



Compte-rendu de la session de printemps 2018

La Section 17 s'est réunie du 22 au 25 mai 2018.

Ordre du jour

1. Recrutement par voie contractuelle handicap.....	1
2. Échanges avec Nicolas Arnaud et Guy Perrin (INSU).....	1
3. Retour sur les concours.....	2
4. Structures de recherche.....	2
5. Évaluations de la vague D.....	3
6. Examens divers.....	3
7. Promotions CR hors-classe (CRHC).....	4
8. Prime d'encadrement doctoral et de recherche.....	4
9. Motions.....	6
Motion Organisation de l'éméritat.....	6
Motion Critères d'attribution de la PEDR.....	6

1. Recrutement par voie contractuelle handicap

Dans le cadre de sa politique sociale, le CNRS propose des CDD ouverts aux chercheurs bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. L'IMCEE et le LERMA ont chacun demandé l'ouverture d'un tel poste dans ce cadre. En 2018, un poste est assuré.

En formation restreinte, un jury composé de sept membres de la section a auditionné deux candidats à un tel recrutement par voie contractuelle handicap. Le jury a délivré un avis favorable aux deux candidatures, qui seront présentées le 6 juillet devant la commission de classement. Le ou les candidats retenus par cette commission bénéficieront d'un CDD d'un an, à l'issue duquel une éventuelle titularisation dans le corps des chargés de recherche pourra être proposée.

2. Échanges avec Nicolas Arnaud et Guy Perrin (INSU)

Nicolas Arnaud, directeur de l'INSU depuis le 1^{er} mai, a présenté sa vision du rôle de l'INSU orientée selon trois axes :

- Réfléchir au rôle de l'INSU comme institut du CNRS ; travailler sur la transversalité entre les domaines de l'INSU ; mener une prospective en 2019 à l'échelle de l'INSU ; décompartmenter les domaines, avec un plus grand rapprochement entre la biologie et l'INSU ;
- Préciser le rôle des OSU ;
- Promouvoir la dimension internationale de la science (ce qui concerne plus les autres disciplines de l'INSU) ainsi que son rayonnement.

Les échanges entre l'INSU et la Section ont ensuite porté sur divers éléments concernant la session de printemps :

- Promotions CRHC : pour le CNRS et l'INSU, la mise en place de la hors-classe répond dans un premier temps à une politique de ressources humaines
- Promotions et primes : l'INSU est sensible à la pression des candidatures ; peu de pression implique peu de succès,
- Prévision de postes : les postes mis au concours en 2019 ne pourront être nombreux vu le faible nombre de départs à la retraite ; les concours en 2019 proposeront 250 à 300 postes de chercheurs et 340 postes IT, et peut être aussi jusqu'à 300 CDD (thèses et post-docs) pour permettre au CNRS de conduire sa politique scientifique.

3. Retour sur les concours

Un débriefing a été mené pour revenir sur les conditions du déroulement des concours CR et DR.

Comme cela a été noté dans le compte-rendu de concours, la Section 17 a noté une évolution de la typologie des candidatures, où l'on ne voit pas la baisse significative des candidates après thèse +4 remarquée toutes ces dernières années.

Le débriefing a permis d'exprimer les avantages d'un fonctionnement en deux sections de jurys pour le concours CR. Fonctionner en deux sections de jury permet d'optimiser le travail des rapporteurs et de préparer les délibérations en obligeant une analyse détaillée, basée sur l'ensemble du dossier des candidats avec une moindre importance du poids de l'audition. La section réfléchit aux moyens permettant d'optimiser le partage du temps entre les auditions et les délibérations, sans allonger la période du concours.

Le rôle du président, dit « président volant », permet d'harmoniser le travail des sections de jurys. Il est rappelé que les textes interdisent au président volant de poser des questions aux candidats durant les auditions. Par extension logique, le président n'influe pas sur les décisions des sections de jurys. Il est par ailleurs rappelé que la présence ou l'absence du président dans un sous-jury n'a évidemment aucune signification ni aucune incidence.

4. Structures de recherche

La Section a auditionné les directeurs d'unité de la vague D. Ces auditions aident la Section, sur la base des dossiers des unités, de la participation de 1 ou 2 membres de la Section au comité HCERES et sur l'évaluation conduite par l'HCERES, à donner à l'INSU un « avis de pertinence sur un renouvellement d'association au CNRS ».

Structure de recherche	Nombre de dossiers	Avis			Remarques
		Très favorable	Favorable	Pas d'avis	
Renouvellement d'association au CNRS	9	7	2		
Changement de direction	2	1	1		
Restructuration	1	1			

5. Évaluations de la vague D

Lors de sa première session (automne 2016), la Section avait défini les critères pour étudier les dossiers d'évaluation, ainsi que la tonalité des rapports de section souhaités. Les dossiers examinés pour la vague D (l'IAP et les laboratoires de l'Observatoire de Paris) ont globalement démontré de grandes qualités.

Évaluation des chercheurs	Nombre de dossiers	Avis			Remarques
		Favorable	Différé	Réservé, alerte	
Évaluation vague D	76	73	2	1	Avis réservé automatique après 2 avis différés
Réexamen mi-vague	2	2			

6. Examens divers

Le tableau ci-joint récapitule les avis proposés (les régions grisées mentionnent le type d'avis qui ne peut pas être attribué, selon le type d'évaluation).

Les dossiers d'éméritat ont posé diverses questions qui ont motivé une motion à destination du CNRS, de l'INSU et des autres sections du comité national. La Section 17 considère que les contributions d'attribution de l'éméritat ne sont pas suffisamment précisées et encadrées. Dans le cadre défini par les textes actuels, la Section a délivré une majorité d'avis favorables.

Éléments de carrière et demandes particulières	Nombre de dossiers	Avis			Remarques
		Très favorable	Favorable	Défavorable	
Titularisation (fin de stage)	1		1		
Reconstitution de carrière	6		6		
Intégration dans le corps des chercheurs	1	1			
Renouvellement de GDR	1		1		
Changement d'affectation	2	2			En pratique, demandes traitées hors-session
Éméritat (1 ^{ère} demande)	3	3			
Éméritat (renouvellement)	9	5	3	1	*

* Avis négatif quand l'éméritat ne remplit pas les conditions énoncées sur le site du CNRS et/ou pose problème au laboratoire.

7. Promotions CR hors-classe (CRHC)

22 dossiers ont été examinés pour cette première campagne de promotion CRHC. La distribution des âges des candidats est ci-dessous comparée à l'histogramme des âges des chargés de recherche :

	< 50 ans	51-55 ans	56-60 ans	> 60 ans
CR Section 17 (> 7 ^e échelon)	...	11	10	10
Dossiers déposés	7	6	3	6
Dossiers classés			2	5

Le CNRS a clairement défini le cadre de cette première campagne de promotion CRHC : « cette première campagne montre la volonté de l'établissement de s'inscrire ainsi au plus tôt dans l'amélioration des déroulements de carrière ». La Section 17 apprécie cette mesure vraiment bienvenue et a travaillé pour cette première campagne en totale phase avec la préconisation du CNRS. Les promotions CRHC décidées en cette session de printemps 2018 sont rétroactives au 1^{er} septembre 2017. La prochaine campagne de promotions CRHC sera ouverte la session d'automne 2018, la suivante à la session d'automne 2019. D'après les informations de l'INSU, on peut espérer que 3 x 5 chargés de recherche auront été promus CRHC en section 17 d'ici l'automne 2019. Nous encourageons les chargés de recherche promouvables à analyser leur situation au regard des critères de qualité de recherche défini par la section. Une promotion au niveau CRHC est motivée par une activité soutenue tout au long de la carrière, développée selon les diverses missions de recherche (encadrement, tâches collectives, tâches de services, responsabilités diverses). La promotion des chargés de recherche au niveau CRHC sanctionne la qualité de leurs travaux et leur rayonnement, ainsi que leur maturité scientifique. Celle-ci peut se traduire diversement, par le leadership dans les projets, l'investissement dans l'organisation de la discipline, le développement d'outils au bénéfice de la communauté, la valorisation, l'encadrement de jeunes chercheurs.

De nombreux et surtout de nombreuses collègues n'ont pas déposé de dossiers CRHC. Nous rappelons que l'INSU est sensible au taux de pression sur les promotions. En conséquence, peu de dossiers déposés en Section 17 encourage les promotions dans les autres sections. L'histogramme des âges permet à chaque CR se situer, selon sa situation personnelle, pour les prochaines campagnes de promotions où vont simultanément se poursuivre l'amélioration des conditions de carrière et la promotion de trajectoires plus rapides.

Enfin, le passage CRHC n'obère en rien un futur passage DR2 : dans un cas il s'agit d'une promotion, dans l'autre d'un recrutement dans un autre corps. Les critères de sélection sont différents. Ainsi, si toute responsabilité structurante est appréciée chez un CR pour une promotion à la hors-classe, elle apparaît indispensable pour un recrutement DR2.

8. Prime d'encadrement doctoral et de recherche

Selon le site du CNRS : « *Il existe trois catégories d'attributaires de la prime :*

Section 17 : Système solaire et univers lointain

- la catégorie 1 correspond aux lauréats d'un prix de niveau national ou international dont la liste est déterminée dans l'arrêté du 20 janvier 2010 fixant la liste des distinctions scientifiques ouvrant droit à la PEDR,
- la catégorie 2 concerne les personnels apportant une contribution exceptionnelle à la recherche,
- la catégorie 3 concerne les personnels dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé (avec condition d'enseignement). »

Cette année, la Section n'a eu qu'à traiter les demandes relevant de la catégorie 3. La section 17 a fait remonter une motion à l'INSU et au CNRS pour que soient précisées les différences de conditions d'attribution de cette prime.

Nous rappelons les critères d'analyse de la PEDR. En premier lieu s'appliquent les textes et instructions du CNRS, qui édictent quatre grandes catégories de critères :

- production scientifique ;
- rayonnement et diffusion scientifique ;
- responsabilités collectives ;
- encadrement doctoral et enseignement.

La Section 17 comprend ces instructions à l'aune des pratiques de notre communauté d'une part (on peut citer les tâches collectives relevant des services d'observation) et des critères définissant une recherche de qualité d'autre part. C'est pourquoi nous privilégions les qualités structurantes dans l'analyse des dossiers. Par ailleurs, les critères d'attribution sont modulés en fonction de l'expérience de recherche afin de ne pas défavoriser les dossiers jeunes.

Comme l'a rappelé le Directeur de l'INSU, le critère d'enseignement de la catégorie 3 n'est pas à prendre à la légère vu qu'une telle demande ne peut être recevable qu'avec un engagement d'enseignement. La Section rappelle que le terme enseignement est à prendre au sens large, tel qu'il est par exemple défini par le [décret de 2009](#) pour les enseignants-chercheurs.

La Section 17 encourage les chercheurs à postuler à la PEDR, l'INSU ayant pour politique de considérer la pression des communautés pour les primes et promotions. Comme l'an dernier, nous regrettons le très petit nombre de dossiers de PEDR émanant de CR femmes. Cette absence démontre les limites de la politique de primes telle qu'elle est proposée, vu que l'exercice est tellement biaisé en termes de genre.

Selon la demande de l'INSU, huit dossiers ont été classés, pour quatre primes assurées en Section 17 et une liste complémentaire de quatre : le classement propose l'attribution de la prime à 5 CR et 3 DR.

Tableau 1 : Récapitulatif des dossiers de demandes de PEDR et des avis consultatifs de la Section

	Total	H	F
Dossiers CR déposés	16	15	1
Dossiers CR classés	5	5	0
Dossiers DR déposés	21	15	6
Dossiers DR classés	3	1	2

9. Motions

Les destinataires de ces deux motions sont :

- Antoine PETIT, président-directeur général du CNRS,
- Nicolas ARNAUD, directeur de l'Institut national des sciences de l'univers,
- Marie-Claude LABASTIE, secrétaire générale du SGCN,
- Et tous les présidents des sections et CID

Motion Organisation de l'éméritat

La Section 17, constatant une dérive de la pratique de l'éméritat souhaiterait que les textes définissant l'éméritat en favorisent une meilleure pratique et :

- précisent que la transmission du savoir-faire et des responsabilités se prépare avant et non pendant l'éméritat ;
- renforcent le caractère exceptionnel d'un renouvellement d'éméritat et encadrent très strictement les conditions d'un 3e éméritat ;
- permettent aux DU concernés de donner leur avis en toute indépendance.

Motion Critères d'attribution de la PEDR

La Section 17 a regretté l'imprécision des documents de la DRH du CNRS pour l'attribution de la PEDR.

Conformément à la note de l'INSU, seules les demandes relevant de la catégorie 3 (niveau élevé d'activité de recherche avec condition d'enseignement) ont été traitées par la Section, sans qu'aucune information ne soit donnée pour préciser comment avaient été réparties les demandes dans les catégories 2 et 3. Tant pour les candidats que pour les comités et sections, il semble indispensable de préciser les différences entre catégories 2 et 3.

La note de la DRH du 29 janvier a précisé les critères d'attribution de la prime, mais le dossier à renseigner propose un format trop figé pour que les collègues expriment leurs diverses activités. Ce format fermé tend à favoriser un type unique de réussite personnelle en recherche et ne permet pas d'exprimer une excellence de recherche au bénéfice d'une communauté large. Nous demandons une mise à jour du format du fichier à renseigner.

La Section 17 regrette chaque année le trop faible nombre de dossiers de PEDR émanant de CR femmes. Cette absence démontre les limites de la PEDR telle qu'elle est proposée, avec un format biaisé en termes de genre. Nous demandons une reformulation des conditions d'attribution de la PEDR permettant d'éviter ces biais de genre.