

Bilan de la section 19 du Comité National du CNRS

Mandat 2016-2021

(Version 1: 6 Août 2021)

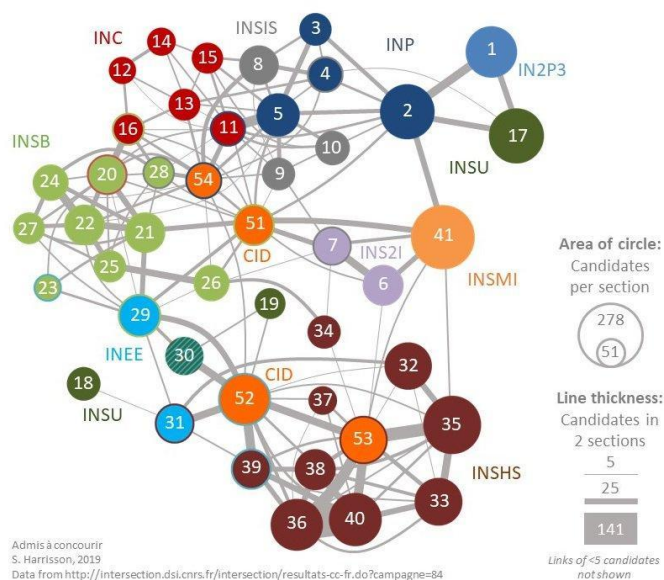
PREAMBULE

Ce rapport a pour objectif de transmettre l'expérience acquise au cours de notre mandat à nos successeurs en indiquant les pratiques qui nous ont parues positives, les difficultés que nous avons rencontrées et les pistes d'amélioration possibles.

1) PÉRIMÈTRE DE LA SECTION 19

Au début du mandat de la section, le périmètre était identique à celui de la section précédente. C'est au cours du mandat que nous avons eu la possibilité d'en réviser les contours, par exemple en modifiant les mots clefs. Au vu des candidatures et des dossiers de promotion, il nous a semblé que le périmètre de la section était bien compris par la communauté et qu'il n'y avait pas de révision majeure à apporter. A titre d'exemple, le bilan des candidatures croisées entre sections au concours CR 2019 illustre bien que le périmètre de notre section est bien marqué et compris: la majorité de nos candidats se présente uniquement en S19. Des intersections existent bien entendu, elles se situent principalement avec les autres sections de l'INSU et et la CID52.

Figure 1 : Nombre de candidats par section, et candidatant entre 2 sections, concours 2019. Il y a d'autres années des candidats communs avec la section 17 et la section 18, cela concerne quelques candidatures. Bilan indicatif produit par le SGCN.



Compte tenu de l'évolution de nos disciplines, nous avons cependant fait quelques modifications à la marge des mots clefs, en étendant le périmètre de la biogéochimie de l'atmosphère, en incluant explicitement l'instrumentation, et en mettant en avant les aléas et impacts du fait de la dégradation rapide de nos environnements naturels.

Ancien mots clefs :

Système climatique : couplages entre océan, atmosphère, continent, cryosphère et biosphère.

Changement global, régional, anthropisation, impacts.

Cycles biogéochimiques et dynamique des écosystèmes marins.

Physique, dynamique, chimie et biologie des domaines océanique et côtier.

Physique, dynamique et chimie de l'atmosphère et de la cryosphère.

Paléo-environnements : archives océaniques, glaciaires, continentales.

Planétologie : physique, dynamique et chimie des atmosphères planétaires.

Techniques expérimentales (in situ, à distance) d'intérêt atmosphérique ou océanique.

Modélisation appliquée des fluides géophysiques

Les nouveaux mots clefs devraient être :

Système climatique : couplages entre océan, atmosphère, continent, cryosphère et biosphère.

Changement climatique : aléas et impacts globaux et régionaux.

Physique, dynamique, chimie et biologie de l'atmosphère, des domaines océanique et côtier, et de la cryosphère.

Cycles biogéochimiques et dynamique des écosystèmes marins.

Paléo-environnements : archives océaniques, glaciaires, continentales.

Planétologie : physique, dynamique et chimie des atmosphères planétaires.

Techniques expérimentales et instrumentations (in situ, à distance) pour étudier l'atmosphère, l'océan et la cryosphère.

Modélisation appliquée des fluides géophysiques.

2) RELATIONS AVEC LES AUTRES SECTIONS ET CID :

Hormis pour quelques cas tout à fait hors sujet, nous avons choisi de ne pas mettre de côté des candidatures à la marge entre notre section et d'autres (généralement de l'INSU), par exemple sur les thématiques d'hydrologie continentales, de zone critique littorale, de biogéochimie, mais également dans le domaine des paléoclimats, ou des exo-planètes. D'une part les candidats savent bien se positionner par rapport aux thématiques traitées par les chercheurs de la section 19 (permettant une évaluation pertinente des dossiers), et d'autre part notre souci constant a été de ne pas laisser de côté des candidats dont la science serait à la frontière entre les sections actuelles. Ainsi, dès que nous constatons une cohérence même partielle avec les thématiques de la section 19, la candidature était considérée. Même si nous n'avons pas rencontré de problèmes particuliers, il faut rester vigilant concernant les disciplines relevant de l'INEE (et de la section 30), par exemple lorsqu'il s'agit d'étudier les écosystèmes. Dès lors que les approches relèvent des fonctions des organismes (ex. diversité fonctionnelle), il est parfois difficile de distinguer comment la nutrition d'un organisme impacte son métabolisme (approche INEE) et comment elle impacte les stocks et les flux de matière et d'éléments (approche INSU). Il y a régulièrement des échanges sur ces questions. Nous avons aussi arbitré 2 postes fléchés mis sur les thématiques de la S19 par les instituts de chimie (INC) et l'Institut des sciences de l'ingénierie et des systèmes (INSIS).

Les CID au CNRS ont aussi été construites sur le constat que certaines expertises échappent aux sections disciplinaires. Nous avons surtout interagi avec la CID 52, une CID dans laquelle l'INSU place régulièrement des postes. Vu la lourdeur de la tâche en section, nous n'avons pas pu trouver de représentant pour siéger en CID52. Aussi, il faut dès le début de mandat envisager de décharger un membre de la section pour siéger dans cette CID: il y a des postes à défendre pour notre communauté. De la même manière, il va falloir s'impliquer dans la vie de la nouvelle CID 55 (Science et données), dans laquelle l'INSU va aussi mettre des moyens humains.

3) EVALUATION DES UNITES

L'évaluation des unités est un élément important pour le fonctionnement de la section, car elle permet de considérer les chercheurs dans leur environnement de travail. Afin d'approfondir la connaissance des laboratoires, la section a également auditionné (quand elle l'a pu) les directeurs des unités en renouvellement. Ces échanges ont permis d'aborder de façon informelle les aspects scientifiques et organisationnels et d'identifier au besoin les difficultés. Ces auditions ont été très utiles, elles ont été faites après l'évaluation des dossiers à « vague » individuels, afin de permettre des retours assez rapides vers les DUs si nous identifions des problèmes.

Nous avons également dû évaluer des laboratoires et des GdRs qui étaient assez éloignés des thématiques de la section.

Dès que nous avons identifié un recouvrement avec les thématiques scientifiques abordées en S19 nous avons émis un avis. Ainsi, et contrairement à la section précédente, nous avons donné un avis au renouvellement d'association au CNRS à des unités pour lesquelles nous n'avons pas participé au comité de visite de l'HCERES. Au cours des deux dernières années cependant, et sans rapport de l'HCERES à notre disposition (influence COVID-19), nous n'avons pas émis d'avis sur les unités que nous connaissions pas ou peu.

La représentation des ITA dans les comités de visite HCERES a évolué dans le temps, sachant que la volonté de l'HCERES d'avoir des comités de taille restreinte a conduit à en exclure ces personnels. En pratique les élus C de la section 19 n'ont pas toujours participé aux évaluations des unités relevant de notre section, l'HCERES ne voulant pas de membre IT de la BAP J dans les comités d'évaluation, mais uniquement des IT " techniques ".

La section a constaté une limite de l'exercice d'évaluation des OSUs. Ils ont des structures complexes dont certaines branches dépassent largement le périmètre de la section, leurs contributions scientifique est souvent vue lors de l'évaluation des UMR qui leur sont rattachés. Cela qui rend l'évaluation de l'OSU elle-même plus technocratique que scientifique. On note cependant que lorsque les OSUs s'attachent à bien présenter les plateformes expérimentales, les instruments, les séries de données qu'elles produisent, l'exercice devient nettement plus pertinent et instructif. Dans un paysage extrêmement complexe, le positionnement des OSUs gagnerait à être systématiquement présenté de cette manière, et qu'y soit mieux présenté comment l'enseignement dispensé par les chercheurs CNAP bénéficie de l'environnement expérimental de l'OSU dont il dépend.

4) EVALUATION DES CHERCHEURS

a) Evaluation à vague et mi-vague

L'évaluation des chercheurs se fait tous les 2 ans et demi (rapport à mi-vague) et tous les 5 ans (rapport à vague). Nous avons fait le choix d'attribuer un rapporteur pour les dossiers d'évaluations à mi-vague (évaluation légère) et deux rapporteurs pour les évaluations à vague (évaluation plus poussée). Un des rapporteurs était le plus souvent de la discipline et le deuxième était parfois hors champs disciplinaire. Ce système permet une bonne connaissance de l'ensemble des chercheurs après un demi mandat de section.

La spécificité du rapport à vague, sur lequel nous avons été plutôt exigeants, est qu'il doit contenir des perspectives de recherches détaillées pour les 5 ans à venir et les repositionner par rapport à l'état de l'art. Il n'y a pas eu de contact téléphonique entre les évaluateurs et les chercheurs concernés. Pour des raisons déontologiques, les membres de la section des laboratoires concernés sortaient systématiquement de la salle pour les évaluations des chercheurs de leur laboratoire, pas pour les mutations, éméritats, écoles thématiques et les GdRs. De même, ils ont assistés aux entretiens avec les DU des unités en renouvellement.

Avant chaque session (printemps, automne), les rapporteurs remplissent l'application marmotte avec les informations classiques (cf. paragraphe sur le logiciel marmotte). Un point essentiel est la rédaction par le rapporteur d'une pré-version du rapport de section (celui qui sera transmis au chercheur), ce qui facilite le travail en session. On prévoyait typiquement une dizaine de minutes pour la présentation/ discussion/ correction des rapports concernant ces évaluations. L'application Marmotte présente en outre l'avantage de permettre une gestion efficace de la confidentialité des rapports et des conflits d'intérêt. Chaque membre de la section n'a accès qu'aux rapports des candidats qu'il s'est vu affecter pendant la phase d'étude des dossiers qui précède la session.

Durant la session, tout les membres de la section ont accès aux dossiers de leur corps et des corps inférieurs. Les éléments considérés pour l'évaluation (et indiqués sur le site Marmotte) sont classiques et concernent les travaux de recherche, la production scientifique, les activités de vulgarisation, le transfert, la valorisation, l'encadrement, l'enseignement, les responsabilités collectives, l'animation scientifique et le rayonnement. Pour les jeunes chercheurs (CRCN), nous avons également vérifié, parmi les publications mentionnées, qu'il y en avait un nombre «raisonnable » en premier ou 2ème auteur afin de se convaincre que le jeune chercheur s'demeurait moteur de ses projets . L'activité de chaque chercheur était présentée brièvement durant la session plénière d'évaluation. Cela permet d'avoir une vue d'ensemble de la communauté et des thèmes de recherche actuels. Cet investissement de tous les membres de la section a des répercussions positives pour les concours puisque chaque membre s'est déjà intéressé à presque tous les champs disciplinaires.

b) Suivi post-évaluation

Au cours du mandat, l'évaluation des chercheurs a fait apparaître très peu de problèmes. Au total, nous avons évalué 516 chercheurs à vague ou à mi-vague., nous avons émis 26 avis différés correspondant la plupart du temps à des dossiers non remis à temps ou insuffisamment détaillés (absence de prospective détaillée par exemple), 7 évaluations ont aboutis a abouti à ne pas donner un avis par la section (thème de recherche du chercheur hors section, ou chercheur uniquement

impliqué dans l'administration de la recherche). La section a émis 8 avis réservés, soit parce que le dossier n'a pas été transmis pour deux sessions consécutives (2 cas), soit comme signal d'une anomalie dans l'activité d'un chercheur. Parmi ces 6 dossiers-là, nous n'avons sollicité qu'un seul suivi post-évaluation (SPE). Il nous a en effet semblé que des interactions directes avec l'INSU pouvaient s'avérer plus efficaces qu'un SPE. Nous avons eu à gérer de un problème lié à des conflits de personnes au sein d'une unité, le fait d'en parler à la section et d'être écouté a semblé suffisant, le recours au RH n'a pas été nécessaire. Nous avons enfin émis un avis d'insuffisance professionnelle afin de décharger une unité de la gestion d'une personnalité en détresse depuis trop longtemps et pour laquelle toutes les solutions de médiations avaient été épuisées.

c) Eméritats

Concernant les demandes d'éméritat, les premières demandes ont reçu un avis positif dans la mesure où les motivations d'un tel éméritat étaient explicitées et l'avis du directeur d'unité positif. Nous avons souvent insisté sur l'importance du transfert d'expériences aux plus jeunes chercheurs.

Il y a eu plus de discussions sur les renouvellements que nous avons estimés n'être pas automatiques, notamment pour les troisièmes demandes et suivantes qui correspondent à des chercheurs âgés de 75 à 80 ans. Nous avons mis au mieux un avis « favorable » (et non « très favorable ») à partir de la 3ème demande. En plus de l'avis écrit du directeur d'unité (DU), dont le contenu est souvent assez standard, nous avons généralement souhaité interagir directement avec le DU et parfois le responsable de l'équipe concernée sur l'intérêt d'un renouvellement. Cela nous a amené à émettre trois avis défavorables.

d) Mobilité des chercheurs

Bien que la mobilité soit interprétée comme un point positif dans l'activité d'un chercheur, nous avons constaté pendant ce mandat que nous étions mal informés des localisations précises des chercheurs. Cela nous a posé des problèmes pour évaluer certaines promotions. En effet ce manque de visibilité est source de difficultés pour estimer la contribution scientifique à l'unité de rattachement et/ou à la communauté française.

A plusieurs reprises, les avis sur les mutations de chercheurs de la S19 nous ont été demandés a posteriori, une fois que la mutation était déjà effective. Bien que statutairement les affectations des personnels ne relèvent pas de la compétence des sections, il est bien dommage qu'une mutation puisse être acceptée sans un avis scientifique de la section : celle-ci a une connaissance fine de la communauté et du domaine scientifique.

Les échanges entre la direction de l'INSU et la section, lors des sessions d'automne et de printemps pourraient être l'occasion d'informer la section des mutations, des détachements, des mises à dispositions, voire des départs à la retraite des chercheurs relevant de la S19.

5) PROMOTION DES CHERCHEURS

Comme la majorité des sections et CIDs, nous avons choisi de ne pas promouvoir les membres de la section. Cela peut sembler douloureux, vu la durée du mandat, mais en fait évite des situations très inconfortables à l'intérieur de la section et permet l'impartialité dans l'arbitrage des promotions. Ce choix a pu être ressenti comme un frein pour remplacer des membres démissionnaires au sein de la section, et dans les instituts pour choisir les membres nommés.

a) Population concernée

Au 1^{er} Juillet 2021, 273 chercheurs CNRS émargent à la section 19 (146 DR+130 CR). Ils étaient 281 en 2016 (143 DR + 138 CR), 274 en 2008 (124 DR + 150 CR), et 284 en 2004 (115 DR + 169 CR). Attention ces chiffres peuvent varier de quelques unités suivant les sources. Durant notre mandat, nous avons compté entre 19 et 26 candidats DR1, entre 12 et 15 candidats DRCE1 et 1 à 2 candidats DRCE2. Sur recommandation de la direction du CNRS, tous les candidats DRCE2 sont maintenant promus pour débloquent le grade DRCE1. Les résultats des promotions sont en général publiés officiellement par le CNRS vers le mois de janvier. L'institut a toujours entériné nos classements.

b) Choix des rapporteurs

L'attribution des rapporteurs, proposés par le bureau de la Section, est un élément important de l'évaluation. Nous avons fait le choix de deux rapporteurs pour les promotions, et nous avons systématiquement changé au moins un rapporteur d'une année sur l'autre pour les candidats non retenus afin de bénéficier à la fois d'un regard neuf sur le dossier et d'un effet mémoire sur la candidature. Un même candidat pouvait, dans des rares cas, avoir le même rapporteur principal (souvent expert de la discipline) à deux années d'écart. Cependant il est quelquefois difficile de changer d'expert tous les ans en tenant compte du devoir de réserve (même unité, collaboration récente) et cela devient difficile avec des unités qui se sont regroupées. La gestion des devoirs et droits de réserve est importante mais ne doit pas être trop restrictive pour ne pas éliminer toutes les expertises disponibles. Les conflits d'intérêts ont été rares, et n'ont concerné que des cas évidents, par exemple de type lien familial ou de conflit juridique entre un membre de la section et des chercheurs d'une unité de recherche. Dans ce cas, le membre de la section ne participe pas du tout à la promotion ou au concours concerné, tandis que dans le cas de devoir de réserve, le membre de la section reste dans la salle, ne prend pas part au débat concernant le candidat, mais participe au reste des débats.

c) Critères

Les critères à prendre en compte pour les promotions ont donné lieu à une discussion en début de mandat. En plus de l'excellence scientifique, les prises de responsabilité collectives, l'animation scientifique, le rayonnement et l'encadrement ont été des critères tout aussi déterminants au cours des discussions pour les promotions DR. La valorisation, l'enseignement, ainsi que les activités de communication, vulgarisation et médiation ont également été considérés.

d) Promotion CR1 (jusqu' à 2017)

Cette promotion était non contingentée et donc quasi automatique au bout de quatre ans pour tout CR2 la demandant. Nous avons été peu concernés, suite à la fusion dans le grade CRCN et à la création du grade CRHC en 2017.

e) Promotion CRHC

Le dispositif CRHC mis en place dès l'automne 2018 fonctionne correctement. On constate qu'il sert effectivement à faire évoluer les carrières CRCN bloquées aux échelons 9 et 10. Le nombre de candidats d'un automne à l'autre a baissé, 14, 8, 10, même si de nombreux chercheurs ont l'ancienneté requise pour candidater (en 2021, environ 48 promouvables dont 14 aux échelons 9 et 10). Il y a eu respectivement 6, 5, et 7 promu.e.s. Il a fallu être très actif pour motiver des candidatures et aller directement vers les directeurs d'unités pour encourager les candidatures. Cet effort était nécessaire puisque l'autocensure était généralement très forte, en particulier chez les femmes. Il n'y a pour l'instant pas d'interférence avec le concours DR2 : le passage CRHC n'est pas obligatoire pour passer DR2. Et à contrario, deux collègues promues CRHC ont dans les deux années suivantes été admises au concours DR2. Il conviendra par la suite de rester vigilant sur ces deux aspects afin d'éviter que le passage par le grade CRHC ne devienne une obligation pour passer DR2 ou que le passage dans ce grade ne constitue pas une bifurcation de carrière rendant impossible de passer ensuite DR2. .

e) Passage DR2 => DR1

	Candidats	Promus
2008	14	5
2009	14	4
2010	16	4
2011	24	5
2012	23	5
2013	22	5
2014	22	6
2015	25	6
2016	26	6
2017	26	7
2018	26	5
2019	27	7
2020	19	6

Tableau 1 : Candidatures et promotions au grade DR1

Il y a un certain blocage au passage DR2-DR1 mais cette question semble avoir été prise en compte par l'institut, avec un nombre de promotions allant de 5 à 7 par an.

f) Passage DR1->DRCE1->DRCE2

C'est au niveau du passage DR1 vers DRCE1 que la pression est la plus forte, avec seulement 1 poste (2 en 2019) pour 12 à 17 candidat.e.s. Il serait important d'augmenter ces possibilités de promotions.

	DRCE1		DRCE2	
	Candidats	Promus	Candidats	Promus

2008	9	1	1	0
2009	10	0	0	0
2010	13	2	1	0
2011	12	2+1CID45	1	1
2012	13	1	2	0
2013	13	1	3	1
2014	12	1+1CID45	2	0
2015	15	1	2	1
2016	17	1	2	1
2017	12	1	1	1
2018	12	1	2	1
2019	14	2	1	1
2020	15	1	1	1

Tableau 2 : candidatures et promotions aux grades DRCE.

Au cours du mandat, les promotions DRCE1 → DRCE2 sont devenues quasi automatiques, suite à une décision de la direction du CNRS de désengorger le passage DR1 → DRCE1 par le haut. Nous avons obtenu 5 promotions à ce grade.

g) Présence des collèges B et C lors des promotions des collèges A

Le règlement intérieur du CNRS interdit aux élus du collège C de rester en séance pour les délibérations sur les promotions des collèges B et A, et aux élus du collège B de rester en séance lors des délibérations sur les promotions des collèges A. A l'exception de la secrétaire scientifique, les collèges B et C ne restaient pas en séance y compris durant la présentation des dossiers, contrairement à la section précédente.

5) CONCOURS (CR ET DR)

	CR2		CR1		DR2		DR1
	Candidatures (auditionnés)	Admis	Candidature (auditionnés)	Admis	Candidatures (externes)	Admis (externes)	
2013	78(58)	4	33(19)	1	28	6	
Lacy	7(3)	1					
2014	70(38)	3	24(12)	1	25	6	
2015	66(34)	3	36(21)	2	18	6	
2016	51(46)	3	26(20)	2	18	5	
2017	67(39)	3	25(18)	2	22	5	
	CRCN						
	Candiadatures (auditionnés)		Admis				
2018	65(41)		6		19	5	
Lacy							1(1)1
2019	66(41)		6		19	5	
2020	67(34)		5		30 (5)	6(0)	
Lacy	4(4)		1				
INSIS	10(6)		1				
2021	69(38)		7		31(9)	5(0)	
INSII	11(5)		1				

Tableau 3: Statistiques des candidatures, audissions et admissibles aux différents concours CR.

a) Chargé de recherche

Seul le concours 2017 a distingué les grades CR2 et CR1, les 4 concours suivants se sont tous faits au niveau CRCN. Du fait de ce changement nous avons scrupuleusement veillé à ce que l'âge médian des candidats admissibles ne dérive pas vers le haut. La possibilité de recruter assez rapidement après la thèse reste une des grandes attractivités du CNRS.

Il faut à chaque étape des processus de sélection rester très vigilant au maintien de la parité et de la pyramide des âges, et garder à l'esprit que les dossiers de chercheurs confirmés (type ancien CR1) sont souvent plus équilibrés que ceux de chercheurs plus proches de la thèse. Il faut aussi veiller à garder une bonne distribution entre thématiques, il y a en effet une grosse dépendance de la productivité (ainsi que du type de revue – à plus ou moins fort impact) à la thématique. De ce point de vue certains domaines publiant en « équipe », nous avons aussi comptabilisé les publications où le candidat était 1^{ier} ou 2nd auteur, que nous avons clairement distingué des publications d'équipe (candidat non 1er/2ème auteur et à plus de 5 auteurs), et des publications collectives (candidat non 1er/2ème auteur et à plus de 10 auteurs). La valorisation des périodes post-doctorales par des publications sans directeur de thèse a également été un critère important dont nous avons tenu compte. En général, nous avons estimé que les candidats les plus mûrs devaient apporter une expertise originale à la discipline, et qu'il était attendu que nous prenions plus de risque pour les

candidats plus proches de leur thèse. Il faut se souvenir aussi qu'un recrutement tardif au niveau CRCN amène ensuite un retard dans la progression de carrière.

Lors de la phase des auditions, nous avons pris en compte la qualité de la présentation orale du candidat ainsi que des réponses aux questions du jury. Un exposé clair du contexte scientifique, des résultats obtenus et du projet, mais aussi un bon niveau de réponses aux questions du jury illustrant une maîtrise des sujets abordés ont été nécessaires pour accéder aux discussions finales. Le projet de recherche devait être à la fois ambitieux, original et réaliste, le tout appuyé par des documents de travaux antérieurs.

Au moment de la délibération, en plus des aspects déjà évoqués, les discussions ont également pris en compte des facteurs tels que l'autonomie du candidat par rapport à ses équipes de thèse/post-doc, son rayonnement international, ses mobilités géographiques et thématiques, ses expériences d'encadrement et d'enseignement, mais aussi son projet d'intégration vers l'unité demandée. Bien entendu la prise en compte de ces aspects « complémentaires » était modulée par l'expérience de recherche des candidats.

Enfin, dans chacun des cycles de classement, que ce soit lors de la sélection des candidats auditionnés, ou au moment des discussions finales, le cycle final de classement, nous avons veillé à ce que le ratio du genre F/H soit préservé. Nous avons aussi veillé à ce que des recrutements soient effectués dans chacune des grandes thématiques de la section, et ne pas faire dériver l'âge médian de recrutement. L'expérience nous a aussi montré que faire des tours de tables restait une option très intéressante pour arriver à un consensus collégial en minimisant sans recourir aux votes.

Les lettres de recommandation : n'ont probablement pas joué un rôle important. Elles sont utilisées en tant qu'information supplémentaire afin de juger de l'insertion des candidats dans leur laboratoire, notamment dans le cas de postes fléchés. Elles sont cependant consultables par tous les membres du jury, un membre du jury peut donc librement leur donner l'importance qu'il souhaite pour se faire une opinion. On voit donc que le poids des lettres de recommandation reste difficile à évaluer.

Productivité : Bien que la démarche relative à la « science ouverte » nous invite à minimiser les analyses purement quantitatives, il reste important de vérifier que les candidats sont en mesure de produire des articles de niveau international afin de diffuser leurs résultats scientifiques. Nous avons donc systématiquement vérifié les listes de publications en ne conservant que celles de rang A (facteur d'impact > 1, pas les soumises ou en révision). Nous avons pris en compte une liste de publications au jour de la fermeture du concours pour le JAD, puis mise à jour pour l'audition. A partir de cette liste, nous avons examiné la production par année de recherche : Depuis le début de la thèse (en enlevant 2 années à la période doctorale pour les candidats CR), et une année par enfant pour les femmes. Le ratio obtenu a permis de comparer le taux de production entre les candidats proches de la thèse et les chercheurs plus confirmés et à l'intérieur d'une même discipline.

Equilibres thématique et entre unités: Comme beaucoup de sections, et pour garder un large vivier de candidats à un même concours nous sommes plutôt hostiles aux fléchages et aux colorriages. Pour obtenir cela il faut veiller au cours des recrutements CRCN à préserver, dans la mesure du possible les équilibres entre thématiques et entre unités. Nous nous basons pour cela sur un certain nombre de statistiques thématiques, fournis en Annexe 4 de ce bilan. Nous avons aussi fait des statistiques des recrutements par unité au cours de ce mandat et celui d'avant (Annexe 2).

En ce qui concerne ces dernières données, il faut rester attentif et garder en tête que certaines unités émargent presue uniquement à la section 19, d'autres recrutant dans un grand nombre de sections différentes.

Retour vers les candidats : Un point important pour nos candidats concerne la question du retour après le concours. Pour rappel, il est officiellement interdit de répondre aux candidats, et la section a décidé de fournir un retour relativement standardisé via le président de section et vers les directeurs des unités où les candidats se sont présentés. C'est assez formel mais garanti un retour équilibré, et surtout qui permet de ne fait pas faire de différences entre les candidats qui « osent » appeler le président ou qui ont plus des contacts au sein de la section et ceux qui sont plus respectueux de la règle et/ou qui sont moins bien « introduits » au sein de la section. Dans tout le cas, le retour se fait après le jury d'admission, c'est à dire lorsque il n'y a plus de possibilité de recours.

Fléchage: Comme pour la section précédente, la Section a noté que le principe du fléchage biaise fortement le processus de sélection car il va à l'encontre d'un recrutement sur la base de l'excellence du candidat et de l'originalité de son projet de recherche. Cependant, sur les postes fléchés que nous avons eu à arbitrer, une poignée de candidats de bon niveau ont permis de finaliser le concours.

b) Concours directeur de recherche

En moyenne une vingtaine de candidatures par an (pour les "internes", entre 18 et 25). Nous avons pris en compte l'ensemble de la carrière scientifique et un projet bien construit, mais aussi la contribution à l'animation scientifique de la communauté française et internationale. Au début de mandat : engorgement dans certains laboratoires – nous avons fait attention à l'antériorité des candidatures et à dossier équivalent à l'âge des candidats.

Nous avons décidé d'auditionner les candidats DR chaque année. Cela nous a contraints sur le nombre de candidats CRCN à auditionner. Une présélection à l'audition sur les candidats DR n'étant pas possible, le nombre de candidats DR auditionnés a été plus élevé en 2020 et 2021, dû à l'ouverture des postes DR « fléchés » vers des candidats hors CNRS (5 et 10 candidats, respectivement).

c) Concours DR2 externe

Une décision politique du CNRS a été d'ouvrir au concours DR2 des postes externes pour accueillir des chercheurs ayant une expérience confirmé et complémentaire de ce qui ce fait déjà en France. Les publics visés étaient assez large, allant de lauréat MOPGA a des sommités dans nos disciplines. Une règle non dite, mais stricte au moment du jury d'admission est que les candidats n'occupent pas de poste permanent dans une EPST en France, ce qui exclue nos collègues enseignants-chercheurs. Un critère en plus de l'originalité des thématiques, étaient que les candidats aient un projet d'intégration clair dans l'unité ou ils postulent. Ce dernier point a été difficile à mesurer, le jury d'admission n'a pas forcément suivi l'avis de la section.

c) Des fiches bien utiles

En plus de Marmotte, nous avons élaboré des fiches au format Word, établies à partir d'un fichier Excel par publipostage pour chaque candidat, avec chaque critère de sélection requis pour les recrutements CR et DR. Les différentes rubriques de ces fiches étaient remplies par le premier rapporteur. A partir du tableau Excel partagé sur l'espace collaboratif Core du Comité National CNRS (<https://www.cnrs.fr/comitenational/outils/systinfo.htm>) et rempli en ligne par chaque rapporteur des fiche les fiches individuelles de chaque candidat étaient générées, incluant leurs photos ée (figure 3). Ces fiches se sont avérées très utile pour les auditions, puisque chaque membre du jury disposait des mêmes éléments synthétiques concernant chaque candidat et d'un support pour noter les appréciations sur l'audition (oral+questions).

Figure 2 : exemple de fiches CR-DR.

	«Nom_» «Prénom_» «age» ans Enfants : «nb_enfts» Labo actuel : «labo_actuel» Labo demandé : «Labo_demandé»	R1: «rapp1» R2: «rapp2» Déjà vu: «déjà_vu» Concours présentés: «Concours_présentés» Discipline «disciplines»
Titre du projet	«Titre_du_projet»	
Parcours	thèse «année_thèse» Nb d'années de recherche (inclue thèse -2 ans) : «Concours_présentés» Nb pub/année: «Nbre_pubannées_recherche»	Labo thèse «labo_thèse» Labo post-doc «labo_postdoc»
Publis	«publis» publis PA=«PA» SA=«SA» Pub post-doc : «PPD» PE=«P_Equipe» et PC= «P_Collectives»	
Travaux	«Travaux»	
Projet scientifique	«Projet_Recherche»	
Enseignement & encadrement	«Enseignement__encadrement»	
Points forts/faibles	«points_fortsfaibles»	
Oral		
Questions		
Ensemble		

d) Règles des concours et déroulé des délibérations

Jury ou sous Jury ? Pour le concours CR , la section a décidé de ne jamais fonctionner en sous jury, car le fonctionnement en sous-jury est lourd et complexe, il a été pratiqué une seul fois par la section précédente. Pour rappel et dans ce cas, deux présidents de sous-jurys sont nommés, le président de la section suit alternativement l'un et l'autre des sous-jurys et ne participe pas aux questions. Suite aux auditions en sous-jurys, il faut réaliser des débriefings pour interclasser les candidats des sous-jurys. Des rapports sont réglementairement à rédiger pour tous les candidats alors qu'en jury plénier, les rapports ne sont établis que pour les admissibles. Ce fonctionnement en sous-jurys fait que chaque membre de la section n'auditionne que la moitié des candidats, ce qui peut rendre l'interclassement entre différents sous-jurys délicat de ce concours.

Le fonctionnement en jury plénier exige une présélection des candidats (en moyenne 50% des candidats été auditionnés, 34-41 en fonction des années, cf. Tableau 3) . Cela veut dire que le « jury d'admissibilité », qui se tenait assez rapidement après le bureau des concours, et auquel il est obligatoire d'être présent, joue un rôle essentiel. Une bonne connaissance des dossiers de niveau intermédiaire est importante car une analyse uniquement en termes de production, d'adéquation aux thèmes de la section voire d'indépendance prouvée vis-à-vis de l'équipe d'encadrement de thèse s'avère insuffisante. Il faut avoir à l'esprit que ce jour-là, le concours débute. Des analyses qualitatives sont nécessaires sur tous les éléments du dossier.

Règle des concours: La réglementation sur les concours est extrêmement stricte et la section a bénéficié d'une aide très appréciée du secrétariat général du CN. Si une anomalie au concours est validée par le tribunal administratif, cela a pour effet de casser tout le concours CR, toutes sections confondues. Les éléments essentiels sont :

Pas de lien avec les candidats pendant toute la phase du concours : depuis la date de publication de l'arrêté au concours (début décembre) jusqu'au mois de septembre de l'année suivante (délai des recours possibles au Tribunal Administratif). Les membres du jury ne participent pas au montage des projets et à la préparation des auditions des candidats avec qui ils pourraient être en rapport.

Les membres du jury sont tenus d'être présents pendant toute la durée du concours, c'est-à-dire pour le JAD (jury d'admission sur dossier c'est à dire la présélection pour l'oral), les auditions et la délibération (jury d'admissibilité). Toute absence à l'une de ces étapes signifie l'exclusion définitive du jury pour la suite du concours. Les motifs d'absence doivent être de force majeure (grève, hospitalisation). En particulier, les missions à l'étranger, les conférences ne sont pas un motif valable pour ne pas participer au concours.

Le jury doit rester « souverain », c'est-à-dire ne pas subir d'influence extérieure (direction du CNRS, directeurs de labo). En particulier, il est interdit de recueillir des avis de personnes extérieures au jury (cela signifierait que le jury renoncerait à ses compétences en matière de recrutement). La seule possibilité est de demander à ce qu'une personne supplémentaire puisse faire partie du jury, cette personne devant faire partie d'une autre section du Comité National. Nous avons ainsi sollicité, pour leur expertise complémentaire à celles de la section 19, 2 représentants de la section 7 pour le poste 19/03 fléché par l'INSIS à l'INSU en Section 19 ouvert au concours 2021.

Conflit d'intérêt, devoir et droit de réserve: La gestion des conflits d'intérêt, devoir de réserve, et droit de réserve a également été un point très important.

Dans le cas où un candidat est apparenté à un membre du jury (liens familiaux), le membre est définitivement exclu du concours en question. Il peut aussi y avoir des situations de conflit juridique entre un membre du jury et une unité. Cela s'applique également pour les promotions. Ces deux cas se sont présentés à nous, il s'agit alors de conflits d'intérêt et le membre de la section concerné est alors définitivement exclu du concours ou des demandes de promotions en question

Nous avons appliqué une règle interne très stricte en ce qui concerne le devoir de réserve: les membres de la section ne pouvaient pas s'exprimer sur les candidats qui présentaient leur dossier dans le même laboratoire, qui avaient fait leur thèse ou un postdoc dans le labo du membre du jury

ou qui avaient une publication commune datant de moins de deux ans. Cette règle permettait que les membres du jury prennent conscience des potentiels conflits qu'ils pouvaient avoir avec les candidats.

Les membres du jury ne pouvaient sortir de la salle sous peine d'exclusion, ceux étant mis en devoir de réserve ne devaient pas intervenir lors des auditions, questions et délibérations sur les candidats concernés.

A tout instant, un membre du jury peut se prévaloir du droit de réserve sur un candidat, il ne participe plus aux discussions. Cela s'applique d'ailleurs à toutes les évaluations.

Impact de la crise sanitaire : Pour les concours, aussi bien pour les discussions (JAD, délibérations) que pour les auditions, la visioconférence était interdite, jusqu'au déclenchement de la crise sanitaire de la COVID-19 au printemps 2020. La visio-conférence a alors été imposée pour l'ensemble des candidats lors des concours 2020/2021. Le jury a délibéré en plénier en 2020, et en format mixte plénier/visio individuelle en 2021. Au début de la crise sanitaire, le fait que les concours se passent en partie en visio-conférence nous a beaucoup inquiété. Nous avons donc fait le choix de nous réunir le plus possible en un même lieu. Nous restons convaincu que cela a amélioré la qualité des débats. Cela en a en tout cas amélioré le confort. Nous n'avons pas eu l'impression que les auditions (présentations+questions) aient souffert du fait que tout les candidats soient à distance, ni que cela ait impacté les débats. Nous avons cependant remarqué qu'aucun candidat ne défaillait, ce qui nous était arrivé une ou deux fois en présentiel. Il faut aussi tenir compte du fait que nous nous connaissions bien alors, et que nous connaissions bien aussi un bon nombre des candidats aux concours.

Oraux : Les candidats CR et DR avaient 12 minutes de présentation et 13 minutes de questions, suivies de 5 minutes de débriefing. La durée des auditions doit être respectée strictement. Afin de ne pas perdre de temps, lors de l'entrée du candidat, nous récupérons la clé USB du candidat n+1. Toutes les 6 présentations, nous avons noté entre A et C les oraux (une note présentation, une note questions/réponses).

Délibérations : nous avons souhaité pousser la réflexion collective sur les candidatures le plus loin possible. Pour chaque candidat, le temps imparti à cet exercice est d'environ 15mn mais a été strictement respecté. Pour départager, nous avons utilisé diverses possibilités de votes, le plus neutre étant le vote indicatif qui est un vote "anonymisé" sur des candidats. On demande de voter sur plusieurs noms et on demande à l'ACN de nous donner seulement le nombre de voix sans préciser quel candidat a combien de voix. L'expérience a montré qu'un tour de table permet à plus de personnes de s'exprimer et évite l'usage trop fréquent du vote. Sur ces points, la position du jury a évolué au cours du temps.

6) MEDAILLES et PEDR

a) Médailles de bronze et d'argent du CNRS

Tous les ans, le CNRS attribue une médaille de bronze par section à un.e jeune chercheur.e. Une difficulté est d'identifier des lauréats. Au moment du bureau d'automne, nous avons sollicité les DUs et les membres de la section pour faire des propositions d'incluant une candidature masculine et une candidature féminine. Comme il n'y a pas vraiment de dossier (au mieux un CV et une lettre d'appui d'un DU), il revient souvent aux rapporteurs, (désignés environ une semaine avant la session d'automne !) de glaner l'information sur le web par exemple ou de lire directement des articles. Pour mémoire, les médailles du CNRS ne sont pas réservées à des chercheurs CNRS mais peuvent être attribuées à tout chercheur du domaine ; une des médailles de bronze a été attribuée à un enseignant-chercheur et une autre à un chercheur de Météo-France lors de notre mandat. Nous avons cherché au cours de notre mandat à proposer des candidat.e.s des différentes thématiques de la section.

2017: Samuel Morin (CNRM)

2018: Lionel Guidi (LOV)

2019: Thibaut Caley (EPOC)

2020: Tjarda Roberts (LPC2E)

2021: Mar Benavidès (MIO)

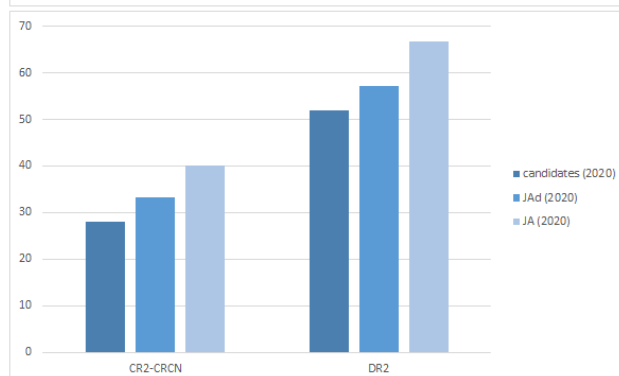
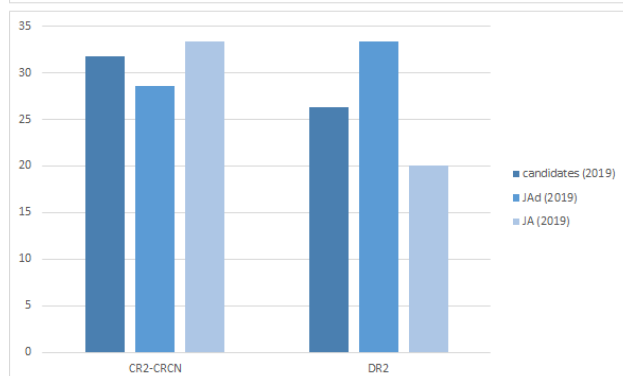
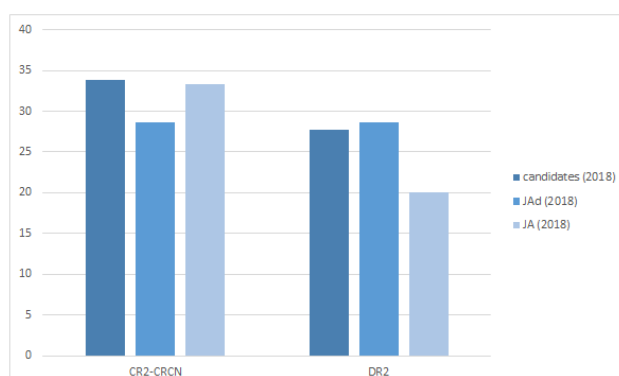
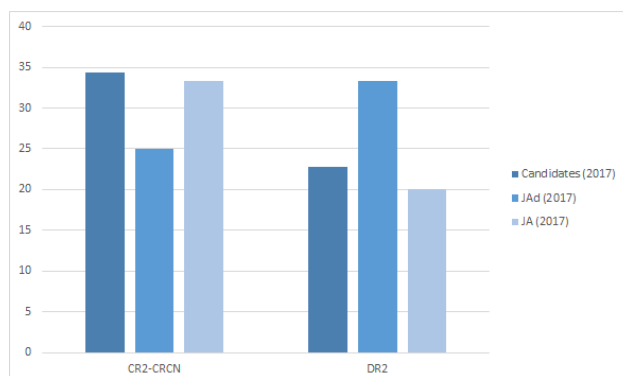
Nous avons proposé chaque année une chercheuse et un chercheur pour la médaille d'argent. L'attribution de cette médaille étant discutée au niveau du CNRS avec typiquement une à deux possibilités de médaille pour INSU. La précédente section n'avait obtenu la médaille d'argent qu'une seule fois (Jérôme Chappellaz, 2015).

Nous avons été plus heureux, puisque nous l'avons obtenue à quatre reprises (Philippe Ciais en 2017, Sandrine Bony en 2018, Valérie Masson Delmotte en 2019, Cathy Clerboux en 2021). Nous avons systématiquement privilégié la qualité des candidats et la visibilité des contributions scientifiques. De plus, certains de nos candidats s'étaient engagés très fortement dans l'animation scientifique et le débat public.

La section choisit chaque année si elle souhaite arbitrer l'attribution de la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR). Nous avons effectué cette sélection les trois premières années de notre mandat, un membre participant à l'interclassement final au niveau de l'INSU. A partir de l'automne 2019, les membres de la section n'ont pas souhaité poursuivre cette participation à la quasi-unanimité. Dès lors, un jury adhoc a été monté chaque année par l'INSU, certains d'entre nous étant appelés à y participer. Notons que les nouveaux entrants en bénéficient automatiquement sur demande de leur part.

7) PARITE

La section a nommé une référente parité en 2018, suite à la demande du groupe de travail « Place des femmes dans la science ». Dès 2019, une attention particulière a donc été portée sur les biais de genre lors de nos débats et nous avons alors appliqué au mieux la parité, aussi bien sur les promotions que sur les recrutements. Nous avons maintenu a minima le rapport F/H à tous les stades du concours (JAD puis admissibilité) ainsi que pour les promotions, en tenant compte du nombre de candidat.e.s et du nombre de promouvables (cf. Fig. 3).



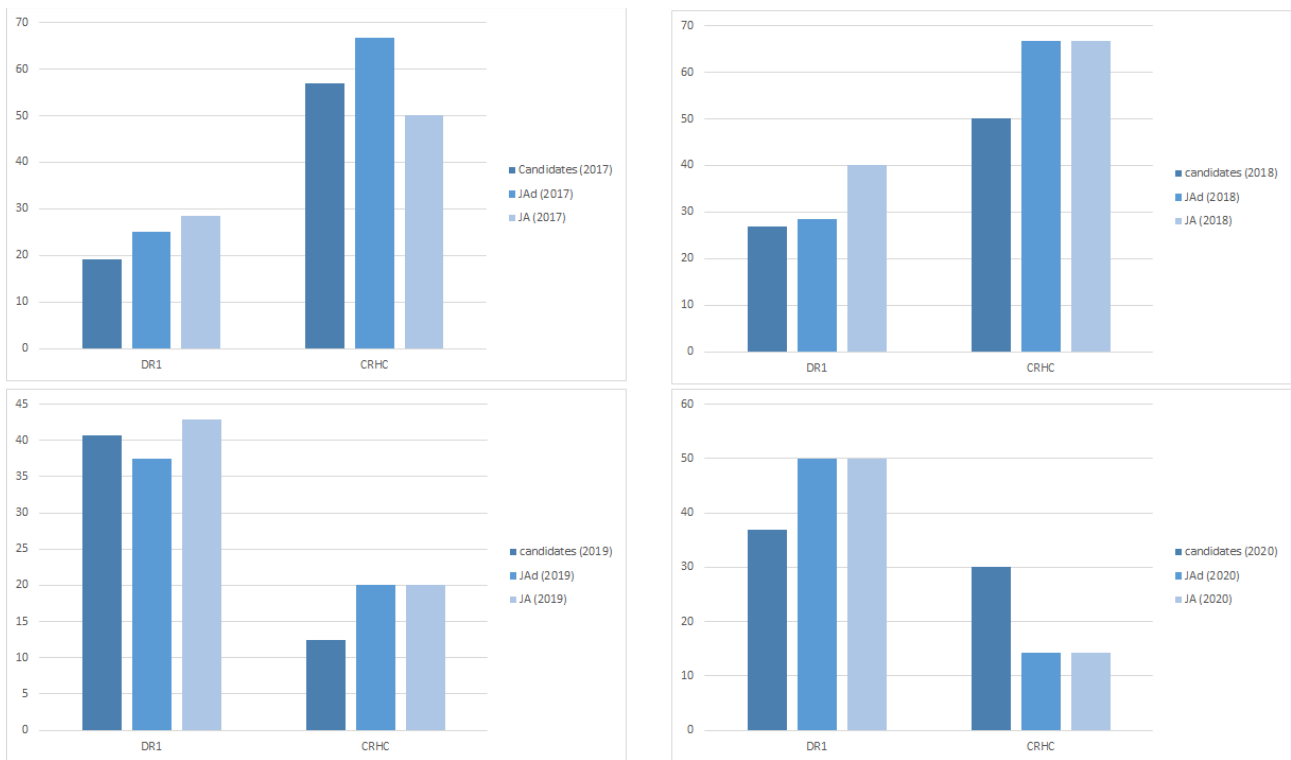


Figure 3 : Pourcentage H/F aux différents concours et promotions évalués par la Section 19

Au niveau de la comptabilisation des années de recherche, pour les femmes, nous enlevons 1 année par enfant. Pour les hommes, nous prenons en compte les congés parentaux lorsqu'ils sont indiqués. Sur les 283 chercheurs de la section 19 au 1er janvier 2019, 39% sont des femmes. Ce déséquilibre par genre est présent dans toutes les disciplines sauf en chimie atmosphérique. Il est particulièrement marqué en planétologie et en glaciologie, où l'on trouve moins de 25% de femmes. Le rapport femmes/hommes est fortement déséquilibré si l'on considère la répartition par corps. Parmi les CR, 46% sont des femmes, elles ne sont plus que 33 % chez les DR, dont 29 % chez les DR1. Ces dernières années, le pourcentage de femmes candidates au concours CRCN est de l'ordre de 30% et ce nombre décroît fortement pour le concours DR2 (20-25%). En revanche, il ne reflète en rien celui des femmes promouvables DR2, qui est de 46% en section 19. Pour remédier à ce biais systématique, un travail de sensibilisation est en cours, afin d'inciter les jeunes chercheuses à postuler sur des concours et promotions. Ce travail de sensibilisation semble avoir été efficace puisque notre % de candidates est passé à 52% en 2020 et 41% en 2021 (hors candidatures "externes").

8) COMMUNICATION SECTION-DIRECTION-INSTITUT

La communication entre la Direction de l'INSU, le DAS OA et la Section est importante pour assurer l'échange d'informations essentielles au bon fonctionnement de la Section. Elle doit se décliner à plusieurs niveaux :

- par des échanges réguliers entre la direction de l'INSU ou le DAS OA et le(la) Président(e) de section pour la gestion des affaires courantes et une information réciproque de la section et de l'INSU ;
- par des présentations de la politique et de la stratégie de l'INSU en séances plénières de la Section ;
- par des échanges, en séances plénière, avec la Direction de l'INSU et le DAS OA sur les sujets concernant l'actualité scientifique de l'INSU, les décisions institutionnelles du CNRS, les relations inter-organismes, la politique nationale et ses déclinaisons régionales, etc... La président de la section a été invité une fois aux réunions des DU OA de l'INSU. Cette invitation est arrivée un peu tard (4ème année), il conviendrait qu'elle soit systématique, beaucoup de DU se posant en effet des questions sur le fonctionnement de la section. La section tient à souligner que les échanges avec l'actuelle direction de l'INSU sont restés harmonieux, même si des choix d'affichages de poste systématiquement vers la même unité n'ont pas toujours été bien compris. Plusieurs dossiers de concours ouverts par d'autres instituts dans la section 19 ont cependant fait l'objet d'une stratégie commune, ce qui a permis des recrutements de qualité.

La section regrette de n'avoir pas su mieux se concerter avec les CID lors des recrutements, en particulier la CID 52. Une difficulté est qu'il faut trouver dans la section des volontaires pour participer aux concours des CID. Ce problème deviendra crucial pour le prochain mandat, avec l'ouverture de la nouvelle CID 55 (Sciences et données) dans laquelle l'INSU mettra des postes.

9) AUTRES ACTIVITES

a) Session plénière extraordinaire du Comité National

En juillet 2019 le Comité National s'est réuni en session plénière extraordinaire pour défendre les emplois scientifiques et se positionner vis à vis de la loi de programmation pour la recherche (LPPR). Pour le Comité National cette loi en apparence ambitieuse et plutôt bien motivée a paru difficile à comprendre étant donnée la réduction importante des postes de chercheurs offerts (passage de 300 à 250 en début de mandat). Le CNRS n'a pu maintenir le niveau de recrutement des années antérieures, une situation difficile qui a en fait peu impacté la S19.

De façon générale, les présidents des sections se sont positionnées contre certains aspects de cette loi en rappelant l'attractivité des postes permanents et l'efficacité de l'évaluation par les pairs, en critiquant le recours aux CDD dits de projet, en appelant plutôt à une augmentation des budgets. Cela a donné lieu à une motion de la CPCN

https://www.cnrs.fr/comitenational/struc_coord/cpcn/motions/2019/projet-de-loi-de-programmation-pluriannuelle-de-la-recherche.pdf

et à une série de propositions,

https://www.cnrs.fr/comitenational/struc_coord/cpcn/motions/2019/Motion_propositions-du-CNRS-dans-le-cadre-de-la-loi-de-programmation-pluriannuelle-de-la-recherche_.pdf

La section a aussi participé à la rédaction du rapport de conjoncture de 2019. Ce rapport présente les points forts et les points faibles de la recherche actuelle, ses perspectives d'évolution et est disponible sur le site du SGCN <https://rapports-du-comite-national.cnrs.fr/rapports-de-conjoncture/>

Dans son rapport, la section 19 a pris le parti de mettre en avant les enjeux environnementaux de nos disciplines, la période ayant vu des manifestations de plus en plus dramatiques du changement climatique et de l'extension des pollutions chimiques ou biogéochimiques. Cela amène beaucoup d'entre nous à nous engager de plus en plus dans des activités de communication vis à vis de public variés, éventuellement au détriment d'une recherche toujours plus nécessaire.

b) Délégations des enseignants-chercheurs

Le calendrier de demande de délégations est très complexe : les candidats déposent leur dossier vers la fin de l'année. L'université émet un avis au mois de décembre et transmet (ou pas) le dossier aux délégations régionales. Les directions d'Institut récupèrent ces dossiers en janvier et demandent aux sections d'évaluer ces dossiers pour fin février. Les sections ont donc très peu de temps pour évaluer ces dossiers, nous l'avons donc fait à la suite des instances d'équivalence car cela a lieu à la même période que celle de préparation du concours.

Les demandes peuvent concerner des mi-temps ou des temps complets. Une fois l'avis émis par la section, l'Institut donne son avis. La pression a été assez faible et l'institut a souvent accordé les délégations approuvées par la section, sauf dans un cas. Cependant, et à ce stade, le processus n'est alors pas terminé : les dossiers redescendent au niveau des sites régionaux et il y a une discussion

entre le CNRS et les universités de ces sites pour savoir quelles seront les délégations attribuées et pour quelles disciplines. La décision finale est connue début juin ce qui est incroyablement long pour nos collègues enseignants-chercheurs.

Un autre problème apparaît au moment des demandes de renouvellement de délégation puisque les délégations sont accordées en septembre et le dossier pour l'année suivante est à faire en novembre ! Cela ne laisse pas à la section le temps d'évaluer si la première délégation a été profitable. En général, nous avons attribué systématiquement le renouvellement des $\frac{1}{2}$ délégations, un principe hérité du mandat précédent et qui est plus ou moins connu par nos collègues.

10) REUNIONS CPCN, SGCN

Deux réunions des secrétaires scientifiques de section et deux réunions des présidents de section ont lieu chaque année. Elles ont pour but de faire un bilan des sessions d'automne/printemps et des concours. Cela permet de confronter les expériences et les méthodes de travail de chaque section et de faire remonter les problèmes généraux (par exemple, sur les déclassements au concours, le rôle des jurys d'admission). Ces réunions permettent aussi de connaître le contexte politique actuel de la recherche (évolution de l'HCERES, politique future de recrutement, LPPR.). Ces réunions permettent de se familiariser avec les différents organes de la direction du CNRS et permettent une rencontre avec le président des présidents de section, ou avec le DG, qui communique vers le Comité National.

Lors des réunions de la CPCN, le président du CNRS est systématiquement invité, ce qui lui permet de mettre en avant les évolutions les plus importantes. Parmi celles-ci, notons un profond attachement à la promotion de la parité, une politique pro-active vers la science ouverte, un désir d'améliorer les rémunérations des jeunes chercheurs, les recrutements assez rapides après la thèse, la mise en place des postes de DR2 externes, un désir de redonner plus de place au jury d'admission. Sur ce dernier point, la publication des résultats au dernier concours a été un peu chaotique, ce qui a donné lieu à toute une série de motions:

https://www.cnrs.fr/comitenational/struc_coord/cpcn/motions/2021/CPCN-Motion-Affichage_resultats_admissibilite_concours_chercheurs_chercheuses-sur_site_CNRS.pdf

Une limite de l'exercice est que ces réunions n'ont pas donné lieu à des compte rendu systématique, ce qui a rendu difficile la communication en retour vers la section. La section a dû demander à son président de faire un tel rapport, ce qui impacte sa participation active au débat. Il faudrait qu'à chaque réunion de la CPCN soit nommé un secrétaire qui se chargerait d'un tel CR.

11) LOGICIEL MARMOTTE

Pour les discussions en séance, nous avons utilisé deux documents : un document à usage de la section (le rapport du rapporteur, « pré-rapport » dans le langage marmotte) qui reste confidentiel, et le rapport de section qui contient le message final qui sera transmis aux chercheurs qui sont évalués. Nous avons demandé à chaque rapporteur de nous fournir le pré-rapport avant le début de la session pour être certains de les avoir à temps. Les rapports finaux eux-mêmes ont été écrits après les débats, par le(s) rapporteur(s), puis corrigés par le bureau avant validation et transmission.

Dans Marmotte, pour les évaluations des chercheurs(vague/mi-vague/promotions/concours) le président et la secrétaire scientifique ont la possibilité de créer des rubriques pour que (i) les rapporteurs aient une trame générale commune pour présenter leurs rapports, (ii) les évaluations soient standardisée's entre candidats. Ces rubriques sont gérables par le ou la président.e et le ou la secrétaire, dans l'interface d'administration de Marmotte:

https://marmotte.cnrs.fr/index.php?action=admin&admin_rubriques=

Après discussion avec l'ensemble de la section, nous nous sommes mis d'accord sur les rubriques suivantes (ce seront probablement celles que vous découvrirez, mais vous pouvez en changer):

Rubriques candidat

IndeRubrique

x

- 0 Titre et année thèse
- 1 Post-doc: lieu et publiés
- 2 Titre projet de recherche
- 3 Années Recherche: aujourd'hui-deb thèse-2ans-enfants(F)-arrêts justifiés
- 4 Publiés acceptées (IF>1); publiés/an recherche
- 5 Articles 1er/2ème/dernier; équipes; collectives
- 6 Enseignement/encadrement
- 7 Tâches collectives (surtout DR)
- 8 Adhésion thème section
- 9 Insertion Laboratoire
- 10 Indices biblio (h-index, citations, i10, conférences invitées) surtout DR

Rubriques candidature

Inde

Rubrique

x

- 0 Qualité des travaux
- 1 Qualité du projet
- 2 Autonomie (surtout pour les CR)/Mobilités
- 3 Responsabilité/animation (surtout DR)
- 4 Rayonnement national/international

5 Points forts/points faibles

Rubriques évaluation chercheurs

Inde	Rubrique
x	
0	Thème et projet de recherche
1	Production scientifique
2	Encadrement
3	Enseignement
4	Responsabilités collectives
6	Mobilité
7	Rayonnement
8	Transfert et valorisation
9	Points forts/points faibles

Rubriques évaluation unité

Inde	Rubrique
x	e
0	Pré-rapport

Rubriques délégation

Inde	Rubrique
x	
0	Titre projet
1	Production
2	Qualité recherche
3	Qualité projet
4	Justification délégation
5	Délégation antérieures/Plus value Institut
6	Points forts/faibles

A noter : Les rubriques candidat/candidature ne sont valables que pour la session des concours (pas pour les promotions). Les rubriques candidats ne peuvent comporter que très peu de caractères au contraire des rubriques candidatures. Dans chaque cas, il n'y a que 10 items possibles (qui sont paramétrables).

12) CONCLUSIONS

La section 19 espère que ce rapport sera utile à la prochaine section. Il s'appuie sur le vécu que nous avons eu pendant 5 ans et sur les difficultés que nous avons rencontrées. L'une d'elle concerne la communication avec l'extérieur. Nous avons cherché à communiquer avec les unités par divers moyens (mails réguliers au Dus, auditions des DU pendant les évaluations des unités), en faisant des retours aux candidats, voir en maintenant le site web officiel :

<http://www-loa.univ-lille1.fr/cnrs-s19/>

Les informations y restent cependant un peu factuels, relevant surtout du procès verbal plutôt que du compte rendu. Tout les résultats des délibérations y sont localisés. Il faudrait probablement réfléchir à y mettre un contenu plus qualitatif, mais les potentielles contraintes légales (et le surplus de travail) nous ont un peu refroidies. Il faudrait probablement changer cette habitude.

ANNEXE 1 : Gestion du planning : Temps consacré aux différentes évaluations (par dossier)

Titularisation des nouveaux entrants : 4 mn

Confirmation des entrants : 2 mn.

CR-> parrain à nommer :

Reconstitution de carrière : 3 mn

Eméritats: 10 mn

Changements d'affectation: 5 mn

Changement de section : 5 mn

Détachement : 5 mn

Réintégration: 5 mn

Renouvellements de mise a disposition : 5 mn

Evaluation des chercheurs mi-vague : 7mn / vague 10 mn

Promotions CR2 -> CR1 : 7 mn

DR2 -> DR1

Présentation de chaque dossier en plénière: 10 mn

Délibération sur l'ensemble des dossiers : 2h

DR1->DRCE1

Présentation de chaque dossier en séance plénière: 10 mn

Délibération sur l'ensemble des dossiers : 1h

DRCE1->DRCE2

Présentation de chaque dossier en séance plénière: 10 mn

Changements de direction d'unité: 10 mn

GDR : 10 mn

Ecoles thématiques : 10 mn

Evaluation de laboratoire : pré-discussion : 15min

audition directeur labo : 1h

discussion évaluation : 45 min

ANNEXE 2:

Historique des concours 2013-2016

2013

Concours fléché: 1. EVAN Stéphanie, LaCY, La Réunion

Concours CR2:

LEDUC Guillaume, CEREGE, Aix en Provence

CATTIAUX Julien, CNRM, Toulouse

GUIDI Lionel, LOV, Villefranche sur Mer

JOURDAIN Nicolas, LGGE, Grenoble

Concours CR1:

THOMAS Jennie. LATMOS, Paris

Concours DR2:

MENUT Laurent, LMD, Paris

SCIARE Jean, LSCE, Gif/Yvette

MONTMESSIN Franck, LATMOS, Paris

TACHIKAWA Kazuyo, CEREGE, Aix en Provence

SAVARINO Joël, LGGE, Grenoble

DUCHARNE Agnès, SiSyphe, Paris

2014

Concours CR2:

GUERLET Sandrine. LMD, Paris.

PLANQUETTE Hélène. LEMAR, Plouzané

GOVIN Aline. LSCE, Gif sur Yvette

Concours CR1:

SALLEE Jean-Baptiste. LOCEAN, Paris

Concours DR2:

1. FORMENTI Paola. LISA.

2. SEURONT Laurent. LOG.

3. SARTHOU Géraldine. LEMAR.

4. TAMBURINI Christian. MIO.

5. SELLEGRI Karine. LaMP.

6. NAVEAU Philippe. LSCE.

7. WIRTH Achim. LEGI.

Concours DR2 poste fléché:

1. ARDHUIN Fabrice, LPO, Brest

2015

Concours CR2:

1. CALEY Thibaut, EPOC, Bordeaux

2. BOICHU Marie, LOA, Lille

3. GRILLI Roberto, LGGE, Grenoble

Concours CR1:

1. MSADEK Rym, SUC/CERFACS, Toulouse

2. HEIMBURGER Lars Eric, M.I.O, Marseille

Concours DR2:

1. AIRES Filipe, LMD, Paris
2. MARTICORENA Beatrice, LISA, Créteil
3. BEAUGRAND Gregory, LOG, Wimereux
4. OBERNOSTERER Ingrid, LOMIC, Banyuls sur mer
5. BEDJANIAN Yuri, ICARE, Orléans
6. D'ANNA Barbara, IRCE, Lyon

2016

Concours CR2:

1. BOUTTES Nathaëlle, LSCE, Gif/Yvette
2. ROBERTS Tjarda, LPC2E, Orléans
3. DEREMBLE Bruno, LMD, Paris

Concours CR1:

HODZIC Alma, LA, Toulouse
 ROSSI Vincent, LEGOS, Toulouse

Concours DR2 :

JACOBI Hans-Werner, IGE, Grenoble
 LANDAIS-ISRAEL Amaëlle, LSCE, Gif/Yvette
 BOYE Marie, LEMAR, Brest
 D'ANDREA Fabio, LMD, Paris
 BERTHIER Etienne, LEGOS, Toulouse

Recrutement CR par thématique

Paléo =4 (Leduc, Govin, Caley, Bouttes)
Océano=4 Guidi, Sallee, Msadek (aussi climat), Deremble
Géochimie marine 3 : Heimburger, Rossi, Planquette
Atmos Physique :2 Cattiaux (climat,régime de temps),Evans (tropo/strato)
Atmos Chimique (si on inclus les volcans)= 4 Thomas, Boichu, Hodzic, Roberts
Planéto =1 Guerlet
Glacio = 2 Jourdain, Grilli

Recrutement CR (ou DR Externe) par Labo:

LOPS : Arduin
LEMAR :Planquette,
CNRM: Cattiaux
LA : Hodzic
LEGOS:Rossi
CERFACS :Msadec
LSCE: Bouttes, Govin
LMD :Guerlet, Deremble
LATMOS : Thomas
LOCEAN : Sallee
EPOC : Caley
MIO : Heimburger,
CEREGE : Leduc
LOV : Guidi
LOA : Boichu
LGGE: Grilli, Jourdain
LaCy:Evans
LPC2E : Roberts

Historique des concours 2016-2021

2017

CR1:

Florian Sevellec, LOPS

Hugo Bellenger, LMD

CR2:

Jérémie Mouginot ,IGE

Claudia Di Bagio, LISA

Thomas Gautier, LATMOS

DR2 :

Thierry Penduff, IGE

Bruno Castelle, EPOC

Sebastien Lebonnois, LMD

Valerie Gros, LSCE

François Lacan, LEGOS

2018

CRCN :

Frédéric Le Moigne, M.I.O.

Clémence Rose, LaMP

Martin Menegoz, IGE

Eva Ortega Retuerta, LOMIC

Florian Pantillon, LA

Casimir De Lavergne, LOCEAN

DR2 :

Xavier Capet, LOCEAN

Frederic Parrenin, IGE

Barbara Nozière, IRCELYON

Guillaume Lapeyre, LMD

Christophe Cassou, CECI

2019

CRCN :

Virginie Guemas, CNRM

William Llovel, LOPS

Pierre Rampal, IGE

Lester Morgan-Kwiatowski, LOCEAN

Aurélien Podglajen, LMD

Isabel Jalon-Rojas, EPOC

DR2 :

Gaëlle Dufour, LISA

Fabrizio d'Ortenzio, LOV

Gwendal Rivière, LMD

Didier Roche, LSCE

Gaël Durand, IGE

DR1 :

Jean-Pierre Cammas, LACY

2020

CRCN :

Jean-Baptiste Ladant, LSCE
Angelica Bianco, LaMP
Etienne Vignon, LMD
Matthieu Bressac, LOV
Séverine Martini, M.I.O.

Max Mc Gillen (concours fléché - INSIS), ICARE
Keunok Lee (concours fléché) ,LaCy)

DR2 :

Cyril Crevoisier, LMD
Aude Laynaert, LEMAR
Anni Maattanen, LATMOS
Nadia Fourrié, CNRM
Vincent Noël, LAERO
Patricia Martineri, IGE

2021, classé.e.s en italique

CRCN :

Emilie Capron, IGE
Mathieu Ardyna, TAKUVIK
Louis Marelle-Sebrechts, LATMOS
Margot Bador, CECI
Martin Turbet, LMD
Matthieu Casado, LSCE
Mélanie Grenier, LEGOS
Zoé Koenig, LOCEAN

Fléché par l'INSII :

Alex Ayet (concours fléché – INS2I), GIPSA-Lab

Najda Villefranque

DR2 :

Didier Swingedow, EPOC
Hélène Planquette, LEMAR
Marc Mallet, CNRM
Claire Terrisse Delon, LAERO
Francesco D'Ovidio, LOCEAN

Aude Lemonsu, CNRM

DR2 Externe:

Benjamin Sanderson, CECI

Thomas Lauvaux, GSMA

Recrutement CR par thématique

OP (4) – Sevellec (2017) de Lavergne (2018) Llovel (2019) Jalon-Rojas (2019) + Ayet (2021)
BC (7) - Le Moigne (2018) Ortega Retuerta (2018) Kwiatowski (2019) Bressac (2020) Martini (2020) Ardyna (2021) Grenier (2021)
PA (6) - Bellenger (2017) Pantillon (2018) Podglajen (2019) Guemas (2019) Vignon (2020)
CA (4) - Di Bagio (2017) Rose (2018) Bianco (2020) + Mc Gillen (2020)
Planeto (2) – Gautier (2017) Turbet (2021)
Glacio (3) – Mouginot (2017) Menegoz (2018) Rampal (2019)
Paleo (3) – Ladant (2020) Capron (2021) Casado (2021)

Recrutement CR et DR externes par labo

IGE (4): Mouginot (2017) Menegoz (2018) Rampal (2019) Capron (2021)
LMD (4) : Bellenger (2017) Podglajen (2019) Vignon (2020) Turbet (2021)
LOPS (2): Sevellec (2017) Llovel (2019)
LOCEAN (2): de Lavergne (2018) Morgan-Kwiatowski (2019)
LaMP (2): Rose (2018) Bianco (2020)
MIO (2): Le Moigne (2018) Martini (2020)
CNRM (1): Guemas (2019)
LA (1): Pantillon (2018)
LATMOS (2): Gautier (2017) Marelle-Sebrechts (2021)
LISA (1): Di Bagio (2017)
EPOC (1): Jalon Rojas (2019)
LOMIC (1): Ortega Retuerta (2018)
LSCE (1): Ladant (2020) Casado (2021)
LOV (1): Bressac (2020)
LaCy (1) : Cammas(2019), Lee (2020)
ICARE (1) : McGillen (2020)
Takuvik (1) : Ardyna (2021)
LEGOS (1) : Grenier (2021)
CECI (2) : Bador (2021), Sanderson (2021)
GIPSA-lab : Ayet (2021)

Annexe 3 : Historique des promotions

Période 2012-2016

2012

DR1 :

Oleg Doubovig
Jean-Michel Hartmann
François Carlotti
Catherine Pierre
Gérard Ancelet
Florent Dominé

DRCE1 :

Jean-Luc Redelsperger

2013

DR1 :

Florent Dominé
Cathy Clerbaux
Gurvan Madec
Claudia Stubenrauch
Christian George

DRCE1 :

Eric Chassefière

DRCE2 :

Hervé Le Treut

2014

DR1 :

Christophe Genthon
Kathy Law
François Schmitt
Antoine Sciandra
Jean-Louis Dufresne
Marcel Babin

DRCE1 :

Catherine Jeandel

2015

DR1 :

Matthias Beekman
Frederic Hourdin
Cecile Guieu
Cyrille Flamant
Luc Beaufort
Pierre Brasseur

DRCE1 :

Bernard Legras

DRCE2 :

Alain Hauchecorne

Periode 2016-2021

2016

DR1

Sandrine Bony-Lena, LMD
Olivier Boucher, LMD
François Forget, LMD
Veronique Garcon, LEGOS
Claire Granier, LAERO
Jean-Luc Jaffrezzo, IGE
Marie Alexandrine Sicre, LOCEAN

DRCE-1

Gilles Bergametti, LISA
Jean-Pierre **Gattuso, LOV**

DRCE-2

Sylvie Jousseau, LSCE

2017

DR1

Marina Levy, LOCEAN
Philippe Drobinsky, LMD
Bruno Blanke, LOPS
Slimane Bekki, LATMOS
Xavier Durrieu De Madron, CEFREM
Jacqueline Boutin, LATMOS
Jacques Giraudeau, EPOC

DRCE-1

Robert Vautard, LSCE

DRCE-2

Eric Chassefière, GEOPS

2018

CRHC

Stephane L'helguen, LEMAR
Ioanna Bouloubassi, LOCEAN
Bernard Le Cann, LOPS
Frederic Cheruy, LMD
Regina Zbinden, CNRM
Aude Leynaert, LEMAR

DR1

Philippe Bonneton, EPOC
Chantal Caillet-Claud, LMD
Philippe Ricaud, CNRM
Didier Hauglustaine, LSCE
Catherine Ritz, IGE

DRCE-1

Anne Marie-Tréguier

DRCE-2

Catherine Jaendel

2019

CRHC

Benoit Hingray, IGE

Dominique Lefevre, MIO

Patrick Marsaleix, LAERO

Suzanne Preunkert, IGE

Alexandre Stegner, LMD

DR1

Gerhard Krinner, IGE

Eric Guilyardi, LOCEAN

Paola Formenti, LISA

Catherine Pringent, LERMA

Pierre DeMey, LEGOS

Joel VanBalen, LAMP

Sabine Schmidt, EPOC

DRCE1

Richard Sempéré

Sophie Godin-Beekmann

DRCE2

Jean-Pierre Gattuso, LOV

2020, classé.e.s en italique

CRHC :

Brice Barret, LAERO

Bruno Ferron, LOPS

Alexandre Kouikoui, LPC2E

Jean-François Leon, LAERO

Mireille Pujo Pay, LOMIC

Nicolas Viltard, LATMOS

DR1 :

Fabrice Ardhuin, LOPS

Jean-Philippe Duvel, LMD

Virginie Marecal, CNRM

Béatrice Marticorena, LISA

Laurent Menuet, LMD

Claire Waelbroeck, LEMAR

Agnes Ducharne, METIS

Remy Roca, LEGOS

DRCE-1 :

Jérôme Chappelaz, IGE

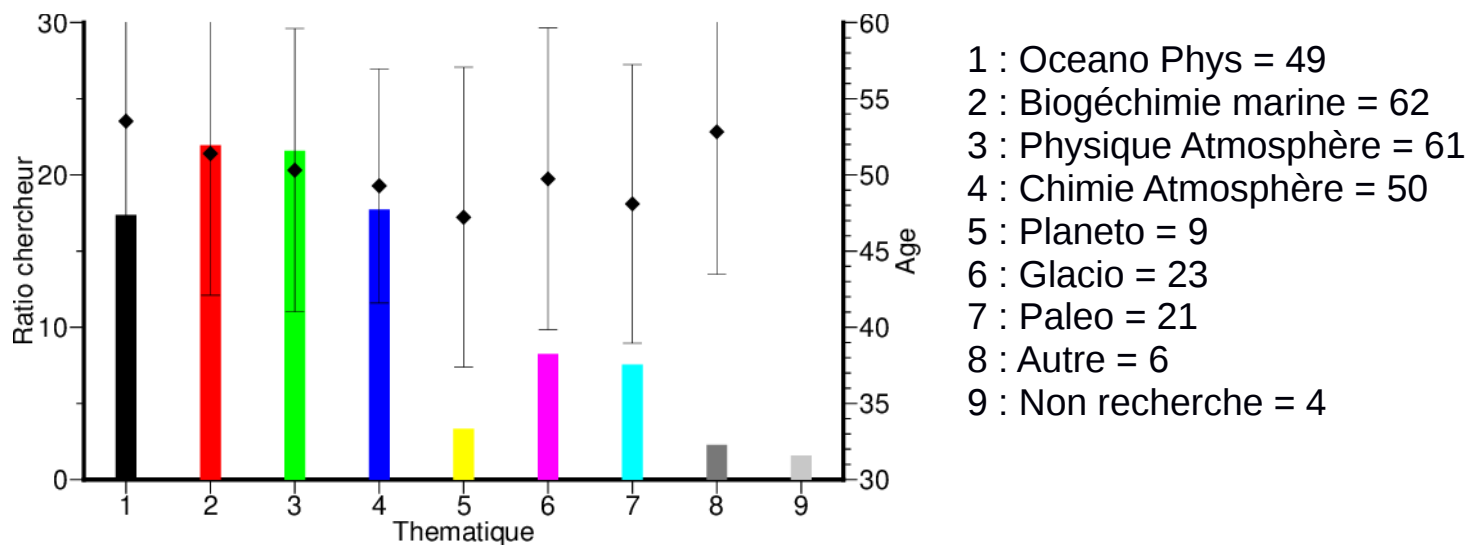
Danièle Hauser, LATMOS

Hervé Claustre, LOV

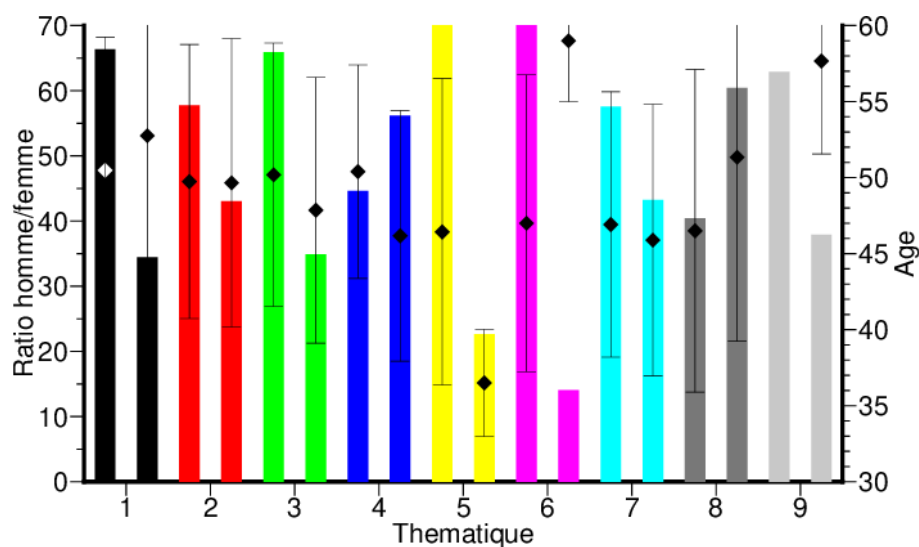
DRCE-2

Bernard Legras, LMD

Annexe 4: Statistiques thématiques de la section



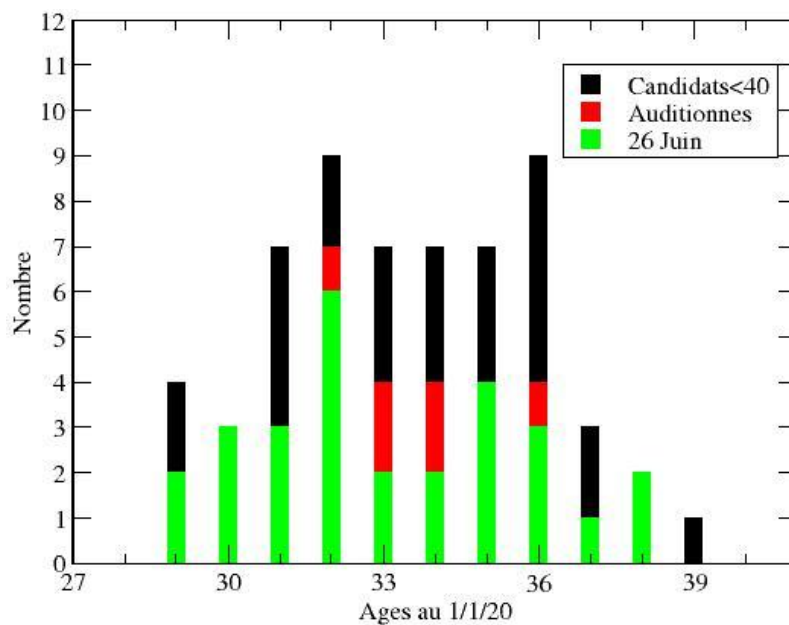
Répartition disciplinaire de la S19



Equilibre des genres par thématiques

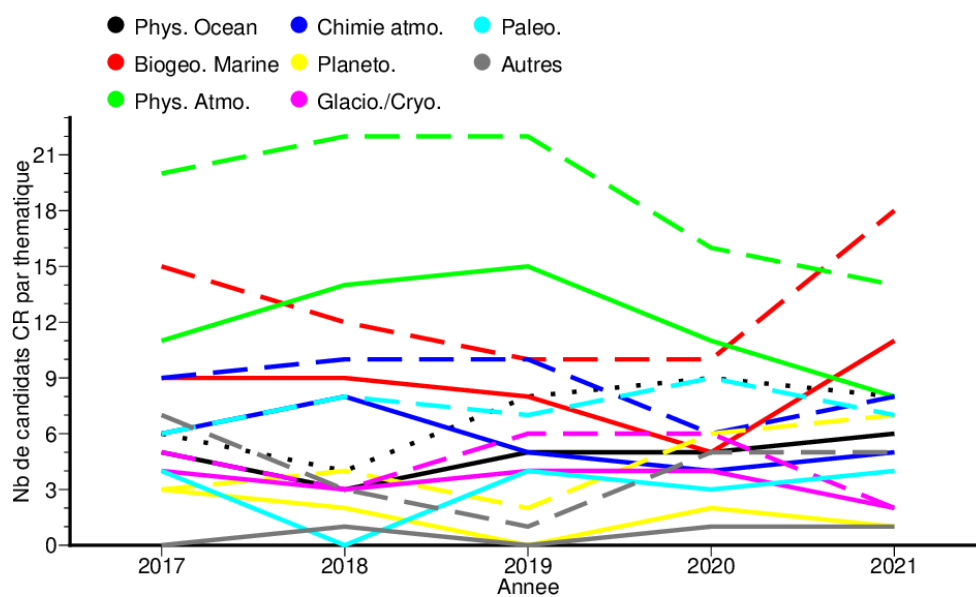
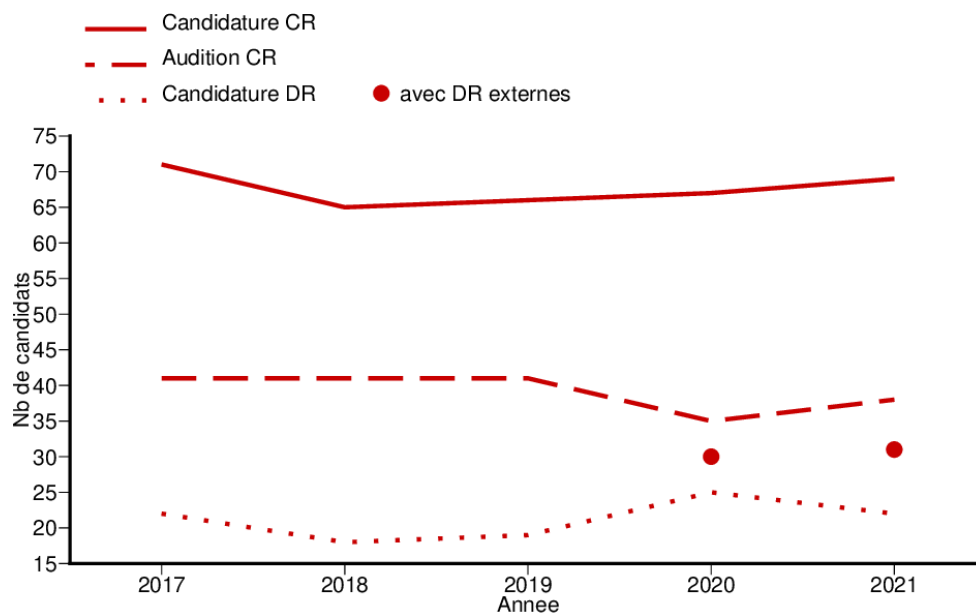
Mise à jour du 1^{er} Juillet 2021 (par rapport au rapport de conjoncture) et sur la base de 285 chercheurs actifs recensés.

Annexe 5 : Pyramide des âges lors des phases d'un concours CRCN (19/02 2020),
26 Juin est la statistique indicative après un premier jour de délibération



Admissibles: 29, 30, 31, 32, 34, 35

Annexe 6 : Volume des candidats aux différents concours, et à différents stades du concours CRCN, et pression en fonction de la discipline.



Annexe 7 : Statistique de la moyenne des âges aux concours CR et DR

