



Date : 21/05/2024

Lieu : INSMI, Michel-Ange

Membres du CSI présent-es : Aline Lepot (en visio), Anne de Bouard, Arnaud le Ny, Benoît Bonnet Weill, Boris Adamczewski, Constantin Vernicos, Felix Cheysson, Gregory Sakaran, Henri Massias (en visio), Marco Golla, Mathilde Mougeot, Nicolas Raymond, Olivier Dudas, Pierre Barthélémy (en visio), Sepideh Mirrahimi (en visio), Simona Rota Nodari, Vincent Calvez, Vincent Perrier.

Membres du CSI excusé-es : Thierry Bodineau, Denis Bonheure, Claire le Poulennec, Sophie Morier-Genoud, Olga Paris Romaskevich.

Assistante du Comité National : Fantine Meffre.

Membres de l'INSMI présent-es : Christophe Delaunay.

Membres de la section 41 présent-es : Stéphane Sabourau.

Invité-es : Anne Gégout-Petit, Fabrice Planchon.

Ordre du jour

1. Intervention de la direction de l'INSMI
2. Intervention d'Anne Gégout-Petit sur la question de la mobilité – questions et échanges
3. Intervention de Fabrice Planchon sur la question de la mobilité – questions et échanges
4. Présentation des réflexions au sein de diverses unités – Résumé de l'entretien avec Pierre-Michel Menger
5. Discussion

La séance commence à 9h30.

1. Intervention de la direction de l'INSMI

C'est Christophe Delaunay qui représente la direction de l'INSMI lors de cette réunion.

Vie de l'INSMI. Quelques changements dans l'organigramme de l'INSMI ont eu lieu : arrivée de Marion Dupont Le Priol comme chargée de communication, notamment pour le PEPR Maths-Vives, arrivée de Pierre Ortolan pour l'aide au montage de projets

européens, départ de Jean-Stéphane Dhersin qui a pris la direction du bureau du CNRS à Bruxelles (il devrait être remplacé par Frédéric Héreau à partir de septembre).

Un contrôle de la cours des comptes a eu lieu, avec une visite de trois instituts dont l'INSMI (le plus petit) mi-mai, et une future visite de l'IMJ-PRG prévue en juin.

L'INSMI travaille à la mise en place d'une infrastructure de recherche (IR) "maths in France", un label qui permettra d'ouvrir des guichets de financement, dans l'espoir d'arriver à un financement d'un million d'euros par an. C'est aussi une première étape avant d'aller chercher un label européen ESFRI. Le label devrait regrouper le CIRM, l'IHP, l'IHES, Mathdoc et quelques activités CIMPA (comme l'accueil des collègues venant de l'étranger).

Parité, actions 2024. Toutes les demandes de l'AAA-Parité ont été soutenues, avec éventuellement quelques coupes budgétaires (pour rappel, une unité ne peut déposer qu'au plus un projet). L'appel a donc été un succès. Anne de Bouard fait remarquer que ce sont surtout les moyens humains qui manquent pour mener les actions.

L'INSMI a la volonté de faire vivre un réseau de références parité, avec un répertoire partagé, des réunions etc. Il est aussi prévu de faire un récapitulatif des actions dans la lettre de l'INSMI de juillet.

Concernant les données de parité et de mobilité, les DUs doivent recueillir et transmettre les chiffres qui permettent de voir si les objectifs sont atteints. Pour l'instant, la cible est d'atteindre la proportion 1/3 pour les femmes dans les recrutements (MCF et PR) pour aboutir à plus long terme à 50%. La demande est donc de recruter au moins une femme sur les 3 derniers recrutements, ou de manière plus souple, 2 femmes sur les 6 derniers recrutements. Les laboratoires n'atteignant pas cet objectif pourront souffrir d'une diminution de la dotation (-3% ou -6%), qui pourra être compensée par l'AAA-Parité. Le calcul n'inclut pas les repyramidages. Pour les chiffres des dernières années sur le recrutement et les candidatures, voir la présentation de Christophe Delaunay.

L'objectif ne sera atteignable que si d'autres actions sont menées en faveur des doctorantes et des étudiantes en Master, de plus en plus minoritaires. L'objectif d'1/3 de doctorantes doit être une première cible. Parmi les actions envisagées par l'INSMI, une formation obligatoire sur les violences sexistes et sexuelles (VSS) lors de l'obtention d'une délégation pour l'HDR, un accompagnement retour de congé maternité, et un suivi annuel de la proportion des doctorantes de première année. Ces actions nationales doivent être complétées d'actions locales des laboratoires, notamment via des formations proposées aux doctorants et doctorantes.

Le CSI fait remarquer la difficulté de suivre des formations, surtout pour les femmes, car elles sont proposées au dernier moment et les femmes ont un calendrier particulièrement chargé. Christophe Delaunay informe qu'un webinaire du CNRS est à disposition sans contrainte d'emploi du temps. Le CSI demande s'il serait éventuellement possible de banaliser une journée de formation dans les unités.

Le CSI demande si des statistiques sur le suivi des doctorantes sont disponibles. Christophe Delaunay répond par l'affirmative, et indique que les résultats des femmes en termes d'insertion professionnelles sont globalement meilleurs que ceux des hommes.

Le CSI continue en expliquant qu'un programme de mentorat a été mis en place

pour les doctorantes dans certaines universités. Une initiative nationale pourrait être une action nationale de formation (ANF) pour les doctorantes selon Christophe Delaunay. On ajoute que les besoins en formation peuvent être remontés annuellement dans le plan de formation de l'unité (PFU).

Comme action envers les femmes, le CSI donne l'exemple de mise en place de solutions de garde d'enfants dans les conférences, via le biais d'associations. Il y aurait certainement beaucoup plus de demandes si l'effort était fait de financer de telles initiatives, ce qui est le cas dans certains centres de rencontres (MFO, Banff) ou dans de grosses conférences en IA.

Développement durable. L'INSMI a produit un premier texte de recommandations, basé sur l'étude du précédent CSI (voir les slides), qui concerne principalement les achats et l'utilisation du numérique, ainsi que les missions et les transports. Le bilan GES (via l'outil GES 1point5) est très attendu ; il change d'une unité à l'autre (par exemple à cause de l'utilisation de la voiture pour les trajets domicile-travail). Chaque unité peut disposer d'une référence développement durable, et les recommandations émises par l'INSMI peuvent par exemple être abordées lors d'une AG.

Le CSI pose la question de savoir s'il est possible de proposer la première classe en train pour les trajets longs. Christophe Delaunay répond qu'il est difficile de convaincre les universités sur ce point ; ça peut être vécu comme une double peine, les trajets en train étant déjà beaucoup plus chers que ceux en avion. À l'ANR, la première classe en train est proposée pour des trajets de plus de 2h. Le CSI fait aussi remarquer que les trajets internationaux ne sont pas proposés systématiquement sur Goelett, ce qui n'incite pas les collègues à prendre le train si les réservations sont faites sans chercher à contacter l'agence de voyage.

Prospective. Le CSI attend le rapport de conjoncture de la section pour commencer le groupe de travail. Christophe Delaunay insiste à nouveau sur le fait de ne pas travailler sur trop de sujets à la fois. En plus des thèmes évoqués par Clotilde Fermanian lors de la précédente réunion, Christophe Delaunay annonce que l'INSMI proposera sûrement d'inclure les assistants de preuves.

Retour sur le post-doc INSMI. Six personnes ont été classées à l'issue du concours, sur 28 candidatures remontées. Le jury, constitué de 3 membres du CSI et de 3 DAS sera reconduit à l'identique l'an prochain. Les critères retenus pour l'évaluations seront communiqués aux DUs lors de la prochaine réunion. Parmi eux, l'excellence scientifique, la promesse de la candidature (gradient, projet), la parité, et les lettres de soutien des DUs.

Le CSI fait remarquer que la partie administrative pour le recrutement du post-doc (une fois le dossier scientifique accepté par l'INSMI) est très contraignante et équivaut à refaire un dossier de candidature.

2. Intervention d'Anne Gégout-Petit

Anne Gégout-Petit, actuelle directrice de l'Institut Élie Cartan de Lorraine (IECL), présente le groupe de travail sur le recrutement local des PRs dont elle a fait partie il y a 5 ans, ainsi que son point de vue actuel en tant que DU.

Avec 19 membres MCF HDR dans le laboratoire, le conseil du laboratoire demande en 2017 la création d'une commission chargée de répondre aux questions suivantes : faut-il autoriser le recrutement local, et si oui, sous quelle conditions ? La création de la commission suscite un grand intérêt avec beaucoup de collègues candidat.es, pour une composition finale de 21 membres (9 rang A, 9 rang B, 2 directeurs animateurs et le DU). La commission se réunit très régulièrement de mars à juillet 2018, à raison de 2 à 3 réunions d'une heure par mois, plus des sous-groupes de travail au sein de la commission. Les conclusions, disponibles dans la PLMBox, reflètent la demande forte des MCF d'être traités comme les autres, et donc de ne pas recruter localement sur des postes spécifiques mais plutôt sur des postes 46.1 à profils scientifiques larges, avec des comités de sélection comprenant une large majorité de membres extérieurs.

Selon Anne Gégout-Petit, l'intérêt d'une telle démarche a été de permettre la discussion d'un sujet souvent tabou, à la fois au sein de la commission mais aussi dans tout le laboratoire. Il a permis de réfléchir au fait que le non-recrutement local n'avait pas que des avantages, et de discuter des risques de l'endo-recrutement sans le dramatiser.

Les résultats concrets de l'initiative peuvent être jugés mitigés car aucun recrutement local n'a été effectué depuis les travaux de la commission (avec 7 postes de PR ouverts). Parmi les résultats qui ont suscité le plus d'émotions et de discussion dans le laboratoire : le non-classement d'un candidat local en 2021, classé 1er à Orsay la même année (peut-être dû à un frein psychologique de la part des membres externes du comité) ; le classement d'un candidat local (2ème) devant une autre locale (3ème) plus âgée en 2022.

Du point de vue d'Anne Gégout-Petit, aujourd'hui DU, l'arrivée d'un.e PR extérieur.e apporte une énergie très forte au labo et à la composante d'enseignement. Les candidat.es locaux qui ont soutenu leur HDR depuis longtemps n'ont pas le même profil que les jeunes recruté.es, et il conviendrait peut-être d'utiliser des critères différents pour leur promotion. Des discussions avec les collègues concerné.es ont abouti à la demande de l'ouverture d'un poste en 46.3 pour la prochaine campagne, avec aussi la promesse d'un repyramidage de la part de l'université.

Le CSI demande comment les candidates locales et candidats locaux non auditionné.es ont vécu ces campagnes d'emploi. Anne Gégout-Petit répond que c'est surtout le poste de 2022 qui a créé de l'émotion, avec 3 candidat.es de l'IECL classé.es 2, 3 et 5.

Le CSI demande si les personnes extérieures recrutées sont présentes et impliquées dans la vie du laboratoire. Anne Gégout-Petit répond qu'à Nancy la situation est très favorable, avec une forte présence et un fort investissement des personnes recrutées depuis 2013.

Le CSI demande comment les conflits d'intérêts ont été gérés pour la constitution des comités. Anne Gégout-Petit répond que certain.es membres de l'IECL ont par exemple refusé de participer. On demande s'il n'est pas souhaitable de pondérer le poids des

locaux par rapport aux extérieur·es, et Anne Gégout-Petit répond qu'il est par exemple demandé aux membres de ne pas s'exprimer sur les collègues durant le comité.

Le CSI demande si le phénomène de 2022 avait été anticipé, à savoir la difficulté de recruter sur un 46.1. Anne Gégout-Petit répond que plusieurs rang A avaient fait remonter cette inquiétude à l'époque de la commission de travail.

3. Intervention de Fabrice Planchon

Fabrice Planchon, président du précédent mandat de la section CNU 25, présente les chiffres du repyramidage depuis 2021-22. Il rappelle que cette mesure a été mise en place en parallèle à la LPR, sur le principe de la réévaluation des carrières. Le principe général est de donner la main aux établissements, même si le CNU doit émettre au préalable un avis sur les candidatures (concernant les acquis d'expérience et l'aptitude à exercer les fonctions de PU). Un comité est ensuite constitué par la présidence de l'université (sans validation du CAC). Ce comité émet un avis, mais ne classe pas les candidatures ; la présidence décide ensuite en se basant sur les avis. Fabrice Planchon regrette que la procédure de repyramidage n'ait pas été inspirée soit des concours (46.3) soit des promotions (par le CNU), procédures déjà existantes et qui ont fait leurs preuves, malgré les suggestions faites par la CP-CNU à l'automne 2021 au directeur général adjoint aux ressources humaines pour l'enseignement supérieur et recherche.

Les chiffres des candidatures en section 25 montrent un très faible nombre de candidates (en 2023, 3 candidates seulement), ne permettant pas d'utiliser cette mesure pour rehausser la proportion (dramatiquement faible) des femmes en PR 25. Fabrice Planchon insiste sur le fait qu'il est impossible de traiter les questions de parité sérieusement si on a pas de volume au départ. Il faut aussi une volonté directe venant de dessus : dans le cas du repyramidage, la question de la parité n'est mentionnée que brièvement à la toute fin des lignes directrices de gestion ministérielles. Le traitement national du repyramidage serait plus efficace pour lutter contre les inégalités de promotions entre les femmes et les hommes.

Les promotions PR2 → PR1 souffrent du même problème : peu de candidatures de femmes (à cause de l'autocensure), et la présence au sein du CNU de la moitié des promouvables. Fabrice Planchon donne aussi quelques chiffres sur les promotions MCF en 2024 : 38/210 pour les promouvables à la hors classe, contre 6/66 pour les candidates ; la situation n'est donc satisfaisante dans aucun des deux corps, et particulièrement préoccupante chez les PRs.

4. Présentation des réflexions au sein de diverses unités – Résumé de l'entretien avec Pierre-Michel Menger

Rencontre avec Pierre-Michel Menger. Professeur de sociologie au Collège de France, il a coordonné une étude de long terme sur la communauté mathématique, parue il y a 6 mois. Il s'est notamment intéressé à la construction sociale de la réputation

d'un établissement ou d'une communauté (par exemple les universités américaines organisées en marchés très ouverts, surtout dans le passage de la thèse à un premier poste permanent). Deux points importants ressortent de la discussion que Nicolas Raymond, Sepideh Mirrahi et Vincent Calvez ont eu avec lui. Le premier est qu'il est très attaché au principe de justice et d'équité. Selon lui, le recrutement doit être ouvert à tous et toutes afin d'éviter d'arriver à des taux faramineux de recrutement local. Il a compilé de nombreuses données comparant le nombre de candidatures par poste et le taux de localisme. Le deuxième point est la primauté de l'excellence scientifique en recherche dans les critères de recrutement. Il est par ailleurs attaché aux recrutements étrangers, et préoccupé par la fuite des cerveaux. Ces deux points permettent le recrutement d'excellence selon lui.

Il a beaucoup évoqué la notion de norme, en notant que sa construction par une communauté est un phénomène remarquable. Selon lui, l'acceptation de cette norme nécessite des mécanismes qui permettent de contourner la règle au cas par cas, et ainsi de rendre la norme corromptible.

Il ressort de l'entretien une admiration voire une fascination pour l'élitisme en mathématiques. Pierre-Michel Menger semble soutenir l'existence de grands centres de recherche, invoque les talents individuels ou les personnages scientifiques célèbres et souhaite que les recrutements se fassent uniquement sur des critères scientifiques. De ce point de vue, il ignore totalement la réalité du terrain, ainsi que l'importance du brassage des idées scientifiques sur le territoire, ce qui était une des raisons avancées pour recommander le non-recrutement local. Au contraire, l'idée d'homogénéisation sur le territoire est plutôt négative pour lui, ce qui va aussi à l'encontre de la mission de l'INSMI, institut national.

Dernier point important : la fenêtre d'étude s'arrête en 2014, et Pierre-Michel Menger semble ignorer les différents modes et pratiques récentes de recrutement (46.3 et 46.4, repyramidage), qui sont des éléments importants dans la discussion sur la situation actuelle.

Groupe de travail à l'I2M (Marseille). Suite au constat de la dégradation des possibilités de promotions et mutations des MCF, un groupe de travail sur la promotion locale a été créé en janvier 2019, avec six réunions jusqu'en novembre 2021. La situation à l'I2M est particulière avec un historique de promotions locales importantes (et opaques) avec la création puis le regroupement des laboratoires et des universités. Le vivier de rang A impliqués dans les tâches collectives diminue et accentue mécaniquement la pression sur les membres rang B.

Le nombre de membres impliqués dans le groupe de travail a été relativement faible et les résultats ont été jugés mitigés quant à l'établissement d'une procédure claire pour le recrutement local.

Un texte de recommandations a néanmoins été publié à l'issue des travaux du groupe de travail. Il recommande notamment l'égal traitement des dossiers locaux/externes pour les postes 46.1. Dans le cas d'une ouverture d'un poste 46.3, il sera demandé au préalable un large soutien des membres lors d'une AG et de l'établissement de critères explicites avant le début du concours.

Groupe de travail au LJAD (Nice). Un groupe de travail a réfléchi à la question

du recrutement local en 2019. Les conclusions sont disponibles dans la plmbox. Une des spécificités de l'Université de Nice est de privilégier les postes en 46.3 pour les recrutements locaux. Une majorité de collègues semble souhaiter revenir sur la règle absolue de non-recrutement local mais tous et toutes reconnaissent la difficulté de la mise en place d'une procédure pour recruter localement. L'établissement de critères explicites pour une promotion a été proposé par le groupe de travail (IUF, ERC, plenary speaker à l'ICM etc).

La situation semble avoir changé depuis cette réflexion, notamment avec l'arrivée des CPJ et du repyramidage. Il semble qu'une nouvelle réflexion est souhaitée, même s'il subsiste quelques personnes convaincues qu'il ne faudrait pas toucher à la règle.

Cette année un poste en 46.4 est ouvert au concours.

Groupe de travail à l'IMAG (Montpellier). Dans la PLMBox se trouve un texte voté au conseil de laboratoire qui fait suite à une AG le 14 juin 2022 où il a été proposé d'assouplir la politique de l'IMAG qui ne prévoyait pas de recrutement local. Il est évoqué que le texte est une version douce des discussions qui ont eu lieu à l'AG, à laquelle les membres rang B du laboratoire n'étaient dans un premier temps pas conviés. Le texte voté en conseil de laboratoire, censé offrir la possibilité d'un recrutement local, mentionne uniquement la possibilité de recourir à un concours 46.3, en spécifiant la procédure, mais sans jamais mentionner explicitement les candidatures potentielles de membres du laboratoire.

Un recrutement local a été effectué depuis, sans respecter les nouvelles règles présentes dans le texte, par le biais de l'école Polytech.

Groupe de travail à l'IMT (Toulouse). Une discussion sur le recrutement local est lancée fin 2023 par le conseil de laboratoire. Sur la base des réponses à un sondage (dans lequel 80% se sont exprimés en faveur de la possibilité d'une ou plusieurs promotions locales) puis un débat en AG, une proposition de recommandations pour l'INSMI est donnée au conseil suivant; elles consistent à autoriser une proportion des postes ouverts au recrutement local (par exemple 1/4), à regrouper les laboratoires sur des sites géographiques proches pour la définition de localité et à utiliser les promotions en priorité pour rattraper les retards de carrière.

5. Discussion

Nombreux échanges des membres du CSI sur le sujet de la mobilité, avec un consensus sur le fait d'assouplir les règles pour permettre le recrutement local sur les postes de PR.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 17h00.