

CONCLUSIONS DE LA COMMISSION SUR LE RECRUTEMENT LOCAL

1/ Argumentaire et recommandation

1.1 Considération générale

D'une manière générale, concernant le recrutement des professeurs, la commission rappelle l'importance des critères de qualité scientifique, tout en soulignant la nécessité de prendre en compte les différentes facettes du métier (enseignement, responsabilités collectives).

1.2 Argumentaire

La commission a retenu essentiellement les arguments suivants :

- Importance de conserver une motivation forte pour la recherche des MCF HDR locaux
- Droit des candidats à avoir un traitement équitable (locaux vs extérieurs, hommes vs femmes)
- Difficulté pour les membres locaux des comités de sélection de traiter de façon équitable les dossiers s'il y a des candidats locaux
- Risques de tensions fortes et durables dans le laboratoire (entre collègues d'une même équipe, au sein du conseil de laboratoire, de l'équipe de direction)
- Regard potentiellement négatif des autres laboratoires de mathématiques ou de l'INSMI
- A l'échelle de la communauté mathématique dans son ensemble, les mobilités géographique et thématique constituent un facteur positif pour la recherche. La commission a néanmoins cherché à apporter des réponses aux difficultés posées par certaines situations particulières.

1.3 Conclusion

La commission recommande que les candidatures locales soient examinées par les comités de sélection comme les autres candidatures et ne préconise pas de réserver plus ou moins implicitement des postes aux candidatures locales (type 46-3).

Cependant, ces points n'ayant pas fait l'unanimité au sein de la commission, il serait certainement souhaitable de réexaminer cette question dans quelques années avec l'expérience de plusieurs campagnes.

Des précautions, détaillées ci-après, sont prises dans un but d'équité entre les candidats et pour préserver l'entente entre les collègues.

1.4 Cadre de réflexion et mission

Les discussions de la commission ont porté essentiellement sur le recrutement local mais, comme cela avait été prévu dans le document qui cadrerait sa mission, elle a aussi été amenée à réfléchir au processus de recrutement des professeurs d'une manière générale.

Une des missions de la commission était de définir le caractère local ou non local des candidatures. Cependant, la commission ayant décidé que toutes les candidatures devaient être examinées sans distinction a priori, il ne faisait plus sens de définir le caractère local des candidatures.

1.5 Relation avec les tutelles

La commission a eu rendez-vous avec le président de l'université de Lorraine. Il reconnaît la qualité de nos recrutements, et déplore cependant le faible taux de féminisation. Au niveau de l'UL, le taux de recrutement de candidats locaux comme professeurs est de 65%. Le président a dit qu'il ne verrait pas d'inconvénients à ce que la part des recrutements locaux augmente en mathématiques.

La commission a aussi eu rendez-vous avec la directrice adjointe de l'INSMI. Pour l'INSMI, la mobilité est essentielle dans les recrutements, et l'INSMI demande que les recrutements locaux, s'il y en a, se fassent sur des postes 46-3, sans dépasser la limite de 1 par période de contractualisation (5 ans).

La commission a exposé à l'INSMI les raisons pour lesquelles l'accès aux concours 46-1 des candidats locaux lui a semblé préférable et les précautions qui seront prises pour éviter le clientélisme. La commission recommande que, si un comité de sélection recrute un candidat local, une communication avec l'INSMI soit prévue afin d'expliquer ce qui a justifié ce choix.

2/ Calendrier

juin : élaboration d'un rapport écrit et AG de l'ensemble des membres du laboratoire pour rendre compte des recrutements qui viennent d'avoir lieu.

Remarque : la personne qui organisera cette réunion le fera avec beaucoup de tact surtout si l'un des recrutements a été délicat ou conflictuel.

mi-juin : présentation par les équipes de profils et de comités de sélection pour de potentiels postes l'année suivante.

fin juin ou début septembre : validation par le conseil de laboratoire (attention au calendrier serré).

septembre-octobre : arbitrage sur les propositions par un sous-groupe du conseil de laboratoire (par exemple 8-10 personnes ainsi que les responsables d'équipes).

janvier-mars : définition de la politique scientifique du laboratoire à 3-4 ans.

avril : discussion au sein de l'équipe avant la réunion de sélection des auditionnés.

mai : discussion au sein de l'équipe avant la réunion de classement.

3/ Fiches profil

Profil recherche : il convient de choisir des profils larges couvrant une bonne partie des thématiques de l'équipe. Une préférence pour une thématique particulière pourra être ajoutée.

Profil enseignement : il est recommandé de créer à Nancy un conseil de département comme c'est le cas à Metz. Par ailleurs, comme pour les profils de recherche, des profils larges n'excluant pas beaucoup de candidats a priori seront privilégiés.

Pour finir, sans avoir réfléchi à des propositions précises, la commission souhaite que le dialogue entre le laboratoire d'une part, les départements et les composantes d'autre part, soit renforcé.

4/ Comités de sélection

4.1 Le vivier des membres de comités de sélection

Lorsqu'il y a potentiellement des candidats locaux, on s'efforcera de constituer des comités de sélection comptant une forte majorité de membres extérieurs (par exemple 8 sur 12).

Afin de diversifier le panel des membres de comités de sélection, chaque équipe du laboratoire pourrait tenir à jour un document partagé listant des chercheuses et chercheurs que l'on pourrait solliciter pour participer à un comité de sélection. Ce document pourrait être alimenté de manière participative par les membres de l'équipe (voire du laboratoire), avec une classification par collègue (MCF/PR) et/ou par domaines d'expertise. Toujours dans un souci de renouvellement, on pourrait également indiquer pour chaque personne la date du dernier comité de sélection de l'IECL auquel elle a participé.

Enfin, étant donné les difficultés rencontrées pour la constitution des comités de sélection (contraintes de dates, de parité,...), on ne peut que conseiller aux équipes de ne pas attendre d'avoir toutes les informations (poste officiellement ouvert au concours, dates des comités de sélection,...) pour solliciter des collègues pour participer à des comités.

4.2 Désignation et validation

Le comité de sélection est constitué à l'initiative et sur proposition des équipes.

Une fois arrêtée, la composition des comités de sélection doit être diffusée à tous les membres du laboratoire (avant sa validation) puis validée par une instance officielle du laboratoire. Cette validation peut être effectuée par le Conseil du Laboratoire ou la Commission du Personnel, qui pourra désigner un sous-groupe qui prendra le temps d'examiner la composition des comités.

4.3 Retour d'expérience

Les personnes ayant déjà présidé un comité de sélection pourraient faire bénéficier de leur expérience les collègues devant assurer cette tâche en leur prodiguant des conseils et/ou en les alertant sur certains points sensibles (calendrier, contraintes administratives, animation,...).

4.4 Gestion des conflits d'intérêt

On considérera qu'il existe un conflit d'intérêt dès lors que la relation avec un(e) candidat(e) est de nature à empêcher une évaluation objective.

Sans que cette liste soit exhaustive, constitue un conflit d'intérêt :

- tout lien de parenté entre un membre du comité de sélection et un(e) candidat(e) ;
- le fait d'avoir été le directeur(trice) de thèse ou doctorant(e) du candidat(e) ;
- le fait d'avoir le même directeur/directrice de thèse que le(la) candidat(e) ;
- le fait d'avoir co-publié ou collaboré activement avec le(la) candidat(e) dans les 5 dernières années.

Les membres du comité de sélection doivent être informés de ces règles au moment où ils sont sollicités pour participer au comité. En acceptant d'en être membre, ils s'engagent à respecter ces règles et à informer le(la) président(e) du comité des conflits qu'ils(elles) détectent dès que possible, et au plus tard lorsque toutes les candidatures sont connues.

En cas d'identification d'un conflit *avant la validation du comité par le laboratoire*, le remplacement de la personne concernée doit être envisagé, sans toutefois être systématique.

Si un conflit est détecté *après cette validation*, on pourra adopter les mesures ci-dessous :

- le(la) président(e) du comité indique aux membres du comité tous les conflits dont il a connaissance;
- il ne sera pas demandé de rapport à une personne du comité sur un(e) candidat(e) avec lequel/laquelle il y a conflit d'intérêt ;
- il ne sera pas demandé de rapport à un membre local du comité sur un(e) candidat(e) local(e).

Le(la) président(e) du comité définit en concertation avec le comité la conduite à adopter pour chaque type de conflit présent durant les débats, dès que possible (idéalement avant la répartition des dossiers) et en tout cas avant le début des discussions. A titre d'exemple, un

membre du comité pourrait éventuellement ne pas s'exprimer sur un dossier avec lequel il ou elle est en conflit.

4.5 Membres locaux des comités de sélection

Les membres locaux sont invités à la plus grande réserve lorsqu'il s'agira de s'exprimer sur leurs collègues candidats.

Ils participent à tous les votes, les votes indicatifs et le vote final. Lorsqu'un vote est proposé et que le résultat de ce vote a des conséquences pour les candidats locaux, il serait préférable que ce vote se fasse à bulletins secrets.

5/ Discussion en équipe

5.1 Démocratie dans les équipes

Il est important que tout au long du processus, les équipes puissent avoir des discussions sur le recrutement à venir (voir §.2).

La commission considère que tous les membres, y compris les éventuels candidats ou les candidats déclarés, participent aux discussions concernant la politique générale de l'équipe et la rédaction des profils de poste. Cependant, les candidats locaux devront faire preuve de réserve lorsque le profil se rapproche de leurs intérêts, afin à la fois de se protéger de soupçons de défaut d'intégrité et de laisser l'équipe débattre librement.

Par contre, ils ne devraient pas participer aux discussions concernant la constitution des comités de sélection.

Et, il semble évident qu'une fois leur dossier de candidature envoyé, les candidats locaux ne doivent plus participer aux réunions concernant les recrutements.

5.2 Avis des équipes

L'avis des équipes peut prendre plusieurs formes (priorités thématiques ou classement nominatif). Lors de la première réunion du comité de sélection, il serait souhaitable que celui-ci précise s'il attend un avis de l'équipe et sous quelle forme.

A priori, la commission déconseille aux équipes de donner un avis sur les candidatures locales, et recommande une très grande prudence si elles souhaitent le faire.

6/ Évolution des recommandations

Les recommandations ci-dessus pourront être appliquées dès le mois de septembre 2018, avec la constitution des comités.

Un groupe référent pourra être constitué pour accompagner la mise en place de ces recommandations et répondre aux difficultés spécifiques qui pourraient survenir.

On pourra tirer un bilan des propositions formulées par la commission après deux campagnes de recrutement.

Etant donné le faible nombre de postes ouverts au concours en ce moment, la commission est parfaitement consciente du fait que ses préconisations ne permettront pas d'apporter une réponse satisfaisante à l'ensemble des collègues MCF HDR. Il nous semble donc important qu'une réflexion soit ouverte dans le laboratoire pour élaborer collectivement des propositions permettant une meilleure reconnaissance du travail des collègues concernés. Par ailleurs, nous rappelons que les collègues MCF/CR ont toute légitimité pour intervenir dans les différents aspects de la vie du laboratoire et de l'université.

7/ Composition de la commission

Ce texte est le fruit du travail de la commission de réflexion sur le recrutement local, qui s'est réunie de mars à juillet 2018, et qui était composée de la manière suivante.

Membres votant :

Alain Genestier
Alexandre Munnier
Aline Kurtzmann
Angela Pasquale
Anne Gégout-Petit
Antoine Lejay
Camille Laurent-Gengoux
El Haj Laamri
Frédéric Robert
Jean-François Grosjean
Julie Valein
Julien Lequeurre
Karim Ramdani
Nicole Bardy
Régine Marchand
Salah Mehdi
Thomas Giletti
Tilmann Wurzbacher

Présidents :

Jérémy Faupin
Pierre-Emmanuel Chaput

Invité permanent :

Xavier Antoine