

Section 17, compte-rendu de la session de printemps 2022

La Section 17 s'est réunie du 23 au 25 mai 2022 pour traiter les points suivants.

1. Recrutement par voie contractuelle
2. Échanges avec Nicolas Arnaud et Martin Giard
3. Évaluations à vague
4. Examens divers

1. Recrutement par voie contractuelle

Dans le cadre de sa politique sociale, le CNRS propose des postes sur recrutement par voie contractuelle aux chercheurs et chercheuses bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Le LESIA et le LUTH ont demandé en 2022 l'ouverture d'un poste dans ce cadre.

En formation restreinte, un jury composé de cinq membres de la Section 17 a auditionné au printemps 2022 deux personnes candidates pour un recrutement par voie contractuelle. Le jury a émis un avis favorable pour les deux candidatures, qui ont toutes deux été retenues par la commission d'interclassement. Les deux candidates recrutées 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 Martin Giard (INSU)

Les échanges avec Nicolas Arnaud (directeur de l'INSU) et Martin Giard (DAS Astronomie & Astrophysique) ont permis de faire le point sur de nombreux sujets d'actualité.

Préambule sur les missions d'observation

En préambule, N. Arnaud a insisté sur l'importance de préserver le triptyque qui fait la spécificité de l'INSU, à savoir (1) ses infrastructures de recherche, (2) sa capacité de prospective scientifique collective et de mise en œuvre des programmes correspondants, (3) ses observatoires des sciences de l'Univers, lieux de transversalité et de mise en œuvre de la politique de l'INSU sur le territoire, avec son maillage national, ses interactions avec les universités et son action vers l'international. N. Arnaud a rappelé que la mission d'observation de long terme et structurée, avec la création, l'exploitation et la distribution des données, constitue le liant de l'INSU. Il a rappelé qu'il est important de défendre le travail de service d'observation, porté en premier lieu par le personnel du CNAP mais aussi par de nombreuses personnes employées par le CNRS et par des EC. Un travail est nécessaire pour une meilleure reconnaissance de l'investissement dans les Services Nationaux d'Observation (SNO) et de service à la communauté des EC lors de leur évaluation par les universités. N. Arnaud va porter cette proposition auprès des ministères.

Postes CPJ au CNRS

N. Arnaud a rappelé le dispositif de recrutement au CNRS avec CR, DR et DR externe. La plus-value des postes nouveaux de CPJ-CNRS de l'INSU est d'inclure une activité de service d'observation en remplacement du service d'enseignement (prévu pour les CPJ-universitaires) afin d'offrir un appui supplémentaire aux services prioritaires, en soutien au corps des CNAP.

Pour 2022, N. Arnaud a reconnu une forme de précipitation lors de la définition des deux postes CPJ-CNRS ouverts par l'INSU en 2022, dont le profil GPU4ASTRO pour lequel la Section 17 n'a pas souhaité participer au comité de sélection. Pour les années à venir et en cas d'ouverture de nouveaux postes CPJ-CNRS, l'INSU, le CNAP et la Section 17 auront comme objectif de mener, suffisamment en amont, une réflexion commune pour identifier les profils/services prioritaires.

La Section 17 a souligné qu'il serait utile d'élargir les CPJ à des profils au-delà du service d'observation afin de répondre à des besoins non couverts par le CNAP. Elle s'est interrogée sur les recrutements locaux liés à des SNO et le vivier de bonnes candidatures. N. Arnaud a rappelé la possibilité de mettre en place une CPJ entre plusieurs laboratoires et universités et l'importance de la recherche d'équilibre entre élargissement de vivier et types de profil.

La Section 17 s'est interrogée sur la pérennité des missions d'observations pour les CPJ-CNRS lors du passage DR2. Nicolas Arnaud a rappelé que la mission d'observation peut être incluse dans les éléments d'évaluation des dossiers de carrière DR, comme déjà pris en compte par la Section 17.

La Section 17 s'est renseignée sur la possibilité pour des EC déjà en poste de candidater sur les postes CPJ-CNRS. N. Arnaud a indiqué qu'un débat juridique était en cours mais que cela était, a priori, possible. Il rappelle néanmoins le risque pour les personnes candidates de libérer un poste permanent pour un CDD de CPJ. La Section 17 a mentionné que recruter en CPJ une personne disposant déjà d'un poste permanent en France faisait courir le risque de « perdre » un poste pour la communauté, notamment dans le cas du recrutement d'un EC en poste dans une université.

Concours

N. Arnaud a évoqué un scénario de 250 à 310 postes chercheurs pour 2023, sachant que les arbitrages restaient inconnus au moment de l'échange. Le nombre de postes DR2 est décidé en fonction du plafond d'emploi et des départs à la retraite. En CRCN, l'idéal serait d'arriver à ouvrir 5 à 6 postes par section (17, 18, 19, 30) et d'alimenter des postes en CID 52 et CID 55.

Promotion

Il n'est pas prévu pour le moment de concours de recrutement au niveau CRHC. Le CNRS est en avance sur les temps de passage au niveau des objectifs LPR de promotion CRHC à l'horizon 2028. Un ralentissement des promotions est à prévoir dans les prochaines années.

Pour le passage DRCE1 à DRCE2, 3 candidatures sur 4 ont été effectivement promues. Un nouveau décret devrait permettre d'avoir plus de DRCE1 à partir de 2023.

Évaluation des projets des labos/HCÉRES

Les laboratoires de la vague C verront leur évaluation centrée uniquement sur le bilan et non plus sur leurs projets. Pour une année donnée, le laboratoire dépose son dossier entre juin et septembre pour une évaluation HCÉRES en fin d'année et un début de mise en œuvre des recommandations en œuvre l'année suivante.

Pour 2022, les unités seront évaluées en fin d'année. Des rencontres seront organisées par des comités pour discuter avec les laboratoires des projets.

Le dispositif est déjà existant et la Section 17 reste associée aux comités HCÉRES. Trois scénarios peuvent survenir : (1) la visite d'unité fournit suffisamment d'informations pour permettre d'évaluer son projet, (2) si le besoin est exprimé de revoir l'équipe de direction, la Section peut inviter le DU ou porteur de projets pour des éclaircissements, (3) si la visite est impossible ou des éléments inquiétants sont constatés durant la rencontre, une nouvelle visite peut être envisagée par l'INSU. La longueur typique du rapport HCÉRES est d'environ 50 pages (en fonction de la taille de l'unité) avec forces, faiblesses, risques et opportunités. Pour rappel le CNRS aura son évaluation HCÉRES en 2023, le rapport est attendu d'ici la fin d'année 2022.

Nouveau décret

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000045726776/2022-05-23/>

Ce décret permet l'organisation d'un jury d'admission sur dossier (JAD) pour le concours DR avec une mise en place pour 2023.

En outre, le décret impose que : « la liste des candidats admissibles comprend un nombre de candidats au moins égal à une fois et demie le nombre de postes à pourvoir ».

Information sur la PEDR/RIPEC-3

La troisième composante de la prime RIPEC correspond à l'ancienne prime PEDR. D'après N. Arnaud, le CNRS a demandé un rehaussement et le cas sera étudié au second semestre. L'ambition est de toucher le plus de personnes possibles avec le RIPEC-3.

Redéfinition du contour des sections

L'INSU a pris cette question très en amont. Le périmètre doit être clair pour les personnes candidates, les unités et pour le comité, avec un découpage pertinent et facile à comprendre. Une évaluation des mots-clé est en cours, un travail a commencé entre les Sections 17 et 18.

3. Évaluations à vague

L'évaluation à vague portait sur les unités de la vague C. Les dossiers examinés ont globalement démontré de grandes qualités.

Évaluation des CR/DR	Nombre de dossiers	Avis			Remarques
		Favorable	Différé	Réservé, alerte	
Évaluation à vague	63	62	1		
Évaluation comme section secondaire	1	1			

4. 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).

Eléments de carrières et demandes particulières	Nombre de dossiers	Avis			Remarques
		Très Favorable	Favorable	Autre	
Titularisation (fin de stage)	2		2		
Changement d'affectation	1		1		
Renouvellement de GDR	1		1		
Éméritat (1e demande)	6	6			
Éméritat (renouvellement)	9	7		2 avis défavorables	

Structures de recherche	Nombre de dossiers	Avis			Remarques
		Favorable	Différé	Autre	
Changement de direction	9	9			
Expertise	1	1			Création d'une fédération de recherche