SESSION DE PRINTEMPS

SECTION 19 \_ du 16 AU 20 JUIN 2014

Introduction :
Jury DR : Tout s’est bien passé. 1 Poste fléché OCEAN ATMOSPHERE.

Promotion CID : 1 DR en CID 50

# Discussion sur la Session extraordinaire (mai 2014)

La moitié de la section était présente.

Un texte a été diffusé pour transférer au DU ; Quid à l’issue du texte ?

Actions proposées : plusieurs idées,

* Contacter les députés régionaux,
* Faire une grande marche sur Paris,
* Boycotte de la session d’automne (siéger, ne pas rendre les avis…)

La Présidente de la section propose que la section se positionne pour la CPCN de suite (motion ?)

S’il n’y a que 3 postes d’attribuer en CR, la section pourrait ne pas siéger ?

**Décision** : la section siègerai mais sans donner les décisions (à discuter).

 La section fait une motion

PES : 45 demandes – 10 postes Attribuées
chaque section procède différemment sur des critères d’excellence.
Cela représente environ 3 5OO € par personne – presque 1 poste CR .

# Dossiers :

6 dossiers de reconstitution de carrière ->Avis favorables au titre de l’article 26.

1 dossier de changement d’affectation ->Avis favorable

1 dossier de renouvellement de mise à disposition à l’IPEV ->Avis favorable

# Discutions sur le rapport de conjoncture :

Mise en forme du rapport sur l’interaction sociale économique et culturelle (contrats cadres, contrats industriels : AIRBUS  CEA).

# Evaluation du LATMOS :

Points forts :

Gros labo, 2 sites (UPMC). Né de 2 fusions, organisé en 5 équipes.

Pyramide des âges un peu moins bonne que dans les autres labos.

IT : beaucoup d’IT, mais manque d’anticipation des recrutements par rapport aux départs en retraites précédent.

Equipes bien organisées

Points faibles :

Complexité administrative.

Le labo est sur 2 sites et les personnels s’en plaignent. (Guiillancourt et Jussieu)

Pyramide des âges défavorable dans les équipes MANIP et ESTER.

Equipe ESTER un peu plus distincte que les autres équipes.

Stratégie manquante au niveau de la modélisation.

Problèmes avec la tutelle UVSQ .

Pas de renouvellement d’IT. Les métiers d’instrumentation vont manquer.

Budget en baisse, mais ne semble pas un souci.

Ressources du CNES .

# Audition du Directeur du laboratoire LATMOS :

2 LABEX dont un plus sur des aspects R et D.

Très impliqué dans les IDEX, 3 ED, Laboratoire très instrumental, 60 IT.

Souhaite manager mieux les CDD, développer la formation par la recherche par une démarche réfléchie afin d’identifier avec une réflexion en amont sur les recrutements.

Mise en place suite visite AERES :

Un directeur technique permets aux trois départements d’être gérés à l’identique.

Chaque responsable d’équipe a une lettre de mission.

Le DU va rationaliser au niveau de l’instrumentation le groupe R et D.

Le laboratoire n’a pas beaucoup de brevet.

Plan de charge prévu : identifier les partenaires pour travailler en collaboration permettra de maintenir les expertises techniques et de garder au laboratoire les cœurs de métiers qui permettent de coordonner les actions.

Partenariat : répondre aux appels d’offres avec les industriels.

Grands nombre de chercheurs Emérites.

Cdisations dans le labo. Quid de la règle du laboratoire ?

Le DU n’est pas convaincu que les CDI soit les personnels qu’il aurait choisis.

Transfert des compétences des Emérites ? -> Difficiles ->renouvelé chaque année, au CNRS dure 5 ans.

Problématique des bénévoles (environ 60) qui souhaitent rester au laboratoire.

Beaucoup de CDD (particulièrement CNES et très instrumental).

Idée du groupe transverse « ATMOSPHERE ».
Pas de plan particulier pour l’instant, mais l’équipe en elle-même peut disparaitre.

Budget du laboratoire, Quid ?

Niveau de prélèvement calé sur celui du CNRS 5,5 %.

En 2014 : 50K€ économisé (économie sur le don aux équipes) .

Le DU souhaite que les chercheurs demandent leur financement.

Message du DU :

Structuration en OSU, difficulté à se positionner.

Les IDEX sont difficiles à suivre, mais espoir dans le long terme.

La vraie problématique sera de maintenir les effectifs d’ingénieur. Les demandes universitaires sont sur les demandes d’ingénieurs plutôt que de chercheurs.

Obligation d’avoir une stratégie des ressources par projet.

Sur les postes CNRS, l’excellence prime. Le DU a une démarche proactive (passerelle vers l’industrie) pour les contractuels.

Sous effectifs dans le personnel administratif.

Pas beaucoup d’étudiants, tendance à ne pas proposer assez de sujets. Le laboratoire souhaite proposer plus de mission R et D en terme spatial

# EVALUATION vague - chercheurs du LATMOS rapport d’activité à 5 ans

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **CHERCHEUR** | **CODE UNITE** | **DIRECTEUR** | **GRADE** | **COMMENTAIRE** |
| ANCELLET Gerard | UMR8190 | HAUSER Daniele | DR1 |  FAVORABLE |
| BASTIN DOUET Sophie | UMR8190 | HAUSER Daniele | CR1 |  FAVORABLE |
| BEKKI Slimane | UMR8190 | HAUSER Daniele | DR2 |  DIFFERE (manque prespectives) |
| CLERBAUX Cathy | UMR8190 | HAUSER Daniele | DR1 |  FAVORABLE |
| DALAUDIER Francis | UMR8190 | HAUSER Daniele | CR1 |  FAVORABLE |
| FLAMANT Cyrille | UMR8190 | HAUSER Daniele | DR2 |  FAVORABLE |
| GODIN BEEKMANN Sophie | UMR8190 | HAUSER Daniele | DR1 |  FAVORABLE |
| GRANIER Claire | UMR8190 | HAUSER Daniele | DR2 |  FAVORABLE |
| HAUCHECORNE Alain | UMR8190 | HAUSER Daniele | DRCE |  FAVORABLE |
| HAUSER Daniele | UMR8190 | HAUSER Daniele | DR1 |  FAVORABLE |
| LAW Katharine | UMR8190 | HAUSER Daniele | DR2 |  FAVORABLE |
| LEFEVRE Franck | UMR8190 | HAUSER Daniele | DR2 |  FAVORABLE |
| LEMAITRE Yvon | UMR8190 | HAUSER Daniele | DR2 |  FAVORABLE |
| MAATTANEN Anni Elisa | UMR8190 | HAUSER Daniele | CR1 |  FAVORABLE |
| MARCHAND Marion | UMR8190 | HAUSER Daniele | CR1 |  FAVORABLE  |
| MONTMESSIN Frank | UMR8190 | HAUSER Daniele | DR2 |  FAVORABLE |
| PELON Jacques | UMR8190 | HAUSER Daniele | DR1 | Rapport d'activité non déposé |
| VILTARD Nicolas | UMR8190 | HAUSER Daniele | CR1 |  FAVORABLE |

9 unités environ - 1200 personnes

Aspects sociétaux :

Le laboratoire doit rester en sciences dure.

Points forts :

Impact positif, grande ampleur des travaux. Rôle majeur, exploration spéciales NASA, LABEX , Recherche attractive.

Points faibles :

Support institutionnel faible.

Maque crucial du personnel administratif et technique en support de la structure.

Complexité croisante du paysage universitaire de recherche français.

Recommandations :

Prévoir un lien avec les sciences sociales.

Développer les ressources financières et humaines pour améliorer l’infrastructure de recherche et fournir ainsi une reconnaissance claire du rôle joué par l’IPSL dans le dispositif de recherche français et international.

Demande de mise a disposition de moyen de calculs dédiés hautement performants.

Effort de réflexion « bottom-up » doit être entrepris pour imaginer l’IPSL de 2030.

**EVALUATION DU LSCE :**

Environ 300 personnes sur 2 sites

60 doctorants

Laboratoire structuré en 4 thèmes

2 gros Thèmes : Climat – Environnement

Pas de présentation de prospective en entier.

3 nouveaux thèmes ont été proposés avec une nouvelle direction.

Fort conseil scientifique suite à recommandation du comité.

Points forts :

Très grande qualité scientifique. Laboratoire très visible. Fort soutien des tutelles.

Bonne cohérence scientifique.

Bon positionnement clair dans l’IPSL.

Développement prévu du plateau de Saclay.

Forte contribution au dialogue sciences société.

Beaucoup de vulgarisation.

Synergie Modèle donnée, excellente au niveau mondial.

Points faibles :

Situation géographique. Très grand laboratoire donc difficilement gouvernable.

Conflit sur 2 Thèmes.

Gros problème de gestion administrative qui gère beaucoup de doctorants.=> manque de personnel.

Beaucoup de chantier géographique identifié difficiles à gérer.

# AUDITION Directeur LSCE :

Souhaite partir du LSCE. Elle est rentrée dans cette unité depuis son DEA ;

Elle demande un changement de section en CID 50. Ne souhaite plus reprendre le métier de chercheur mais souhaites être au soutien de la recherche.

La population du laboratoire étant de 300 personnes dont 160 permanents dont moitié en CDD

Grosses difficultés d’organisations dues à la gestion des contrats ;

Aide à l’accueil et l’accompagnement des personnels en CDD ; essayer à ce que le travail au LSCE des CDD ne soit pas perdu, surtout lorsqu’il y a beaucoup de rotation.

Problème de construction d’un conseil scientifique interne ; projet de construction d’un conseil scientifique ET technique.

Conseil de laboratoire fort, très présent.

Problématique du nombre de CDD :

Doctorants : une commission de suivi des doctorants a été construite depuis 2008 qui offre une aide dans les problèmes rencontrés lors de la thèse et aussi dans la recherche de post doc ou autre emploi. Au vu des diminutions de financement les formations de doctorants vont diminuer.

Autres CDD : peu de CDD pour les équipes expérimentales (pas 1/1 mais trop faible). Trop de CDD sur les équipes de modélisation.

Pas de limitation du nombre de projets déposés.

1 CDI (université de St Quentin) \_ problème de la direction, car aucune visibilité de carrière sur ce CDI.

Commission de suivi des CDD, la DU a essayé !

Présence du CDD, les âges se situent entre 3 mois et 5 ans

Entre 20 et 33 ans, tous grades confondus.

Les acquis sociaux sont différents suivant les tutelles, d’où la difficulté d’investissement des CDD.

Spécificités : gère le budget des personnels du CEA Environ 8 millions d’Euro.

95 ETPT en 2011 ->91 en 2015.

Plus de départ en retraite prévu, effectifs décroissants. Personnel de droit privé =>pas de limite d’âge pour la retraite.

Financier et Contrats :

La DR prend 10%, le labo prend 10 % => 20 %

Reste après les frais fixes : 200 000 € à distribuer aux équipes (sauf les fluides gérés par la direction).

RH :

1ère priorité un IE pour l’IGOS.

Situation dramatique : population IT => demande d’accompagnement des IT => organiser la mobilité => privilégier le plan interne du labo plutôt que les NOEMI. (Problèmes de la perte du poste dans ce cas, pas de NOEMI de compensation). La DU conservera la gestion des IT car siège à la Commission régionale pour les dossiers annuels.

Message de la section :

1 poste a été pourvu pour le LSCE, mais il n’y a eu que 3 postes de CR2 cette année….

NC encourage la DU a proposer des dossiers « féminins » pour les médailles.

**SPE**

1 agent DR2 :

Souhaite un rattachement à la CID 50, dans le domaine des Ressources Humaines, car considère qu’il est difficile de gérer un laboratoire de 300 personnes et publier.

La section lui laisse le choix.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **CHERCHEUR** | **CODE UNITE** | **DIRECTEUR** | **GRADE** |
| CORTIJO Elsa | UMR8212 | MOULIN Cyril | DR2 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Evaluation (mi-vague ou vague) de chercheurs su LSCE*** |  |  |
| **CHERCHEUR** | **CODE UNITE** | **DIRECTEUR** | **GRADE** | **COMMENTAIRE** |
| BELVISO Sauveur | UMR8212 | MOULIN Cyril | CR1 |  FAVORABLE |
| BONSANG Bernard | UMR8212 | MOULIN Cyril | DR2 |  FAVORABLE |
| BOPP Laurent | UMR8212 | MOULIN Cyril | DR2 |  FAVORABLE |
| CORTIJO Elsa | UMR8212 | MOULIN Cyril | DR2 |  FAVORABLE |
| GENTY Dominique | UMR8212 | MOULIN Cyril | DR2 |  FAVORABLE |
| GROS Valerie | UMR8212 | MOULIN Cyril | CR1 |  FAVORABLE |
| HAUGLUSTAINE Didier | UMR8212 | MOULIN Cyril | DR2 |  FAVORABLE |
| JOUSSAUME Sylvie | UMR8212 | MOULIN Cyril | DRCE |  FAVORABLE |
| KAGEYAMA Masa | UMR8212 | MOULIN Cyril | DR2 |  FAVORABLE |
| LANDAIS ISRAEL Amaelle | UMR8212 | MOULIN Cyril | CR1 |  FAVORABLE |
| LATHIERE-PROT Juliette | UMR8212 | MOULIN Cyril | CR1 |  FAVORABLE |
| LECLERC Anne | UMR8212 | MOULIN Cyril | DR2 |  FAVORABLE |
| RAMONET Michel | UMR8212 | MOULIN Cyril | CR1 |  FAVORABLE |
| ROCHE Didier | UMR8212 | MOULIN Cyril | CR1 |  FAVORABLE |
| SCIARE Jean | UMR8212 | MOULIN Cyril | DR2 |  FAVORABLE |
| SEPULCHRE Pierre | UMR8212 | MOULIN Cyril | CR1 |  FAVORABLE |
| SICRE Marie-Alexandrine | UMR8212 | MOULIN Cyril | DR2 | DIFERRERapport d'activité non déposé |
| VAUTARD Robert | UMR8212 | MOULIN Cyril | DR1 |  FAVORABLE |
| VRAC Mathieu | UMR8212 | MOULIN Cyril | CR1 |  FAVORABLE |
| WAELBROECK Claire | UMR8212 | MOULIN Cyril | DR2 |  FAVORABLE |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Emeritat (1ère demande)*** |  |  |  |  |
| **CHERCHEUR** | **CODE UNITE** | **DIRECTEUR** | **GRADE** | **COMMENTAIRE** |
| BONSANG Bernard | UMR8212 | MOULIN Cyril | DR2 |  FAVORABLE |
| VERRON Jacques | UMR5183 | LAJ Paolo | DRCE |  FAVORABLE |
| GORSKY Gabriel | UMR7093 | SCIANDRA Antoine | DR2 |  FAVORABLE |

# EVALUATION DU LISA :

97 agents
Manque de personnel technique criant. Très peu d’IT recrutés. Beaucoup de surcharge de travail pour les IT.

Points forts :

Plusieurs tutelles, bien utilisées. Très bon dialogues entre les tutelles. Bon soutien des tutelles. Postes de MC transformé en IT pour le LISA ;

Laboratoire impliqué par beaucoup de réseau.

Chaque équipe a bien son activité et est lieder dans leur domaine particulier.

Points faibles :

Faible niveau d’ITA, ce qui risque de limiter les projets.

**AUDITION DE LA DIRECTRICE DU LISA**

5 Thématiques scientifiques
120 personnels au total.
22 personnels permanents dont 7 CDD ; Laboratoire jeune
Problème récurrent : Ressources Humaines => combler les lacunes en métiers, procéder à la remisée à niveau des ressources humaines dans le domaine technique => manque en gros 14 postes, surtout des IT « de bases ».

Laboratoire très universitaire : dans 2 thématiques, il n’y a pas de personnel CNRS, ce qui fige les recrutements dans ces domaines.

**A noter** : le décalage grade/fonction sur tous les personnels => cause du manque de personnel. Ce sont souvent des postes liés à des projets. 5 ou 6 demandes sont faites à la DT INSU pour soutenir les projets. => Pas de réelle politique stratégique.
Le travail en projet, malgré le département technique, permets quand même de promouvoir les IT.

80 % des CDD sont sur le spatial.

Budget : taux de prélèvement sur les contrats => 5,5 % du CNES.
3, 4 million d’Euro de budget global du labo hors gestion intégrée.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Evaluation (mi-vague ou vague) de chercheurs du LISA*** |  |  |
| **CHERCHEUR** | **CODE UNITE** | **DIRECTEUR** | **GRADE** | **COMMENTAIRE** |
| BEEKMANN Matthias | UMR7583 | BERGAMETTI Gilles | DR2 |  FAVORABLE |
| BORBON Agnes | UMR7583 | BERGAMETTI Gilles | CR1 |  FAVORABLE |
| DUFOUR Gaelle | UMR7583 | BERGAMETTI Gilles | CR1 |  FAVORABLE |
| FORMENTI Paola | UMR7583 | BERGAMETTI Gilles | CR1 |  FAVORABLE |
| MARTICORENA Beatrice | UMR7583 | BERGAMETTI Gilles | CR1 |  FAVORABLE |

|  |  |
| --- | --- |
| ***Avis de pertinence sur un renouvellement d'association au CNRS*** |  |
| **CODE UNITE** | **DIRECTEUR** | **COMMENTAIRE** | **AVIS** |
| FR636 | LE TREUT | Institut Pierre Simon Laplace |  |
| UMR5110 | HEUSSNER | Centre de formation et de recherche sur les environnements méditerranéens  |  |
| UMR5119 | TROUSSELLIER | Section principale 30 |  |
| UMR7583 | BERGAMETTI | Laboratoire inter-universitaire des systèmes atmosphèriques |  |
| UMR8105 | TULET | Laboratoire de l'Atmosphère et des Cyclones |  |
| UMR8187 | SCHMITT | Laboratoire d'océanologie et de géosciences (LOG) |  |
| UMR8190 | HAUSER | Laboratoire "Atmosphères, Milieux, Observations Spatiales"  |  |
| UMR8212 | MOULIN | Laboratoire des sciences du climat et de l'environnement  |  |
| UMR8518 | PAROL | Laboratoire d'optique atmosphèrique |  |
| UMS3282 | ARNAUD | Section principale 18, Observatoire de Recherche Méditerranéen de l'Environnement  |  |
| UMS3342 | GODIN BEEKMAN | Observatoire de Versailles Saint-Quentin  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Evaluation (mi-vague ou vague) suite à demande de réexamen*** |  |  |
| **CHERCHEUR** | **CODE UNITE** | **DIRECTEUR** | **GRADE** | **COMMENTAIRE** |
| POINTIN Yves | UMR6016 | VAN BAELEN Joel | CR1 |   FAVORABLE |
| MEMERY Laurent | UMR6539 | RAGUENEAU Olivier | DR1 |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Evaluation (mi-vague ou vague) de chercheurs du LACY*** |  |  |
| **CHERCHEUR** | **CODE UNITE** | **DIRECTEUR** | **GRADE** | **AVIS** |
| BARTHE Christelle | UMR8105 | TULET Pierre | CR1 |  FAVORABLE |
| TULET Pierre | UMR8105 | TULET Pierre | CR1 | FAVORABLE |

QUID de l’OVSQ? **Aucun membre de la section 19 n’a été convié. Nombre d’IT : 18
Donc on ne peut pas estimer les points forts ou faibles !!! Le rapport provisoire de l’AERES note cependant :**

* **Perte de formation**
* **Baisse d’effectif**

# DISCUSSIONS INSU (Michel DIAMENT et Philippe BERTRAND étant absent pour raison de santé.

 Préparation de la section :

Poste : QUID des Etanchéité entre institut ?

Le co-dir a-t-il eu lieu ?

Parler de la motion sur les recrutements.

Pression DR inférieure à celle des CR

AERES : QUID des membres Elus C

QUID des OSUs (exemple OVSQ pour lequel nous n’avons pas été conviés)

IT : quels sont les critères sur la priorité des IT vu la pénurie

Avertir que la section ne se prononcera pas pour la PES

**Vote pour une motion de la section 19 de ne pas statuer sur l’attribution des PES au vu de la pénurie des emplois scientifique, La section estime plus légitime de réattribuer le budget des PES aux recrutements.**

**13 OUI**

**1 NON**

**4 ABSTENTIONS.**

# RENCONTRE AVEC Michel DIAMENT

Nomination de la **Directrice de l’INSU** - Prise de fonction au 1er juillet 2014 de **Madame Pascale DELECLUZ**

=>Michel DIAMENT ne nous annonce pas la politique, car il ne la connaît pas.

Crédits  ETPT :

Michel DIAMENT n’a aucune visibilité.

QUID des emplois, pas d’infos, dialogue de gestion RH rempli.

Messages passés :

Campagne CH et IT => niveau plancher atteint.

En 2013 :

CH : 18 postes au concours-> on ne peut pas descendre plus bas.

IT : En 2013 : Environ 50 personnes -> moins catastrophique que prévu, mais ne souhaite pas descendre en dessous.

Si pas d’ouverture de poste => privilégier 1 ou 2 types de recrutement.

S’il faut privilégier=> recrutement IT

Prévisions de départs :

2015 - 2019 :

33 en section 18

32 en section 17

26 en section 19

**Le message est d’être solidaire en période de crise.**

**Les Délégations :**

**Le volant des délégations a été réparti en fonction des pressions. Non faites par institut mais selon la politique de site, par site et hors site. Le classement a été négocié par les sites avec les universités etc… C’est un processus lent avec un taux de succès normal, qui respecte également le choix des instituts. Le DSR prend la décision.**

**Fonctionnement**

1. **Classements des instituts qui mettent une priorité,**
2. **Un directeur scientifique référent interclasse (sur site),**
3. **Décision du DSR.**

**Problématique : délégations de chercheur qui dépendent des sections dont les laboratoires sont d’autres instituts.**

**Message pour les laboratoires : trop peu de dossiers.**

**Une délégation ne coute pas cher au CNRS.**

**Demande de la section d’obtenir rapidement les résultats => calendrier trop long (les dossiers se font en septembre – résultats en juin)**

**Améliorations : l’avis de la section est demandé**

**La Présidente de Section =>Revendication à Michel DIAMENT :**

**Problématique de n’avoir eu que 3 postes de CR2. On garde quand même un volant de CR1, même s’il y a moins de pression mais on recrute à niveau exceptionnel.**

**La section informe Michel DIAMENT de la motion.**

**La Présidente indique que si la section n’obtient pas plus de postes, le choix sera fait sur les IT et de ce fait la section n’aura plus lieu de siéger.**

**OVSQ : A quoi sert l’OVSQ ??? Alors que tous les laboratoires parisiens sont très performants et visibles.
La Présidente indique que nous ne voyons pas les OSUs en section.**

**Michel DIAMENT : le porteur de l’IREPS est le président de l’Université.**

**Il semble y avoir un problème de communication entre les OSUs et l’INSU ;**

**La section demande une solidarité concernant les postes entre instituts.**

**Michel DIAMENT indique que la priorité est l’excellence scientifique. Il y a des négociations entre instituts. Le DAS fait les propositions d’affectation à la direction.**

**La section demande s’il y a moyen de jouer sur le nombre de DR2 (plus que CR) pour avoir plus de CR2.**

**MD : Oui proposera l’arbitrage en collège de direction pour moins de postes DR2 En faveur de CR2.**

**Prévisions des départs IT : Michel DIAMENT n’a pas les chiffres. Les ensembles des départs n’ont pas été remplacés. Tous les départs en retraite ont été remplacés. Mais les ETPT baissent et la perspective n’est pas bonne.**

**La Présidente demande quelle est la pression des DR « externes » ?**

**Pas de poste de l’INSU en CID 52.**

**Pour les sections qui refusent d’évaluer la PES, l’INSU a prévu, une commission ad hoc examinera la liste des propositions.**

**Uniformisation des PES pour en donner le maximum.**

**Quid de la priorité des postes administratifs au vu de la pénurie :**

**Existe-t-il des critères de priorité ?**

**MD : la mutualisation est privilégiée Notamment dans le domaine de l’observation.**

**Messages à apporter au DU :**

**Se faire payer les CDD sur projets par l’Europe quand il s’agit des projets européens.**

**La BAP J représente 12 % sur la population CNRS.**

**QUID de la DGG ? -> Toujours en cours.**

**QUID des COMUE ? -> MD n’en sait rien, ne fera pas de commentaire sur ce mille-feuille, le CNRS ne sera pas partout, mais sera partenaire de certains.**

**QUID de l’Influence sur les OSUs ? -> si le projet est bon, le CNRS doit s’adapter.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Evaluation (mi-vague ou vague) de chercheurs Du LACY :*** |  |  |
| **CHERCHEUR** | **CODE UNITE** | **DIRECTEUR** | **GRADE** | **AVIS** |
| BARTHE Christelle | UMR8105 | TULET Pierre | CR1 |  FAVORABLE |
| TULET Pierre | UMR8105 | TULET Pierre | CR1 |  FAVORABLE |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***Détachement (renouvellement)*** |  |  |  |
| **CHERCHEUR** | **CODE UNITE** | **DIRECTEUR** | **GRADE** | **COMMENTAIRE** |
| CAMMAS Jean-Pierre | UMS3365 | CAMMAS Jean-Pierre | DR1 |  FAVORABLE |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Evaluation (mi-vague ou vague) de chercheurs*** |  |  |
| **CHERCHEUR** | **CODE UNITE** | **DIRECTEUR** | **GRADE** | **COMMENTAIRE** |
| BOURRAS Denis (vague) | UMR7294 | SEMPERE RICHARD | CR1 |  FAVORABLE |

# EVALUATION DU LOG :

**Bon labo, scientifiquement parlant, très jeune, pyramide des âges**

**Beaucoup de doctorants. Problème de rémunération des doctorants. Certain doctorants qui ont des conventions avec leur pays, se retrouve en 2ème année de thèse avec une rémunération de 700 €,. Leur pays décidant d’arrêter le cofinancement en cours de thèse.**

**->Bourses en co tutelle avec le Liban.**

**L’UMR va partir en 3 morceaux. Les ITS seront regroupés sur des plateformes.**

**4 IT, passent à 18 -> tranche d’âge assez jeune.**

**Les ITs sont regroupés sur une plateforme et se sentent de ce fait de moins en moins concernés par la recherche.**

**Aucune politique de recrutement.**

**Beaucoup de CDD, 45 (dont environ 20 doctorants) « les CDD ont un travail non compliqué, on peut donc les remplacer sans problèmes»**

**Eut ou pas de politique d’avancement pour les IT du labo.**

**2 Départs en retraite.**

**2 IT et 1 post doc sont concernés par la loi Sauvadet**

**Besoins de personnels au LOG : Partie Analytique**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Evaluation (mi-vague ou vague) de chercheurs du LOG*** |  |  |
| **CHERCHEUR** | **CODE UNITE** | **DIRECTEUR** | **GRADE** | **COMMENTAIRE** |
| ALVAIN Séverine | UMR8187 | SCHMITT Francois | CR1 |  FAVORABLE |
| BEAUGRAND Gregory | UMR8187 | SCHMITT Francois | CR1 |  FAVORABLE |
| SCHMITT Francois | UMR8187 | SCHMITT Francois | DR2 |  FAVORABLE |
| SEURONT Laurent | UMR8187 | SCHMITT Francois | CR1 |  FAVORABLE |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Emeritat (1ère demande)*** |  |  |  |  |
| **CHERCHEUR** | **CODE UNITE** | **DIRECTEUR** | **GRADE** | **COMMENTAIRE** |
| BONSANG Bernard | UMR8212 | MOULIN Cyril | DR2 |   |
| VERRON Jacques | UMR5183 | LAJ Paolo | DRCE |  Pas d’avis (manque signature DU et laboratoire d’accueil) ; TRES FAVORABLE |
| GORSKY Gabriel | UMR7093 | SCIANDRA Antoine | DR2 |  Dossier Eméritat très courtquid des publis sur les dernières années. Enseigne peu, a été DU. 67 ans. Rayonnement international. A fait un gros boulot à l’obs. surtout pour le projet TARATRES FAVORABLE |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Emeritat (renouvellement)*** |  |  |  |  |
| **CHERCHEUR** | **CODE UNITE** | **DIRECTEUR** | **GRADE** | **COMMENTAIRE** |
| FLAMANT Pierre | UMR8539 | CASSE | DR1 |  Dossier bien étoffé.Mais pourrait remplacer la place des jeunes. NON FAVORABLE |

# EVALUATION DU LOA :

Ressources humaines :

45 permanents 2 post docs et 9 CDD

Ressources humaines : pas de difficulté pour le renouvellement du potentiel humain.

Tous les départs en retraite ont été compensés. Par contre difficulté à recruter des chercheurs depuis plusieurs année. Cela a été notifié lors des précédents rapports AERES.

Politique de recrutement des chercheurs\_ EC . Organisé. (2 postes prévus) ;

Prospective IT :

Beaucoup d’IT perdus. Pour le moment soutenu par le CNRS. => Contribution au LABEX.

Peu soutenu par la région.

Départ de 2 IRHC

Proportion de CDD : 6

Problèmes : CDD sur tâches récurrente.

1 CDD qui fait un travail récurrent en passe d’être CDIsé

QUID du projet OSU Nord ?

Osu nord plus logique, mais d’une manière réduite. Volonté forte du VP recherche

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Evaluation (mi-vague ou vague) de chercheurs du LOA***  |  |  |
| **CHERCHEUR** | **CODE UNITE** | **DIRECTEUR** | **GRADE** | **COMMENTAIRE** |
| CHIAPELLO Isabelle | UMR8518 | PAROL Frédéric | CR1 |  FAVORABLE |
| DERIMIAN Yevgeny | UMR8518 | PAROL Frédéric | CR2 |  FAVORABLE |
| DOUBOVIK Oleg | UMR8518 | PAROL Frédéric | DR1 |  FAVORABLE |
| TANRE Didier | UMR8518 | PAROL Frédéric | DRCE |  FAVORABLE |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Evaluation (mi-vague ou vague) de chercheurs*** |  |  |
| **CHERCHEUR** | **CODE UNITE** | **DIRECTEUR** | **GRADE** | **COMMENTAIRE** |
| CHASSEFIERE Eric | UMR8148 | CHASSEFIERE Eric | DRCE | FAVORABLE |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Evaluation (mi-vague ou vague) de chercheurs***  |  |  |
| **CHERCHEUR** | **CODE UNITE** | **DIRECTEUR** | **GRADE** | **COMMENTAIRE** |
| CARRE Matthieu | UMR5554 | MIGNOT Agnès | CR1 |   |

# EVALUATION DU CEFREM :

Change de Directeur. Le laboratoire n’a que 2 tutelles. Le périmètre du CEFREM a changé.

Peu de personnel, mais une seule équipe organisée en 3 Axes.

Très bonne production scientifique. Mais un peu inégal par rapport au 3 axes.

Problématique de l’éloignement de 2 composantes, notamment dans des Algéco.

A voir : hygiène sécurité

Ressources Humaines :

Petit laboratoire

23 CH EC

9 IT (pour 19 chercheurs).

Environ 25 CDD, majorité d’étudiants.

Le personnel demande plus de communication. Le comité de visite a demandé la création d’ une fonction de chargé de mission permettant mieux les interactions entre les IT et la direction.

IT administratif : charge importante due a beaucoup de missions, beaucoup de petite sommes et de sources de financement différents.

Avancement : peu beaucoup de cat C pour les administratifs.

Beaucoup de Libanais en CDD que le labo essaie de garder.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Evaluation (mi-vague ou vague) de chercheurs du CEFREM :*** |  |  |
| **CHERCHEUR** | **CODE UNITE** | **DIRECTEUR** | **GRADE** | **COMMENTAIRE** |
| BUSCAIL Roselyne | UMR5110 | HEUSSNER Serge | CR1 |  FAVORABLE |
| DURRIEU DE MADRON Xavier | UMR5110 | HEUSSNER Serge | DR2 |  FAVORABLE |
| HEUSSNER Serge | UMR5110 | HEUSSNER Serge | DR1 |  FAVORABLE |

# Le 16 juin 2014, Monsieur François HAMELIN a été élu Président du Conseil scientifique.

# Motion de la Section 19 pour la sauvegarde de l’emploi

En raison d’inquiétudes fortes sur l’évolution récente et les perspectives de l'emploi scientifique, le comité national de la recherche scientifique s'est réuni en session plénière pour la 5ème fois depuis sa création le 11 juin 2014. La section 19 s’associe à cette mobilisation. Elle fait le constat que le nombre de postes qui lui a été attribué lors de la session des concours CR du CNRS de la campagne de 2014 ne permet pas de répondre aux enjeux scientifiques des domaines couverts par la section alors que le large vivier de candidats qu'elle a auditionnés est de très haut niveau.

En l’absence d'un signal dans le sens d'une amélioration de la situation, c'est à dire au cas où le nombre de postes ouverts serait inférieur à celui de 2014, la section 19 envisage de ne pas siéger pour les concours 2015. D’autre part, face aux signaux d’alarme que lui font remonter les DU et le personnel des laboratoires de manière persistante, la section 19 considère qu’un effort doit être fait dans le domaine de l’emploi statutaire dans les fonctions techniques pour éviter de mettre en danger les programmes phares de ses unités.