

Section 17, relevé de conclusions de la session d'automne 2018

La Section 17 s'est réunie les 22, 23 et 24 octobre 2018.

Ordre du jour

Table of Contents

1. Échanges avec Nicolas Arnaud et Guy Perrin (INSU).....	1
2. Décisions diverses.....	2
Concours CR et DR.....	2
PEDR (prime d'encadrement doctoral et de recherche).....	3
3. Analyse des dossiers.....	3
4. Informations pour les concours 2019.....	3
5. Évaluations.....	3
6. Examens divers.....	4
7. Examen des médailles.....	4
8. Examen des demandes de promotions.....	5
Examen des demandes de promotions CR (CRCN → CRHC).....	5
Examen des demandes de promotions DR (DR1, DRCE1, DRCE2).....	6

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

L'INSU a annoncé 7 postes au concours CRCN (chargé de recherche classe normale) et 5 postes DR2 pour les concours 2019. Cela correspond à un poste supplémentaire par rapport à l'an passé, et ce, malgré la diminution globale d'une cinquantaine de postes CR toutes sections confondues. L'explication se trouve dans des départs à la retraite plus nombreux à l'INSU.

Il n'y a pas de poste ouvert au concours DR2 externe.
Le nombre de postes ITA est maintenu.

En contrepartie de la réduction globale du nombre de postes CRCN ouverts au concours, le CNRS prévoit de créer 200 contrats doctoraux en 2019, dont une vingtaine pour l'INSU. La priorité portera sur les projets interdisciplinaires, les projets en support aux grandes infrastructures de recherche, ou encore les projets intégrant une forte composante internationale. La procédure INSU devrait démarrer en février 2019, pour une sélection au printemps, c'est à dire avant les écoles doctorales.

Concernant les promotions, les nombres attendus sont similaires à ceux de l'an dernier ce qui indique la volonté du CNRS de maintenir son effort pour élargir la pyramide des âges des grades et augmenter les rapports DR1/DR2 et DRCE/DR1, et ainsi se rapprocher des équivalents chez les enseignants-chercheurs.

Lors de la session précédente, la Section 17 a obtenu 5 CRHC, 7 DR1, 2 DRCE1 et 2 DRCE2 ; pour cette session la Section a été incitée à faire remonter des listes classées suffisamment longues et accompagnées de rapports bien argumentés.

Le cadre des promotions DR a été défini par Antoine Petit, PDG du CNRS, par un courrier aux sections du comité national reproduit ci-dessous. Ce message a été complété de manière très explicite par l'INSU : le non-respect de la parité (au sens défini par le courrier d'Antoine Petit) entraînera une perte de supports de promotion.

*Message d'Antoine Petit aux membres des sections du comité national
Octobre 2018*

Vous êtes réunis pour examiner les demandes de promotions aux grades de DR1, DRCE1 et DRCE2. Je veux attirer votre attention sur le fait que si 34,1% des scientifiques permanents employés du CNRS sont des femmes, ce taux descend à 25,9% chez les DR1, 20,9% chez les DRCE1 et 8,2% chez les DRCE2.

Cette situation n'est plus acceptable. Aucune chercheuse n'a été recrutée au CNRS car c'était une femme, mais parce que c'était une personnalité scientifique prometteuse ayant réussi un concours difficile et très sélectif pour entrer au CNRS. Il n'y a donc aucune raison que l'établissement ne soit pas en mesure d'assurer à ses chercheuses des carrières comparables à celles de leurs homologues masculins, recrutés sur les mêmes concours avec les mêmes critères d'excellente scientifique.

Il est d'usage de rapprocher au niveau de chaque institut, voire de chaque section, le pourcentage de femmes proposées pour une promotion et celui des femmes candidates. Ce calcul. Cette approche n'est pas satisfaisante car elle ne tient pas compte de l'autocensure beaucoup plus forte, de manière générale, chez les chercheuses que chez les chercheurs.

Je souhaite donc que le CNRS se donne désormais comme objectif de promouvoir chaque année un pourcentage de femmes correspondant, dans chaque institut, à la proportion de femmes promouvables. Il est trop tard cette année mais il conviendra dès la prochaine campagne que soient encouragées les candidatures féminines à une promotion, que ce soit par les instituts et les sections.

Si cet objectif ne pouvait être atteint, il serait difficile pour le CNRS de prononcer des promotions qui auraient pour effet de maintenir ou d'accroître les inégalités entre les sexes. Notre vigilance collective doit nous permettre de ne pas nous placer dans une telle situation.

*Antoine Petit
CNRS
Président - Directeur général*

La Section a fait remonter ce message à la communauté via la SF2A. Nous rappelons que les critères d'une recherche de qualité qui ont été définis en début de mandat explicitent notre manière de travailler : l'analyse des dossiers repose essentiellement sur des bases qualitatives et non quantitatives. Ceci permet à tous les profils de recherche de la communauté de s'exprimer (expertises pointues ; « petites » disciplines ; petites communautés...) et permet d'éviter les biais testostéronés de la bibliométrie.

2. Décisions diverses

Concours CR et DR

La Section a décidé, à titre expérimental pour les concours 2019, de réaliser les auditions du concours CR en jury plénier, ce qui implique de ne pas procéder à l'audition des candidats DR pour des raisons de calendrier.

PEDR (prime d'encadrement doctoral et de recherche)

La Section a décidé de traiter les demandes de PEDR.

Rappel de la mesure prise au niveau CNRS : la PEDR est attribuée aux CR entrants qui en font la demande.

3. Analyse des dossiers

L'analyse des dossiers montre actuellement certaines dérives que la Section souhaite rapporter :

- Certains dossiers mentionnent pléthore de conférences invitées : on observe une grande confusion entre les conférences invitées, les invitations à des séminaires, les participations à des ateliers, voire une simple prise de parole. En l'absence d'informations vérifiables, il semble aujourd'hui raisonnable de prendre cet indicateur avec grande précaution.
- On note un flou grandissant entre une direction officielle de thèse ou un accompagnement de doctorant dans leur formation. Les deux rôles sont nécessaires et doivent être différenciés.
- Enfin, que faut-il penser de la réalité du travail d'un dossier mentionnant un très grand nombre de publications par an ? La notion de "très grand" varie tellement d'une discipline à l'autre qu'on peut se passer de nombres. Un grand nombre de publications est parfaitement légitime dans le cadre de grandes collaborations, mais cela montre la nécessité de distinguer les travaux dont on est co-auteur pour de multiples bonnes (ou moins bonnes) raisons de ceux où l'on joue un rôle moteur, ou une expertise incontournable, ou toute bonne raison d'être co-auteur.

4. Informations pour les concours 2019

Nombre de postes ouverts : 7 CRCN, 5 DR2.

Le calendrier est le suivant :

- jury d'admissibilité sur dossier lundi 18 et mardi 19 février 2019
- auditions CR du lundi 11 au lundi 18 mars 2019, pas d'audition DR
- jury d'admissibilité (CR et DR) du mardi 19 au jeudi 21 mars 2019

Le site de la Section mentionne explicitement un conseil aux candidats : quand bien même l'affectation dans un laboratoire est une prérogative du concours d'admission piloté par l'INSU (pour le concours CR) ou le CNRS (pour le concours DR), la Section, très attentive au projet des candidats, est bien sûr attentive à leur insertion dans le paysage de la recherche français, et donc en premier lieu dans une unité donnée. Il est fortement conseillé de construire son projet de recherche en phase avec l'unité de recherche où l'on demande son affectation.

5. Évaluations

La Section a défini en début de mandat (automne 2016) les critères pour étudier les dossiers d'évaluation, ainsi que la tonalité des rapports souhaités.

Évaluation des chercheurs	Nombre de dossiers	Avis			Remarques
		Favorable	Différé	Réservé, alerte	
Évaluation mi-vague B (*)	7	7			
Réexamen	4	2	2		dont 2 en suivi post-évaluation (SPE)

(*) UTINAM, CFHT, LPG

A toutes fins utiles, nous reprenons les messages des comptes-rendus de session précédents, qui ont simplement pour but de rendre l'exercice d'évaluation le plus utile :

La Section apprécie de recevoir, par le biais des rapports d'activité, des messages personnels ou généraux. La recherche étant faite par des êtres de chair et d'os, ces messages sont tout simplement importants et éclairent l'état d'esprit dans lequel le travail de recherche est mené.

Certains messages interrogent notre usage de la bibliométrie : la Section en fait le même usage que celui de données non étalonnées, c'est-à-dire pas grand-chose.

D'autres messages concernent la difficulté récurrente, pour un jeune chercheur, de trouver des fonds pour sa recherche. Au-delà des difficultés individuelles d'articuler un projet de recherche personnel avec des projets plus collectifs, il est clair qu'il faut encourager les jeunes chercheurs, rescapés d'un concours ultra-sélectif, à développer leurs projets.

Certains messages rapportent implicitement ou explicitement des conditions de travail difficiles : le mérite d'une évaluation qui n'est pas une évaluation-sanction est d'ouvrir un espace de dialogue entre les parties concernées.

Mais l'impression générale qui ressort des rapports d'activité est que ce sont des chercheurs travaillant énormément, menant une riche diversité de projets, et obtenant des résultats impressionnants.

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).

Éléments de carrière et demandes particulières	Nombre de dossiers	Avis			Remarques
		Très favorable	Favorable	Autre	
Titularisation (fin de stage)	4		4		
Evaluation permanente par une 2ème section	1		1		
Confirmation d'affectation CR	6		6		
Changement d'affectation	1		1		
Ecoles thématiques	7	5	2		

Structure de recherche	Nombre de dossiers	Avis			Remarques
		Très favorable	Favorable	Autre	
Changement de direction	2	2			
Expertise	1		1		

7. Examen des médailles

La communauté a été sollicitée pour les médailles de bronze et d'argent du CNRS par deux canaux : un appel via la SF2A, un courrier aux présidents de programme et aux directeurs

des unités relevant principalement de la Section 17. Nous regrettons que, malgré les instructions, trop d'unités ou programmes ne proposent pas de candidates. Nous notons aussi une augmentation de l'âge des candidatures proposées. Rappelons que la médaille de bronze récompense des premiers travaux après la thèse et que la médaille d'argent n'a pas vocation à sanctionner une carrière qui s'achève.

Conformément à la demande de l'INSU, deux propositions de médaille d'argent et de bronze (un homme et une femme) ont été remontées à l'INSU, sans classement.

La Section analyse les dossiers de médailles remontés par les unités et programmes, qui peuvent être les seules sources d'information dont nous disposons pour les candidats qui ne sont pas du CNRS. Il est donc nécessaire de nous communiquer des informations détaillées.

Certaines lettres de recommandation appuient une candidature essentiellement par des éléments bibliométriques qui, non étalonnées, ne signifient absolument rien. Nous attendons au contraire des éléments qualitatifs et argumentés qui auront objectivement beaucoup plus de poids.

La Section invite aussi les proposants à veiller que les candidatures proposées puissent démontrer de la manière la plus explicite les mérites des candidats les plus divers, dans l'esprit des critères de qualité définis par la Section.

Notons enfin que les médailles du CNRS se distinguent par leur caractère unique, qui implique une dimension d'exemplarité que le CNRS ne manque pas de mettre en avant lorsque sont célébrées les remises de médaille.

8. Examen des demandes de promotions

La Section 17 note un déficit chronique de candidatures féminines et demande instamment aux candidates potentielles de ne pratiquer aucune auto-censure, tant pour les promotions que pour les autres dossiers de candidatures.

	Total candidatures	Candidatures féminines
CRHC	16	2
DR1	28	4
DRCE1	11	4
DRCE2	4	1

Pour mémoire, l'autocensure pour les dossiers PEDR est au-moins aussi marquée : 37 / 7. Les pourcentages de chercheuses CR et DR sont, en section 17, de 19.7 et 23.7%.

Examen des demandes de promotions CR (CRCN → CRHC)

Pour cette seconde campagne de promotion CRCN, il y avait 16 candidats pour l'accèsion à ce grade. La Section en a classé 7, le nombre de promotions prévues est de 4 ou 5.

Le CNRS a clairement défini le cadre de ces campagnes de promotion CRHC : elles montrent la volonté de l'établissement de s'inscrire dans l'amélioration des déroulements de carrière. La Section 17 apprécie cette mesure vraiment bienvenue et a travaillé pour les deux premières campagnes (printemps et automne 2018) en totale phase avec la préconisation du CNRS. La pyramide des âges des chargés de recherche nous impose de continuer dans cette voie pour deux sessions encore (automne 2019 et automne 2020), la Section recommande vivement aux personnes concernées de ne pas laisser passer cette opportunité.

Automne 2018	< 50 ans	51-55 ans	56-60 ans	> 60 ans
CRCN Section 17 (> 7 ^e échelon)	...	11	10	5
Dossiers déposés	6	5	3	2
Dossiers classés		2	3	2

Âge médian des dossiers CRHC classés

- classés au printemps 2018 : 62 ans

- classés à l'automne 2018 : 57 ans

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 de 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.

Examen des demandes de promotions DR (DR1, DRCE1, DRCE2)

En réunion restreinte aux rangs A, la Section 17 a examiné les dossiers de promotion :

- Il y avait 26 candidats pour l'accession au grade de DR1 : la Section en a classé 8, le nombre de promotions étant alors inconnu mais estimé entre 5 et 7.

- 11 candidats pour l'accession au grade de DRCE1 : la Section en a classé trois, le nombre attendu serait de 1 à 2 promotions.

- 4 candidats pour l'accession au grade de DRCE2 : la Section a classé deux candidats, conformément au conseil de l'INSU.