

Section 26

Cerveau, Cognition et Comportement

COMPTE-RENDU DE LA SESSION d'AUTOMNE 2018 **(19 au 22 novembre 2018)**

Présents (par ordre alphabétique) : Pascal Barone, Grégoire Borst, Cédric Bouquet, Séverine Casalis, Frédéric Chavane, Anne Didier, Audrey Dussutour, Christine Ensuque (absente le 21 après-midi et le 22 novembre), Nathalie George, Rafael Laboissière, Denis Lancelin, Christelle Lemoine, Sophie Lumineau, Chantal Mathis, Delphine Pins, Jean-Christophe Sandoz, Catherine Semal et Angela Sirigu

Excusés : Christine Assaiante, André Didierjean, Leila Selimbegovic

Membres démissionnaires : Jean-François Bonnefon, Christopher Moulin

Assistant pour le Comité National : Nacer Chiaoui

I. LE PROCES VERBAL de la session de Printemps 2018 a été approuvé à l'unanimité (1 abstention).

II. PRINCIPES DE FONCTIONNEMENT DE LA SECTION

Evaluation des chercheurs

La section 26 s'interroge sur la longueur des rapports d'évaluation qu'elle rédige à destination des chercheurs. La section 26 fait de longs rapports par rapport à d'autres sections, qui comportent à la fois des aspects quantitatifs et qualitatifs. Il est important de pouvoir montrer aux chercheurs que leurs dossiers ont été lus par la section. La section décide de poursuivre son travail à l'identique, même si les rapports finaux peuvent être moins exhaustifs. En séance, il pourrait être bien de réduire le temps passé à discuter des chercheurs productifs pour se réserver plus de temps, lorsque le cas d'un chercheur en difficulté est abordé.

Suivi post-évaluation

Après un avis d'alerte donné par la section, le chercheur passe en suivi-post-évaluation (SPE). Son dossier est remis à la DRH de la délégation et le suivi se fait avec ou sans le directeur d'unité, avec ou sans la section... Le président de la section fait le point une fois par an avec le responsable SPE au siège. Il n'y a pas vraiment de solution proposée par le CNRS.

Modalités de concours

Il a été décidé de reconduire les modalités du concours de l'année 2017.

- ✓ Les auditions des candidats aux postes CRCN se feront devant le jury plénier. Le nombre de jours dédiés aux auditions CR sera décidé à la fin du JAD, lors du Bureau de Concours n°2 (le 7 mars 2019), en accord avec la section et en fonction du nombre de candidats retenus et de la durée nécessaire à l'audition des candidats DR2.
- ✓ Il a été décidé de maintenir les auditions des candidats DR2 ; toutefois, les auditions continueront à se faire en sous-sections de jury. Les modalités d'audition (durée des auditions,

nombre de sous-sections de jury) seront adaptées en fonction du nombre de candidats. Ceci sera décidé lors du Bureau de Concours n°2 (le 7 mars 2019).

La section se réserve le droit de faire appel à un ou des experts, en-dehors de la section.

Rapport de conjoncture

Il est à finaliser pour le mois de juin, afin de l'uniformiser et le déposer le 30 septembre. Nous proposerons un questionnaire aux DU et directeurs d'équipe, en ligne sur internet, sur divers points :

- ✓ Disciplines développées par le labo / Mots clefs
- ✓ Domaines en émergence
- ✓ Méthodologies innovantes, nouveaux outils
- ✓ Domaines en régression
- ✓ Savoir faire/Expertises en disparition
- ✓ Estimation visibilité internationale
- ✓ Facilité de financement de la discipline
- ✓ Freins d'évolution du champ

3 grands axes : Neurosciences, Psychologie et Ethologie seront proposés. L'importance du modèle animal, l'interface cerveau machine et la réalité virtuelle seront des points particulièrement discutés. Les problèmes rencontrés seront également évoqués, tels que : promotion/CPP, Relation privé/public.

III. VISITE DE LA DIRECTION

Présents : Catherine Jessus, Bernard Poulain et Jean-Louis Vercher pour l'INSB; François-Joseph Ruggiu, Marie Gaille pour l'INSHS.

Politique d'emploi au CNRS, nombre de postes et promotions

[La section, S] s'interroge sur la politique de l'emploi du CNRS. Jusqu'ici, il y a eu maintien des 300 chercheurs au concours/an sur le fond de roulement. Mais ce fond est en train de diminuer et le CNRS se heurte au plafond salarial. Donc il est prévu, sur 5 ans, un recrutement de 250 chercheurs et 310 ITA. En conséquence, sur 5 ans, le CNRS perd 1 vague de recrutement. Quelles sont les conséquences en termes de postes pour la section 26?

Les départs à la retraite sont remplacés, mais pas les départs volontaires ou pour une autre raison. En cumulé, depuis 2007, on comptabilise 1200 départs de chercheurs pour d'autres raisons que la retraite et 900 ITA ; cela représente 80 chercheurs par an. Et avec 310 postes d'ITA, le CNRS ne montre pas vraiment d'effort. En contrepartie, il est prévu de recruter des PhD (qui n'auront pas de postes) : 300 sur les 5 ans (contre 300 / an annoncés au départ). Nous avons mal compris sur quels fonds ces PhD seront financés. Puisque leur financement ne rentre pas dans la masse salariale, sur quel budget est-il pris? Est-ce que leur financement est pris sur les budgets récurrents des laboratoires? Donc, il s'agit d'un choix de financement. Il n'y a pas eu de transparence sur ces recrutements. Qui sélectionne les candidats ? Par quel canal ?

[INSB]. Il faut dissocier chercheurs et doctorants. Les PhD sortent en effet du plafond d'emploi, les budgets seront pris sur le fond de roulement. Mais celui-ci n'est pas si important. Du coup, il s'agira plutôt d'opérations privilégiées sur l'interdisciplinarité sur 1 ou 2 années...

Avec le vieillissement des chercheurs, il y a une augmentation de la masse salariale. L'idée est de descendre d'une marche en passant de 300 à 250 postes pour essayer de maîtriser la masse salariale. Tous les instituts ne seront pas impactés de la même manière par cette baisse, mais en fonction du plafond d'emploi de chaque Institut (des départs à la retraite dans chaque Institut - avec un correctif pour 2 Instituts sans départ à la retraite). Quoi qu'il en soit, il y aura une diminution pour chaque Institut, même si cela peut être pire pour certains que pour d'autres. Pour l'INSB, on prévoit 22% de

baisse. C'est une catastrophe ! En fait, il y a peu de départs à la retraite, mais parmi les départs, 1/4 sont des départs volontaires qui ne sont pas pris en compte (même les départs à peine recrutés). L'INSB s'était fixé un plancher de 55 postes/an en dessous duquel il ne voulait pas aller. Maintenant, on passe en dessous de 50 (aux alentours de 47)! En plus, à chaque fois qu'on CDIse, on nous retire un poste. Tous les DI ont réagi en rapatriant leurs postes sur les sections et non plus sur les CID... La direction a alors donné des quotas pour les CID. D'autres opérations artificielles ont été réalisées comme échanger des postes entre sections. C'est de là que vient un poste supplémentaire cette année avec l'INSHS. C'est un échange de poste avec l'INSHS : l'INSHS a donné 1 poste de moins en 34 et en a ajouté un en 26, sans coloriage, et l'INSB a donné 1 poste en 34 (INSB primaire). Conclusion, il y aura 3 postes INSB sur la 26, 2 INSHS dont 1 pas colorié, et 1 en 34.

Concernant les promotions CRHC, il y aura cette année le même volume de promotions qu'au printemps 2018 : 250 sur le CNRS, 67 pour l'INSB (9 sections : 7,4... en 26). Les mêmes critères qu'au printemps sont à appliquer. Il s'agit d'un moment de sa carrière où on choisit CRHC et non DR2.

[S]. Peut-on envisager un accès CRHC par concours externe ?

[INSB]. Cela n'est pas à l'ordre du jour. D'un point de vue réglementaire, cela ne peut pas se faire actuellement. La direction du CNRS ne veut pas utiliser cette possibilité d'ouverture externe.

[S]. Il reste un effort d'information à faire sur cette promotion. Les chercheurs ne comprennent pas à qui cela s'adresse. Il y a un décalage entre ce qui est dit et ce qui est fait. Certains candidats n'ont pas repostulé lors de cette session, alors qu'ils étaient éligibles.

[INSB]. Les analyses seront faites par les RH. La communication a été faite, mais visiblement elle n'a pas été suffisante. Concernant les promotions DR1 : 221 pour le CNRS, pour l'INSB : 47 promotions (5,2... en 26). En DRCE1, il y a un goulot d'étranglement pour tout le CNRS : 47 pour tout le CNRS, pour l'INSB : 9 (1 par section!). Le % DRCE2-DRCE1 ne doit pas dépasser 10% des DR1. Il faut tirer vers le haut : augmenter le nombre de DRCE2 pour augmenter les DR1. Malheureusement, il n'y a pas assez de candidats ! Cette année, le CNRS a décidé d'enfreindre les règles de Bercy et de demander 50 possibilités de passage DRCE1-DRCE2 (100% des candidats).

[S]. Il reste un effort d'information à faire sur cette promotion. Les chercheurs ne comprennent pas à qui cela s'adresse. Il y a un décalage entre ce qui est dit et ce qui est fait. Certains candidats n'ont pas repostulé lors de cette session, alors qu'ils étaient éligibles. Concernant les concours DR2, certains chercheurs quittent la section 26 en faveur de la 25, qui rencontre moins de pression (en 2018 : taux de pression à 17% en section 26 et 36% en section 25).

[INSHS]. L'INSHS est content de la façon dont on discute ensemble et met toujours des postes au concours. Il est prévu 2 postes CRCN dans des unités INSHS en principal ou secondaire, dont 1 prioritairement sur la cognition sociale. Il y a pas de coloriage particulier sur le second poste. Les délégations ont bien fonctionné.

Parité au CNRS

[S]. Antoine Petit critique les sections en ce qui concerne le respect de la parité, mais il n'a pas de solution. Il propose de faire campagne pour que les femmes postulent plus... Il faut noter que l'effet de genre joue d'autant plus qu'il y a peu de postes. Les femmes s'autocensurent. Dans la section, il n'y a que 35% de candidates DR... On y remédie, mais, on ne peut pas tout reporter sur les sections. La parité au niveau des sections ne suffit pas. Dès la thèse, le nombre d'hommes et de femmes n'est pas égal dans certaines disciplines.

[INSB]. Antoine Petit veut arriver à un pourcentage de femmes promues qui soit le même que le pourcentage de femmes promouvables. Il souhaite encourager les femmes à candidater. Cela est un peu tard pour cette année, mais s'il n'est pas possible de respecter ces pourcentages, les promotions seront reportées l'année suivante... Cela s'applique aux promotions CRHC et DR1 (pas applicable aux DRCE1 et DRCE2).

Pour la Section 26 :

- CRHC : 111 promouvables, 55 femmes, 56 hommes (donc 50/50) ; et, sur les 22 candidats : 9 femmes, 13 hommes.
- DR1 : 59 promouvables, 18 femmes (30,5%), 41 hommes; et, sur les 20 candidats, 4 femmes (20%), 16 hommes. Il existe un réel blocage DR1-DRCE1.
- DRCE1 : 42 promouvables, 12 femmes (28,6%), 30 hommes; et, 11 candidats, 2 femmes (18%).
- DRCE2: 3 promouvables : 1 femme et 2 hommes. 1 candidat.

[S]. On ne s'est pas réellement donné les moyens de pouvoir faire aboutir cette nouvelle mesure. Cela est dommage et dommageable. On pourrait proposer que les promotions ne soient pas assujetties à un acte de candidature, mais qu'elles soient choisies par la section parmi les promouvables.

[INSB]. Apparemment, les femmes s'engagent dans des tâches différentes de celles des hommes, en particulier elles s'engagent davantage dans des tâches au service de la communauté, de communication, de montage de réseaux...

Attendus du rapport de conjoncture

[S]. Quels sont les attendus sur le rapport de conjoncture? Qui le lit?

[INSB]. Le rapport de conjoncture est important. Il s'agit d'un document de référence, lu plusieurs fois, et utilisé lorsque les instituts sont interpellés sur des analyses. C'est une mine de propositions cela permet de voir les évolutions des disciplines... Il faut qu'il y ait du relief, que les priorités soient mises en avant. Les instituts s'appuient dessus pour dégager des interfaces. Quant à la longueur, Antoine. Petit aime la concision, mais pour le directeur de l'INSB, il y a un besoin d'argumentation.

Chercheurs en souffrance ou en difficulté.

[INSB]. Les sections souhaitent davantage d'implication avec les RH dans les cas de chercheurs en souffrance ou en difficulté. Certains chercheurs veulent se réorienter. Que faire, que leur conseiller, comment les évaluer? La direction déléguée aux cadres supérieurs avait prévu de nouvelles fiches de postes. Mais on ne sait pas où ça en est, et si cela pourrait être dédié à ces chercheurs.

IV. EVALUATION DES CHERCHEURS

Evaluation à mi- vague des chercheurs

- 18 chercheurs ont été évalués pour une activité à mi- vague. Au total, la section a émis 17 avis favorables et 1 avis différé au printemps 2019. Suite à une demande de ré-examen, la section a procédé à une évaluation à vague d'un chercheur, pour lequel elle a émis un avis réservé.

Comme cela se vérifie depuis plusieurs années, la très large majorité des chercheurs rattachés à la section 26 produit un travail de grande qualité, répondant largement aux critères d'évaluation (consultables sur le site du Comité National et sur le site indépendant de la section : <https://section-26-conrs.fr/>) de notre section.

Titularisations et affectations

- 7 demandes de titularisation ont été traitées, toutes ont reçu un avis favorable.
- 7 confirmations d'affectation ont été traitées pour les CRCN et 6 pour les DR, toutes ont reçu un avis favorable.

Changement de Section et rattachement à une CID

- 2 chercheurs ont fait une demande de changement de section et ont reçu un avis favorable.
- 1 chercheur a fait l'objet d'une demande de rattachement à une CID et a reçu un avis favorable.

Proposition de médailles

Cette année encore, la direction de l'INSB demande que les sections proposent deux noms pour chaque médaille, une femme et un homme. Deux CRCN ont été proposés pour la Médaille de bronze et deux DR1 pour la médaille d'argent.

Promotions de chercheurs

- 22 demandes de promotion au grade CRHC ont été reçues : 10 personnes ont été classées.
- 20 demandes de promotion au grade DR1 ont été reçues : 7 personnes ont été classées.
- 11 demandes de promotion au grade DRCE1 ont été reçues : 3 personnes ont été classées.
- 1 demande de promotion au grade DRCE2 a été reçue : 1 personne a été classée.

V. STRUCTURES DE RECHERCHE

Changements de direction d'Unité

- 2 demandes de changement de direction ont été déposées, 1 a reçu un avis très favorable et 1 un avis favorable.

Expertise

- L'expertise de l'intégration d'une nouvelle équipe à un laboratoire de la section 26 a reçu un avis très favorable.

Ecoles thématiques

- 2 demandes de création d'école thématique ont été évaluées par la section. 1 a reçu un avis très favorable et 1 un avis défavorable.

Renouvellement GDR

- 1 demande a été déposée et a reçu un avis très favorable.

Création GDR

- 1 demande a été déposée et a reçu un avis réservé.

VI. COMITES HCERES

La section 26 sera présente dans les comités de visite HCERES de 2 unités évaluées au cours de cette vague.

Fait le 9 juin 2019

Compte rendu approuvé par l'ensemble des membres de la section 26