 dossiers) ont été signalés.

- 13 sections ont examiné de 1 à 10 chercheurs
- 10 sections de 11 à 20 chercheurs
- 5 sections de 21 à 30 chercheurs
- 5 sections de 31 à 40 chercheurs
- 7 sections + de 40 chercheurs

Dans les extrêmes, une section n'a eu aucun « chercheur à suivre », une autre 74.

C'est dans les sections des sciences de la vie que le suivi des chercheurs est le plus important.

Les motifs les plus fréquemment invoqués pour ces « chercheurs à suivre » sont l'absence de rapport d'activité ou une activité scientifique insuffisante.

L'absence de rapport ne reflète pas toujours un problème scientifique :

- Certains chercheurs, dont la production est connue du grand public via les médias, se dispensent de cet exercice statutaire.
- 4 chercheurs mentionnés comme chercheurs à suivre pour n'avoir pas remis leur rapport d'activité ont bénéficié d'un avancement de corps ou de grade au cours de cette mandature.

Au cours du mandat, les 880 « chercheurs à suivre » ont été examinés :

- 1 fois, pour 670 d'entre eux
- 2 fois, pour 141
- entre 3 et 5 fois pour 67

Un chercheur a été examiné 6 fois, un autre 7 fois.  
Sur les 880 « chercheurs à suivre », 31 votes d'insuffisance professionnelle (concernant 27 chercheurs) ont été prononcés, et ont conduit à 5 passages en CAP, suivis de 3 licenciements.

• **Caractérisation des chercheurs à suivre**

nombre	grade	%	âge moyen	ancienneté moyenne
52	CR2	6%	35	3 ½
573	CR1	65%	49	18 ½
205	DR2	23%	55	24
45	DR1	5%	55 ½	26
3	DRCE1	1%	56	26 ½
2	DRCE2		61 ½	24

NB : Rappelons qu'il s'agit de moyennes : non significative pour les DRCE (5 chercheurs).

• **L'évaluation des unités**

La plupart des sections évaluent les unités équipe par équipe.

**Les créations :**

La majorité des projets proposés obtiennent un avis favorable de leur section.

Par exemple, à la session de printemps 2003 : sur 159 demandes de créations, 113 ont reçu un avis favorable et 50 unités ont été créées en 2004.

Certaines unités ont été créées en FRE après avis défavorable de leur section pour leur renouvellement en UMR.

**L'audition des directeurs d'unité :**

Les pratiques diffèrent beaucoup d'une section à l'autre. 6 sections auditionnent depuis plusieurs années leurs directeurs d'unité, onze ont commencé à le faire depuis 2 ans, 23 sections dont l'ensemble des sections SHS n'ont pratiqué aucune audition de directeur d'unité.

Le plus courant est l'audition des directeurs potentiels d'unités en création.

**c) Qui évalue ?**

• **Les experts**

Une section du Comité national est composée de 21 membres :

- 14 élus : 3 pour le collège A1, 3 pour le collège A2, 3 pour le collège B1, 2 pour le collège B2 et enfin 3 pour le collège C,
- 7 nommés par le ministre chargé de la recherche.

La section doit comporter 3 chargés de recherche du CNRS et 3 directeurs de recherche du CNRS.

Sur 277 membres nommés pour les 40 sections, 139 sont du collège A1, 120 du collège A2, 11 du collège B1

et 7 du collège B2.

Les présidents sont pour 2/3 des directeurs de recherche du CNRS, et pour 1/3 des professeurs des universités. Les secrétaires sont aux 3/4 des chargés de recherche 1<sup>ère</sup> classe du CNRS (29 sur 41), les autres sont : 1 DR1, 1 DR2, 2 PU2, 3 MC.

• **La représentativité**

Nous avons cherché à savoir si la population des UMR était bien représentée dans les sections. Pour cette analyse, la population de référence est celle de Labintel. Elle est comparée aux données de notre base des membres.

Pour l'analyse par grades, une table d'équivalence entre les personnels internes et externes au CNRS a été utilisée afin de constituer un groupe homogène et analysable.

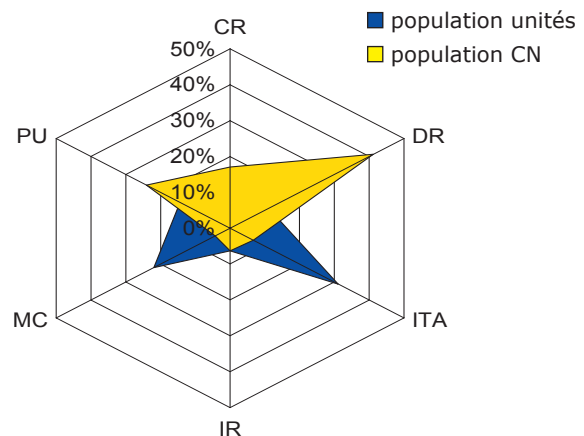
• **La répartition hommes / femmes**

Si les femmes représentent 37% de la population des UMR, elles ne sont que 27% dans les sections. Par rapport à la population des UMR, la part des femmes dans les sections se traduit donc par une baisse de 10 points.

En revanche, lorsqu'il s'agit de la répartition par grades, la représentativité des femmes directrices de recherche est meilleure dans les sections que dans la population de référence.

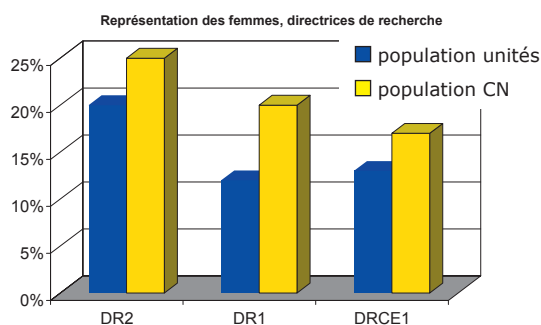
• **Répartition par corps et par genres**

corps	pop. unités			Pop. sections		
	F	H	Total	F	H	Total
DR	6%	14%	11%	38%	42%	41%
CR	15%	15%	15%	20%	16%	17%
IR	5%	7%	6%	7%	6%	6%
ITA	48%	21%	31%	15%	4%	7%
PU	5%	20%	14%	17%	27%	24%
MC	20%	23%	22%	4%	4%	4%



• **Répartition des femmes par grade**

grade	pop. unités	pop. sections
DR2	20%	25%
DR1	12%	20%
DRCE1	13%	17%



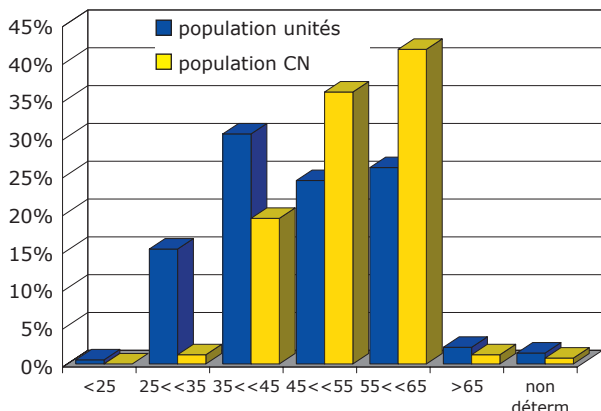
• **Répartition géographique**

Il n'y a aucune différence de répartition géographique entre la population des UMR et celle du Comité national.

• **Répartition par tranche d'âge**

On constate un glissement des âges des membres des sections vers les tranches plus âgées, avec une très faible représentation des moins de 35 ans :

âge	pop. unités	pop. sections
<25	1%	0%
25<<35	15%	1%
35<<45	30%	19%
45<<55	24%	36%
55<<65	26%	42%
>65	2%	1%
non déterminé	1%	1%



• **Le remplacement des membres pendant la mandature**

Au cours du mandat 2000-2004, 152 démissions ont été enregistrées soit 18,1 % du nombre total des membres des sections.

• **Les sortants**

La moyenne d'âge des sortants est de 52 ans, contre 48 ans pour les entrants (47 ans pour l'ensemble des candidats). C'est la section 1 qui a enregistré le plus grand nombre de sorties (11) ; la section 18 n'ayant connu quant à elle aucune sortie. Le nombre moyen de sortie par section est de 3,8.

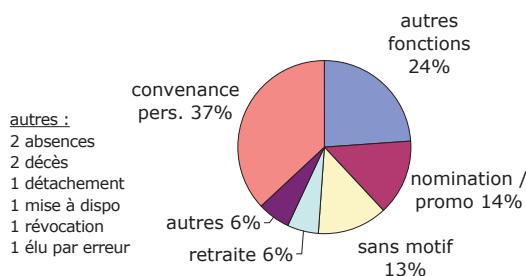
La durée moyenne d'un mandat pour les sortants est d'environ 1 an et 6 mois, sachant que plus de 32% des personnes ont démissionné dans la première année de leur mandat.

Le tableau ci-dessous compare la répartition des sortants par collège avec la composition totale d'une section :

collèges	/ section	/ sortants
A1	31%	23%
A2	29%	35%
B1	16%	21%
B2	10%	12%
C	14%	9%
total	100%	100%

Le collège A2 dénombre le plus grand nombre de sortants avec 35% soit 54 personnes. Les sortants des collèges A1 et B1 représentent respectivement 23% et 21% des sortants soit 35 et 32 personnes.

• **Les motifs de sorties**



En dehors des motifs explicites tels que décès, retraite, détachement ou mise à disposition, il convient d'apporter quelques explications sur les autres cas rencontrés :

- autres fonctions (36 cas) : il s'agit ici de personnes ayant obtenu soit un mandat incompatible avec le mandat d'une section du Comité national (CNU), soit de personnes démissionnant en raison de leurs nouvelles attributions incompatibles avec celles du Comité national (DSA, missions, direction...).
- nomination/promotion (21 cas) : ce critère diffère du précédent car il correspond essentiellement à celui de changement de corps (passage CR1→DR2), entraînant une rupture de quota.
- convenances personnelles (58 cas) : Il s'agit de personnes souhaitant ne plus siéger pour des raisons :
  - de mésententes au sein même de la section,
  - de non possibilité pour te ou tel membre de pouvoir valoriser sa discipline au sein de sa section,
  - familiales (enfants), économiques (frais engendrés), ou de surcharge de travail

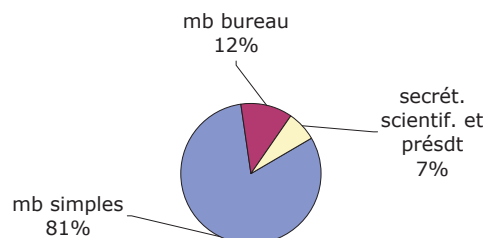
Enfin, il convient de noter des cas marginaux tels que l'élection d'un membre élu au sein d'une section qui ne correspondait pas à sa discipline (1 cas), une révocation (1 cas), des absences consécutives (2 cas). Pour ces deux derniers motifs, la démission était du fait du SGCN en application du règlement intérieur des sections.

Au regard de la procédure, le démissionnaire adresse une lettre de démission au SGCN qui se doit d'y répondre. Pour le mandat 2000-2004, 19 cas de démissions sans motifs ont été recensés. Aussi, le SGCN considère qu'il s'agit ici d'un point à améliorer pour la prochaine mandature.

• **Position des sortants dans les sections**

Sur les 152 sortants, 19 membres (soit 20%) occupaient une fonction au sein du bureau de la section dont 10 secrétaires scientifiques (9 élus B1 et 1 élu A1) et 1 président (nommé). Notons que 5

secrétaires ont démissionné du fait de leur nomination au grade de directeur de recherche ou de professeur des universités.



Si la proportion hommes/femmes des sortants est identique à la proportion hommes/femmes des candidats au remplacement (sur 152 sortants et 284 candidats - 28% de femmes et 72% d'hommes), nous remarquons que 37,5% des remplaçants sont des femmes. Il y a donc eu féminisation des membres des sections du Comité national au cours de ce mandat.

**d) Comment se pratique l'évaluation ?**

Le travail des sections est fixé par des ordres du jour types pour chaque session. Des points supplémentaires peuvent être rajoutés.

• **Le temps passé à évaluer**

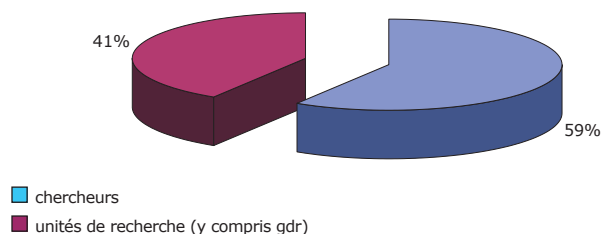
Le temps passé hors séance n'est pas compté : il a été estimé entre 3 et 9 heures suivant la difficulté du dossier et l'expérience du rapporteur.

Si nous connaissons le nombre de dossiers soumis à évaluation, les données recueillies sur les temps passés à évaluer sont à considérer avec prudence. Généralement, les dossiers des chercheurs sont examinés dans le cadre de l'évaluation de leur unité. Il est donc difficile de dissocier précisément les temps impartis pour chaque objet.

L'étude suivante porte sur les sessions d'automne 2003 et de printemps 2004. La session d'automne ayant une spécificité : année transitoire de l'inversion des ordres du jour des sessions.

Au cours de ces deux sessions, près de 14000 dossiers ont été évalués en 253 jours (ce qui représente en moyenne des journées de 10 heures). Ces relevés de durée ne révèlent que la partie visible des travaux des membres des sections.

temps passé à évaluer	printemps	automne	total
jours	115 j.	138 j.	253 j.
dossiers	5164	8628	13792
durée session (hors pause)	832:11	1081:10	1913:21
durée session (pause incluse)	1008:03	1271:25	2279:28



Que ce soit en temps passé ou en nombre, c'est la part réservée aux chercheurs qui est la plus élevée.

Seules les sections 6, 7, 9, 10, 11, 18, 20 et 27 réservent une part de leur temps plus élevée aux unités qu'aux chercheurs.

Le temps réservé aux unités de recherche et GDR ne représente que 70 % en moyenne du temps réservé au chercheurs, mais cette moyenne ne reflète pas une réalité section par section en fait très variable ; par exemple, la section 3 a consacré pour les unités et GDR 6 % du temps réservé aux chercheurs, la section 10, 180%.

#### • Les pratiques de vote

Les sections procèdent au vote pour classer des unités ou des candidats à une promotion. Les stratégies concernant l'usage ou non du vote sont très différentes suivant les sections.

Pendant cette mandature :

- 13 sections ont pratiqué le consensus
- 15 sections ont pratiqué le vote
- 7 sections ont pratiqué le vote et le consensus
- 5 sections ont pratiqué le vote pour certains classements

#### • L'établissement du rapport de section

Les sections établissent, à partir du rapport du rapporteur et des délibérations, les rapports de section sous la responsabilité du président de la section.

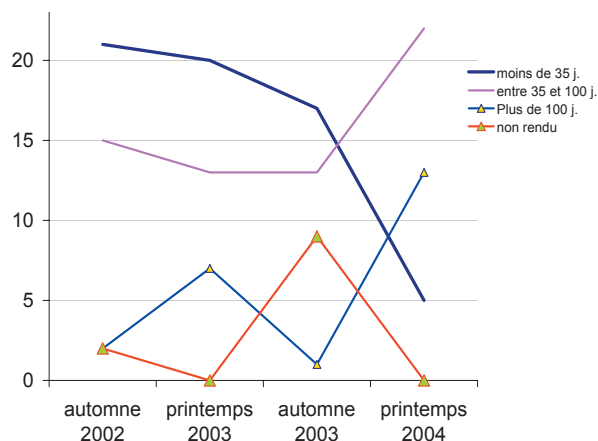
26 sections utilisent la trame proposée par le SGCN, 7 utilisent une trame un peu modifiée, 6 fournissent des rapports hétérogènes et 1 section ne rend rien.

#### • Les délais de transmission des rapports de sections

Les délais indiqués correspondent au délai de transmission au SGCN. Ils vont de quelques jours à

...jamais.

On constate une dégradation des délais de transmission des rapports au cours du mandat. Il convient néanmoins de moduler le délai de transmission > à 100 jours observé au printemps 2004. En effet, certaines sections par solidarité avec le mouvement des chercheurs avaient suspendu la transmission de leurs rapports.



La transmission du rapport de section au chercheur ou à l'unité a été faite par la section ; c'est généralement le président de section, le secrétaire scientifique ou l'assistante du Comité national qui s'en charge. Les délais sont variables et le rapport de section transmis peut n'être qu'un simple message sans aucune information.

La diversité des formats (rapport complet, message, message « tronqué » suivant le destinataire) rend les rapports de section complexes.

Dans certaines sections, le chercheur ne reçoit qu'un message tandis que son directeur d'unité a accès à la totalité du rapport !

#### e) Le coût de l'évaluation d'un dossier

Le coût est calculé en fonction des crédits alloués aux membres, qu'il s'agisse des frais de fonctionnement, des frais de mission et des rémunérations. Ce coût ne varie pas significativement d'une année sur l'autre. C'est pourquoi, l'année 2003 a été choisie comme période de référence.

Ce coût calculé ne comprend pas :

- le coût du recrutement qui fait l'objet d'une autre étude
- le temps passé en dehors des réunions
- le coût des comités d'évaluation
- le coût des élections.

(page suivante : coût d'évaluation d'un dossier, sessions de printemps et automne 2003)

DONNÉES - LE COÛT DE L'ÉVALUATION D'UN DOSSIER

• **Coût de l'évaluation d'un dossier (2003)**

sections	dossiers évalués	jours d'évaluation	frais de missions	coût salarial	crédits de fonctionnement	coût par dossier	coût journalier
1	628	6	9 189	36 441	7 475	85	8 851
2	387	7	9 260	37 470	7 475	140	7 744
3	454	5	15 621	31 180	7 475	120	10 855
4	363	7	15 444	40 010	7 475	173	8 990
5	404	7	16 683	40 827	7 475	161	9 284
6	377	8	19 468	40 559	7 475	179	8 438
7	584	8	14 501	45 706	7 475	116	8 460
8	413	6	14 687	36 520	7 475	142	9 780
9	199	7	21 490	40 788	7 475	351	9 965
10	419	6	15 812	38 059	7 475	146	10 224
11	203	6	12 442	34 199	7 475	267	9 019
12	302	5	12 800	31 392	7 475	171	10 333
13	193	7	16 406	39 045	7 475	326	8 989
14	361	7	19 617	39 479	7 475	184	9 510
15	299	5	18 704	31 871	7 475	194	11 610
16	259	7	10 471	39 377	7 475	221	8 189
17	300	6	8 739	38 027	7 475	181	9 040
18	312	8	10 748	44 651	7 475	202	7 859
19	367	5	14 385	32 017	7 475	147	10 775
20	296	6	13 459	36 240	7 475	193	9 529
21	298	6	14 612	37 367	7 475	200	9 909
22	252	6	27 631	35 994	7 475	282	11 850
23	399	9	17 864	46 954	7 475	181	8 033
24	267	6	10 458	33 923	7 475	194	8 643
25	369	6	17 329	35 313	7 475	163	10 020
26	358	5	22 610	31 202	7 475	171	12 257
27	216	6	21 490	35 557	7 475	299	10 754
28	239	6	11 012	35 942	7 475	228	9 072
29	299	5	24 063	32 747	7 475	215	12 857
30	172	6	28 504	35 113	7 475	413	11 849
31	311	6	14 301	35 790	7 475	185	9 594
32	448	6	12 700	35 491	7 475	124	9 278
33	482	5	12 844	30 963	7 475	106	10 256
34	296	6	5 061	34 422	6 251	155	7 622
35	425	5	4 298	30 850	7 475	100	8 525
36	440	7	5 142	38 605	7 475	116	7 317
37	336	8	11 607	42 843	7 475	184	7 741
38	267	6	4 915	35 872	7 475	181	8 044
39	235	7	12 971	38 929	7 475	253	8 482
40	293	7	10 018	39 444	7 475	194	8 134
41	155	2	1 342	20 190	7 475	187	4 408
	<b>13 677</b>	<b>255</b>	<b>580 696</b>	<b>1497367</b>	<b>305 253</b>	<b>7 830</b>	<b>382 089</b>

• **Éléments statistiques**

	Dossiers évalués	Jours d'évaluation	Frais de missions	Coût salarial	Crédits de fonct.	Coût par dossier	Coût journalier
Moyenne	334	6	14163	36521	7475	191	9319
Écart-type	104	1	6036	4758		68	1566
Fourchette haute	437	7	20200	41279		259	10886
basse	230	5	8127	31764		123	7753
Sections dans la fourchette	29	35	30	31	41	29	31

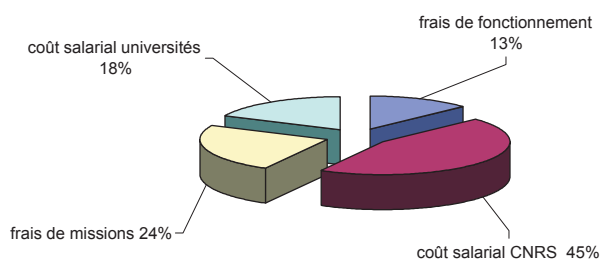
DONNÉES - LE COÛT DE L'ÉVALUATION D'UN DOSSIER

Pour l'ensemble des sections, le coût annuel de l'évaluation est estimé à 2 400 000 € pour 13 677 dossiers, évalués par 41 sections sur 255 jours.

- le montant total des frais de missions est de 580 696 €.
- le coût salarial total charges patronales comprises est de 1 497 667 €
- les frais de fonctionnement fixes sont de 305 253 €.

entre les sections.

Le coût salarial global est de 63% du total du coût de l'évaluation : 29% est supporté par l'Université (soit 18% du coût global de l'évaluation), et 71% par le CNRS (soit 45% du coût global de l'évaluation).



Au cours de l'année 2003, sur 2 sessions (printemps et automne), chaque section va étudier en moyenne 334 dossiers sur 6 jours.

Environ 75% des sections se trouvent aux alentours de la moyenne.

Le coût moyen pour l'évaluation d'un dossier est de 200 €, toutes sections confondues.

Remarques :

- Le coût d'un dossier est inversement proportionnel au nombre de dossiers évalués : plus une section aura de dossiers à évaluer, moins le coût d'un dossier sera élevé (excepté pour la CID 41).
- Les frais de missions et coût salarial des membres du Comité national sont des variables : la population des membres influence les coûts, que ce soit par leur répartition géographique qui se répercute sur les frais de missions, ou par leur grade qui peut faire varier l'estimation de la masse salariale.
- Le nombre de jours d'évaluation n'est pas proportionnel au nombre de dossiers à évaluer : les sections qui ont le plus de dossiers à évaluer ne sont pas celles qui mettent forcément plus de temps.
- Les crédits de fonctionnement et le coût du personnel du SGCN sont fixes : ces coûts ont été répartis également entre les sections et les CID. Ces montants n'influencent pas les différences qui existent

### III - Remarques et recommandations

Malgré les difficultés rencontrées dans la réalisation de cette étude, le SGCN doit poursuivre cette dynamique de collecte d'informations par la modernisation de ses outils et une meilleure organisation de ses données sur l'évaluation, pour en devenir le lieu de consolidation. La diffusion de ces données devrait rendre le travail d'évaluation plus transparent et en améliorer la qualité.

En effet, l'absence de transparence et le manque de formalisation masquent la qualité du travail des sections. Bien que depuis 2003, les rapports sur les unités soient accessibles aux présidents d'université, et ceux sur les chercheurs à leur directeur d'unité, ils ne constituent pas toujours la source d'information attendue.

Il faut noter cependant que cette mandature s'est appropriée les nouveaux moyens électroniques (GED ...) et de communication (télé réunion, accès aux données par réseau...). Cette évolution a permis la mise en place progressive de nouveaux schémas de procédures et d'organisation.

Pour accompagner cette évolution, un certain nombre de « bonnes pratiques » sont à encourager :

- **Le respect de la confidentialité**

Les règles de confidentialité sont parfois contournées. Cette pratique donne une image négative du système d'évaluation. Cependant autant la confidentialité doit être la règle pendant les débats, autant le résultat de l'évaluation doit être diffusé.

- **La transparence**

Certaines sections transmettent des rapports sans contenu et préfèrent les compléter oralement. Cet usage empêche tout suivi efficace des chercheurs et des unités par l'organisme. Certains points traités en section ne figurent sur aucun document, comme par exemple les rapports sur les non-classés dans le cas des promotions.

- **Les pratiques**

Le mode consensuel est généralement considéré comme reflétant mieux l'avis d'une section comparé au vote dont le résultat peut être inattendu. L'usage du vote pourrait être limité à la seule validation des avis consensuels.

Pour harmoniser les pratiques, une trame pour les rapports de section est proposée à tous les rapporteurs. Toutes les sections ne l'utilisent pas, certains rapporteurs la trouvant trop contraignante. De même, l'utilisation du vidéo projecteur permettant la projection et l'amendement des rapports en séance n'est pratiquée que par la moitié des sections.

La diffusion au SGCN des rapports de section (et non d'un rapport tronqué, tel que «activité satisfaisante») doit être rapide (moins d'un mois) pour être accessible aux différents acteurs (chercheurs, directeurs d'unité, directeurs scientifiques).

- **Les résultats de l'évaluation**

Les relevés de conclusions rassemblent des informations importantes, mais ils devraient être plus complets. Les candidats à une promotion, non classés par la section, devront y figurer.

La raison pour laquelle des dossiers sont à revoir devra être mentionnée explicitement dans une annexe du relevé de conclusion (à diffusion restreinte) afin d'identifier très rapidement les « dossiers à suivre ».

- **Le suivi des chercheurs**

Dans certaines sections les dossiers de chercheurs sont incomplets. Il manque leurs rapports d'activité. A l'heure actuelle, les directions scientifiques assurent le suivi des dossiers en amont et en aval du travail des sections et font les relances nécessaires. Aucune sanction n'est adressée au chercheur pour manquement professionnel. Par ailleurs le suivi de l'activité des DREM (directeur de recherche émérite) devra être défini.

Les sanctions

La seule sanction que peut proposer la section est le licenciement en votant l'insuffisance professionnelle. Il est dommage qu'aucune sanction intermédiaire ne soit possible entre rien et le licenciement.

La fréquence d'examen des dossiers de chercheur

Dans la grande majorité des cas, une évaluation quadriennale serait adaptée. Les rapports de section « à deux ans » n'apportent en général pas d'information supplémentaire ; les chercheurs à suivre pouvant être évalués

---

REMARQUES ET RECOMMANDATIONS

---

aussi souvent que nécessaire lorsqu'ils sont identifiés soit par la section ou par le directeur d'unité.

Le couplage des évaluations biennales et des demandes de promotion peut être envisagé pour réduire le nombre d'évaluations en regroupant les deux sessions.

- **La clarification des rôles**

Le rôle et le positionnement des présidents, des secrétaires et des membres de bureau devraient être précisés dans le cadre d'une formation spécifique ou faire l'objet d'un guide.

Par ailleurs, la présence d'un directeur scientifique adjoint ou d'un chargé de mission pendant les sessions permet d'apporter aux sections des informations sur les actions du département. Cependant, le risque de confusion entre les rôles doit être signalé.

**En conclusion**, l'évaluation impliquant trois partenaires : l'évalué, l'évaluateur et le décideur, la place de chacun des acteurs doit être clairement définie. Les « mauvaises pratiques » sont à corriger : l'évalué doit fournir un rapport d'activité bien documenté au moment voulu, l'évaluateur doit rédiger un rapport argumenté dans un délai raisonnable et le décideur doit informer et expliquer ses décisions.

---

## IV - Intitulé des sections

- Section 1 Mathématiques et outils de modélisation
  - Section 2 Phénomènes physiques, théories et modèles
  - Section 3 Des particules aux noyaux
  - Section 4 Atomes et molécules - Optique et laser - Plasmas chauds
  - Section 5 Matière condensée : organisation et dynamique
  - Section 6 Matière condensée : structures et propriétés électroniques
  - Section 7 Sciences et technologies de l'information (Informatique, automatique, traitement du signal)
  - Section 8 Electronique, semi-conducteur. - Photonique - Génie électrique
  - Section 9 Mécanique - Génie des matériaux - Acoustique
  - Section 10 Energie - Mécanique des milieux fluides et réactifs - Génie des procédés
  - Section 11 Planète Terre : structure, histoire et évolution
  - Section 12 Planète Terre : enveloppes superficielles
  - Section 13 Physique et chimie de la Terre
  - Section 14 Système solaire et univers lointain
  - Section 15 Systèmes moléculaires complexes
  - Section 16 Molécules : synthèse et propriétés
  - Section 17 Molécules : structures et interactions
  - Section 18 Eléments de transition - Interfaces et catalyse
  - Section 19 Elaboration, caractérisation et modélisation du solide
  - Section 20 Biomolécules : structure et mécanismes d'action
  - Section 21 Biomolécules : relations structure-fonctions
  - Section 22 Thérapeutique et médicaments : concepts et moyens
  - Section 23 Génomes - Structures, fonctions et régulations
  - Section 24 Biologie cellulaire - Virus et parasites
  - Section 25 Interactions cellulaires
  - Section 26 Fonctions du vivant et régulation
  - Section 27 Biologie végétale
  - Section 28 Biologie du développement et de la reproduction
  - Section 29 Fonctions mentales - Neurosciences intégratives. - Comportements
  - Section 30 Diversité biologique - Populations - Ecosystèmes et évolution
  - Section 31 Hommes et milieux : évolution, interactions
  - Section 32 Mondes anciens et médiévaux
  - Section 33 Formation du monde moderne
  - Section 34 Représentations - Langages - Communication
  - Section 35 Pensée philosophique - Sciences des textes - Création artistique, scientifique et technique
  - Section 36 Sociologie - Normes et règles
  - Section 37 Economie et société
  - Section 38 Unité de l'homme et diversité des cultures
  - Section 39 Espaces, territoires et sociétés
  - Section 40 Politique - Pouvoir. - Organisation
  - CID 41 Gestion de la recherche
-

SECRETARIAT GÉNÉRAL  
DU COMITÉ NATIONAL



**CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE**  
3, RUE MICHEL-ANGE 75794 PARIS CEDEX 16 • TÉL. 01 44 96 40 00 • TÉLÉCOPIE 01 44 96 53 90