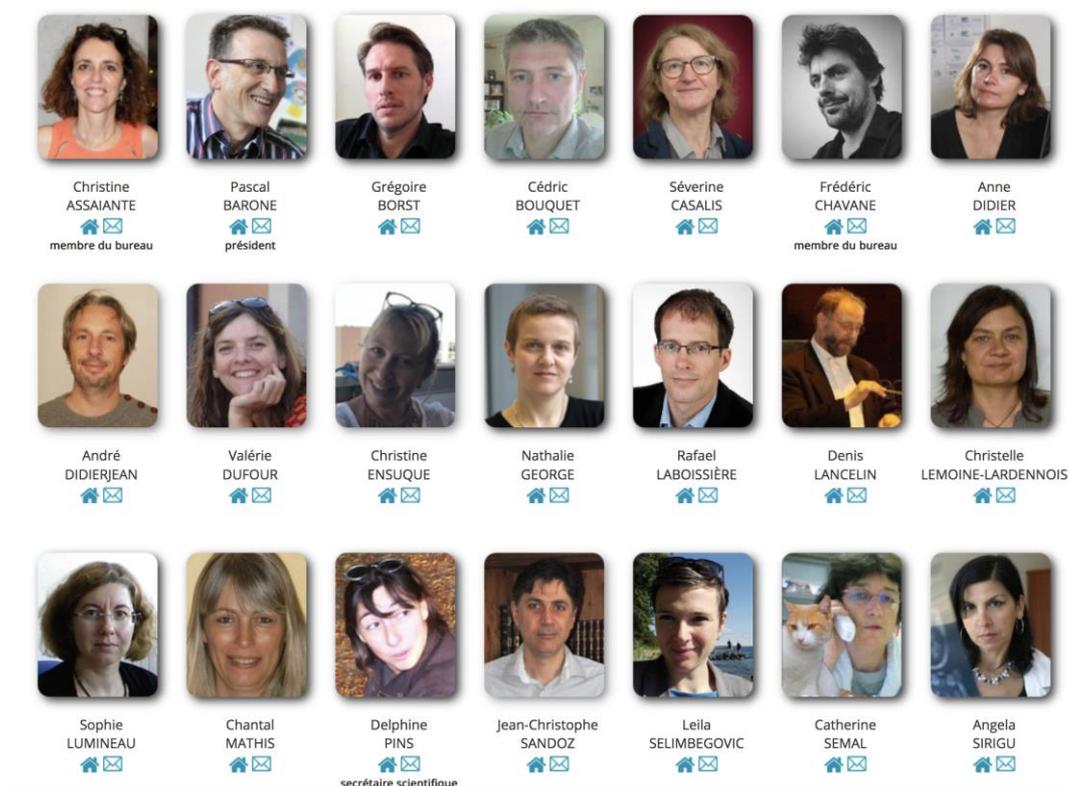


## Bilan Section 26 Mandature 2016-2021

Rédaction. P. Barone, F. Chavane, N. George & D. Pins

Les sections du CoNRS sont composées de 21 membres dont 14 élus et 7 nommés répartis sur 3 collèges. Toutes les informations concernant les constitutions des section et CID sont disponibles sur le site du Comité National de la Recherche scientifiques (CoNRS - [ici](#)) ainsi que le bilan de mandature de la Conférence des présidents de sections du Comité national (CPCN - [ici](#)).

### Membres



Cinq autres membres ont participé aux travaux de la section mais ont dû quitter la section en cours de mandat.



**Ce rapport de mandature est le fruit du travail de l'ensemble des membres de la section 26. Il n'a pour seule vocation que celle d'informer l'ensemble de la communauté sur le travail accompli et d'affirmer l'importance du rôle des sections du Comité National et leur indépendance de fonctionnement.**

## Bilan chiffré du travail accompli

### Etat des lieux et effectifs de la section.

- Laboratoires

Au début de mandat la section 26 avait un "portefeuille" de 23 laboratoires affectés à la S26 en principal. Deux de ces 23 laboratoires sont rattachés à l'INSHS en principal (\*\*).

Code unité	Intitulé unité		Sigle	Responsable
UMR5169	Centre De Recherches Sur La Cognition Animale		CRCA	Claire RAMPON
UMR5292	Centre De Recherche En Neurosciences De Lyon		CRNL	Olivier BERTRAND
UMR5549	Centre De Recherche Cerveau Et Cognition		CerCo	Simon THORPE puis Isabelle BERRY
UMR7287	Institut Des Sciences Du Mouvement - Etienne-Jules Marey		ISM	Eric BERTON puis Martine PITHIOUX
UMR7289	Institut De Neurosciences De La Timone		INT	Guillaume MASSON
UMR7364	Laboratoire De Neurosciences Cognitives Et Adaptatives		LNCA	Jean-Christophe CASSEL
UMR5304	Laboratoire Language CerVeau et cognition		L2C2	Anne REBOUL-MOESCHLER
UMR6024	Laboratoire De Psychologie Sociale Et Cognitive		LAPSCO	Pascal HUGUET
UMR7290	Laboratoire De Psychologie Cognitive		LPC	Johannes ZIEGLER
UMR7295	Centre De Recherches Sur La Cognition Et L'apprentissage		CerCa	Nicolas VIBERT
UMR8242	Centre Neurosciences Intégrative Et Cognition		INCC	Florian WASZAK
UMR8554	Laboratoire De Sciences Cognitives Et Psycholinguistique		LSCP	Anne CHRISTOPHE
UMR5022	Laboratoire D'étude De L'apprentissage Et Du Développement		LEAD	Benedict POULIN-CHARRONNAT
UMR5105	Laboratoire De Psychologie Et Neurocognition		LPNC	Monica BACIU puis Martial MERMILLOD
UMR5229	Institut Des Sciences Cognitives Marc Jeannerod		ISC	Angela SIRIGU puis Pier Franco FERRARI
UMR5287	Institut De Neurosciences Cognitives Et Integratives D'aquitaine		INCIA	Jean Rene CAZALET
UMR6552	Ethologie Animale Et Humaine		ETHOS	Alban LEMASSON
UMR7260	Laboratoire de Neurosciences Intégratives Et Adaptatives		LNIA	Beatrice ALESCIO-LAUTIER
UMR7291	Laboratoire De Neurosciences Cognitives		LNC	Thierry HASBROUCQ
UMR8240	Laboratoire De Psychologie Du Développement Et De L'education De L'enfant	**	LaPsyDé	Grégoire BORST
UMR8248	Laboratoire Des Systèmes Perceptifs		LSP	Pascal MAMASSIAN
UMR8257	Cognition And Action Group		COGNAC-G	Pierre-Paul VIDAL
UMR9193	Laboratoires Sciences Cognitives Et Sciences Affectives	**	SCALab	Yann COELLO

A ces unités se rajoutent 20 laboratoires pour lesquels la section 26 n'est pas la section principale et qui se répartissent sur plusieurs Instituts (INSB 40%, INSHS 20%, INEE 10% et INS2I 15%), mais dont certaines équipes développent des thématiques de recherche dans le périmètre de la section 26.

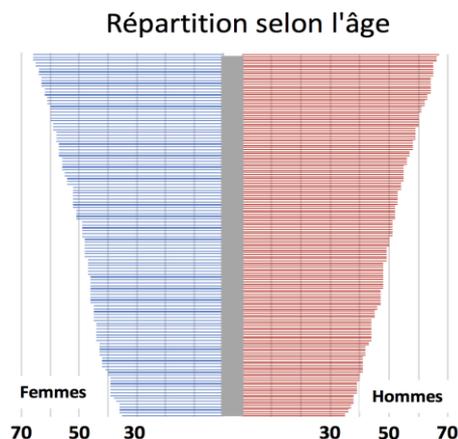
Durant la mandature et les 5 vagues HCERES d'évaluation, certains laboratoires ont fusionné (LNIA et LNC) et d'autres ont été incorporés à des structures existantes (Cognac-G) ou n'ont malheureusement pas été reconduits (L2C2).

- Effectif

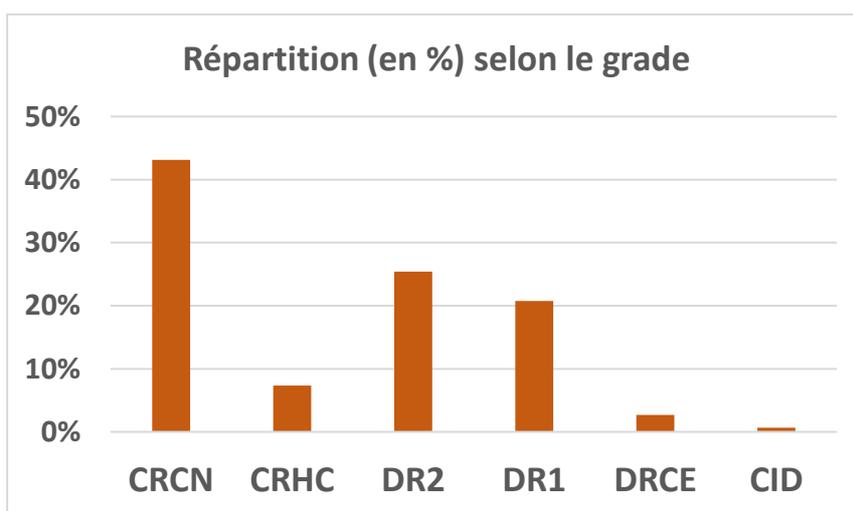
Selon les données RH de 2021, la section 26 compte 299 chercheurs/chercheuses en activité, ce qui, en terme d'effectif, en fait une section dans la fourchette haute par rapport aux autres sections (effectifs de 156 à 400).

Ces chercheurs et chercheuses se répartissent sur l'ensemble du territoire.

L'âge moyen est de 50,7 ans, ce qui est relativement élevé, avec une proportion hommes/femmes respectivement de 58/42 %.



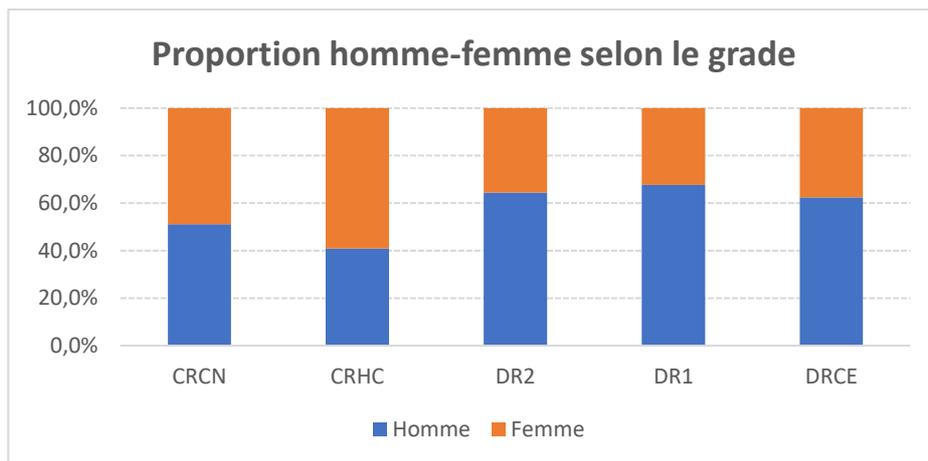
La répartition selon les grades révèle la faible proportion de chercheurs/chercheuses DRCE, ce nombre étant de toute façon limité au sein du CNRS à 10% de l'effectif de chercheurs/chercheuses DR1. La section 26 est juste au-dessus (13%) de cette limite en % de DR1 et peut malgré tout espérer une augmentation de promotions DRCE dans les années à venir, d'autant que le CNRS a engagé une politique, afin de dépasser ce plafond de verre.



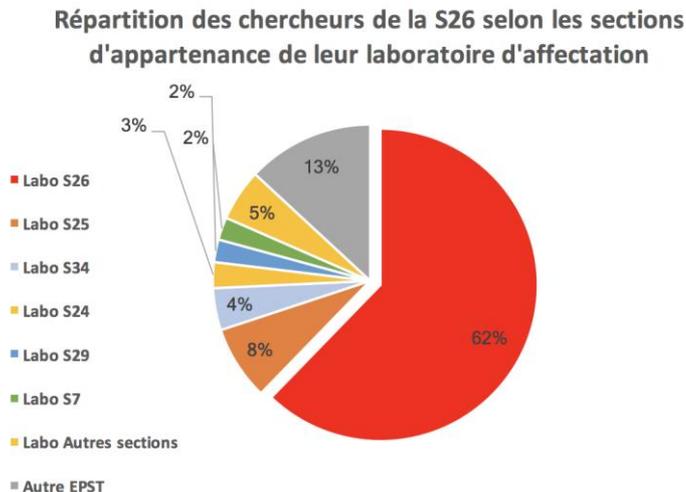
A noter également la faible proportion de chercheurs/chercheuses CRHC, étant donné l'existence récente de ce grade (2017).

En ce qui concerne la répartition selon le genre, des inégalités dans le ratio hommes/femmes persistent, et ce d'autant plus que l'on progresse de CR à DR. On note répartition quasi paritaire dans le grade CRCN (49% Femmes). Cependant à l'intérieur du corps des DR, cette inégalité est forte et reste stable entre les différents grades (DR2-DR1-DRCE) à 35% de femmes en moyenne. Cela montre clairement qu'il s'agit du passage CRCN-DR2 qui constitue le goulot d'étranglement et c'est à ce stade que la vigilance en terme de parité doit être soutenue.

Nous notons une tendance à une augmentation du ratio de femmes dans le grade CRHC (59%). C'est un point d'attention important car il ne faudrait pas que les femmes se retrouvent détournées de la voie d'évolution de carrière vers le grade DR. Pour l'instant, nous n'avons pas eu de candidature DR de chercheur/chercheuse promu CRHC.



La majorité des chercheurs/chercheuses de la section, soit 62%, sont affectés à des laboratoires rattachés à la section 26 en primaire. Ainsi, un nombre non négligeable, 38%, travaillent dans des laboratoires rattachés à d'autres sections ou autres Instituts. Ce point souligne la transdisciplinarité de la recherche couverte par la section, puisque ces chercheurs/chercheuses se répartissent dans des laboratoires de la section 25 (Neurobiologie moléculaire et cellulaire, neurophysiologie) mais également en section 34 (Sciences du langage, INSHS), section 24 (Physiologie, vieillissement, tumorigenèse), section 29 (Biodiversité, évolution et adaptations biologiques, INEE) ou section 7 (Sciences de l'information, INS2I).



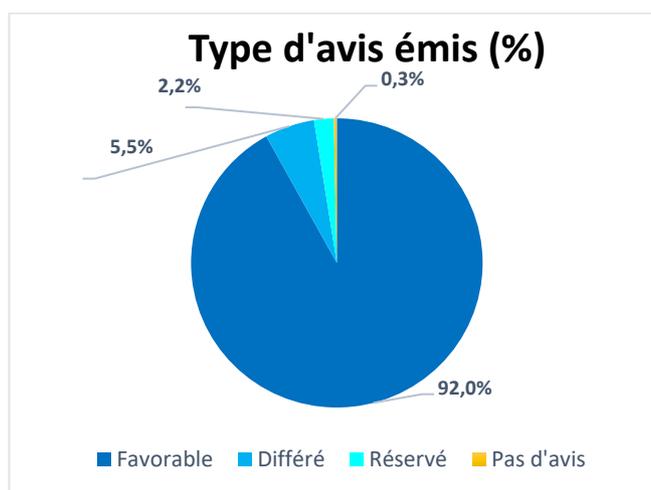
Moins de 15% des chercheurs/chercheuses sont dans d'autres structures de recherche, associées ou non en UMR avec le CNRS (Inserm, CEA, INRIA...).

### Évaluation des chercheurs et chercheuses de la section 26.

Une grande partie du travail de la section consiste à évaluer l'activité scientifique des chercheurs et chercheuses qui lui sont affiliés. La session d'automne est dévolue aux évaluations à mi-vague (5 semestres) et celle de printemps aux évaluations à vague (10 semestres). Les évaluations des chercheurs et chercheuses à vague étaient jusqu'ici en phase

avec les expertises HCERES des unités (excepté pour les chercheurs et chercheuses travaillant dans des unités hors CNRS).

Sur le mandat, la section 26 a évalué 591 dossiers de chercheurs et de chercheuses, 310 à mi-vague et 281 à vague. Dans l'ensemble, leur activité a reçu un avis favorable. Quelques dossiers ont nécessité d'être revus à la session suivante ou pour des raisons diverses ont dû requérir un suivi particulier. Aucune insuffisance professionnelle, ni avis d'alerte n'ont été prononcés par la section.



Parce que les dossiers déposés par les chercheurs et chercheuses pour évaluation pouvaient être très différents, et parfois manquer d'informations pertinentes, des consignes de rédaction et de présentation ont été données sur le site internet propre de la section ([section-26-conrs](#)).

L'avis de la section est également demandé sur d'autres aspects impactant la carrière des chercheurs et chercheuses. Durant ce mandat, la section 26 a traité :

- Titularisations : 38 (37 avis favorables / 1 avis réservé)
- Chaire : 1 (avis favorable)
- Reconstitutions de carrière : 32 (toutes avec avis favorable)
- Confirmations d'affectation : 65 (toutes avec avis favorable)
- Changement de section : 13 (11 avis favorables / 2 sans avis)
- Changement d'affectation : 1 (avis favorable)
- Rattachement à une seconde section ou CID : 2 (1 avis favorable / 1 sans avis)
- Demandes d'éméritat : 28 (27 avis très favorables / 1 favorable)

Enfin, la section 26 a fait le choix en début de mandature de classer les candidats à la PEDR chaque année, lors de la session de printemps. Les nouveaux entrants, à condition de cocher la bonne case au moment de leur prise de poste, bénéficient désormais automatiquement de la PEDR. En conséquence, le nombre de PEDR a été diminué par 2 par rapport à sa mise en place durant la mandature 2012-2016.

A noter que les demandes issues de membres de la section sont traitées par un comité spécial, indépendant de la section.

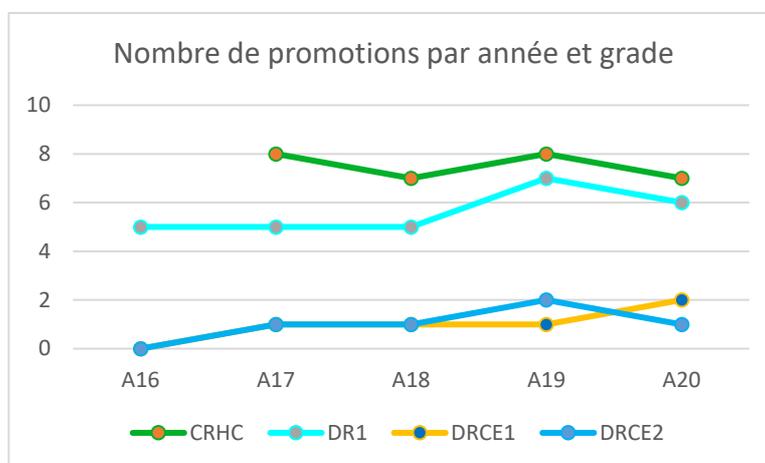
256 demandes de PEDR ont été traitées sur ce mandat, 7 à 8 sont aujourd'hui attribuées chaque année à la section (en plus des nouveaux entrants).

La section 26 fait partie des sections qui montrent le plus grand nombre de candidatures à l'obtention de la PEDR (environ 50 chaque année), ce qui grâce à un coefficient de proportionnalité, lui confère un plus grand nombre de PEDR attribué par l'INSB.

### Promotions des chercheurs et chercheuses de la section 26

Une autre activité de la section consiste à classer les candidats et candidates à la promotion. Cette activité est réalisée à la session d'automne. Sur le mandat 2016-2021, 277 demandes de promotions ont été examinées et 78 promotions ont été accordées.

Le nombre de promotions accordées par grade a légèrement augmenté pour l'ensemble des grades, au cours du mandat.



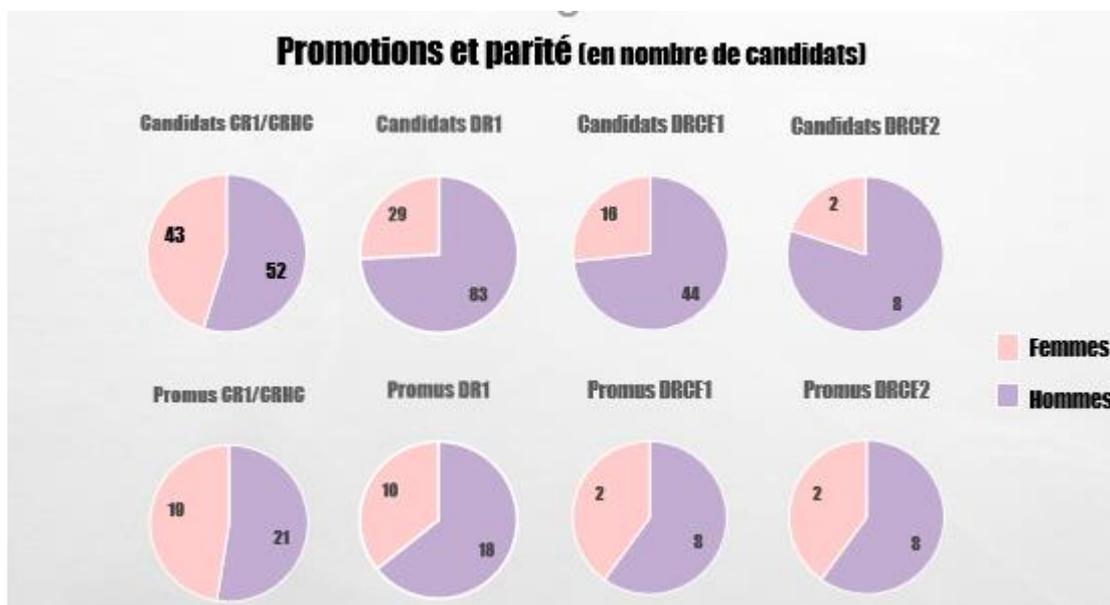
La promotion au grade de CR1 s'est poursuivie jusqu'en 2017 (5 CR1 par année), année au cours de laquelle le grade de CRCN a été créé.

L'année 2017 a également été celle de la création du grade de CRHC. A ce sujet, la section 26 s'est tenue de respecter les directives des RH et a considéré en priorité les chercheurs/chercheuses bloqués dans l'échelon maximal depuis plusieurs années, sous réserve d'une activité scientifique de qualité. Il reste encore une proportion non négligeable de chercheurs/chercheuses CRCN qui présentent une activité dynamique et qui ne postulent pas (ou plus) au concours DR2. La section leur conseille de postuler à la promotion CRHC, car le CNRS envisage à plus ou moins long terme d'engager une réflexion quant au taux de promotion CRHC.

Les taux de pression pour les promotions CRHC et DR1 restent raisonnables (3 et 4 candidats/candidates par poste respectivement), alors qu'il existe un goulot d'étranglement pour les promotions DRCE1 avec un taux de pression élevé de 12 candidats/candidates par poste. Alors que le nombre de postes pour l'Institut dépend du nombre de candidats/candidates pour les promotions DR1 ou DRCE, le nombre de DRCE ne peut dépasser 10% du nombre de DR1. La direction du CNRS a tenté de résorber le goulot d'étranglement en DRCE1, en augmentant le nombre de candidats/candidates promus en DRCE2.

En ce qui concerne le respect de la parité, comme cela a été souligné auparavant, des inégalités dans le ratio hommes/femmes persistent, et ce d'autant plus que l'on progresse de CR à DR. Alors qu'il y a à peu près autant d'hommes que de femmes au grade CRCN, on ne retrouve aux JAD en DR2 que 40% de femmes candidates. Il y a donc un effort à faire afin de solliciter les femmes en plus grand nombre à candidater aux postes DR2.

Cependant, alors que le ratio hommes/femmes des candidats/candidates à la promotion était largement biaisé et ce, d'autant plus que le grade était élevé (%F : CRHC 45%, DR1 26%, DRCE1 27%, DRCE2 20%), le ratio hommes/femmes des candidats et candidates promus se rapproche davantage de l'équilibre (%F : CRHC 47%, DR1 36%, DRCE1 40%, DRCE2 40%). La consigne de la direction du CNRS concernant ces ratios est de tenir compte, pour chaque grade, de la répartition hommes/femmes parmi les chercheurs et les chercheuses pouvant prétendre à une promotion. En 2018, il y avait 111 chercheurs ou chercheuses promouvables en CRHC (%F 50%), 59 en DR1 (%F 30.5%), 42 en DRCE1 (%F 28.5%), et 3 en DRCE2 (%F 33%). La parité rapportée au nombre de promouvables a donc été largement respectée.



### Médailles de la section 26.

En session d'automne, la section 26 propose à l'INSB un binôme homme-femme de chercheurs/chercheuses, dont la qualité du travail scientifique justifie qu'ils/elles soient nommés pour recevoir une médaille de bronze ou une médaille d'argent.

Si la section 26 s'est appuyée principalement sur sa mémoire de section afin de proposer à l'Institut des candidatures solides, il faut reconnaître que le processus permettant d'établir une liste représentative de candidatures reste encore imparfait. Nous avons sollicité les DU de laboratoires, mais aussi la présidence de la CNU 69, afin de prendre en compte tout autant les chercheurs et chercheuses CNRS que les maîtres et maîtresses de conférences, que la section n'a pas forcément dans son champ de vision.

**Bronze.** Chaque section du CNRS attribue annuellement une médaille de bronze qui "récompense les premiers travaux consacrant des chercheurs et des chercheuses spécialistes

de leur domaine". Cette distinction représente un encouragement du CNRS à poursuivre des recherches bien engagées et déjà fécondes. Ces chercheurs-chercheuses/enseignants chercheurs – enseignantes chercheuses doivent obligatoirement être affectés dans un laboratoire CNRS. L'historique des médailles est sur le site du NRS ([ici](#))

- **Francesca Sargolini (2017)**. Francesca Sargolini a été recrutée en 2006 sur un poste de maitresse de conférences au Laboratoire de Neurosciences Cognitive à Marseille, après avoir effectué un stage postdoctoral en Norvège, dans le prestigieux laboratoire de May-Britt et Edvard Moser (prix Nobel en physiologie et médecine en 2014). Elle a contribué à la découverte des cellules de la grille du cortex entorhinal (1ère auteure dans Science) qui a fait la renommée de ce laboratoire et dont elle est désormais devenue la grande spécialiste en France. Elle étudie actuellement le rôle des cellules de la grille dans la formation et la modulation d'une carte mentale de l'environnement.
- **Michel Thiebaut De Schotten (2018)**. Michel Thiebaut De Schotten a été recruté au CNRS en 2012 et affecté au Centre de Recherche de l'Institut du Cerveau et de la Moelle Epinière de Paris. Il développe une thématique de recherche sur la connectivité anatomique, en lien avec les fonctions cérébrales, chez le sujet sain et pathologique. Il a réussi à cartographier les principales connexions de la substance blanche et en a créé un atlas. Il a notamment mis en évidence de nouvelles connexions de matière blanche associées à des fonctions qui n'avaient pas pu être localisées auparavant. Michel Thibaut de Schotten utilise les réseaux cérébraux pour lire l'organisation fonctionnelle cérébrale à l'échelle de l'individu, permettant ainsi de construire le premier modèle fonctionnel « sur mesure », basé sur l'anatomie des réseaux de chaque cerveau.
- **Aurore Avargues-Weber (2019)**. Aurore Avargues-Weber a été recrutée au CNRS en 2015, au Centre de Recherche en Cognition Animale à Toulouse. Elle y développe des travaux sur la cognition visuelle et la transmission sociale de l'information chez les insectes sociaux. Ses travaux portent surtout sur les abeilles, dont elle a montré qu'elles étaient capables d'apprentissage discriminatif visuel élaboré et de maîtriser des concepts abstraits (« au-dessus de / au-dessous de » ou « plus grand que / plus petit que »). Elle a fait une découverte majeure en démontrant que les abeilles maîtrisaient le concept de numération « zéro ». Ses recherches actuelles ouvrent un large champ des possibles sur la découverte de nouvelles compétences cognitives chez les invertébrés.
- **Rochelle Ackerley (2020)**. Rochelle Ackerley a obtenu un doctorat en Physiologie à l'Université de Bristol au Royaume-Uni en 2006 et a été recrutée au CNRS en 2017, affectée au Laboratoire de Neurosciences Sensorielles et Cognitives à Marseille. Sa recherche porte sur la contribution des informations périphériques et psychologiques au sens du toucher et en particulier à la perception issue d'afférences mécano-réceptives. Elle utilise la microneurographie chez l'humain, technique maîtrisée par très peu de groupes dans le monde, combinée à la psychologie et à la neuroimagerie en IRM. Son travail, vise aussi à mieux comprendre les ressentis associés aux neuropathies ou aux lésions et de développer des outils diagnostiques indolores d'altérations de la perception. A terme, les travaux de Rochelle Ackerley contribueront

aussi au développement des retours sensoriels chez les porteur.se.s de prothèses, en donnant une "sensibilité" à la prothèse.

- **Adrien Meguerditchian (2021).** Adrien Meguerditchian est chargé de recherche au Laboratoire Psychologie Cognitive de Marseille depuis 2014. La recherche d'Adrien Meguerditchian est interdisciplinaire et s'inscrit à l'interface entre l'éthologie, les sciences du langage, la psychologie comparée et les neurosciences. A travers une approche comparative, il étudie le système de communication gestuelle, ses propriétés cognitives et ses bases cérébrales. Sa recherche a pour but de comprendre l'origine phylogénétique du langage chez les primates. Il a été le premier à mettre en évidence les propriétés intentionnelles et référentielles des gestes chez les babouins, confirmant l'hypothèse d'une origine gestuelle du langage. Il s'est également intéressé à la latéralité chez les primates non-humains avec une base de données comportementales sur la latéralité manuelle de 450 babouins. Il a été le premier à montrer la robustesse de la prédominance des droitiers chez un primate non humain.

**Argent. Chaque Institut** attribue annuellement une médaille d'argent qui "distingue des chercheurs et des chercheuses pour l'originalité, la qualité et l'importance de leurs travaux, reconnus sur le plan national et international". Si chaque section propose un binôme chaque année, c'est à l'Institut qu'il revient de décider quel chercheur ou quelle chercheuse correspond à ces critères de reconnaissance de contribution majeure dans une discipline donnée.

La section est particulièrement fière d'avoir vu deux excellentes chercheuses récompensées en 2018 et 2021 par cette distinction prestigieuse.

- **Ghislaine Dehaene-Lambertz (2018).** Les recherches de Ghislaine Dehaene-Lambertz portent sur le développement cognitif humain, avec des travaux sur le fœtus et les jeunes enfants. Elle dirige une des rares équipes au monde appliquant une combinaison des techniques d'imagerie cérébrale (EEG, IRMs, IRMf, NIRS) chez le fœtus et le bébé, dans une perspective de comparaison des architectures cérébrales avec l'état mature adulte. Ses travaux ont eu un impact considérable sur les conceptions du développement cérébral, en montrant notamment une architecture cérébrale organisée dès la période fœtale, en identifiant des réseaux parallèles et hiérarchiques, ainsi que des asymétries structurales et fonctionnelles. Récemment elle a ainsi montré une asymétrie quasi-systématique, dès la période fœtale, au niveau des régions de la communication verbale. Une autre contribution majeure concerne les mécanismes de la mise en place d'une zone dédiée au traitement visuel des lettres et des mots (Visual Word Form Area).
- **Catherine Tallon-Baudry (2021).** Au cours de sa carrière, Catherine Tallon-Baudry s'est intéressée à comprendre comment l'activité cérébrale, éminemment dynamique et distribuée, sous-tend l'expérience visuelle consciente mais aussi subjective. Pour ce faire, elle utilise des techniques d'enregistrements électrophysiologiques chez l'humain (EEG et MEG) et s'intéresse tout particulièrement au rôle des oscillations cérébrales. Elle a contribué à montrer que les oscillations gamma sont un marqueur de la coopération neuronale sous-tendant le liage entre informations distribuées dans

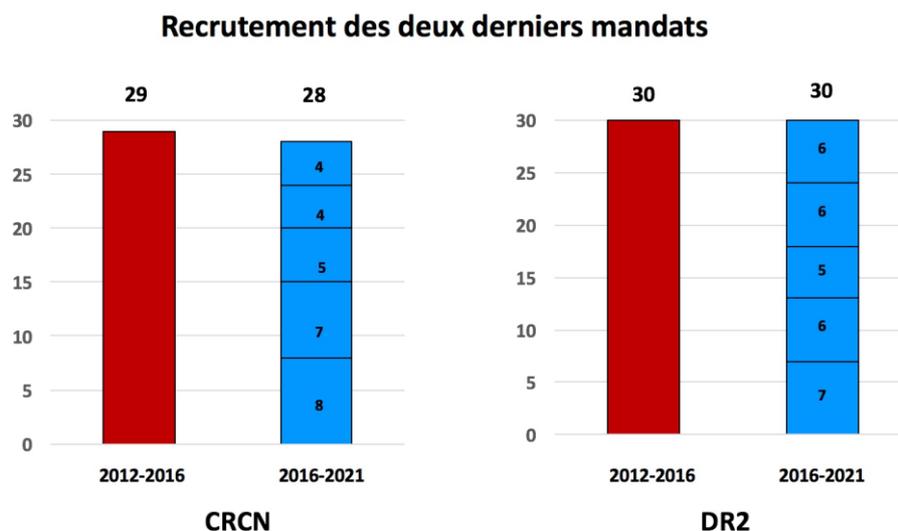
le cerveau. Elle a étendu le rôle fonctionnel de ces oscillations gamma à diverses fonctions cognitives, comme l'apprentissage et la mémoire de travail. Parmi ses autres travaux influents, Catherine Tallon-Baudry a aussi mis en évidence une double dissociation entre l'attention spatiale et la conscience visuelle, ouvrant la voie à un nouveau domaine d'études sur les bases neurales de la subjectivité, qu'elle a contribué à faire émerger. Ses travaux ont notamment apporté un éclairage nouveau sur les interactions corps-esprit dans la conscience perceptive, en démontrant en particulier que les activités cardiaque et viscérales influencent la dynamique des activités cérébrales et l'émergence d'un percept visuel conscient.

## Recrutements 2016-2021.

### Diminution des postes.

La section 26 fait partie de l'INSB, mais elle est co-pilotée par l'INSHS. Cette double tutelle s'explique historiquement par l'adhésion de la psychologie expérimentale aux Sciences de la Vie et surtout par le rapprochement des études visant le comportement humain en direction des disciplines issues des neurosciences.

A ce propos, la section 26 s'est mobilisée, en réponse à un Groupe de Travail mis en place dès 2014, et a milité pour que la psychologie reste au sein de la section (voir le CR du CSI INSHS [ici](#)). **Les trois disciplines principales, piliers de la section 26, l'Ethologie, la Psychologie et les Neurosciences intégratives doivent rester en interaction constante pour se nourrir réciproquement et former un continuum logique dans l'exploration du comportement humain et animal et de ses interactions avec l'environnement.** Le rapprochement et la coordination en bonne intelligence de ces disciplines procure toute sa force et son originalité à la section 26. De ce co-pilotage, résulte l'obtention de postes directement issus de l'INSHS qui viennent s'ajouter à ceux octroyés par l'INSB.

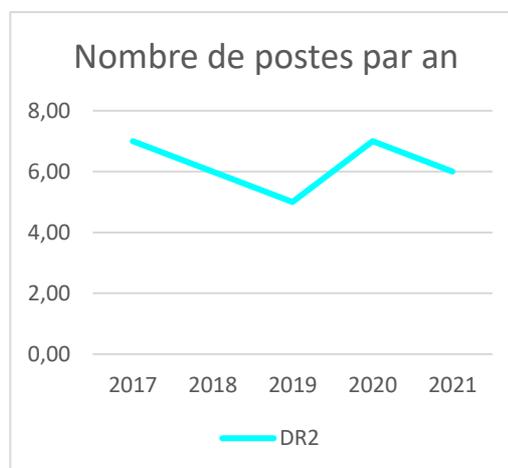
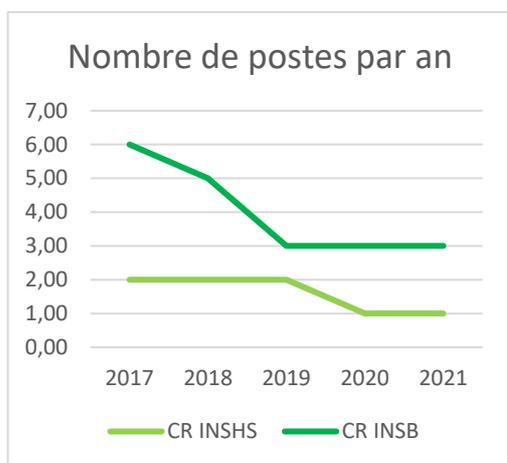


Globalement, la mandature a été marquée par une baisse dramatique du nombre de postes, baisse qui a touché toutes les sections du CNRS puisque l'on est passé brutalement en 2019 de 300 à 250 postes ouverts au recrutement de chercheurs/chercheuses. Cette pénurie

globale s'est exprimée notamment par un recentrage des instituts sur leur cœur de discipline, la section 26 ne recevant plus annuellement qu'un seul poste de l'INSHS.

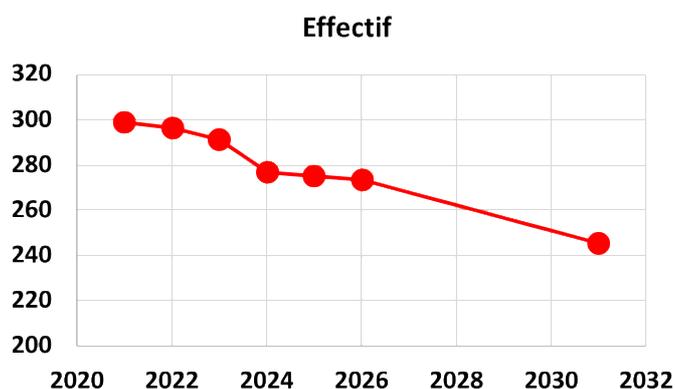
Au total la section 26 a obtenu des 2 instituts 28 postes de CR et 31 postes de DR2 (dont 1 externe), soit un chiffre égal au nombre de postes obtenus par la section 26 au mandat précédent.

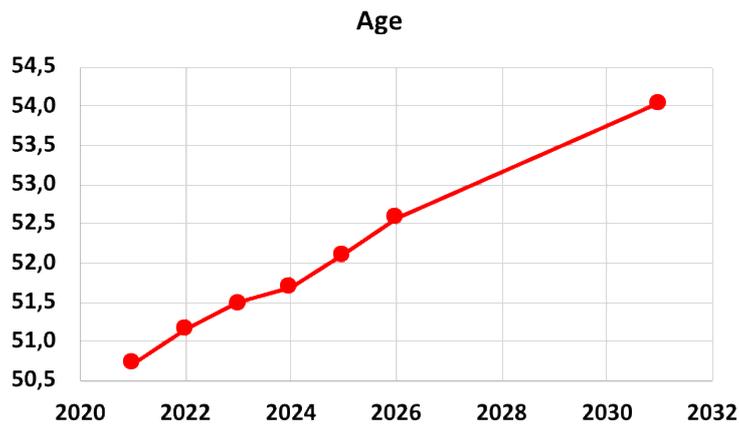
On pourrait se réjouir du maintien du nombre de postes d'un mandat à l'autre. Mais le mandat qui se termine était sur 5 ans, et non plus sur 4 ; en d'autres termes, cela signifie que la section a subi **une année blanche**. Dans les faits, le nombre de postes CR mis au concours, tous Instituts confondus, a diminué de moitié entre le début et la fin du mandat. Le nombre de postes DR est resté plus stable sur le mandat, si l'on inclut les recrutements externes.



Etant donné la pluridisciplinarité de la section, cette baisse a rendu très difficile le maintien d'un équilibre de recrutement entre les différentes disciplines représentées.

Cette baisse dramatique du nombre de poste aura d'autres effets néfastes sur l'effectif total de chercheurs/chercheuses de la section 26. L'âge moyen au sein de la section est de 50,7 ans et il existe une part non négligeable de chercheurs/chercheuses d'âge supérieur à 60 ans (environ 20%). Nous avons estimé que si le nombre de postes attribués restait identique (4/an), et si les chercheurs/chercheuses partaient à la retraite à 66 ans en moyenne, alors la S26 perdait environ 20% de son effectif dans les 10 années à venir et l'âge moyen augmenterait de près de 10%. Pour ne pas que se réalise cette baisse dramatique il faudra dans les années à venir doubler le nombre de postes annuels pour la section 26.





### **Postes INSB.**

La section a toujours défendu auprès de l'INSB de laisser les profils de postes au recrutement ouverts, sans coloriage ni fléchage, ce qui a permis au global de recruter les meilleurs candidats et candidates, indépendamment du domaine de recherche ou du laboratoire d'affectation. Seule exception, la section a bénéficié d'un poste de DR2, attribué par l'INS2I pour une affectation dans l'un de ses laboratoires et sur un profil du périmètre de la section intitulé : *Mécanismes cérébraux de la reconnaissance visuelle* (2017).

A noter également deux postes croisés, attribué par l'INSB à la section 34 (2019) et à la section 7 (2017) pour une affectation dans un laboratoire INSB.

Enfin, à noter qu'en 2017, 2 postes CR1 avaient initialement été attribués à la section 26. A l'issue des concours INSB, 1 poste, non affecté, a été discuté et attribué à la S26 après interclassement entre sections portant cette année-là le total des postes CR INSB à 6 pour notre section.

### **Postes INSHS.**

Sur les 28 postes obtenus par la section 26, 8 proviennent de l'INSHS, soit 28% du total, ce qui est similaire à la proportion du mandat précédent. La politique de l'INSHS a été de colorier ces postes (7 sur les 8) avec des thématiques qui faisaient partie des priorités affichées par l'Institut. En plus de satisfaire au profil du coloriage, les candidats et candidates devaient proposer un laboratoire d'affectation affilié à l'INSHS en primaire ou secondaire, ce qui permettait de couvrir un spectre large de laboratoires de la communauté.

#### **Intitulé des coloriages**

- *2017 Développement de l'enfant, éducation et neurosciences*
- *2017 Arts, perception, cognition, production: Visual Studies, Sound Studies*
- *2018 Langage et cognition : développement et apprentissage conceptuel*
- *2018 Apports et usages des nouvelles technologies pour l'autonomie cognitive, affective ou motrice de la personne*
- *2019 Cognition sociale*
- *2020 Communication animale et communication humaine : du fondamental au translationnel*
- *2021 Éducation : dimensions psycho-cognitives et rôle de la socialisation dans les processus d'apprentissage et de transmission*

A noter que le poste *Arts, perception, cognition* n'a pas été pourvu, la section ayant estimé que les candidatures n'étaient pas au standard habituel de sélection. La thématique *Art & Cognition* avait été plusieurs fois affichée et pourvue durant le mandat précédent et il est probable que nous étions parvenus à l'épuisement du réservoir de candidatures compétitives. Le poste a été assigné malgré tout à la section sur un autre profil de recherche.

Durant ce mandat, la section a pu apprécier les échanges constructifs avec la direction de l'Institut des SHS et le travail conjoint qui a été mené. La motivation première de la section étant de s'assurer de l'existence d'un vivier suffisant répondant aux critères d'excellence appliqués à l'ensemble des concours CR. La section espère vivement que ces postes SHS seront reconduits dans les années à venir. Ils permettent en effet d'assurer la pluridisciplinarité des recrutements et des affectations des chercheurs/chercheuses au sein de la section. Cependant, la section estime que le dialogue pourrait s'instaurer plus en amont avec la direction, afin de pouvoir s'assurer que les orientations scientifiques souhaitées par l'INSHS pour les recrutements soient en adéquation avec les ressources disponibles au sein de la communauté, dans les laboratoires de la section, et éventuellement au-delà.

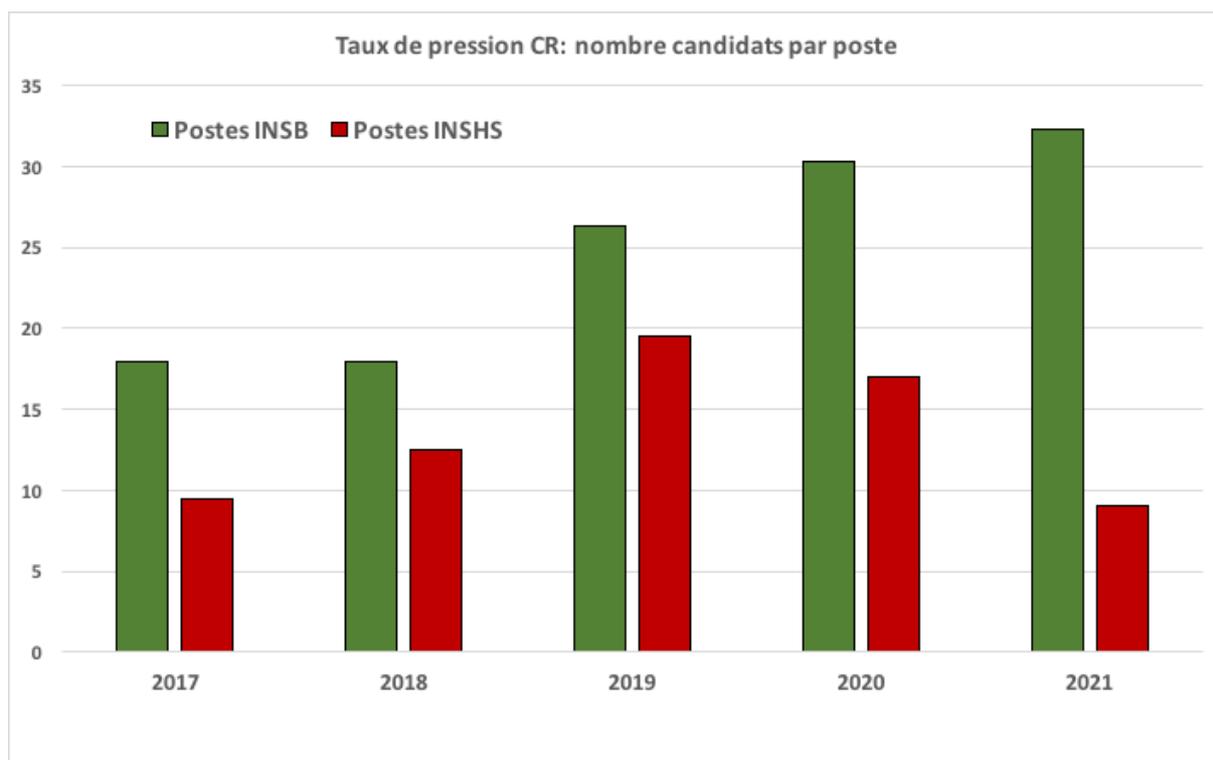
#### **Postes INSB CID 51.**

La CID 51 s'intitule "Modélisation, et analyse des données et des systèmes biologiques : approches informatiques, mathématiques et physiques" et concerne la section 26 dans ses approches de neurosciences computationnelles. Sept sections de l'INSB sont rattachées à la CID 51 (20, 21, 22, 23, 25, 26, 28), ce qui justifie le fait que l'INSB attribue 2 à 3 postes chaque année au concours, les autres instituts concernés étant l'INS2I, l'INSI, l'INC, l'INP, l'INEE et l'INSMI.

11 postes ont été affectés par l'INSB à la CID 51. Sur ces postes, 4 (35%) sont revenus à des candidats maintenant affiliés à la section 26 en principale. La section se réjouit de cet apport supplémentaire de recrutement de chercheurs ou chercheuses dans son périmètre, mais cela ne parvient pas à combler le déficit de postes constaté durant la mandature.

#### **Taux de pression aux concours.**

La baisse prononcée du nombre de postes alloués à la section s'est mécaniquement traduite par une augmentation forte du taux de pression, calculé par le nombre de candidat postulants rapporté au nombre de postes. Chaque année environ une centaine de dossiers de candidature sont déposés, nombre relativement constant durant les 5 années du mandat. Ce niveau de candidatures conduit à un taux de pression élevé de 19 candidats par poste affiché (moyenne sur les 5 ans et les 2 types de postes INSB et INSHS).

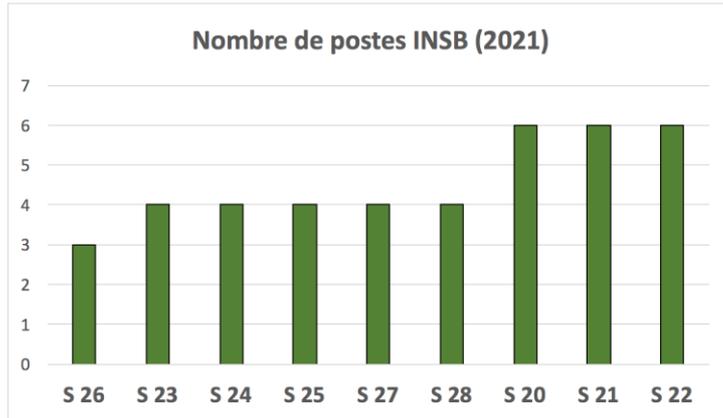


Cependant, les taux de pression sont différents selon les candidatures aux postes INSB et INSHS. Cela s'explique par le coloriage des postes INSHS, qui s'adressent alors à une communauté plus restreinte. Malgré tout, le taux de pression sur ces postes coloriés reste fort (entre 10 et 20), ce qui va dans le sens d'un choix pertinent des domaines et disciplines visés par la direction qui trouvent un écho significatif dans la communauté. En comparaison, le taux de pression pour les postes INSB est passé progressivement de 18 en 2017 à 32 en 2021.

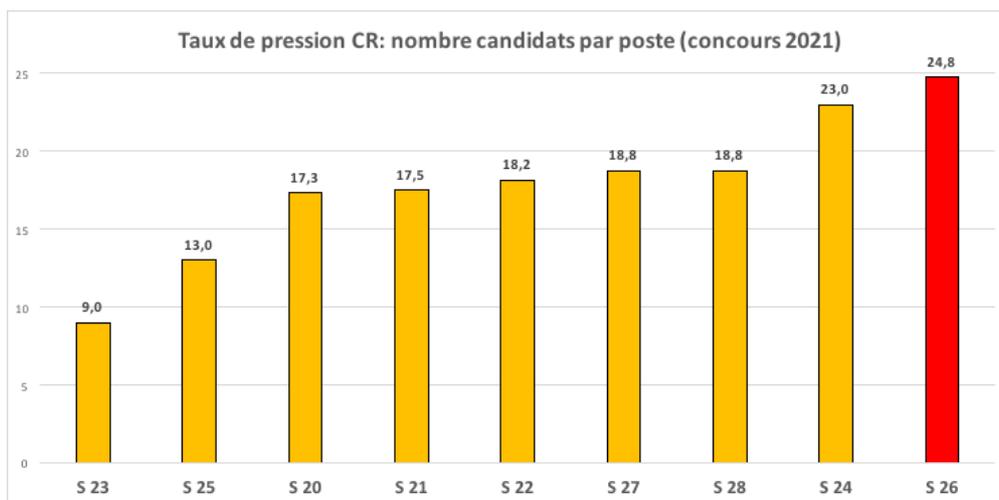
La section estime que ce taux de pression est excessivement élevé et rend compte d'une situation alarmante. Sans une augmentation notable du nombre de postes, il y a un risque réel et critique de non renouvellement de chercheurs/chercheuses dans certaines disciplines couvertes par la section. Il devient maintenant indispensable et urgent que la direction revoie la ventilation de ses postes dans les différentes sections.

Nous avons analysé sous différents angles comment se répartissent les postes attribués par l'INSB et comment cette répartition s'ajuste à la dimension de la communauté. Nous avons illustré la situation par le concours 2021.

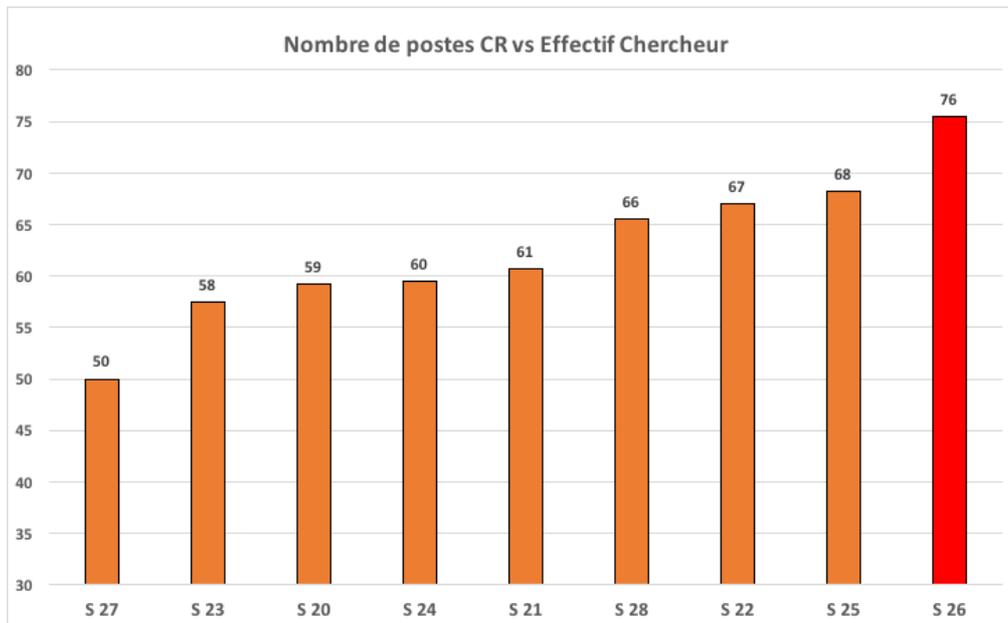
L'INSB répartit ses postes sur les 9 sections qu'il pilote (entre 3 et 6 postes CR, sans prendre en compte les postes donnés aux CID) en fonction de ses priorités scientifiques.



Tout d'abord, en ce qui concerne le taux de pression, celui-ci varie selon les sections (de 9 à 25) et la section 26 est celle qui présente le plus fort taux de pression (taux à 24,8 en comptant le poste issu des SHS), alors que c'est la section qui a reçu cette année le moins de poste de la part de l'INSB (3 postes INSB, sans compter les postes SHS). Si on ne prend en compte que les postes attribués par l'INSB, la pression est encore plus forte (32 candidats pour 1 poste) et accentue les disparités entre la S26 et les autres sections.



Dans sa politique d'attribution des postes, nous ne savons pas si la direction prend en compte la taille de la section, c'est-à-dire l'effectif total de chercheurs/chercheuses affiliés. Dans ce cas également, si on ramène le nombre de poste au nombre de chercheurs et chercheuses, la section 26 se trouve la plus défavorisée.



Dans ce cas de figure, on compte 1 poste créé pour 76 chercheurs/chercheuses affiliés à la section 26, ce qui se situe bien au-delà de la moyenne de l'INSB, toutes sections confondues (1 poste pour 62 chercheurs/chercheuses), et constitue le plus fort ratio comparé aux autres sections de l'INSB.

Il est à noter que le ratio (nombre de postes au concours / nombre de chercheurs-chercheuses) de la section 26 est le plus fort taux de toutes les sections CNRS, la moyenne se situant à 1 poste pour 52 chercheurs/chercheuses (les valeurs s'échelonnent de 26 à 76). La section 25 étant dans une position similaire, les neurosciences au CNRS sont donc les plus mal loties en terme d'attribution de postes, au regard de l'effectif total de chercheurs/chercheuses.

Enfin, cette inégalité de répartition entre sections se retrouve également au niveau des concours DR où la pression est également la plus forte en section 26 (6,3 candidats par postes) comparée aux autres sections INSB.

**Pour résumer, la section 26 se retrouve être la section de loin la moins bien lotie de l'ensemble des sections de l'INSB pour l'attribution des postes CR et DR, quel que soit le mode de calcul (taux de pression, taille des sections).**

#### **Recrutements CRCN du mandat 2016-2021.**

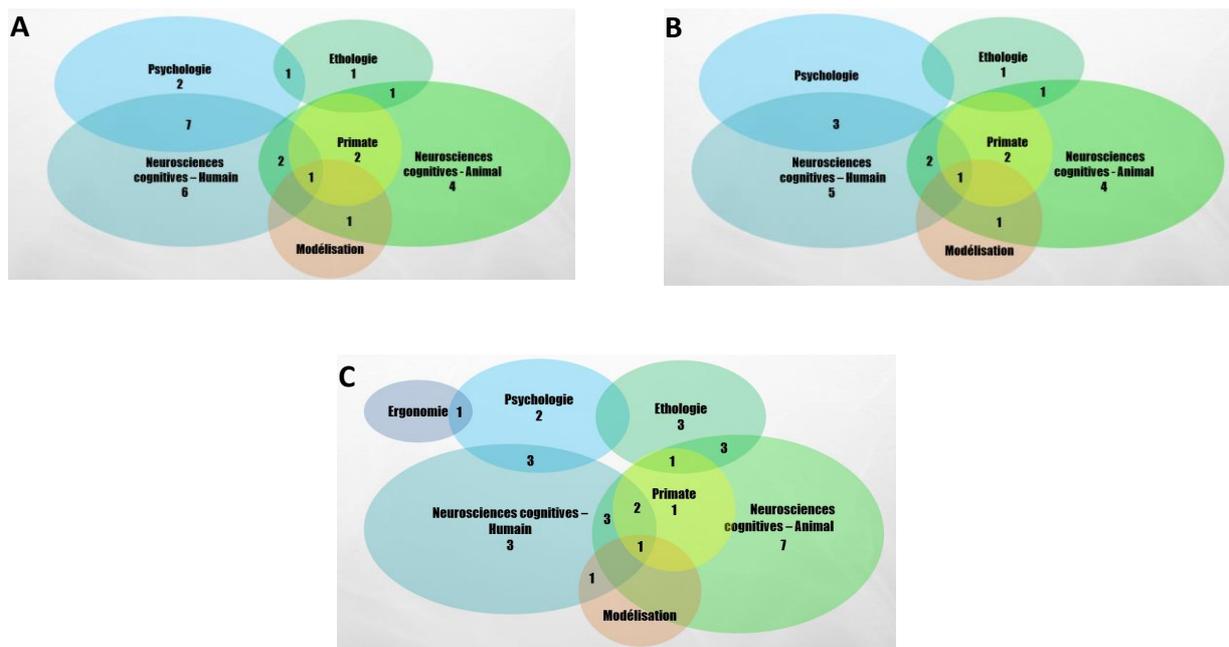
Liste des 28 chercheurs/chercheuses recrutés.

ACKERLEY Rochelle 2017, Neurosciences Cognitives, LNIA Marseille  
 BARDI Lara, 2018, Psychologie Cognitive, ISC Lyon  
 BONAIUTO James, 2020, Neurosciences Cognitives et computationnelles, ISC Lyon  
 BOUTON Sophie 2018, Psychologie Cognitive, DDL Lyon  
 CALABRESE Aurélie, 2021, Neurosciences Cognitives, LPC Marseille  
 DALLERAC Glen 2017, Neurosciences Intégratives et cellulaires, Neuro-PSI Orsay  
 DEREX Maxime 2019, Psychologie Sociale, TSE Toulouse

DUBOSCQ Julie 2018, Ethologie, LEAE Paris  
 ENGELN Michel 2020, Neurosciences Cognitives, IMN Bordeaux  
 FERDENZI Camille 2017, Psychologie Cognitive, CRNL Lyon  
 FRANCOIS Clément 2018, Psychologie Cognitive, LPL Marseille  
 GALLEA Cécile 2017, Neurosciences Cognitives, ICM Paris  
 GOUPIL Louise, 2021, Psychologie Cognitive, LPNC Grenoble  
 IBOS Guilhem 2018, Neurosciences Cognitives, INT Marseille  
 IUCULANO Thérèse 2017, Psychologie Cognitive, LaPsyDE Paris  
 KLEIN Elise Janine 2019, Psychologie Cognitive, LaPsyDE Paris  
 KNOPS André 2017, Psychologie Cognitive, LaPsyDE Paris  
 KOBAN Leonie, 2020, Neurosciences Cognitives, ICM Paris  
 LUNGI Claudia, 2017, Psychologie Cognitive, LSP ENS Paris  
 LUTZ Pierre Eric 2018, Neurosciences Epigénétiques, INCI Strasbourg  
 PARKES Shauna, 2017, Neurosciences Intégratives, INCIA Bordeaux  
 PASQUEREAU Benjamin, 2019, Neurosciences Intégratives, ISC Lyon  
 PISANSKI Katarzyna, 2020, Ethologie-Psychologie, DDL Lyon  
 SZINTE Martin, 2021, Neurosciences Cognitives, INT Marseille  
 TAKAHASHI Naoya, 2021, Neurosciences Intégratives et Cellulaires, IINS Bordeaux  
 TRANNOY Séverine 2018, Neuro-éthologie, CRCA Toulouse  
 VERNET Marine, 2019, Neurosciences Cognitives, CRNL Lyon  
 ZOEFELE Benedikt, 2019, Neurosciences Cognitives, CerCo Toulouse

### Equilibre des disciplines

La section 26 est une section pluridisciplinaire qui regroupe des disciplines aussi variées que la psychologie, l'ergonomie, les neurosciences humaines et animales, l'éthologie, la modélisation... Les candidats recrutés au concours sur le mandat se répartissent sur l'ensemble de ces disciplines.

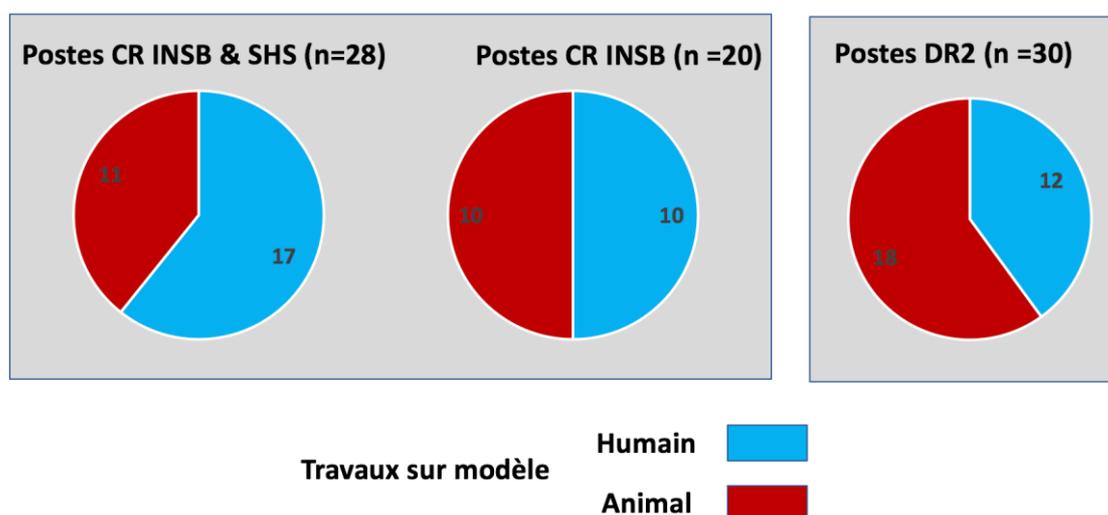


Répartition des candidats recrutés au sein des disciplines

**A)** sur l'ensemble des postes CRCN (INSB & INSHS) **B)** sur les postes CRCN INSB, **C)** sur les postes DR2

La communauté a de tout temps été sensible à ce qu'il y ait un équilibre entre les différents modèles d'études utilisés. Le fait que certaines approches sur des modèles animaux nécessitent des temporalités plus longues peut aboutir à des disparités importantes en terme de production, à prendre en compte durant les concours ou promotions.

Par souci de simplification, nous avons distingué les projets de recherche des candidats/candidates recrutés CR selon deux modèles, animal et humain. En ce qui concerne les chercheurs/chercheuses, au total, 54% sont tournés vers l'humain versus 32% vers l'animal, et 14% s'appuient sur les deux modèles. Ce léger biais vient du fait que les postes INSHS présentent des coloriations davantage axés sur la psychologie. A noter que 10% (3/20) des projets retenus portent sur le primate non-humain (PNH).



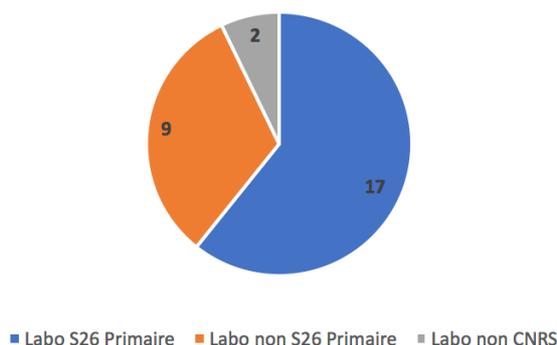
Il existe en revanche un biais inverse, en faveur du modèle animal (48%), dans les promotions DR2, contre 32% pour l'humain (20% des projets se basent sur les 2 modèles). A noter que 16% (5/31) des projets portent, au moins en partie, sur le PNH.

En conclusion de cette analyse rapide, la section estime avoir maintenu un équilibre entre les disciplines concernées et entre les modèles utilisés, malgré la diversité de dynamique de publication inhérente à ces disciplines.

### Equilibre des laboratoires

61% des candidats/candidates ont rejoint un laboratoire affilié en primaire à la section 26, 32% ont intégré un laboratoire CNRS en dehors de la section 26 primaire, et les 7% restant ont rejoint une unité de recherche hors CNRS.

## Répartition des postes CR



## Recrutements DR2 du mandat 2016-2021.

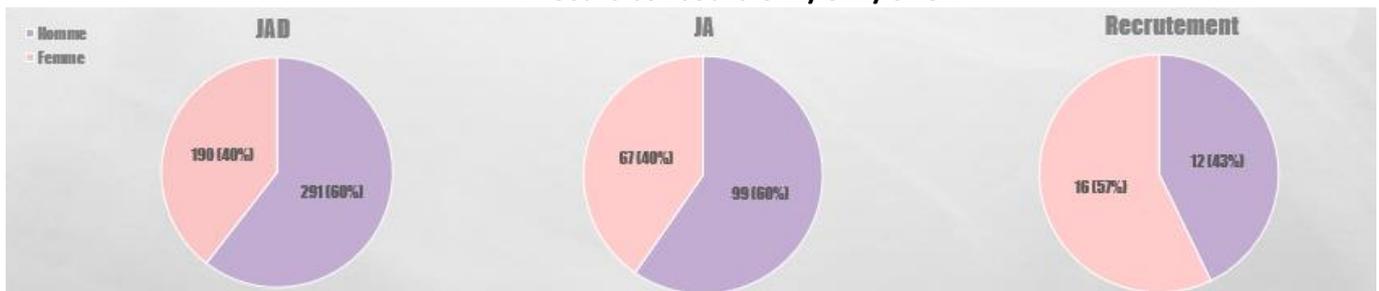
Liste des 31 chercheurs/chercheuses recrutés

AMIEZ Céline, 2021, ISCB Lyon  
BAUMARD Nicolas, 2020, Institut Jean Nicod Paris  
BERANEK Mathieu, 2021, CNIC Paris  
BOREL Liliane, 2017, LNIA Marseille  
BROCARD Frédéric, 2017, INT Marseille  
BROCHIER Thomas, 2019, INT Marseille  
CHARRIER Isabelle, 2017, Institut des Neurosciences Paris Saclay  
CHAMBON Valerian, 2021, Institut Jean Nicod Paris  
COUREAUD Gérard, 2018, CRNL Lyon  
CROCKFORD Catherine, 2020, ISC Lyon  
DELATOUR Benoît, 2021, ICM Paris  
DUSSUTOIR Audrey, 2020, CRCA Toulouse  
FERNAGUT Pierre-Olivier, 2018, INSERM LNEC Poitiers  
GOULLET DE RUGY Aymar, 2020, INCIA Bordeaux  
GROSBRAS Marie-Hélène, 2021, LNC Marseille  
JEANSON Rafaël, 2019, CRCA Toulouse  
KELLER Matthieu, 2017, Physiologie de la Reproduction & des Comportements Tours  
LE MERRER Julie, 2019, INRA Nouzilly  
MANDAIRON Nathalie, 2018, CRNL Lyon  
MARIGETTO Aline, 2018, Magendie Bordeaux  
MARS Franck, 2019, LS2N Nantes  
PEYRIN Carole, 2018, LPNC Grenoble  
PIFFERI Fabien, 2020, MECADEV Paris  
PISELLA Rosine, 2020, CRNL Lyon  
POULIN-CHARRONNAT Bénédicte, 2020, LEAD Dijon  
ROSSION Bruno, 2017, CRAN Nancy  
SOUCHAY Céline, 2017, LPNC Grenoble  
THIEBAUT DE SCHOTTEN Michel, 2018, ICM Paris  
VAILLAND Cyrille, 2017, Neuro-PSI Paris Saclay  
WIRTH Sylvia, 2021, ISC Lyon  
WOLFF Mathieu, 2019, INCIA Bordeaux

## Parité tout au long du concours

Alors que le nombre de femmes se présentant au concours CR comme DR est inférieur au nombre d'hommes, le ratio hommes/femmes revient quasi à l'équilibre à l'issue des étapes du concours. En effet, avec 16 femmes/12 hommes recrutés CR sur l'ensemble du mandat, cela amène le pourcentage de femmes recrutées à 57%. Pour les DR2, 14 femmes/17 hommes ont été recrutés, soit 45% de femmes, ce qui se situe juste en deçà du taux de promovables.

### Effectifs concours CR2/CR1/CRCN



### Effectifs concours DR2



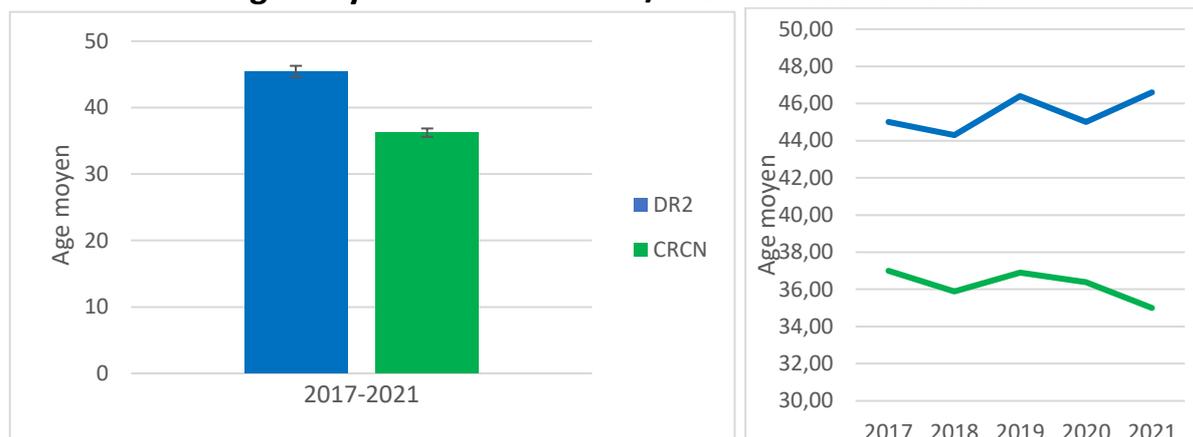
JAD : Jury d'admissibilité sur dossier, JA jury d'admissibilité (auditions)

## Age de recrutement

Les chiffres concernant l'âge au recrutement restent similaires à ceux du mandat précédent. L'âge moyen des chercheurs/chercheuses CR recrutés sur le mandat est de 36 ans, tandis que celui des DR2 est de 45,5 ans. On note une légère baisse de l'âge de recrutement CR au cours du mandat (de 38 à 36,5 ans), tandis que l'âge des DR2 nouvellement recrutés montre une légère augmentation (de 45 à 46,5 ans).

De la même façon que la section s'est évertuée à prendre en compte les différences de dynamique de publication entre les disciplines, elle a également travaillé, et cela reste une difficulté majeure, à évaluer et sélectionner les candidats en tenant compte des années d'expérience dans la recherche. Ce travail s'est révélé particulièrement difficile, car la fourchette de durée d'expérience dans la recherche après l'obtention du doctorat peut s'étaler selon les concours de 1 à 17 ans !

## Âge moyen des chercheurs/chercheuses recrutés



### Conflits d'intérêts

La section a eu comme règle principale de gérer strictement toute forme de conflits d'intérêt, en accord avec les consignes établies par les services administratifs et juridiques du CoNRS. Au final, il apparaît que 14 candidats CRCN recrutés et 15 DR2, soit environ 50% dans les deux cas, postulaient pour un laboratoire dont un des membres faisait partie de la section. Ce chiffre est à mettre en regard du fait que 13 des 23 laboratoires affiliés en primaire à la section 26, soit 56%, avaient un représentant membre de la section. Ce constat indique une absence de biais dans les recrutements et promotions : il y a eu en proportion moins de recrutement pour des laboratoires représentés dans la section que pour des laboratoires non représentés dans la section. Ceci est, à notre avis, un signe d'intégrité et d'indépendance de fonctionnement de la section.

Un des points de discussion entamé dès la première séance de la mandature concernait la possibilité ou non de promouvoir des membres de la section. A l'issue de cette discussion la section 26 a décidé qu'elle s'autorisait cette possibilité à condition bien entendu que le dossier du candidat membre soit au niveau des autres candidatures. Durant la mandature, quatre membres de la section ont candidaté à des concours ou promotions (2 DR2 et 2 DR1) et deux ont été promus au titre de la section 26 (1 DR2 et 1 DR1).

Les positions et fonctionnement varient selon les différentes sections. Cela a fait l'objet d'une discussion qui a abouti à la rédaction d'un texte adopté par la majorité des présidents/présidentes de section. Ce texte sera diffusé aux sections nouvellement formées en début de mandature probablement.

#### **Position de la CPCN sur l'avancement de grade des membres des sections (« endo-promotion ») et sur le recrutement aux concours DR des membres des sections et des commissions interdisciplinaires**

12 janvier 2021

Les sections du Comité national procèdent chaque année à l'évaluation des chercheurs candidats à un avancement de grade. Ces évaluations s'appuient sur des critères affichés sur le site du Comité national et les candidatures sont ouvertes à tous les chercheurs ayant acquis l'ancienneté requise dans leur grade actuel, y compris les chercheurs CNRS membres des sections.

Il existe aujourd'hui une disparité de pratiques entre les sections du Comité national : certaines examinent sans distinction les candidatures externes et internes à la section, tandis que d'autres se sont données pour règle de ne pas évaluer les candidatures internes.

Les sections pratiquant l'endo-promotion invoquent le principe d'égalité de traitement entre les chercheurs membres de la section et leurs collègues. En outre, elles soulignent que l'impossibilité d'être promu au cours d'un mandat peut dissuader les candidatures en section ou favoriser les démissions en cours de mandat. Les sections excluant l'endo-promotion invoquent quant à elles des principes déontologiques. Les candidatures internes sont susceptibles d'être considérées avec partialité. L'endo-promotion est en tout état de cause souvent perçue comme une forme de favoritisme et peut donc être préjudiciable à l'image du Comité national.

Or, ces disparités de fonctionnement créent une situation inégalitaire entre membres des différentes sections. Face à cette situation, la possibilité de candidater dans une autre section n'est ouverte qu'à une petite partie du demi-millier de chercheurs CNRS membres des sections. Quant à l'option consistant à permettre aux membres des sections de candidater à condition de démissionner préalablement de leur mandat, elle les place devant le dilemme constant de devoir privilégier leur engagement au service de la communauté au détriment de leur carrière ou inversement, sans par ailleurs éliminer tout risque de conflit d'intérêt ; cette pratique ne doit donc pas être encouragée.

Par conséquent, la CPCN recommande une uniformisation des pratiques relatives à l'endo-promotion, donnant préséance au principe déontologique. La CPCN invite les sections à :

1. favoriser un engagement des chercheurs et chercheuses CNRS membres des sections à ne pas candidater à une promotion pendant la durée de leur mandat ;
2. examiner avec circonspection la candidature à une promotion d'un membre démissionnaire de la section.

La CPCN recommande que les mêmes règles soient appliquées par les sections et commissions interdisciplinaires vis-à-vis des candidatures aux concours de recrutement des directeurs et directrices de recherche.

Texte adopté lors de la réunion de la CPCN du 12 janvier 2021  
(42 voix pour, 2 contre, 2 abstentions)

## Evaluation des unités, structures de recherche et événements

Dans ses différentes missions, la section est appelée à donner un avis d'expertise sur les unités qui lui sont affiliées en primaire ou secondaire, les structures ou groupements de recherche ou encore les écoles thématiques. Au cours de ce mandat, elle a été amenée à se prononcer sur :

- 57 Unités (UMR, FR...) : 52 avis très favorables / 1 avis favorable / 2 avis défavorables, 2 sans avis
- 28 Changements de direction : 25 avis très favorables / 2 avis favorables / 1 avis réservé
- 17 GDR : 11 avis très favorables / 1 avis favorable / 1 avis réservé / 2 avis défavorables / 2 sans avis
- 3 Rattachements secondaires à la section 26 : toutes avec un avis très favorable
- 13 Ecoles thématiques : 11 avis très favorables, 2 avis défavorables

## Evaluation des accueils en Délégation

Les enseignants chercheurs et enseignantes chercheuses peuvent déposer des demandes d'accueil en délégation au CNRS. Ces enseignants chercheurs et enseignantes chercheuses continuent d'être rémunérés par leur administration d'origine mais ils cessent tout ou partie de leur enseignement pendant le temps de leur délégation afin de se consacrer à leur projet de recherche. Le CNRS contribue en retour à la prise en charge de leur activité d'enseignement. La section évalue alors la qualité du projet de recherche que le candidat ou la candidate compte mener durant cette période de décharge d'enseignement.

La section a évalué 111 dossiers durant la mandature, soit une vingtaine chaque année, et a émis 27 avis favorables et 68 très favorables.

Le calendrier d'évaluation et de décision est dicté par les contraintes de mise en place des enseignements aux rentrées universitaires et les demandes d'accueil en délégation sont généralement évaluées par les sections hors session de printemps et d'automne. De plus, la décision finale d'attribution de ces accueils en délégations dépend d'un processus complexe d'interactions entre les politiques de site du CNRS et les politiques d'enseignement qui sont propres à chaque discipline au sein de chaque université. L'avis final dépend en premier lieu de la note de priorité donnée par l'établissement universitaire. C'est pourquoi la suite donnée à ces demandes n'est pas toujours en lien avec les recommandations de la section et est parfois difficile à connaître. La section s'est cependant toujours efforcée de suivre au mieux le devenir de ces demandes.

## Bilan de fonctionnement général.

- Fonctionnement interne.

A l'issue de ces 5 années de mandature, la section estime qu'elle a fonctionné de façon très satisfaisante, chacun/chacune de ses membres s'étant investi de façon forte, rigoureuse et impartiale, malgré les circonstances qui ont dégradé nos conditions de travail. Les membres représentant les différentes disciplines ont su dialoguer, débattre et tenir compte des spécificités des différents domaines de recherches couverts par la section. Ce point est crucial afin de préserver un équilibre dans les recrutements, comme dans les promotions, des chercheurs et des chercheuses. Le bilan des recrutements, en fonction des disciplines, atteste que la section a su gérer ces différences et a pu recruter les meilleurs candidats/candidates dans chacun des domaines. La section ne s'est pas tenue à un bilan bibliométrique strict des candidatures et chacun a su, au fur et à mesure de la mandature, évaluer les dossiers et reconnaître les difficultés et originalités propres à chaque discipline.

La section a fait face à un nombre relativement élevé de démissions au cours de la mandature (5 au total). Ce taux n'est malheureusement pas spécifique de la section 26 ; de telles démissions se sont produites dans de nombreuses autres sections du CoNRS. Cette défection incombe à la surcharge de travail à laquelle la plupart des chercheurs et chercheuses font face. L'implication dans le travail de section, si ce n'est l'enrichissement scientifique que cela procure, se fait en l'absence de réelle plus-value et même peut constituer une forme de handicap à une dynamique de production scientifique. A cela se rajoutent les contraintes concernant les promotions lorsque l'on est membre de la section.

Tout cela plaide en faveur d'un raccourcissement du mandat à 4 ans qui correspond à une durée raisonnable. Cependant on se heurte à l'impossibilité d'évaluer l'ensemble des unités au cours d'une même mandature, et donc de connaître parfaitement tous les laboratoires qui sont répartis sur des vagues HCERES de 5 ans. La CPCN a engagé une discussion avec la direction du CNRS sur les modalités d'aménagement des calendriers de rapports d'évaluation ([voir Bilan CPCN](#)), afin que tous les dossiers de chercheurs/chercheuses puissent être évalués sur une même mandature (vague ou mi-vague), probablement réduite à 4 années dans le futur.

- Relations avec le CoNRS

Le bilan des relations avec le CoNRS est très positif. La section a pu apprécier le travail fourni par le Secrétariat Général, avec qui il a toujours été possible de dialoguer et d'obtenir de l'aide. Même pendant la période de crise sanitaire, malgré les errements initiaux des instances directives face à une situation inédite, le soutien, l'adaptabilité et la compréhension apportés par le SGCN nous ont permis d'effectuer notre mission d'évaluation et de recrutement dans des conditions relativement acceptables (voir la partie consacrée).

Notre section a subi un remplacement important d'assistants (ACN) pendant la mandature, ce qui a demandé un surplus de travail et d'adaptation pour les membres de la section, et en particulier pour le président et la secrétaire scientifique de la section. Néanmoins, dans l'ensemble, le travail et les échanges avec les différents ACN ont été positifs et ont permis un bon fonctionnement de la section.

- Relations avec les Instituts

La mandature s'est faite sous deux directions scientifiques distinctes, Catherine Jessus et André Le Bivic. Le maintien en poste de Bernard Poulain, DAS, et Jean-Louis Vercher, chargé de mission, a pu assurer une continuité dans nos échanges avec l'INSB. Nous avons régulièrement discuté de nos avis et classements avec l'INSB et l'INSHS et nous avons pu apprécier que la presque totalité des décisions prises en section ont été respectées par la direction d'Institut. Nous regrettons cependant que nos demandes insistantes de postes supplémentaires n'aient pas été prises en compte, mais cela est sans doute un regret généralisable à toutes les sections !

- Relations avec la communauté : laboratoires et DUs, chercheurs/chercheuses, ITA

La section s'est efforcée tout au long de son mandat de dialoguer avec les DU des laboratoires rattachés en primaire à la section. Le dialogue directement avec l'ensemble des chercheurs/chercheuses rattachés à la section n'a pas été possible, puisque, afin de respecter la réglementation en vigueur, nous n'avons pas pu disposer d'une mailing liste comprenant toutes les adresses. Pour la mandature prochaine, une demande a été faite de la part de l'ensemble des présidents/présidentes de la CPCN, afin de pouvoir bénéficier d'une adresse générique chercheurs/chercheuses par section, fournie par les RH.

Cependant la section a créé un site internet ([section-26-conrs](#)) qui lui est propre et sur lequel elle s'est efforcée de fournir toutes les informations possibles (dans le respect de la confidentialité et de la réglementation imposées), en complément des informations données par la [C3N](#) (Coordination des responsables des instances du CoNRS).

La section a régulièrement sollicité les DUs et, par leur intermédiaire, l'ensemble des chercheurs/chercheuses, sur des points spécifiques tels que la proposition de chercheurs/chercheuses pour les médailles, la rédaction du rapport de conjoncture et plus récemment sur des sujets ayant trait aux orientations et décisions imposées par la direction (LPR, classements des concours...).

La section avait prévu d'organiser une journée scientifique, centrée sur les événements majeurs en lien avec les laboratoires de la section (médailles, avancées scientifiques remarquables...), mais les incertitudes sur les conditions sanitaires ont eu raison de notre

enthousiasme. Néanmoins, se pose la question de la prise en charge financière de tels évènements qui, à notre connaissance, ne peut être assumée par le CoNRS.

## Bilan de fonctionnement interne.

- **Evaluation des chercheurs/chercheuses**

- Format des rapports de section. Il existe de fortes disparités entre les sections dans le type de rapport d'évaluation. La section a toujours eu le souci de rendre des rapports le plus détaillé possible, tant sur les aspects scientifiques que sur les aspects de production. Si ce format d'environ 1 page s'offre au risque d'éventuelles erreurs, il s'appuie sur une lecture détaillée et approfondie des rapports d'activités des chercheurs/chercheuses.

- Gestion des chercheurs/chercheuses en difficulté. Les avis concernant l'évaluation des chercheurs/chercheuses sont sur plusieurs niveaux : *Favorable, Différé, Réservé, Avis d'alerte, Insuffisance Professionnelle, Pas d'avis*. Lorsque la section détecte des difficultés chez un chercheur ou une chercheuse, elle émet un avis différé, ce qui donne l'opportunité au chercheur/à la chercheuse de représenter un rapport d'activité à la session suivante. S'il s'agissait juste de difficultés transitoires, l'évaluation suivante peut alors être favorable. Si les difficultés persistent, le chercheur ou la chercheuse peuvent alors avoir un avis réservé. Cela permet de mettre en place un suivi post-évaluation par les RH, dont l'objectif est de comprendre les difficultés du chercheur ou de la chercheuse en question et de chercher ensemble comment y remédier. Des rencontres sont alors organisées entre le chercheur ou la chercheuse, son DU, et les RH. Le président de la section fait le point annuellement avec la direction des Ressources Humaines sur l'ensemble des chercheurs/chercheuses en post-évaluation.

Il est à noter que de plus en plus de dossiers de chercheurs/chercheuses révèlent un certain mal-être au travail et la section se sent parfois un peu démunie pour agir. Il s'agit notamment de difficultés rencontrées pour le financement de la recherche. Nous espérons que la mise en place prévu au sein de la LPR d'une augmentation du taux de réussite à l'ANR pourra atténuer ces difficultés qu'ont les chercheurs et chercheuses à exercer leurs travaux de recherche.

- **Critères genrés**

La section 26 s'est emparée de la question des potentiels biais de critères de recrutement et d'évaluation en lien avec le genre dès le début de sa mandature. Nous avons élargi cette réflexion en lien avec la fusion CR2-CR1 et la question des biais de critères de recrutement en lien avec la durée de carrière post-thèse. Ceci nous a amenés à discuter et expliciter de façon concertée nos critères relatifs à la qualité et la dynamique de publication dans la discipline ainsi qu'à l'autonomie et au leadership (en lien avec la capacité à obtenir des financements, l'audience nationale et internationale, l'implication dans la formation des étudiant/étudiantes) – la qualité du projet scientifique et son insertion dans une équipe ou un programme de recherche restant premiers. Nous nous sommes concentrés sur le fait de toujours pondérer les critères en fonction de l'ancienneté post-thèse et de prendre en compte de façon systématique et non réductible les maternités pour les chercheuses. Nous avons désigné une référente parité au sein de la section et avons tenu des statistiques sur nos recrutements, promotions, prix, de façon systématique. Nous avons aussi très régulièrement échangé et débattu sur ces questions tout au long de nos sessions.

En 2019, la référente parité a participé à l'Atelier de réflexion du Comité National sur les critères équitables d'évaluation. Nous avons ensuite accueilli lors de notre session d'automne 2019, Alessandra Quadrelli, représentante du groupe de travail sur ce sujet, pour nous présenter les données sur les inégalités de genre dans les différents grades et corps de chercheurs et chercheuses et discuter des biais dans les critères d'évaluation, pouvant privilégier le quantitatif sur le qualitatif, les qualités « agentiques » sur les qualités « communales », et ce faisant, pouvant être inéquitables vis-à-vis du genre. Ceci nous a permis de constater que nos critères d'évaluation intégraient déjà fortement la dimension qualitative ; nous les avons cependant affinés fin 2019 pour insister sur cette dimension tant dans le domaine des productions scientifiques que dans celui du management de la recherche et de l'engagement collectif. Notre section, au travers de son président, a participé à l'élaboration de la motion visant à souligner l'importance de favoriser la parité, la diversité et une évaluation non discriminatoire.

#### **MOTION**

##### **Conférence des présidents de sections du Comité national (CPCN)**

##### **Objet : Favoriser la parité, la diversité et une évaluation non discriminatoire**

Le Comité national porte une attention toute particulière aux biais de genre dans les recrutements et les carrières au CNRS. L'enjeu de la parité, salariale et professionnelle, n'est pas seulement moral pour le CNRS : il est de permettre à l'organisme de reconnaître et d'exploiter au mieux tous les talents résidant en son sein et d'en sélectionner de nouveaux.

L'évaluation a pour but d'accompagner les personnes au cours de leur carrière et d'identifier les compétences les plus remarquables. Elle s'appuie sur des critères affichés et sur des pratiques de mise en œuvre.

L'amélioration de ces critères et pratiques permet de mieux identifier les qualités des personnes évaluées, assurant la meilleure performance de l'établissement tout en contribuant à réduire les biais de genre.

Pour atteindre cet objectif, la CPCN recommande de favoriser dans la durée les actions découlant des trois lignes de force suivantes et invitent la direction à les soutenir :

1. Reconnaître la diversité des profils : il existe plusieurs façons d'effectuer des travaux de qualité, tant pour l'avancement des connaissances scientifiques que pour les tâches d'intérêt collectif.
2. Tenir compte d'éléments de contexte pertinents (scientifique, matériel, humain) pour apprécier les réalisations et le parcours de la personne, et des opportunités dont celle-ci a bénéficié : omettre ces éléments conduit à des biais implicites.
3. Sensibiliser les personnes en charge de l'évaluation à l'existence de biais : travailler explicitement sur les préjugés individuels et collectifs est une façon efficace de les limiter. Une action de formation pourrait être proposée aux membres du Comité national en début de mandat pour promouvoir ces pratiques.

La CPCN recommande également d'améliorer l'accompagnement systématique de la carrière des chercheuses et chercheurs, en lien avec leur évaluation périodique.

M. Olivier COUTARD

Président de la CPCN

Motion adoptée le 02 juillet 2021 à l'unanimité des membres présents.

En 2020, des membres de la section ont participé au colloque ANR-CIRAD sur le genre en recherche.

Voici quelques points d'attention particuliers :

- Veiller à ne pas introduire des inégalités de genre 'croisées' (i.e. inverses) entre les promotions/concours CRHC et DR2.

- Compter la maternité – quand il en est fait mention (au travers de congé maternité / parental ou du nombre d’enfants) – comme au moins 12 mois de réduction d’ancienneté même si la durée rapportée de congé maternité est inférieure.
- Masquer et systématiquement ne pas utiliser les prénoms. Utiliser le neutre autant que faire se peut pour faire référence aux candidat/candidates.
- Discuter régulièrement les biais perçus, ressentis ou supposés. Leur explicitation semble la meilleure manière de les combattre (Régner et al., Nature Hum Behav, 2019).

- **Evaluation des laboratoires**

- Visite sur site.

Il est maintenant acquis que le rôle de l’HCERES est de fournir un rapport d’évaluation des laboratoires, rapport à partir duquel la section émet un avis, la décision étant prise au final par l’Institut. Il est également acté que les comités HCERES comptent parmi eux un représentant ou une représentante de la section. En complément à cette évaluation sur site des laboratoires en primaire, la section effectue une audition des DUs lors de la session de printemps, pratique qui n’est pas généralisée au sein de toutes les sections du Comité national. Cette discussion en présence physique avec les DUs nous semble indispensable, de même qu’il est indispensable que les visites HCERES se fassent sur site et non sur dossier comme semble vouloir le faire la direction HCERES actuelle.

- Rapport des élus C.

Lors des évaluations de laboratoires, l’INSB a maintenu la présence d’élus/élues C lors des comités de visites de l’AERES ou de l’HCERES. Ces élus/élues C faisaient parfois officiellement partie des comités, notamment en début de mandature, mais ils/elles étaient le plus souvent en marge des comités, ce qui n’était parfois pas très confortable et dévalorisait leur mission. Néanmoins, leurs retours étaient primordiaux pour obtenir une vue d’ensemble des laboratoires, notamment via leur échange avec les personnels d’appui à la recherche. On a pu noter que les discussions avec les élus/élues C de la section étaient souvent plus libres et plus informatives que celles avec le comité HCERES, permettant parfois de mettre au jour des difficultés particulières. Le retour des élus/élues C était alors inclus dans le rapport d’avis de pertinence des unités. La situation sanitaire n’a pas permis des visites sur site des comités HCERES en 2020 et 2021. L’INSB a tenu à maintenir les visites des élus C dans les unités en évaluation HCERES, de façon concomitante ou décalée, ce qui nous a semblé primordial.

- **Rôle et participation des élus C**

En plus des évaluations d’unités, les élus/élues C participent également au travail de section sur l’évaluation des GDR, des écoles thématiques, ainsi qu’aux reconstitutions de carrière. En revanche, leur implication dans le reste des activités de la section est plus délicate.

En particulier, l’ensemble des rapports rédigés par les membres de la section ainsi que les dossiers des chercheurs/chercheuses sont désormais accessibles au moyen du logiciel « marmotte » qui limite les accès aux dossiers et rapports en fonction des grades. Avant l’arrivée de marmotte, chacun lisait à haute voix le rapport qu’il avait rédigé sur un chercheur/une chercheuse, ce qui permettait à l’ensemble des membres de la section d’en prendre connaissance. Avec l’arrivée de marmotte, les élus/élues C (et les rangs B pour les dossiers de DR) n’ont pas accès aux rapports des chercheurs/chercheuses déposés dans marmotte, ni à leur dossier, alors que les autres membres de la section s’y réfèrent. Il devient donc très difficile pour les élus/élues C de suivre les discussions.

Ce fonctionnement est délétère pour la cohésion de la section et renforce une fois de plus les différences entre les catégories de personnels. Certaines sections projettent sur écran les rapports pour que chacun puisse y accéder.

- **Concours DR2**

Durant ses trois premières années d'exercice, la section a auditionné les candidats/candidates DR2, mais du fait de leur nombre important, les auditions se faisaient en sous-jurys. Cette audition a souvent été rapportée comme mal vécue par les candidats/candidates. Elle a pu également être frustrante pour les comités puisqu'elle était restreinte dans sa durée et chaque membre n'auditionnait qu'une partie des candidats.

La section a longuement débattu sur la nécessité d'une telle audition et a décidé de s'en passer les deux dernières années. Si cela a été un choix plutôt judicieux du fait de la crise sanitaire en 2020, il ne reste néanmoins pas totalement satisfaisant. Certains estiment qu'à ce stade de leur carrière un candidat DR2 doit être irréprochable à synthétiser son travail et ses projets. Une alternative serait de pouvoir sélectionner en JAD les candidats pour n'en garder qu'une partie à l'audition, ce qui permettrait de les faire en séance plénière sur une plus courte durée. Le PDG du CNRS a été sensibilisé depuis longtemps à cette requête qui est unanime au sein de la CPCN. En attendant, une autre solution envisagée par certaines sections est de réaliser les auditions 1 an sur 2.

- **Impact de la situation sanitaire**

Les sections ont été touchées brutalement par les règles de confinement en pleine période de concours 2020. Nous reconnaissons qu'une telle situation exceptionnelle a dû être gérée au jour le jour par la direction et le bureau des concours, mais la section regrette malgré tout certaines maladresses de communication dans les prises de décision. Nous avons pris unilatéralement la lourde décision, le samedi 14 mars, de faire valoir notre droit de retrait soit ... 2 jours avant le confinement général et le bureau des concours n'a communiqué sur le report des concours que le dimanche 15 mars 2020 midi, pour des concours débutant le lundi 16 mars au matin !

Comme la grande majorité des sections, nous avons procédé aux concours 2020 et 2021 en visioconférence totale. Cette difficulté a été surmontée grâce à une excellente cohésion entre les membres de la section acquise grâce aux expériences des années passées. Si la visioconférence a pu participer à des économies de missions, elle n'a pu remplacer l'ensemble des interactions humaines avec les candidats et entre les membres de la section et personne ne souhaite que des critères économiques puissent justifier sa généralisation dans les années à venir.

La crise sanitaire a impacté le travail de recherche et il est probable que cela se répercute sur les dossiers à évaluer. Il est nécessaire de garder en tête que l'impact pourra être très variable d'une discipline à l'autre. Par exemple, la bio-informatique a pu continuer à travailler presque comme avant, alors que l'expérimentation humaine (et animale parfois) a été stoppée. Cette disparité entre disciplines est même variable d'un laboratoire à l'autre. Certains laboratoires n'ont pu reprendre les inclusions de sujets sains qu'en juillet 2021, tandis que d'autres ont repris peu de temps après la fin du premier confinement.

Certaines observations suggèrent également que la crise sanitaire a davantage impacté le travail des femmes que celui des hommes. Les effets du confinement ne sont pas symétriques pour les hommes et pour les femmes. L'évolution des dossiers des femmes pourrait alors être

moins importante que les années précédentes et comparée à celle des dossiers des hommes. Il est possible de prendre en compte certains de ces aspects à partir du moment où ils sont clairement mentionnés dans le dossier : expériences à l'arrêt, étudiants et étudiantes bloqués... Une information pourrait être donnée en ce sens aux chercheurs/chercheuses et candidats/candidates en amont des évaluations ou des concours.