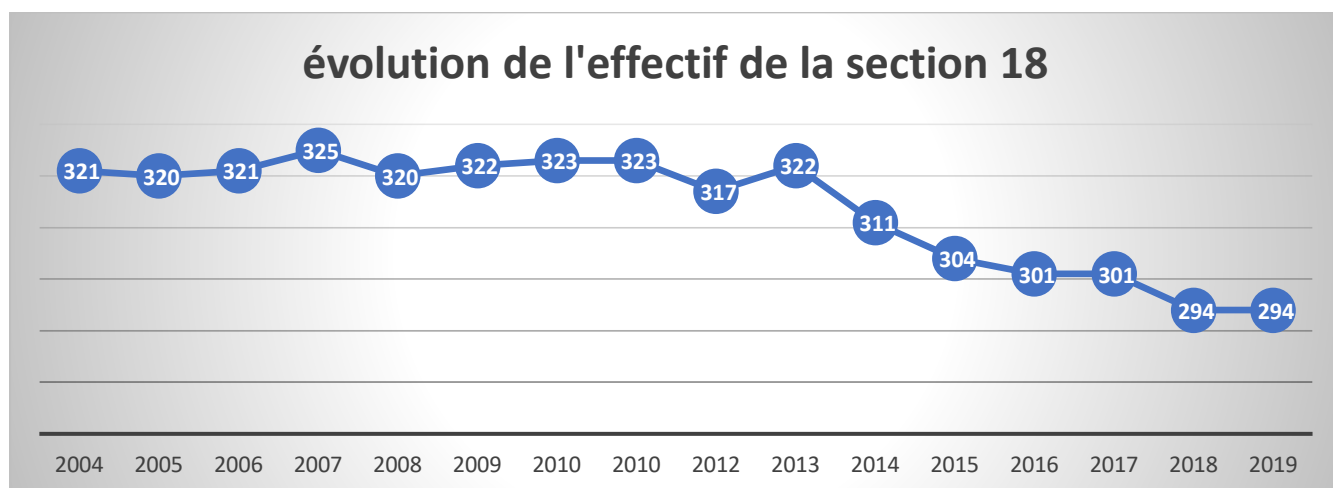


Bilan qualitatif du mandat 2016-2021 de la section 18 « Terre et planètes telluriques »

Philippe CARDIN (président de section) ; Etienne DELOULE (secrétaire scientifique) ; Denis ANDRAULT ; Pierre-Yves ARNOULD ; Vincent BALTER ; Nicolas BELHASEN, Frédérick BOUDIN ; Pierre CARDIGNY ; Marcia MAIA ; Stéphanie DUCHENE ; Anne DUPERRET ; François GUILLOCHEAU ; Caroline MARTEL ; Elise NARDIN ; Tanguy NEBUT ; Séverine ROSAT ; Philippe ROUX ; Violaine SAUTTER ; Martine SIMOES ; Gabriel TOBIE ; Emmanuel TRIC



1. L'évaluation des chercheurs

539 évaluations en tout, dont 16 avis réservés et 6 avis d'alerte. Le plus souvent, donc, des parcours sans faute, parfois remarquables. Mais aussi de nombreuses situations difficiles où nous avons pris nos responsabilités collectivement en restant concentrés sur notre mission d'évaluation scientifique, avec les éléments de contexte quand ceux-ci nous étaient donnés par les chercheurs dans leur dossier.

Nous avons toujours essayé de mettre la personne au centre de nos décisions dans un souci d'accompagnement et de dialogue. Nous avons essayé d'avoir des contacts directs suite à nos décisions, avec les chercheurs concernés, avec leurs directions de laboratoire, pour les expliquer et offrir des voies d'amélioration.

Le conseil à nos collègues fait partie du sens de notre mandat au comité national.

Une frustration de ne pas voir les RH du CNRS nous suivre dans nos avis, voire aller contre, sans aucune explication ou retour vers la section.

Nous avons voté 2 insuffisances professionnelles à l'unanimité, suite à l'incapacité durable de retrouver du sens au travail de recherche pour ces chercheurs et donc des quasi-abandons de poste.

2. L'évaluation des laboratoires - et participation à l'HCERES

Participer au comité HCERES des laboratoires est indispensable pour pouvoir évaluer leurs projets et pouvoir les accompagner, percevoir le périmètre d'action au-delà des seuls chercheurs CNRS, mesurer l'engagement des chercheurs dans les tâches de gestion et d'animation ou de comprendre les difficultés qu'ils rencontrent. Cela nous aide aussi pour les recrutements.

Nous avons beaucoup apprécié les rencontres et les dialogues avec les directeurs d'unité. Plus les discussions sont franches, plus elles sont utiles, de notre point de vue. Merci à eux d'avoir joué le jeu. Leur côté informel en dehors du HCERES devrait nous libérer.

Nous regrettons toutefois que les élus C n'aient pu rejoindre ces comités du fait du choix du HCERES. Cette situation altère grandement leur participation à la section et leur mission auprès des laboratoires.

Le présentiel nous apparaît comme nécessaire pour les comités de visite des labos.

3. Le concours CRCN

424 candidatures et 29 jeunes chercheurs recrutés, dont 45% de femmes. L'âge moyen des recrutés est de 33 ans (± 2.4 , de 29 à 39 ans) avec une expérience de 5,8 années de recherche (± 1.8 ans, de 2 à 9 ans) après la soutenance de sa thèse (un peu moins si nous enlevons les congés maternité). Le nombre d'articles est en moyenne de 16 (± 6 , de 8 à 34). Nous avons recruté un seul poste colorié, sur la thématique « géosciences marines ». Les orientations actuelles du CNRS sont de recruter avec moins d'expérience de recherche que nous l'avons fait.

Après les concours, nous avons essayé de faire des retours clairs et détaillés vers les candidats qui le demandaient pour les aider à positionner de futures candidatures

Nous avons pris comme premier critère la qualité scientifique de la candidature selon les critères publiés sur le site web du CNRS. Les thématiques de recherche et les spécificités thématiques des laboratoires interviennent aussi dans le choix final.

Avec un classement thématique assez subjectif, nous avons embauché 37% de géochimistes, 37% de géophysiciens et 26% de géologues, alors que notre section 18 compte 42% de géophysiciens, 30% de géologue et 28% de géochimistes.

De 2009 à 2021, le taux de renouvellement des chercheurs CNRS dans les unités est de 28%.

Au CRPG, ce taux atteint 50% alors qu'il est au-dessous de la moyenne à l'ISTO, ISTerre, LMV, Géoressources, ITES, LGO, LPG, GM et l'ENS.

4. La promotion CRHC

La promotion à la Hors Classe des Chargés de Recherche est possible depuis 4 ans. 25 personnes ont été promues à ce grade, avant tout du fait de leur ancienneté au début de la mise en place de la Hors Classe, conformément à une orientation de la direction du CNRS. Ces deux dernières campagnes (2020-2021), nous avons proposé des personnes plus jeunes et nous sommes amenés à penser que la distinction entre classe normale et hors classe va se substituer à celle entre seconde et première classes initiale. Nous pensons donc qu'il s'agit d'une évolution normale de carrière du chargé de recherche, sans être un passage obligé pour devenir directeur de recherche, ni une voie de garage pour ne pas le devenir !

5. Le concours DR2

28 directeurs de recherche ont été recrutés durant ce mandat, dont 43% de femmes, et une directrice de recherche externe.

Pour nous, un directeur de recherche n'est pas qu'un excellent chargé de recherche, c'est un cadre pour le CNRS. Il doit donc réussir non seulement sa recherche personnelle et obtenir des financements, mais aussi porter ou vouloir porter des responsabilités collectives et scientifiques, locales, nationales ou internationales. Comme pour la recherche, c'est la qualité qui prime sur la quantité.

Pour nous, les postes de DR externes nécessitent une préparation entre le laboratoire d'accueil, l'INSU et la section car ils s'inscrivent dans une démarche stratégique du CNRS/université autour d'une responsabilité tout en assurant le niveau scientifique requis par le concours DR.

Nous demandons la mise en place d'une admission sur dossier avant les auditions comme pour les CR pour éviter de faire perdre du temps à tout le monde. Nous avons dû auditionner au concours DR des candidats que nous avons jugé trop faible pour une audition CR !

A la fin du concours, nous avons fait des retours à tous les candidats qui le demandaient pour expliquer et trouver avec eux ce qui, à notre avis, manquait à leur dossier pour devenir un « cadre » du CNRS. Notre conseil est de s'arrêter de se présenter si les conditions ne sont pas réunies, tout en évitant l'auto-censure !

Nous avons mal vécu les mutations non annoncées et les responsabilités de « cadre » envisagées non tenues une fois le concours passé et la promotion obtenue.

6. La promotion des DR

34 DR ont été promus DR1, dont 27% de femmes.

Pour devenir DR1 à nos yeux, il faut avoir prouvé pleinement ses qualités de directeur de recherche. Pour mettre fin aux idées reçues, il n'est pas nécessaire d'avoir été directeur de laboratoire... mais il faut bien avouer que cela aide ! Là aussi, la section a voulu être sensible à la qualité du travail fait plutôt qu'aux lignes sur les CV. Nous conseillons aux candidats de donner la valeur de leur travail plutôt que de citer une liste à la Prévert des responsabilités occupées.

Nous considérons que la pression de la direction du CNRS sur les questions de parité dans cette promotion DR1 est difficilement gérable à cause d'un nombre insuffisant de femmes promues DR2 dans le passé. Il faudrait assouplir cette contrainte sous peine de voir s'installer 2 concours « genrés ».

9 personnes ont été nommées à la classe exceptionnelle, dont 3 femmes (33%). C'est la promotion la plus dure que nous avons eu à gérer avec une pression de plus de 20 candidatures par année !

7. Classement des PEDR

Bien que ce ne soit pas statutaire, nous avons décidé de donner une liste ordonnée de candidats à la PEDR pour que l'INSU fasse son choix, plutôt que de laisser la direction créer un comité pour cela. Nous avons appliqué nos critères habituels avec une attention toute particulière à l'encadrement doctoral bien qu'il soit difficile d'évaluer la qualité de cet encadrement. Il faudrait clarifier les critères et que les chercheurs fassent la distinction entre direction, co-direction, co-encadrement et indiquent les pourcentages de leur contribution. En revanche, nous avons été « souples » sur l'enseignement vu la difficulté à enseigner dans certaines universités, d'autant plus que personne ne précise si les heures d'enseignement sont payées ou données bénévolement ou pour le compte d'un enseignant chercheur. Nous avons analysé les dossiers en fonction du grade et privilégié les salaires les moins élevés. Nous avons également évité de donner des PEDR à la chaîne en respectant au minimum une année de carence.

Le nombre de primes PEDR est indécent (~8/an) et nous avons été frustrés chaque année par ces classements.

Les avis sont partagés au sein de la section sur son intérêt.

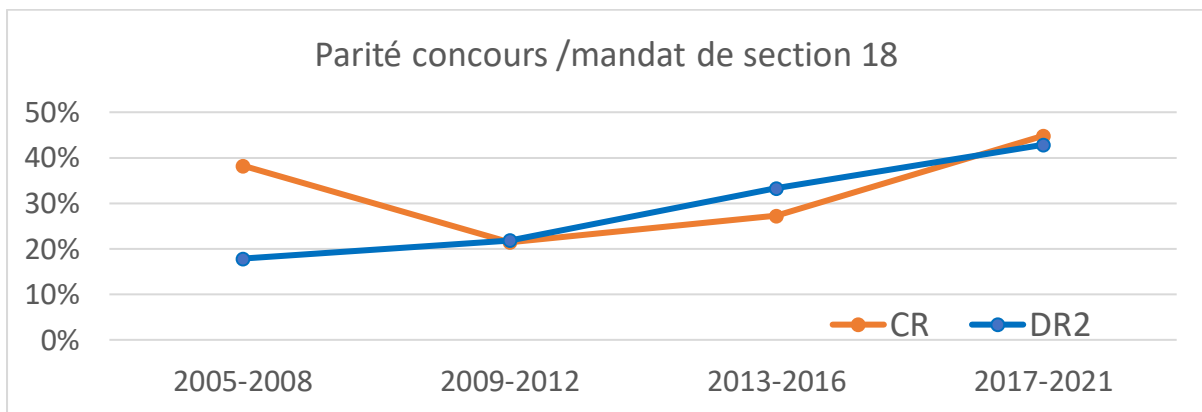
8. Le rapport de prospective

Nous nous questionnons sur l'utilité d'un tel document pour le chercheur de base, si ce n'est peut-être le candidat au CNRS qui peut percevoir la vision scientifique de la section. Il permet de montrer l'évolution des disciplines de notre domaine, l'évolution des questionnements, les changements d'usage des outils ou l'évolution des objets étudiés. L'INSU et en particulier la Commission Spécialisée en Terre Solide ont utilisé notre travail mais nous gagnerions tous à mieux définir les objectifs de ce rapport. Nous conseillons aux nouveaux membres de la section 18 de le lire... cela nous ayant été utile à notre arrivée !

9. Les médailles

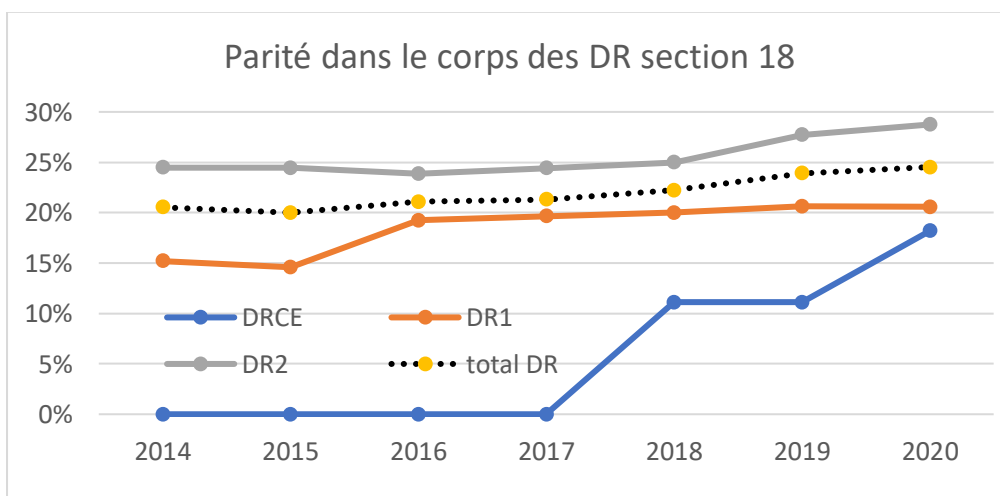
Au final, nous avons eu peu de propositions des laboratoires. Nous avons parfaitement conscience qu'il s'agit non seulement de donner des bonus à d'excellents chercheurs mais aussi de faire rayonner la science que nous faisons dans nos disciplines auprès du grand public.

10. La parité



Un graphique vaut mieux qu'un long discours...

Avec des taux en dessous de 40%, on peut dire que les mandatures précédentes n'ont pas « assuré », d'où la difficulté actuelle dans les promotions et la parité dans les différents grades (ci-dessous). Le respect de la parité est un travail de longue haleine.



Les critères d'évaluation et leur hiérarchisation ont été mis en place progressivement en section et nous apparaissent aujourd'hui comme « genrés ». Leur formulation et leur poids sont critiques pour bien valoriser la diversité et la richesse des carrières, ainsi que les divers investissements des chercheurs dans les missions inhérentes à nos métiers et organisations, dans le bon fonctionnement et la qualité de vie de nos unités. Par exemple, l'introduction du temps d'expérience professionnelle plutôt que l'âge des personnes pour calculer les ratios a consisté pour nous à retirer une année d'expérience pour chaque maternité ou congés longue maladie.

Nous encourageons la prochaine section à poursuivre notre politique d'égalité femme/homme, en gardant des ratios de 40 à 60% au concours, ce qui devraient mécaniquement se reporter dans les promotions de grade avec le temps. Nous encourageons les personnes ayant un doute sur la qualité de leur dossier, et son adéquation aux critères de la section, à se rapprocher du président de la section.

11. Relation avec l'INSU

Nos relations actuelles avec l'INSU sont constructives et sereines, malgré un début de mandat assez difficile avec l'ancienne directrice (-10% des effectifs et réduction de promotion). Nous encourageons notre directeur Nicolas Arnaud à rester direct (on est tous trop atteint par le politiquement correct et la pensée unique !).

12. Le fonctionnement interne de la section

Nous avons privilégié la liberté de parole, l'écoute et la discussion pour obtenir des positions unanimes. Nous avons respecté chaque membre quel que soit son statut malgré une inégalité administrative (les rang B et C n'ont pas accès à certains dossiers...). Chaque membre s'est tenu à une éthique remarquable, de confidentialité et de retrait dans les affaires concernant son labo ou ses collaborateurs.

Nous avons rendu compte de nos travaux au fur et à mesure (peut-être faudrait-il ouvrir un site web de section ?). Nous avons dialogué avec les chercheurs et candidats à leur demande. Nous avons dialogué continuellement avec les directeurs d'unité ainsi que la direction de l'INSU. Nous avons une référente parité, attentive à ce sujet (cf paragraphe ci-dessus).

Nous avons particulièrement apprécié les rapports de candidature et d'évaluation quand ils étaient concis et il nous apparaît irrespectueux vis-à-vis de la section d'envoyer un rapport de plus de 100 pages !

Dans les derniers temps, l'usage de la visio a compliqué notre travail et sans la construction humaine des premières années, il eut été difficile de travailler efficacement et dans le respect de chacun. Cet outil est approprié pour discuter avec les DU et peut-être certaines auditions de candidats très éloignés mais nous recommandons fortement que soit privilégié l'audition en présentiel pour les concours.

Notre vie de section se passe aussi en dehors des séances officielles et certains bars et restaurants de Paris ont été mis à contribution. Dur dur pour nos collègues parisiens qui devaient conjuguer plusieurs vies en même temps!

Nous remercions le laboratoire de Géologie de l'ENS de nous avoir accueilli pour les auditions des concours dans la « serre » tout au long de ce mandat. Nous remercions également les observatoires de Paris et de Grenoble pour leur accueil.