



Rapport section Astronomie du CNAP

2019-2023

Table des matières

Introduction : les missions du CNAP	3
Composition de la section Astronomie	5
Organisation interne.....	7
Recrutements Astronome-Adjoint.....	9
Recrutements Astronome	15
Avancement de grades	17
PEDR/RIPEC.....	19
Dossiers de suivi individuel	21
Evaluation à 4 ans.....	21
Gestion individuelle	22
Mutations.....	22
Missions Longue Durée.....	22
Détachement.....	22
Disponibilité.....	22
Interactions externes.....	23
Statistiques du CNAP/AA.....	25

Introduction : les missions du CNAP

Les missions du corps des astronomes et astronomes-adjoints sont définies par l'article 2 du [décret no 86-434](#) du 12 mars 1986 (avec les mises à jour qui ont suivi), à savoir :

- Recherche fondamentale, appliquée ou technologique, valorisation de ses résultats, diffusion de la culture scientifique et information scientifique et technique en astronomie et sciences de la planète.
- Organisation et réalisation de tâches scientifiques d'intérêt général d'observation ou d'accompagnement de la recherche en astronomie et sciences de la planète ayant un caractère national ou international et labellisées par l'Institut national de sciences de l'univers du Centre national de la recherche scientifique.
- Formation et enseignement à et par la recherche. A ce titre, ils participent à des jurys d'examen et de concours.

L'INSU (Institut National des Sciences de l'Univers - CNRS) définit les [Services Nationaux d'Observations](#) (SNO) qu'il soutient dans le cadre de sa politique scientifique, et qui sont mis en œuvre sous la responsabilité des [Observatoires des Sciences de l'Univers \(OSU\)](#). Ces services nationaux d'observations sont labellisés par l'INSU, sur proposition de la Commission Spécialisée Astronomie Astrophysique (CSAA) pour ce qui concerne l'astronomie et l'astrophysique (voir la [note de cadrage des SNO](#)).

Les textes doivent être lus attentivement par les membres du corps, en particulier les candidats à des promotions, et par les candidats au recrutement. Les jurys de concours tiennent le plus grand compte de l'ensemble des missions du corps (recherche, service d'observation, enseignement) et en particulier des tâches de service du corps dans les critères d'évaluation des candidats.

Nous notons avec beaucoup de satisfaction l'excellence au niveau recherche des dossiers qui nous ont été soumis, soit lors des évaluations, des campagnes d'avancement ou lors des concours. C'est particulièrement vrai et de manière tout à fait remarquable pour les dossiers de candidature au concours Astronome-Adjoint. Cela montre la vitalité de la communauté, l'attractivité du corps et l'excellence de la formation en doctorat et postdoctorat.

Pour notre section, comme pour les précédentes, la spécificité du corps est particulièrement présente sur la mission nationale d'observation. Il s'agit ici d'un des critères majeurs pour les recrutements ainsi que pour les dossiers d'avancement. Le CNRS/INSU apporte sa vision stratégique des services, à travers les coloriations ou au travers des labellisations ou délabellisations. Nous ressortons néanmoins de ce mandat avec le sentiment que le trop grand nombre de services conduit à beaucoup de situations particulières du point de vue organisation ou gestion et que des améliorations seraient vraiment souhaitables. La coordination entre OSU doit être améliorée notamment ; il y a encore de la marge pour imaginer des regroupements de service. Du point de vue de l'ANO2 sur l'instrumentation des grands observatoires sol et spatiaux, il reste encore beaucoup de diversité et l'organisation actuelle ne prend que très mal en compte l'évolution de l'instrumentation aujourd'hui avec une part numérique de plus en plus grande ou une part management/sous-traitance industrielle grandissante aussi. La frontière science/service pour la partie préparation scientifique des missions doit être clarifiée également et le lien naturel dans le temps entre ANO2 et

ANO3/ANO4/ANO5 doit être mieux anticipé et organisé. Nous tenons toutefois à souligner que les candidats, avec l'appui des responsables de service, ont, à une très grande majorité, toujours présenté des dossiers très solides sur cette mission.

Un référentiel concernant les **services d'enseignement** a été élaboré par les sections Astronomie du CNAP et proposé aux directeurs d'OSU : [référentiel des services d'enseignement](#). Ce texte permet de mieux évaluer l'ensemble des tâches d'enseignement effectuées, et en particulier de rendre plus explicite la définition des services d'enseignement dans la gamme des possibilités ouvertes par le statut spécifique des astronomes et physiciens (actions de formation de maîtres, accueil d'élèves...) et en cohérence avec l'évolution des pratiques pédagogiques (campus virtuels, multimedia). Sa mise en œuvre et son adaptation au contexte spécifique de l'établissement sont de la responsabilité de l'établissement (Observatoire des Sciences de l'Univers). Au cours de notre mandat, nous avons été confrontés à des situations particulières variant d'un établissement à l'autre. Le référentiel proposé par la section constitue le socle et représente la lecture par les sections de la spécificité de la mission d'enseignement du CNAP par rapport aux Enseignants-Chercheurs. Nous aurions voulu aller plus loin et accompagner les collègues dans les OSU pour faire reconnaître cette spécificité, mais ce référentiel n'est qu'indicatif et ne peut se substituer aux règles locales. Le travail de concertation CNAP/OSU avec les responsables RH dans les Universités doit continuer de façon à trouver, localement, le meilleur terrain d'entente. Des progrès ont été faits ainsi dans plusieurs établissements et nous nous en réjouissons mais il reste encore des situations difficiles. La Section a toujours essayé d'accompagner ces prises de conscience, particulièrement lors de l'éclairage par l'examen des dossiers d'évaluation à 4 ans.

Composition de la section Astronomie

La section est composée de 6 élus rang A, 6 élus rang B et de 4 personnes nommées par le Ministère sur proposition du CNRS/INSU.

La composition de la section a évolué par suite de départs pour diverses raisons. Nous notons ici l'ensemble des membres qui ont contribué aux travaux :

ANDRE Nicolas, collègue B, CR CNRS à l'IRAP

MARET Sébastien, collègue B, CR CNRS à l'IPAG (2022-2023)

AUSSEL Hervé, collègue B, CR CNRS à AIM (2021-2023)

MICHEL Eric, collègue A, Astronome à l'OBSPM/LESIA (vice-président)

BOCKELEE-MORVAN Dominique, collègue A, DR CNRS au LESIA

MIVILLE-DESCHENES Marc-Antoine, collègue A, DR CNRS à AIM (2020)

BONTEMPS Sylvain, collègue A, DR CNRS au LAB

MOURARD Denis, collègue A, Astronome à l'OCA/Lagrange (président)

BOT Caroline, collègue B, Astronome-adjointe à l'ObAS

NEBOT Ada, collègue B, Astronome-adjointe à l'ObAS (webmestre)

CONTINI Thierry, collègue A, DR CNRS à l'IRAP

TALBI Dahbia, collègue A, DR CNRS au LUPM (2021-2023)

DELEUIL Magali, collègue A, PU à AMU

VIENNE Alain, collègue A, PU Univ. Lille

DI MATTEO Paola, collègue B, Astronome-adjointe à l'OBSPM/GEPI

VIGAN Arthur, collègue B, CR CNRS au LAM (secrétaire)

JANVIER Miho, collègue B, Astronome-adjointe à l'OSUPS/IAS (2020-2022)

VUITTON Véronique, collègue B, CR CNRS à l'IPAG (2020)

LANTZ Celine, collègue B, Astronome-adjointe à l'OSUPS/IAS (2023)

WIEDNER Martina, collègue B, CR CNRS au LERMA (2020-2021)

Organisation interne

La section a été organisée autour du bureau (Président, Vice-Président, Secrétaire, Webmestre). Nous regrettons que le Ministère ne reconnaisse pas officiellement, de nos jours, la position de webmestre. Le bureau était réuni par zoom environ toutes les deux semaines afin de suivre l'ensemble des dossiers que gère une section du CNAP. Ce rythme est naturellement variable mais reste nécessaire pour la préparation correcte des différentes réunions.

Nous nous sommes rapidement dotés, en plus du site public du CNAP hébergé à l'Observatoire de Paris, d'un site interne mieux adapté aux travaux de la section. Ce site interne sur la plateforme CORE a permis la mise en place de documents partagés (édition en ligne des conflits d'intérêt, des messages internes sur les candidats) et la circulation simple des différents dossiers. Il a aussi été créé de manière à archiver les messages à propos des rapports d'activité afin que la mémoire de chaque section puisse être partagée. Ce site, sécurisé, sera transmis à la nouvelle section dès que celle-ci sera en place. Il sera toutefois nettoyé de tous les éléments confidentiels internes à la section concernant toutes les réunions que nous avons menées pour les concours, les promotions, les différentes évaluations.

Pour la nomination des rapporteurs, la première étape est la déclaration des conflits d'intérêt par les membres de la section. Ces conflits peuvent être personnels ou institutionnels selon le niveau de proximité. Si la notion de conflit personnel semble assez simple, nous avons limité le conflit institutionnel au périmètre du laboratoire. Dans le cas d'une ancienne collaboration ou d'une présence (longue) dans le laboratoire, le conflit est considéré sur une durée de 5 ans. Sur cette base déclarative des membres de la section, le bureau nomme les rapporteurs en cherchant au minimum un rapporteur de la thématique et en complétant. Un rapporteur de l'année précédente est conservé pour la mémoire fine des débats. Pour le concours astronome-adjoint (ASAD), 3 rapporteurs sont nommés ; 2 uniquement pour le concours astronome (ASTR). Pour les avancements de grade et les primes RIPEC-3 (ex PEDR), deux rapporteurs sont nommés ; enfin 1 seul rapporteur est nommé pour les dossiers individuels (titularisations, missions longue durée, détachement ou mise à disposition) ou les dossiers de suivi de carrière. Les rapporteurs travaillent sur la base des dossiers des candidats et établissent un rapport écrit confidentiel déposé sur le site CORE en se basant sur des modèles de fiche d'évaluation. En plus des dossiers, l'ensemble des fiches d'évaluation est mis à disposition de l'ensemble des membres de la section quelques jours avant la réunion concernée. C'est alors à ce moment-là que le bureau désigne, parmi les rapporteurs, un premier rapporteur chargé d'introduire la discussion lors des délibérations. Cela nous assure une analyse en profondeur par l'ensemble des rapporteurs.

Les délibérations pour l'ensemble des missions de la section ont toujours intégralement été menées par consensus progressif. Ce processus est certes long mais il est fondamental pour que toutes les opinions soient exprimées d'une part et que le résultat soit construit, compris, et accepté par l'ensemble des membres. Le travail en section, notamment pour les recrutements des jeunes chercheurs, est une épreuve humaine délicate, et le consensus permet d'arriver à un résultat le plus satisfaisant possible même s'il faut avoir conscience que chaque concours est unique.

L'attention de la section a d'emblée été attirée sur l'importance d'une bonne circulation de la parole parmi les membres lors des discussions et délibérations. Nous avons collectivement veillé à éviter les prises de paroles intempestives et à respecter la distribution du temps de parole et à ce que tous les membres puissent s'exprimer.

Compte tenu de la période de notre mandat, nous avons été immédiatement confrontés à la crise sanitaire qui nous a conduit dès la première année à mettre en place des auditions et délibérations par visio-conférence. Dès que cela a été de nouveau possible nous avons choisi de tenir les délibérations en présentiel car les échanges sont beaucoup plus faciles et naturels. Après enquête auprès des candidats admissibles, nous avons également pris la décision de ne pas mettre en place un mode hybride (soit présentiel, soit distanciel) pour les auditions afin de préserver une égalité de conditions pour les candidats. In fine toutes nos auditions ont été tenues en distanciel et ce dispositif a obtenu l'unanimité de l'ensemble des candidats et des membres de la section. Il présente évidemment de nombreux avantages matériels et d'organisation mais nous ressentons malgré tout qu'une distance plus grande entre la section et les candidats est malheureusement inévitable, et le format distanciel normalise beaucoup les auditions.

A l'issue des différentes étapes de la sélection, nous avons laissé la possibilité aux candidats de se rapprocher des membres de la section ou du bureau afin d'avoir des retours. Ce travail a été fait en très grande majorité par le président de la section, sur la base de la synthèse des travaux et des messages courts préparés par les rapporteurs dans nos tableaux partagés.

Nous nous étions engagés à travailler en étant très attentifs aux potentiels biais de genre et avec l'objectif de les éviter. Lors de notre réunion de rentrée et de mise en place de la section, nous avons bénéficié de deux heures d'introduction sur les biais de genre grâce à l'intervention d'Elisabeth Koehler, à ce moment-là au CNRS. Nous nous sommes collectivement rapidement rendu compte que cela nécessitait de faire le point très régulièrement lors des différentes étapes de l'examen des dossiers, des auditions et des délibérations. En plus de ces points réguliers, nous avons désigné un membre de la section plus spécifiquement chargé d'attirer notre attention sur l'apparition possible de ces biais au cours du processus. Au-delà des biais de genre, nous avons pris conscience aussi des biais possibles sur les thématiques à la marge ou mal représentées dans la section. Cette prise de conscience doit être rafraîchie très régulièrement afin de rester équitable envers l'ensemble des candidats.

Recrutements Astronome-Adjoint

La première étape des concours de l'année N+1 se passe à la fin de l'été de l'année N. Le processus se conclut au début du mois de décembre par une réunion réunissant l'INSU, les présidences des sections CNAP et les représentants du MESRI. C'est au cours de cette réunion que sont actées les répartitions des concours A et B par section et les différents coloriages. Pour arriver à cette réunion, une réunion préparatoire a lieu quelques semaines avant (fin octobre/début novembre) entre l'INSU et le CNAP uniquement. A ce moment-là les informations du Ministère sur les postes vacants ne sont pas encore consolidées. Afin d'être au plus près de la réalité, la présidence de section enquête auprès des directeurs d'OSU afin de connaître les prévisions de départs. C'est également au cours de cette réunion que l'INSU et le CNAP débattent des coloriages du concours à venir. Dans certains cas des réunions spécifiques OSU/CNAP/INSU sont programmées afin d'étudier l'opportunité de lisser les retours de postes afin de gérer pluri annuellement les contingents pour les concours. Au cours de notre mandat, le faible nombre de départ n'a pas conduit à lisser temporellement les postes mais un travail anticipatoire a été fait vis-à-vis des fortes vagues de départ initialement prévues (avant la réforme des retraites) pour les années 2024 et 2026. Comme indiqué ci-dessus, le processus d'ouverture des concours se fait de manière globale sur le corps du CNAP sous la direction de l'INSU. Au cours de notre mandat, nous avons donc réalisé les arbitrages suivants :

- 2020: départs ASAD 2 \Rightarrow 2 postes ouverts ASAD vacants avec coloriages:
 - ANO2, 5 et 6 : Météorologie de l'espace
 - ANO2, 4 et 5 : Production et diffusion des données issues des grands instruments de la discipline
- 2021: départs ASTR 5 \Rightarrow 1 chapeau SCOA, 4 postes ASTR vacants, 5 postes ASAD susceptibles d'être vacants avec coloriages
 - ANO 2, 5 et 6 : Outils et méthodes pour la météorologie de l'espace
 - ANO 2 et 3 : Observation aux hautes énergies et des ondes gravitationnelles
 - ANO 1 : Rotation de la Terre, systèmes et repères de référence
 - ANO 4, 5 : Grands relevés et valorisation des données associées à Gaia et Euclid
 - ANO 2, 4, 5 : Grands relevés et centres des données exoplanètes
- 2022: départ ASAD 1, départs ASTR 5 \Rightarrow 1 chapeau SCOA, 4 postes ASTR, 6 postes ASAD dont 1 vacant et 5 susceptibles d'être vacants avec coloriages
 - ANO 2 : radio-astronomie basse fréquence
 - ANO 1 : rotation de la Terre, systèmes et repères de référence
 - ANO 4, 5 : grands relevés et valorisation des données associées à Gaia et Euclid
 - ANO 2, 4, 5 : grands relevés et centres de données exoplanètes
 - ANO 3, 5 : aide à la préparation et à l'interprétation des observations des grands moyens de la discipline
 - et un fléchage: 1 poste d'Astronome Adjoint à affecter dans un laboratoire dépendant d'un OSU, qui pilote ou participe à un service d'observation fournissant des outils et des méthodes pour la météorologie de l'espace (ANO 2, 5 et 6)
- 2023: départs ASTR 3 + prêt poste TI \Rightarrow 4 postes ASTR, 4 postes ASAD susceptibles d'être vacants avec coloriages:
 - ANO 2 : radioastronomie basse fréquence pour préparer et développer SKA
 - ANO 2, 3, 5: instrumentation des grands observatoires sol et spatiaux
 - ANO 4, 5, 6: grands relevés et centres de données

Il faut bien noter que le recrutement des astronomes déclenche par cascade la vacance des postes d'astronome-adjoint préalablement occupés, mais à condition que le recrutement astronome soit fait au sein du corps. En cas de recrutement astronome externe, il n'y a pas

vacance d'un poste d'astronome-adjoint. Le faible nombre de postes au concours sur notre mandat a encore plus compliqué un éventuel recrutement d'astronome externe.

Au total, notre section a donc eu à gérer 12 postes ASTR et 17 postes ASAD. Il faut bien avoir à l'esprit que cela correspond clairement à un creux dans les départs, le taux de renouvellement moyen de la section astronomie du CNAP se situant plutôt autour de 6 postes ASAD par an compte tenu des effectifs et de la durée des carrières, ce qui aurait donc dû nous donner 24 postes au recrutement. Avec le décalage possible aujourd'hui de l'âge limite de départ à la retraite, il faut s'attendre pour les trois années à venir à une situation difficile où les départs vont probablement être retardés. Cet effet s'est déjà fait sentir sur la préparation du concours 2024.

Le premier tableau ci-dessous présente le bilan général des recrutements 2020-2023 par année et par grandes actions nationales d'observation. Ces informations détaillées peuvent également être retrouvées sur le site public du CNAP.

(https://cnap.obspm.fr/CNAP-Recrutement/archive_recrutements.html)

	ANO1	ANO2	ANO3	ANO4	ANO5	ANO6
2020		BERTRAND, OP, SUPERCAM			COUTENS, OMP, CASSIS	
2021		GUILLOT, OMP, SVOM	ANTIER, OCA, VIRGO LEGAL, OSUG, IRAM	KROGAGER, OSUL, 4MOST MARTINET, PYTHEAS, EUCLID		
2022	BOURGOIN, OP, IERS EOP	CRISTOFARI, OP, CTA SULIS, PYTHEAS, PLATO		TUTUSAUS, OMP, EUCLID	DIONNET, OSUPS, SSHADE	PERRI, OSUPS, MEDOC, SO
2023		LAPORTE, PYTHEAS, MOSAIC PINCON, OSUPS, PLATO	SPINELLI, OCA, SKATE	CASAMIQUELA, OP, Gaia		

Tableau des recrutements des 17 postes ASAD (en bleu, les recrutements correspondants à des colorriages)

La table ci-après présente les entrées/sorties par Etablissements/OSU hors mutation qui sont présentées plus loin. Il faut noter que la somme des entrées est plus grande d'une unité que la somme des sorties du fait du poste prêté en 2023 par la section Terre Interne.

2020-2023	Entrée				Sortie				Bilan	Effectif 2023
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023		
OP	1		2	1	1		2	2	-1	76
OCA		1		1	1	2	1		-2	26
OMP	1	1	1						3	26
PYTHEAS		1	1	1		1	1		1	24
ObAS							2		-2	10
OSUG		1						1	0	21
OSUL		1							1	9
OSUPS			2	1					3	13
OREME						1			-1	3
IAP						1			-1	9
THETA										1
OVSQ										1
OASU										10
OSUC										2

Tableau des entrées/sorties par OSU (retraite/décès - recrutements, hors mutation) et effectif 2023

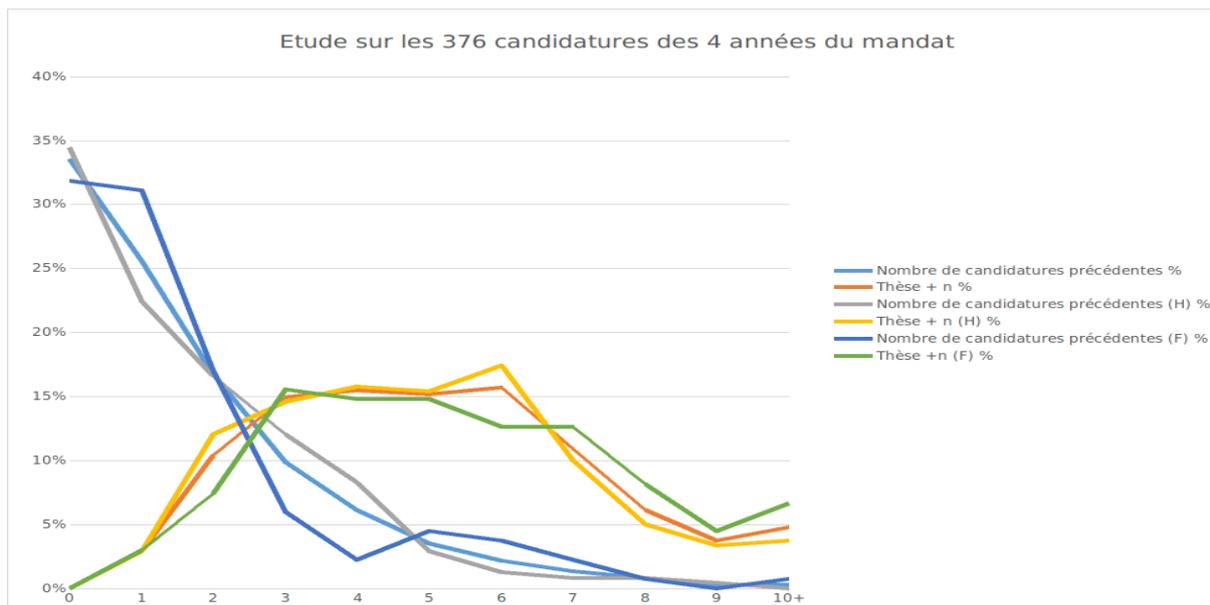
Nous présentons ci-dessous un certain nombre d'éléments chiffrés sur le concours Astronome-Adjoint de manière à éclairer la communauté.

Année	Nombre de candidatures valides			Nombre de candidatures retenues pour l'oral			Nombre de candidatures admises		
	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F
2023	79	52	27	39	26	13	4	2	2
2022	93	62	31	41	26	15	6	3	3
2021	108	67	41	42	26	16	5	3	2
2020	94	60	34	31	21	10	2	1	1

Statistique des candidatures pour les 4 années

Il est important de rappeler que la sélection pour l'oral (ou non) à l'année N ne préjuge pas des chances de sélection (ou non) pour l'année N+1. Cette sélection/non-sélection ne doit pas être sur-interprétée par les candidats, les directeurs d'OSU ou les responsables de SNO.

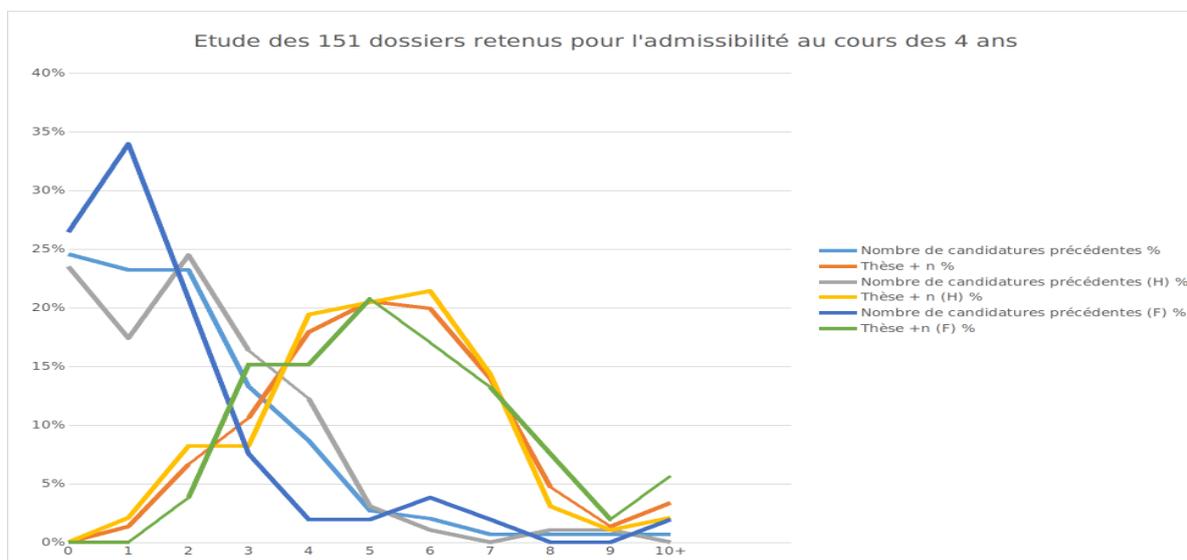
Une première remarque est la chute d'environ 20% de candidatures en 2023 par rapport aux années précédentes. La section 17 a également connu cette année-là une baisse des candidatures. Une explication pourrait venir des difficultés rencontrées par les jeunes en postdocs pour se maintenir dans la difficile position d'expatriation pendant la crise sanitaire. Certains candidats en ont fait part dans leurs dossiers.



Les candidatures valides (totales et par genre) en fonction du nombre de candidatures précédentes et du nombre d'années après la thèse.

De ce premier graphe présentant les caractéristiques de l'échantillon des candidatures des quatre années, on peut retirer plusieurs conclusions intéressantes :

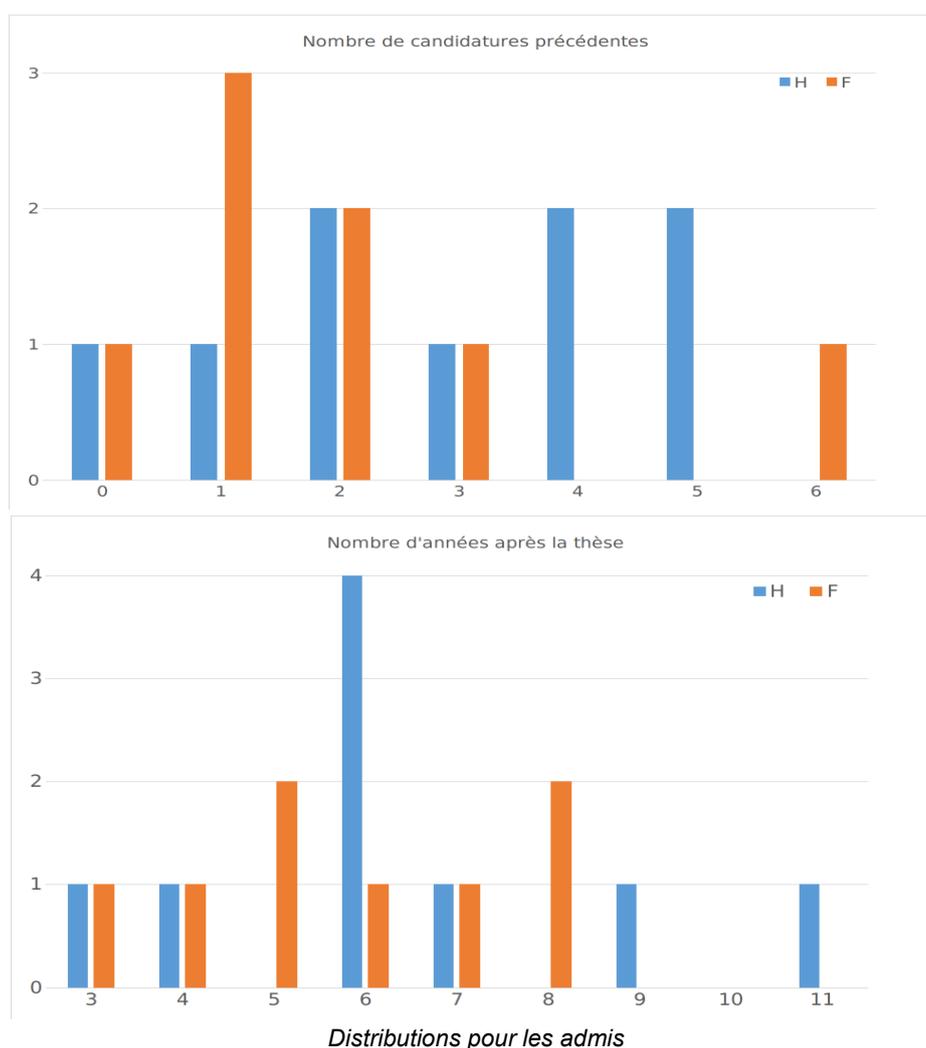
- ~ 30% de nouvelles candidatures chaque année
- ~ 40% de 2eme ou 3eme candidatures
- ~ 30% en 4eme ou plus.
- Aucune candidature à th+0
- ~ 30% entre th+1 et th+3. En gardant en tête les 30% de nouvelles candidatures chaque année, cela suggère une phase d'attente de maturité des dossiers par les candidats pour une première présentation.
- On trouve un plateau des candidatures (~ 12-15%) entre th+2 et th+7 qui semble donc correspondre au créneau principal de candidature.
- A noter tout de même environ 10% de candidatures à th+9 et plus.



Même étude pour les candidats admissibles

De l'analyse de l'échantillon des candidats admissibles, on peut déduire quelques caractéristiques intéressantes :

- la fraction des nouvelles candidatures est de l'ordre de 25%,
- pour les autres, la forme de la distribution est relativement préservée avec toutefois une augmentation significative en $n=1,2,3$ qui représente maintenant le cœur de l'échantillon.
- La distribution (année après la thèse) est nettement 'recentrée' avec une augmentation relative entre $th+5$ et $th+7$



Pour l'échantillon des admis (17 dossiers) on note toutefois

- ~ 60% (10/17) en 1ere, 2eme ou 3eme candidature, dont deux recrutements (12%) en première candidature.
- des recrutements jusqu'à la 7eme candidature.
- pas de recrutement avant $th+3$, souvent lié au besoin de confirmer l'autonomie et également au fait que les candidatures $th+0,1,2$ représentent moins de 15%.
- courbe globale (H+F) très plate entre $th+3$ et $th+8$ avec seulement un pic à $th+6$

Concernant le concours Astronome-Adjoint, la section a d'emblée remarqué la qualité et le très haut degré de préparation de la grande majorité des dossiers. Le concours continue à attirer des candidatures extrêmement solides et de grande qualité, des dossiers complets sur les trois aspects fondamentaux du corps : recherche, services et enseignement.

Cependant, le faible nombre de postes au concours (17 sur les quatre années de notre mandat contre 24 en moyenne pour une section) ne permet pas de répondre à toutes les ambitions que la section aurait aimé porter.

La section a examiné des candidatures bien inscrites dans les diverses thématiques et ayant fait la démonstration qu'elles étaient capables de jouer un rôle majeur dans l'essor des thématiques concernées et dans l'exploitation des grands projets associés. Cependant, le faible nombre de postes au concours ne permet pas de répondre de manière satisfaisante aux besoins thématiques, croisés avec les urgences des besoins en SNO des projets de la discipline. Le résultat est que certains très bons dossiers n'ont pas pu être recrutés sur les quatre années de mandature et que certains de ces dossiers ont disparu au fil des ans.

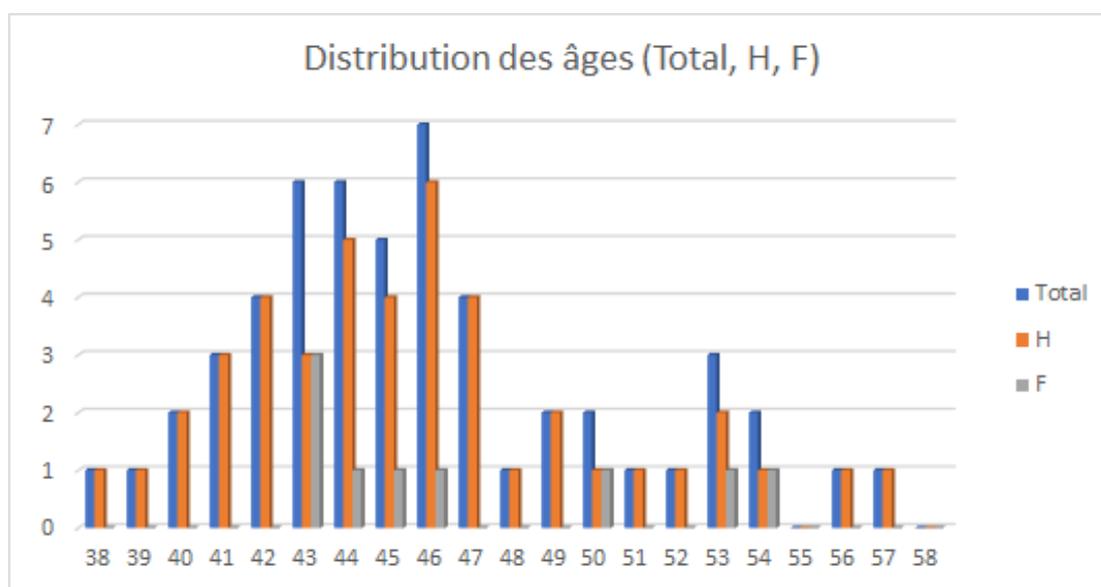
Il est donc important de maintenir le flux de recrutement à son meilleur niveau afin de continuer à encourager les excellentes candidatures et à répondre aux besoins de la communauté.

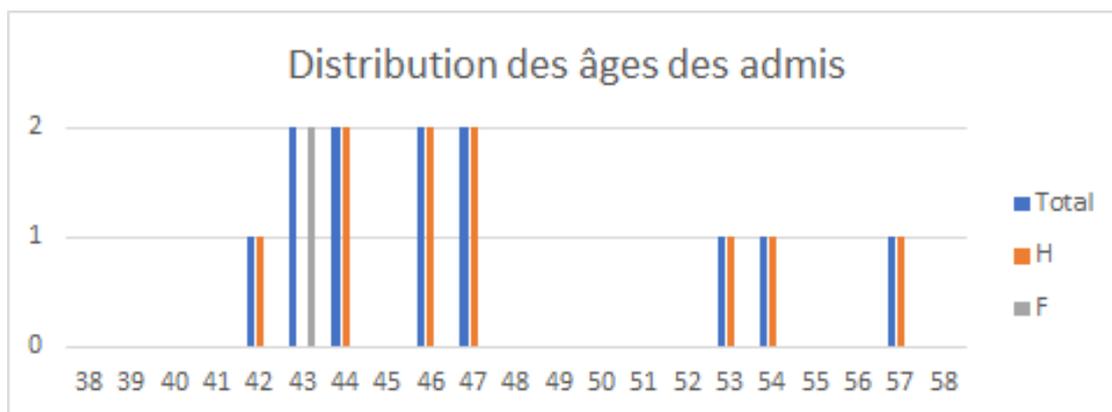
Recrutements Astronome

Le tableau ci-dessous présente les statistiques générales du concours Astronome

Année	Candidatures (F/H)	Admis (F/H)
2023	14 (4/10)	4 (1/3)
2022	18 (3/15)	4 (0/4)
2021	19 (2/17)	4 (1/3)
2020	<i>Pas de concours ouvert</i>	

La première remarque que nous devons faire ici concerne la trop faible fraction de candidatures féminines au concours Astronome, 17% contre 31% de femmes dans le collège B du CNAP. Il manque donc statistiquement 6 à 7 candidatures de femmes sur le mandat, ce qui est largement significatif. Les sources de cette différence sont sans doute multiples, mais peuvent comprendre des facteurs liés aux stéréotypes de genre comme l'incitation sociétale à ne pas se mettre en avant, mais aussi des biais sur l'accès à certaines responsabilités, ou l'accompagnement au sein du laboratoire. Ces derniers facteurs peuvent être contrôlés et nous pensons qu'une incitation à postuler au concours Astronome doit être faite dans les établissements et les laboratoires afin de retrouver une proportion plus représentative du contingent féminin du CNAP. Le graphique ci-dessous montre qu'il y a aussi environ 5 années de décalage au niveau des candidatures. La conséquence de ce faible nombre de candidatures est que dans la distribution du corps, la fraction F/H pour les Astronomes 2^e classe est bien plus faible que la fraction moyenne du corps (15% aujourd'hui contre 22% il y a 4 ans, sachant que la proportion de femmes aujourd'hui au sein de la section Astronomie est de 29%, 31% pour le collège B). Pour les grades plus élevés les fractions redeviennent normales voir même se rapprochent du 50/50 (27% en AST1, 29% en ACE1, 50% en ACE2).





Nous notons également, sans réellement d'explications à apporter, le faible nombre de candidatures en 2023 bien que le nombre de possibilités soit resté le même au cours des trois concours.

Dans nos délibérations, nous avons pris soin de rester équilibrés dans nos décisions entre les différents types de dossiers que nous retrouvons dans les derniers tours de discussion, à savoir des dossiers à forte excellence scientifique, d'autres avec des engagements communautaires remarquables, d'autres avec de manifestes retards de carrière. Cette partie gestion du corps est très importante mais s'est trouvée très limitée par le faible nombre de possibilités de changement de corps.

Avancement de grades

Chaque année au mois de juin, le MESRI établit le nombre de possibilités de promotion sur le corps du CNAP (toutes sections confondues) sur la base des promouvables par catégorie de changement de grade. Après échange initial entre les présidences de section, il a été décidé d'arbitrer la répartition entre section une fois connus les dossiers déposés, par catégorie et par section. Cela évite par exemple de prévoir des possibilités de promotion dans des groupes où il n'y aurait pas de candidatures. C'est particulièrement le cas avec la section SCOA où l'effectif global petit peut générer ce type de situation. Ces arbitrages entre sections nous ont conduit à 'aider' la section SCOA, comme cela avait été commencé les années précédentes en attribuant plus de possibilités que la répartition mécanique donnerait. Ainsi à la fin de notre mandat, les équilibres entre section s'établissent avec un "prêt" de 3.6 possibilités d'avancement (toutes catégories confondues) pour la section SCOA venant de 2.9 possibilités AA et de 0.7 TI. Les arrondis annuels et la gestion entre section doivent néanmoins assurer de rester près de l'équilibre afin de ne pas agir au détriment d'une communauté.

Notre mandat a vu évoluer aussi la perception du passage à la Hors Classe des Astronomes-Adjoints. Compte tenu du nombre de possibilités nous avons eu beaucoup de candidatures et il est clairement compris aujourd'hui dans la communauté que cet avancement n'empêche en rien la réussite rapide ensuite au concours Astronome. Compte tenu de la difficulté actuelle du passage Astronome, cet avancement est une très bonne chose pour le corps des Astronomes-Adjoints. Dans ce corps il existe également un échelon exceptionnel dans la hors-classe qui est très peu demandé par les collègues (1 à 2 dossiers par an).

	Candidatures				Avancements				Pression
	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	
AAHC	4	11	11	14	4	5	4	9	1,8
AAEX	3	1	2	1	2	0	1	1	1,8
AST1	16	19	16	16	4	4	4	4	4,2
ACE1	16	16	19	18	4	5	5	5	3,6
ACE2	11	10	10	13	3	2	2	5	3,7

Bilan des quatre années en termes de candidatures et d'avancements

PEDR/RIPEC

La section est sollicitée pour environ 30 dossiers par an (35-22-30-33 de 2020 à 2023). 40% de ces dossiers proviennent des astronomes adjoints contre 60% pour les astronomes. 25% des dossiers proviennent de nos collègues Femme.

Entre le début et la fin de notre mandat, la procédure a nettement évolué et nous sommes actuellement responsables de l'analyse de la part RIPEC-3, évaluation au service des décisions prises ensuite par les établissements après consultation de leurs conseils. Ce rôle à vision nationale de la section est ainsi réaffirmé de manière positive. Les 7 critères mis en place actuellement par le ministère (toutes sections CNU confondues) ne couvrent pas totalement les missions du corps et notamment la spécificité vis-à-vis des services d'observation. Il est néanmoins possible d'utiliser certains critères pour évaluer la mission d'observation. Nous nous sommes cependant heurtés à une difficulté puisque les dossiers ne demandent pas explicitement de détails sur cette mission. Conformément aux directives données par le Ministère aux sections CNAP (malheureusement trop tardivement en 2023) nous pourrions, via les OSU/Etablissements, demander que cette mission d'observation soit spécifiquement décrite dans les dossiers. Cela aurait le mérite d'une analyse plus complète des dossiers des candidats et plus de justice entre tous les dossiers.

Pour conclure, la section reste partagée, non pas sur son rôle dans le processus d'évaluation nationale pour un corps national dans la mesure notamment où il est possible de faire évoluer le contenu des dossiers, mais bien sur la nature même de cette prime RIPEC-3 telle que voulue par le Ministère. Ce débat dépasse le cadre de la section CNAP qui s'est investie au bénéfice des collègues du corps dans le cadre qui nous était fixé.

Dossiers de suivi individuel

Evaluation à 4 ans

Lors de notre mandat, nous avons examiné en 2019 les dossiers de 56 collègues (20 OSUG, 24 OMP, 4 OREME et 9 OSUL), en 2020 de 12 collègues (2 OSUC, 10 OASU), aucun en 2021 du fait du décalage de vague, et en 2022 de 55 collègues (24 OCA, 20 PYTHEAS, 10 ObAS, 1 THETA). Au total, nous avons examiné 123 dossiers, soit à peine la moitié du corps. Cette situation, certes un peu particulière du fait du décalage de vague lié à la crise sanitaire, n'est cependant pas satisfaisante. Nous avons donc mené une réflexion en 2022 qui a été présentée à l'INSU et aux directeurs d'OSU, afin de dissocier l'évaluation à 4 ans par la section CNAP des vagues HCERES et de répartir plus équitablement les OSU sur les 4 années du mandat d'une section. Cette réforme permettra ainsi aux prochaines sections de pouvoir assurer un suivi de l'ensemble des collègues du corps. La répartition adoptée aujourd'hui est la suivante (cycles de 4 ans):

- 2023: OBSPM
- 2024: IAP, OSUPS, OVSQ, OMP, OREME
- 2025: OSUG, OSUL, OASU, OSUC
- 2026: OCA, PYTHEAS, THETA, ObAS

Lors de l'examen des dossiers, les membres de la section appartenant à l'OSU examiné ne participaient pas aux débats et sortaient de la salle. Après les délibérations en section, un courrier est rédigé à l'attention de l'intéressé et les directions de l'OSU et du laboratoire (voie hiérarchique par laquelle les dossiers nous sont transmis) étaient mises en copie.

Au-delà du message transmis, nous avons présenté, à titre éducatif et informatif uniquement pour la personne concernée, un tableau avec les services d'observation déclarés dans le dossier de suivi et la situation de l'agent dans la base de données INSU des SNO. Nous avons ainsi pu constater pas mal d'incohérences et cet effort doit permettre d'aider à consolider la fiabilité des informations de cette base.

Sur la dernière année, et nous regrettons de ne pas l'avoir pratiqué auparavant, nous avons décidé que le Président et le Vice-Président organisent une réunion avec le directeur d'OSU concerné afin de faire une analyse d'ensemble des dossiers d'un OSU. La vision de la section permet en effet d'identifier des points de vigilance commun à l'ensemble ou à un grand nombre de dossiers. Ainsi, ici il peut y avoir des difficultés avec le référentiel d'enseignement, là des difficultés dans la gestion des SNO, ou encore ailleurs des prises de responsabilité au niveau national/international un peu timides... Ces entretiens ont été très constructifs et nous encourageons les prochaines sections à pratiquer ce dialogue RH avec les directions d'OSU. L'autre aspect de la gestion RH de cette évaluation à 4 ans a été l'intérêt d'engager des dialogues section-individu dans quelques cas. Ce travail a permis de dénouer des situations, d'aider à une meilleure projection et le lien avec la direction d'OSU et de laboratoire s'est avérée primordial aussi. Certes tout ne se résout pas ainsi mais il nous a semblé que le regard bienveillant de la section pouvait apporter des réponses à des questions individuelles de collègues parfois isolés ou simplement en difficulté.

Gestion individuelle

La section a ressenti le besoin, pour elle-même ainsi que pour l'ensemble du corps, de clarifier les procédures de mobilité individuelle. Les informations sont maintenant rassemblées, avec les textes de référence, sur le site web public de la section (Onglet Carrière).

Mutations

Au cours de notre mandat nous avons apporté un avis favorable à la mutation de 4 collègues:

1. Alexandre BEELEN de l'OSUPS à l'Institut PYTHEAS
2. Laurence TRESSE de l'OSUL à l'Institut PYTHEAS
3. Emmanuel BERTIN de l'IAP à l'OSUPS
4. Jean-Charles CUILLANDRE de l'OP à l'OSUPS

Missions Longue Durée

Ces missions d'une durée au moins supérieure à 3 mois ont été gérées la plupart du temps au fil de l'eau, après échange avec le bureau et information de la section plénière. L'avis des OSU est évidemment regardé précisément et dans le cas de renouvellement pluri-annuel de ces missions longue durée, l'examen de l'opportunité d'une transformation en mutation est regardé afin que les missions s'effectuent dans les meilleures conditions, notamment pour les aspects enseignement ou encadrement (rattachement à une seule école doctorale) sans parler bien sûr des engagements sur la tâche de service.

Détachement

La section a accompagné la fin de détachement de Gaspard DUCHENE à l'Université de Berkeley pour sa réintégration à l'OSUG (IPAG) en septembre 2023.

A la date de ce rapport, les situations suivantes ont été examinées:

- Détachement de François BOUCHY (PYTHEAS) à l'Université de Genève
- Détachement de Jean-Gabriel CUBY (PYTHEAS) pour la direction du CFHT
- Détachement d'Eric EMSELLEM (OSUL) à l'ESO
- Détachement de Miho JANVIER (OSUPS) à l'ESA
- Détachement de Jérôme PETY (OP) à l'IRAM

A noter également que l'actuelle Présidente de l'Observatoire de Paris (Fabienne CASOLI, OP, Astronome) occupe le poste fonctionnel associé à la fonction.

Disponibilité

Comme précisé dans le document 'Mobilité' qui est en place sur le site public de la section, ces dossiers de disponibilité ne nécessitent pas d'avis de la Section. La Section est informée et a notamment pu suivre le dossier de Disponibilité pour convenances personnelles de Lorenzo MATTEINI (Astronome Adjoint à l'Observatoire de Paris).

Interactions externes

A travers les concours, les promotions, les suivis de carrière, mais aussi via les multiples avis qui lui sont demandés lors des différentes réunions auxquelles le CNAP est sollicité, la section du CNAP joue un rôle fédérateur, avec un impact sur la mise en place de la stratégie scientifique au niveau national. Il est donc primordial que la section dispose d'une vision approfondie de cette stratégie, notamment par des échanges réguliers avec les acteurs que sont le CNRS/INSU, les programmes nationaux, les directions d'OSU.

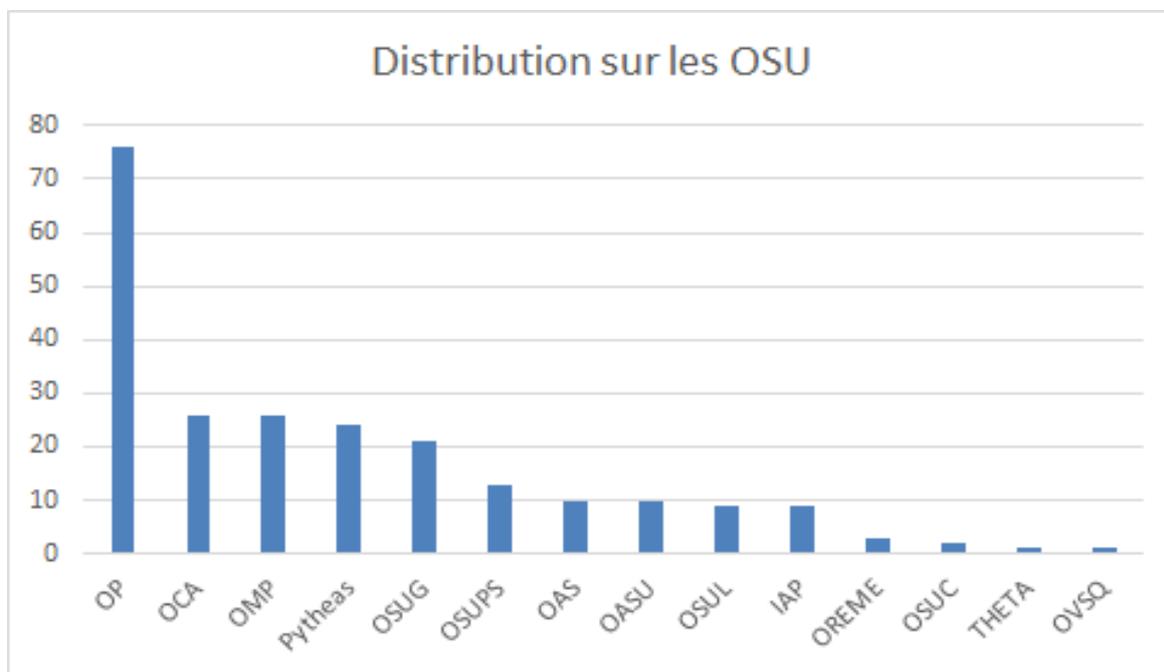
La réunion annuelle organisée par l'INSU avec les directeurs d'OSU et la présidence du CNAP, telle qu'elle a été pratiquée il y a quelques années, semblait répondre en partie à ce besoin. Nous l'avons malheureusement peu vécu au cours de notre mandat mais aujourd'hui ce lien semble de nouveau important pour l'INSU et les réunions communes se rétablissent. Nous avons également ressenti le manque d'un contact régulier et direct avec les PN autre que les contacts informels ou par la participation d'un ou deux représentants de la section lors des colloques de prospective. Nous n'avons pas réussi à mettre en place faute de temps pour traiter tous les PN de manière équilibrée, mais il nous semble qu'un échange régulier (annuel?) en téléconférence entre les présidences des PN et l'ensemble de la section pourrait répondre à ce besoin.

De manière générale, la section est présente au Conseil Scientifique d'Institut, aux réunions de la Commission Spécialisée Astronomie Astrophysique, et est, parfois, sollicitée dans des comités HCERES. Sur la présence de membres de la section CNAP lors des comités HCERES, nous regrettons que l'HCERES n'invite pas systématiquement la section CNAP lors des comités de visite, car le contact direct est évidemment très utile.

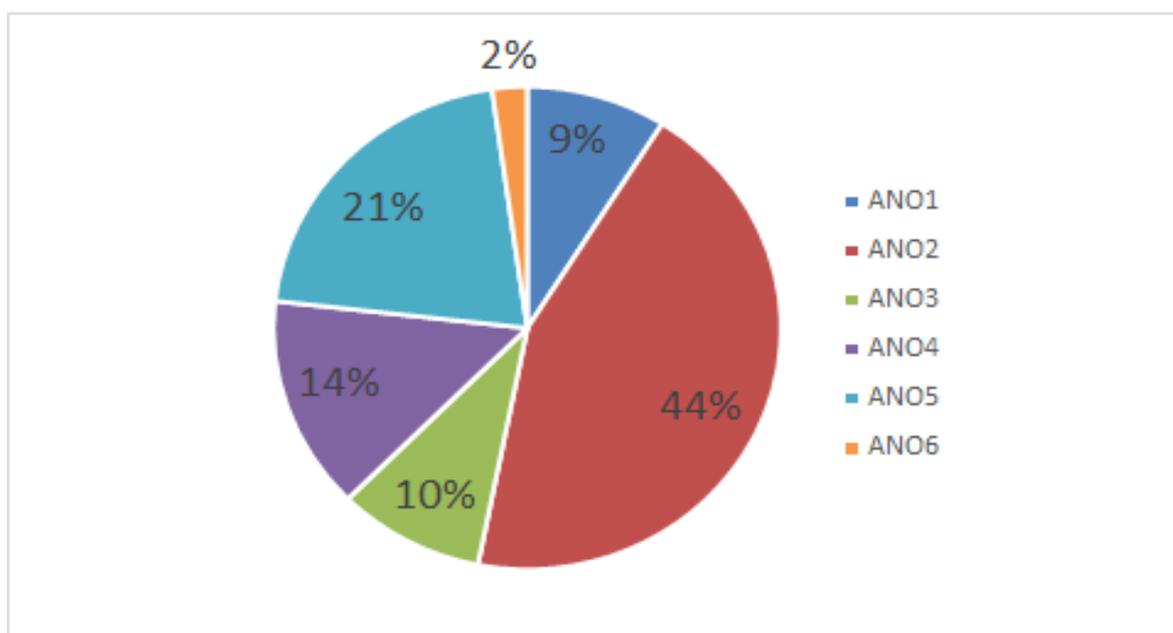
Du fait également des statuts de l'IMCCE, de l'OASU et de l'IAP, la section est représentée dans les conseils d'OSU. Le bilan de ces participations est mitigé dans la mesure où il n'est pas prévu que le CNAP soit présent dans l'ensemble des OSU. Ces particularités restent néanmoins intéressantes localement sans pour autant qu'elles soient à privilégier par rapport à la participation du CNAP aux réunions des directeurs d'OSU dans leur ensemble.

Statistiques du CNAP/AA

Les corps des Astronomes et Astronomes-Adjoints comptent au 1/9/2023 231 membres répartis dans 14 OSU suivant les effectifs indiqués sur la figure ci-dessus.



Répartition selon les 14 OSU à composante AA

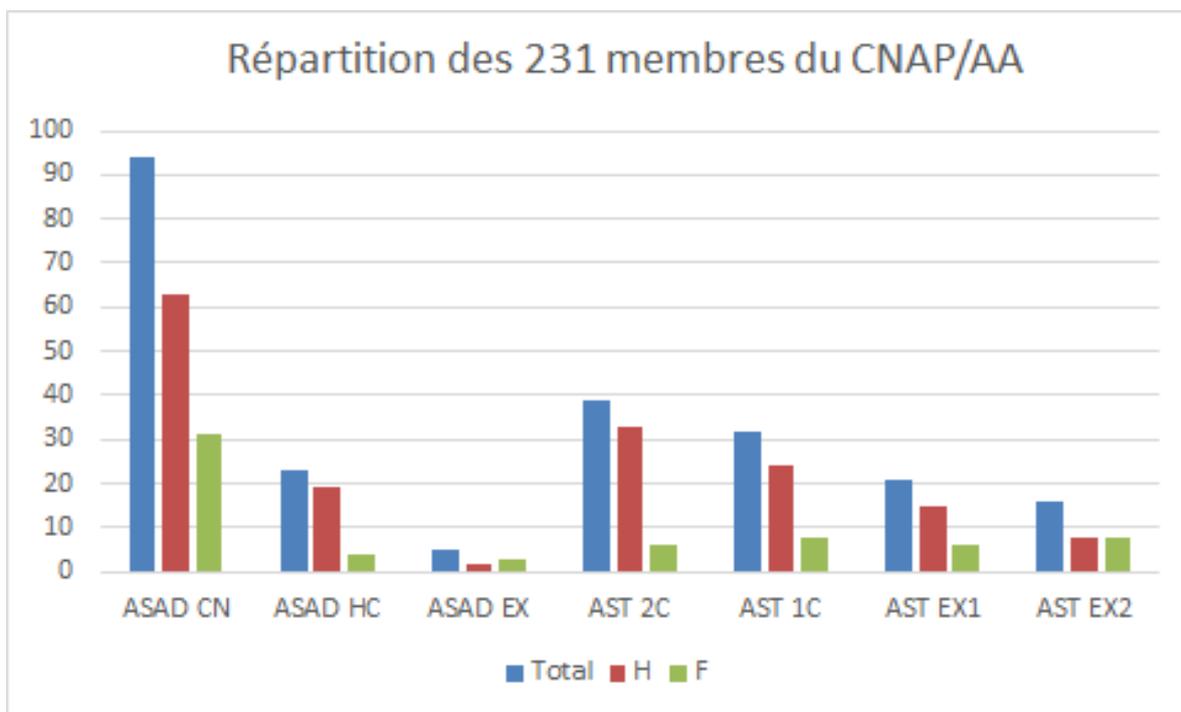


Répartition selon les 6 grandes Actions Nationales d'Observation en AA

La répartition des effectifs sur les différents ANO montrent

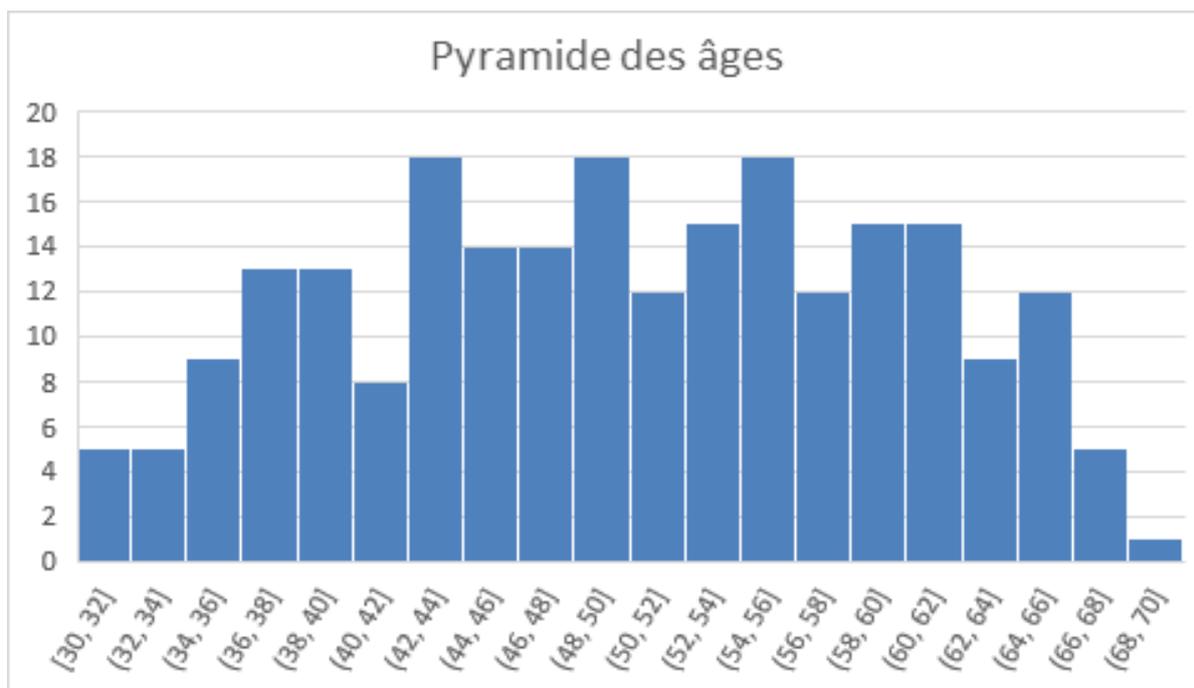
- la continuité des services 'régaliens' associés à l'ANO1
- la contribution importante au développement de projets instrumentaux sol et spatiaux associés à l'ANO2.

- la part importante de la contribution au traitement et à la mise à disposition des données pour la communauté

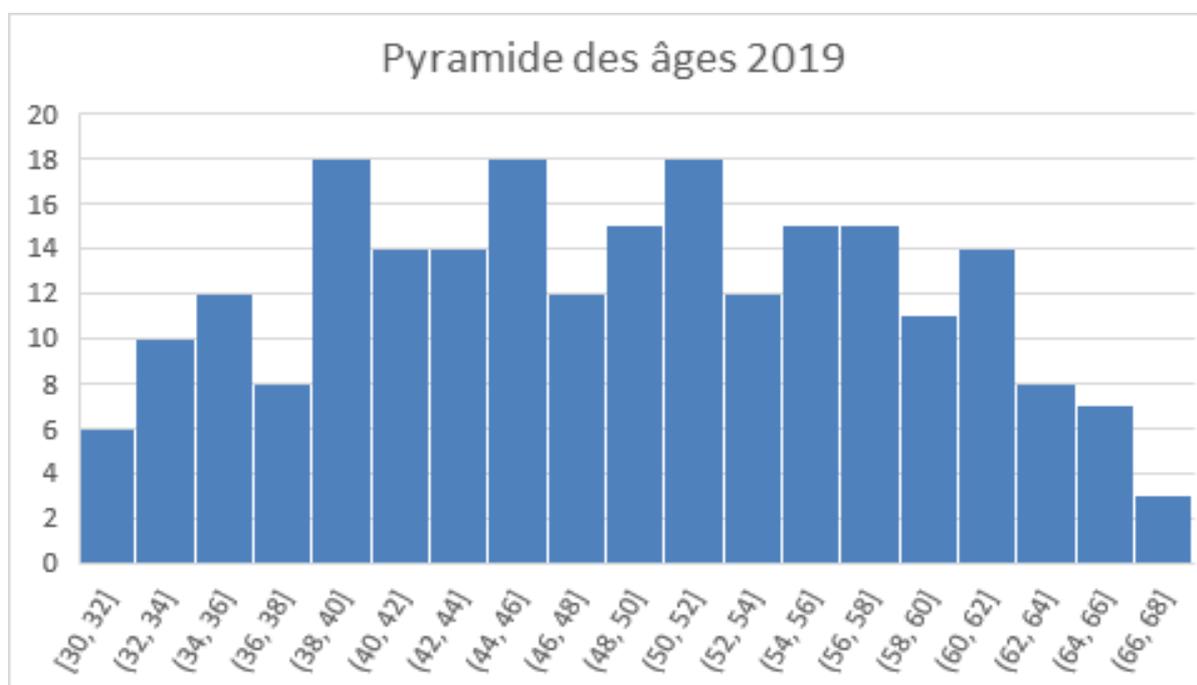


Répartition par corps/grade et genre des 231 membres du corps CNAP/AA

Comme nous l'avons déjà souligné plus haut à propos du concours ASTR, nous constatons ici un ratio F/H particulièrement faible et inquiétant en AST 2^e Classe. L'élément encourageant néanmoins est que sur les grades supérieurs (AST1, ACE1, ACE2) le ratio F/H dépasse le ratio moyen du corps, preuve qu'il n'y a pas de plafond de verre au-delà du passage AST2 pour la promotion de nos collègues femme. Nous regrettons donc la faible participation au concours ASTR du point de vue des candidatures féminines.



Pyramide des âges au 1/9/2023



Pyramide des âges en 2019

-