

Conseil Scientifique de l'INS2I

Compte rendu du 5 février 2020

Invités :

- Ali Charara, directeur de l'INS2I
- Eric Andres, représentant du CS CNRS
- Adeline Nazarenko, DAS section 6
- Anne Siegel, Chargée de mission Bioinformatique à l'INS2I
- Franck Picard, président de la CID 51
- Danuta Dufurat-Chabrière, assistante du comité national

Etaient présents (17)

Caroline Appert, Thierry Artières, Myriam Caudrelier, Jocelyn Chanussot, David Ilcinkas, Laetitia Jourdan, Raphaël Jungers, Daniel Le Berre, Maël Le Treust, Hervé Liebgott, Luc Pronzato, Isabelle Queinnec, Gilles Sassatelli, Jean-Luc Schwartz, Sylvie Servigne, Christine Tasson, David Trebosc,

Etaient absents excusés (3)

Christophe Fouqueré, Elisa Fromont, Véronique Perdereau,

Ordre du jour

1. Actualités de l'Institut – échanges avec la direction de l'INS2I
2. Points statutaires : a) Avis sur la composition des jurys d'admission aux concours 2020 des chargés de recherche, pour les sections et CID
b) Approbation du compte-rendu de la session du 2 décembre 2019
3. Rencontre et discussion autour de périmètres des CID
4. Séminaire thématique : « Interdisciplinarité »
5. Remplacement de membres démissionnaires
6. Bilan Séminaire thématique « La Place des Femmes à l'INS2I »

1. Actualités de l'institut – échanges avec la direction de l'INS2I

Dans son intervention, Ali Charara traite des sujets suivants:

- Les demandes de délégations sont en nette augmentation, 102 cette année contre 68 en 2019. C'est une bonne nouvelle car les délégations sont accordées de manière relativement proportionnelle au nombre de candidatures.
- Bourses 80|prime. L'opération est reconduite mais différemment de l'année dernière. Des grands sujets d'intérêt ont été identifiés entre les instituts et des unités ont ensuite été sollicitées pour répondre à ces sujets, dans une démarche plus commune donc entre les différents instituts. La MITI est chargée de trier et faire les recommandations sur les sujets à retenir (100 dossiers ont été remonté pour 80 possibilités). L'INS2I espère obtenir 6-7 bourses en tant qu'institut principal. L'INS2I est très demandé en tant que partenaire secondaire.
- Le super calculateur Jean Zay a été [inauguré le 24 janvier](#), il faut maintenant que la communauté scientifique s'en empare. Dans le cadre du plan IA, il y aura une dizaine de postes d'ingénieurs de type CDD fonction publique hébergés à l'IDRISS et fléchés pour l'aspect support. D'autres postes d'ingénieurs support et d'ingénieurs IA suivront et seront répartis sur l'ensemble du territoire. Une décision interministérielle sera publiée concernant une nouvelle grille de salaire en sensible augmentation pour les métiers du numérique en forte demande, accompagnée d'un déploiement exceptionnel.
- [Le rapport ALLISTENE](#), auquel Jamal Attif de l'INS2I a beaucoup contribué, propose 5 millions d'euros pour recruter des ingénieurs en IA.
- [Le COP CNRS](#) est l'un des rare COP où la science est au cœur. Il a été signé le lundi 3 février 2020 par la ministre et il comporte 6 grandes orientations thématiques prioritaires, dont le numérique. Cette priorité s'appuie sur les quatre axes suivants : « fondements de l'intelligence artificielle : modèles, données et algorithmes », « le futur du calcul », « systèmes autonomes et interactifs », « un monde numérique sûr ». Le thème du numérique est également très présent dans de nombreuses autres priorités thématiques, par exemple pour la santé. Concernant les six défis sociétaux, l'INS2I est concerné par « l'intelligence artificielle », « santé et environnement », « territoires du futurs », « inégalités éducatives ».

Discussion concernant le COP.

Le CSI pointe la sollicitation tardive des instances scientifiques du CNRS concernant le COP. Dans un contexte de restriction budgétaires, le CSI se demande si les mots-clés ne figurant pas dans le COP sont menacés.

- Ali Charara explique que l'institut s'est fortement impliqué dans la rédaction du COP, en tenant compte des rapports de prospective des sections, du CSI et des GDRs. Les priorités du COP sont larges et recouvrent 80% des postes à l'INS2I. S'il y a des besoins en dehors des priorités du COP, l'institut s'impliquera. Ce COP met l'accent sur une recherche de fond et de long-terme.

Discussion concernant l'INRIA.

Le CSI s'interroge sur l'articulation des unités CNRS avec les équipes projets de l'INRIA. Le CSI remarque que la question de la visibilité du budget dans les équipes communes entre l'INRIA et le CNRS est posée depuis plus de vingt ans. Cette problématique concerne également le nouveau centre INRIA en préparation à Lyon. Concernant un autre aspect, l'INRIA propose des délégations à pourcentage variable qui fonctionnent très bien, le CNRS pourrait proposer un dispositif similaire.

- Ali Charara mentionne qu'il y a une relation constructive et une bonne entente avec la direction de l'INRIA, portée par son président-directeur général Bruno Sportisse. Sur le

terrain, certaines décisions reposent sur le relationnel entre le directeur de centre (DC) INRIA et le directeur d'unité (DU). L'enjeu est de faire que ces décisions ne soient pas conditionnées à une bonne relation entre le DC et le DU. Au CNRS, l'unité est la brique de base et l'objectif est de renforcer le rôle des DUs. L'animation hors des unités CNRS se fait aussi par l'intermédiaire des GDRs. L'INRIA agit sur des domaines scientifiques sélectionnés. En vue du renouvellement de l'accord-cadre entre le CNRS et l'INRIA, il est proposé de réunir les DU et les DC pour leur présenter ensemble les nouveaux aspects. Dans la nouvelle version de son COP, l'INRIA positionne ces centres comme « centre INRIA de l'université du site ». Il faut attirer l'attention sur le fait que l'INRIA n'a pas le monopole du numérique sur le site. Sur cet aspect, le COP INRIA n'est pas très engageant, ni pour le CNRS, ni pour les universités. Le plus important est qu'il y a une volonté réelle d'aboutir des deux côtés.

Discussion concernant le contour des sections.

- Ali Charara suggère que le CSI participe à la discussion concernant les contours des sections qui seront renouvelées l'année prochaine. Le décret sera publié à l'automne. L'objectif est de couvrir l'ensemble de nos champs scientifiques, en évitant les redondances et en clarifiant les frontières entre les section 06 et 07, notamment sur le thème de l'apprentissage. Il y aura une discussion plus approfondie concernant les CIDs, par exemple la CID 51 mais aussi la CID 53 qui a affecté des postes de l'INSHS dans des laboratoires de l'INS2I.

Le prochain CSI programmé en juillet prochain sera trop tardif pour discuter de ce sujet. Le CSI suggère alors de réunir les bureaux des sections 06 et 07 et du CSI (Note : une date a été fixée depuis au 13 mai, et le président de la CID51 y a aussi été invité).

Discussion concernant la LPPR.

Le CSI mentionne que ce projet de loi suscite beaucoup d'inquiétudes dans les laboratoires. Les propos tenus par le PDG du CNRS ont choqué la communauté, une pétition contre une loi inégalitaire a recueilli 14000 signatures.

- Ali Charara rappelle que la LPPR est une opportunité à saisir rapidement avant que ne se profile la prochaine échéance présidentielle. Mme la ministre est venue spécialement discuter avec les DUs. Certaines propositions focalisent l'attention, notamment l'augmentation des salaires lors des recrutements. La loi contiendra une quinzaine d'articles, la discussion est en cours entre le MESRI et Bercy, il faut attendre avant de se prononcer sur son contenu. Concernant le dispositif « tenure track », cela concernerait 24 postes de chercheurs statutaires et 24 contrats à durée indéterminée avec un salaire plus haut et une obligation d'enseignement. Il y a consensus autour de [la motion de la CPCN](#). La mobilisation de la communauté a un impact au MESRI.

Discussion.

Les rapports rendus par les groupes de travail contiennent le meilleur comme le pire. Les projets de réforme du statut des enseignant-chercheurs et des chercheurs, de primes aux fonctions ou de primes indexées sur les indicateurs tels que le nombre de publication sont unanimement rejetés. Dans un contexte budgétaire contraint, les personnels des laboratoires sont inquiets, cette inquiétude est profonde et partagée. Les messages diffusés par la direction du CNRS participent de cette inquiétude. La menace pour les enseignants-chercheurs est de ne plus avoir le droit de faire de la recherche.

2. Points statutaires :

a) Avis sur la composition des jurys d'admission aux concours 2020 des chargés de recherche, pour les sections et CID

La composition des jurys d'admission aux concours 2020 n'a pas pu être finalisée, avec des doutes sur la possibilité de participation de certains compte-tenu de potentiels conflits d'intérêt. La composition sera finalisée après les JAD (jurys d'admission à poursuivre) des sections 6 et 7 et le vote du CSI sera organisé de manière électronique (outil belenios).

Note de la rédaction : La proposition de composition des jury d'admission sur lesquels le CSI doit se prononcer a été transmise le 28 février. Le vote a ensuite été organisé de manière électronique du 3 au 6 mars.

Vote du CSI (19 votants)

Approuvez-vous la proposition des jurys d'admission des concours pour sections ?

pour : 18 voix

contre : 0 voix

abstention : 1 voix

Approuvez-vous la proposition des jurys d'admission des concours pour CID ?

pour : 19 voix

contre : 0 voix

abstention : 0 voix

b) Approbation du compte-rendu de la session du 2 décembre 2019

Vote du CSI (18 votants dont 17 présents et 1 représenté)

Approuvez-vous le compte-rendu de la session du 2 décembre 2019 ?

pour: 18 voix

contre: 0 voix

abstention : 0 voix

3. Rencontre et discussion autour de périmètres des CID

Franck Picard président de la CID 51.

Les missions scientifiques des CIDs consistent à recruter et à évaluer les chercheurs. Les CIDs ne gèrent pas les primes PEDR, ni les promotions (DR1 en particulier). Ceci fait que, généralement, seuls les chercheurs recrutés par la CID 51 continuent de s'y rattacher (en plus du rattachement obligatoire à une section disciplinaire). Les membres de la section sont élus à partir d'autres instances du comité national, ce qui induit une double charge de travail.

Les postes sont mis au concours des CIDs par les instituts. Le dispositif était au départ temporaire, il a engendré une communauté très structurée, ce qui pose la question de la pérennisation de la CID 51 en tant que section. Certains champs interdisciplinaires développés il y a 15 ans sont aujourd'hui intégrés aux sections. Très peu de lieux sont consacrés à l'interdisciplinarité en France, tel que par exemple l'Institut Pasteur qui regroupe dans un même lieu des équipes de disciplines très différentes. L'avantage du fonctionnement de la CID est que chaque institut peut s'y retrouver de manière égale autour de questions interdisciplinaires. En effet, du fait de l'organisation du CNRS en instituts disciplinaires, les CID font partie des rares lieux (avec la MITI – Mission pour les Initiatives Transverses et Interdisciplinaires) où les instituts travaillent collectivement. A l'inverse, si la CID 51 était pérenniser sous forme de section, ce serait (probablement) au sein de l'INSB (institut de rattachement principal), et l'INSMI ou l'INS2I pourraient décider de ne plus abonder en postes ouverts aux concours.

Discussion.

Le CSI rappelle que la dissolution de la CID 44 (Cognition, langage, traitement de l'information, systèmes naturels et artificiels, 2004-2012) a engendré par le passé, un éparpillement de la communauté.

L'idée d'une unité de lieu paraît intéressante, le CNRS pourrait mettre en place des équipes projets inter-instituts d'une durée maximale de 5 ans, à l'image de ce qui se fait à l'INRIA ou à l'INRAE. La discussion met en avant que l'institut et le CSI considèrent que la CID 51 joue bien son rôle et sont favorables à la maintenir en l'état (de CID).

4. Séminaire thématique : « Interdisciplinarité »

Ce séminaire, organisé par Jean-Luc Schwartz, Sylvie Servigne et Maël Le Treust, a fait intervenir :

- Rida Laraki, DR CNRS au LAMSADE, Université Paris-Dauphine.
- Brigitte d'Andréa-Novel, Directrice d'unité STMS-Ircam, Prof. Sorbonne Université.
- Didier Josselin, Directeur du GDR MAGIS, membre de l'UMR ESPACE (INSHS et INEE), Prof. Université d'Avignon.
- Mokrane Bouzeghoub, DAS INS2I, INS1680, Prof. Université Versailles Saint-Quentin

suivi d'une discussion et de la préparation de la synthèse de la journée thématique.

Séminaire de Rida Laraki : « Mon expérience de chercheur CNRS multidisciplinaire ».

Les comités de sélection ne recrutent pas d'enseignants-chercheurs pluridisciplinaires, contrairement au CNRS. Les conditions pour faire une carrière pluridisciplinaire : être au CNRS et fonctionnaire (donner du temps), être soutenu sur le fait de ne pas choisir une seule discipline, viser l'excellence dans chacune des disciplines, enseigner, appartenir à une communauté (ne pas être isolé) et avoir de la chance. Les difficultés apparaissent ensuite lors du dépôt de projet (ANR, ERC), pour être promu, lors de l'encadrement de thèses, notamment pour obtenir un financement et parfois même pour l'inscription à une école doctorale. Pour remédier à ces difficultés, il suggère de recommander de croiser les sections du comité national (nommer dans les sections des membres venant de disciplines annexes), d'autoriser les panels secondaires pour les appels à projets nationaux ou européens, de financer des laboratoires ou des collèges interdisciplinaires sur le modèle des collèges anglais, d'organiser des prix ou des primes interdisciplinaires.

Séminaire de Brigitte d'Andréa-Novel : « Musique et science : au cœur de l'interdisciplinarité ».

Les membres du laboratoire Science et Technologies de la Musique et des Sons (STMS) mènent des recherches en Acoustique, en Informatique et en Musique. Plus précisément, ces recherches s'intéressent aux structures compositionnelles, à la musique aléatoire, aux apports de l'IA et de l'apprentissage automatique pour la musique, la créativité et le style. Le laboratoire est adossé à l'IRCAM qui accueille d'autre type d'acteurs, notamment des artistes en résidence ou des architectes. Les objets d'études « musique et son », sont le cœur de l'interdisciplinarité. Il est probablement plus facile pour cette unité d'être pluridisciplinaire car elle est organisée autour d'un objet de recherche : le son. Par contre, les difficultés de ne pas être identifié dans un champ disciplinaire restent présentes.

Séminaire de Didier Josselin : « Interdisciplinarité en géomatique : théories, exemples, difficultés, apports, enjeux ». Le domaine de la Géomatique s'inscrit à l'interface entre la géographie et l'informatique. Il n'est pas toujours facile d'obtenir les autorisations à porter des thèses dans deux disciplines. Les doctorants formés à l'interdisciplinarité sont tous en poste. Les travaux à l'interdisciplinarité nécessitent d'avoir le temps de s'imprégner de cultures scientifiques différentes.

Le GDR joue un rôle structurant pour cette communauté en permettant de développer un fort sentiment d'appartenance et en dé-cloisonnant les disciplines.

Séminaire de Mokrane Bouzeghoub : « Mission pour les Initiatives Transverses & Interdisciplinaires (MITI) ». Malgré le fait que l'interdisciplinarité soit une composante essentielle de la construction du CNRS, les rapports de l'AERES en 2005 et de l'HCERES en 2015 pointent les difficultés liées à l'interdisciplinarité. La Mission pour l'Interdisciplinarité et pour les Initiatives Transverses (MITI) finance des projets exploratoires, inédits, de rupture qui proposent de nouvelles interdisciplinarités. Le comité de pilotage de la MITI est composé de 10 représentants d'instituts ainsi que des directeurs d'instituts, des DAS et des chargés de missions des projets concernés. La MITI emploie une dizaine de personnes affectées à la gestion des projets. En 2019, 384 projets ont été financés parmi le millier de projets soumis, pour un budget de 9 millions d'euros de fonctionnement et 3 millions d'euros de salaires.

Les conditions de réussite de l'interdisciplinarité sont :

- du temps,
- les facteurs humains,
- l'excellence dans sa discipline pour travailler avec d'autres disciplines.

Les risques individuels (pour le chercheur) inhérents aux travaux à l'interdisciplinarité sont :

1. la dispersion et baisse du nombre de publications,
2. le syndrome du sous-traitant,
3. la perte d'identité scientifique,
4. le retard dans les promotions.

Les risques collectifs (pour la communauté) sont :

1. la dispersion des moyens,
2. le manque de suivi et l'absence de métrique,
3. la pérennisation abusive des « canards boiteux ».

Les voies de recrutements pluridisciplinaires sont les CID, les postes fléchés dans une section faisant appel à des experts d'autres sections pour le concours et les postes croisés (un chercheur d'une discipline pour aller dans une unité d'une autre discipline). Les problèmes sont souvent de savoir quel institut est prêt à fournir le poste sur son contingent.

Discussion.

Les problématiques des travaux à l'interdisciplinarité ne sont pas nouvelles et les constats sont inchangés :

- l'interdisciplinarité nécessite de l'énergie supplémentaire,
- les disciplines ne sont pas (ne doivent pas être) en opposition avec l'interdisciplinarité,
- l'interdisciplinarité comporte des risques.

Au CNRS, la notion d'interdisciplinarité devrait être questionnée régulièrement, par exemple en redéfinissant les CID et en questionnant les difficultés de l'articulation inter-instituts. L'enjeu serait de déterminer s'il y a des communautés interdisciplinaires sous-représentées au CNRS. La MITI et son rôle sont encore mal connus. Elle pourrait en outre jouer un rôle d'observatoire des interdisciplinarités. D'après les enquêtes réalisées par l'institut, il ne semble pas que les chercheurs rattachés à la CID 51 souffrent de retard dans les promotions. Les bourses de thèses 80|prime vont permettre de former une génération de chercheurs travaillant à l'interdisciplinarité. Il y a également certains masters qui se positionnent à l'interdisciplinarité. Les chercheurs séniors pourraient être incités à soutenir et encourager les chercheurs juniors travaillant à l'interdisciplinarité.

5. Remplacement de membres démissionnaires

Plusieurs sièges au conseil sont vacants suite à des démissions de membres. Pour ceux qui étaient nommés (Sihem Amer-Yahia et Rachid Guerraoui), c'est l'institut qui est en charge de leur remplacement.

Pour ceux qui étaient élus, un appel à candidature a été lancé sur le site du SGCN et l'élection se fait en séance par les membres élus du conseil.

- Sur le poste « élu C », en remplacement de Pascal Lepinay, il n'y a pas eu de candidats et l'appel à candidater sera relancé ;
- Sur le poste « élu A2 » en remplacement de Véronique Benzaken, trois candidatures ont été reçues.

Après examen des trois candidatures, il est procédé au vote.

Vote des élus du CSI à la majorité simple (10 votants élus)

Iryna ADRIYANOVA : 3 voix

Zineb SIEMU ABAZI : 1 voix

Xavier URBAIN : 5 voix

Xavier URBAIN est élu membre du CSI.

6. Bilan Séminaire thématique « La Place des Femmes à l'INS2I »

Ce séminaire thématique était organisé par Christine Tasson, Daniel Le Berre et Laetitia Jourdan lors du CSI du 2 décembre 2019. Le CSI formule les recommandations suivantes.

Le CNRS compte 34% de femmes parmi les chercheurs et 50% parmi les IT. Dans les unités de l'INS2I, en agrégeant les CNU 26, 27, 61, INRIA et les sections CNRS 6 et 7, les taux sont de 22% parmi les chercheurs et 46% parmi les IT. Depuis les recommandations du séminaire du CSI en 2015, la situation n'a pas évolué (respectivement 23% et 46%), et ce malgré les actions mises en place (création du comité parité-égalité au CNRS, chargé.e.s de mission et actions à l'INS2I, référents parité dans les sections,...). À l'issue du séminaire du 2 décembre 2019, le conseil scientifique a identifié plusieurs leviers pour tenter de remédier à cette situation.

Recrutements CNRS.

26% des MCF sont des femmes et seules 19% des CR sont des femmes. Ces chiffres sont à comparer avec les 25% de thèses soutenues par des femmes dans les domaines relevant de la section 6 en 2017 (rapport de conjoncture de la section 6 en 2019). Actuellement ce déficit n'est pas corrigé lors du concours car la proportion de candidatures féminines est trop faible (en 2019, 10% en section 6 et 18% en section 7). Pour remédier à cette situation, le CSI propose d'adopter des objectifs de pourcentages à atteindre en moyen terme sous 5 ans (30% de doctorantes, 25% de candidates) et à plus long terme (40% de doctorantes, 30% de candidates) et de se donner les moyens de les atteindre. Le CSI recommande plusieurs actions :

- *Sections 6 et 7 :*

- Dans les conseils aux candidats et les critères d'évaluation édités par les sections :
 - décrire le rôle du référent parité et les dispositifs mis en place dans le déroulement des concours,
 - affirmer que les comités encouragent aussi bien les candidates que les candidats à se présenter aux concours, afin de lutter contre l'autocensure,
- Publier, pour chaque unité, le pourcentage de candidates :
 - dont la thèse a été effectuée dans le laboratoire,
 - demandant l'affectation dans ce laboratoire,
- Évaluer les chercheurs et chercheuses sur la proportion de doctorantes encadrées et sur les actions de mentorat auprès des jeunes chercheuses,

- Aligner avec les standards européens (ERC) la prise en compte d'interruption de carrière pour chaque enfant (18 mois). Actuellement, les sections 6 et 7 ne prennent en compte qu'un an,
 - Evaluer le pourcentage de candidates pour chacun des coloriage car ceux-ci sont un frein potentiel pour les candidatures féminines.
- *Unités* : les candidatures au CNRS doivent être soutenues par des laboratoires et des équipes
- Dénombrer le nombre de candidates/candidatures
 - dont la thèse a été effectuée dans le laboratoire
 - demandant l'affectation dans ce laboratoire
 - Mettre en place un mentorat des doctorantes les menant à candidater au CNRS

Défaut de représentativité des femmes dans les séminaires, groupes de travail et conférences.

L'INS2I a déjà agi en conditionnant le financement des conférences à une politique de parité dans les comités, les exposés et les participant.e.s. Pour accompagner l'évaluation de ces politiques, le CSI recommande :

- *INS2I* : afficher sur une page internet dédiée à la parité
- les pourcentages des femmes parmi les permanent.e.s et parmi les doctorant.e.s pour chaque domaine relevant de son périmètre, afin de donner des repères aux organisateurs de séminaires, groupes de travail et conférences et de permettre de détecter les biais.
 - un guide de bonnes pratiques pour l'organisation des événements (https://www.imj-prg.fr/IMG/pdf/objectif_de_parite_pour_les_colloques-2.pdf)
- *Unités* : dénombrer les pourcentages
- de doctorantes pour chaque domaine du périmètre de l'INS2I
 - de permanentes pour chaque domaine du périmètre de l'INS2I
 - d'oratrices pour chaque séminaire et le comparer aux viviers recensés par l'INS2I
 - de participantes pour chaque séminaire et le comparer aux viviers recensés par l'INS2I

Harcèlement et sexisme.

La mission pour la place des femmes mène un travail important pour lutter contre le harcèlement et le sexisme dans les unités. Cependant, ces actions sont peu connues au niveau des personnels. De nombreux facteurs de risques ont été identifiés : faible mixité, relation hiérarchique (par exemple directeur/doctorant), personnels précaires, conférences, importance du réseau pour la carrière. Le CSI recommande de :

- généraliser la création, au niveau des unités, des comités parité et/ou des correspondants égalité Femmes/Hommes
- éditer un code de conduite adopté obligatoirement par toutes les conférences soutenues par l'institut (comme par exemple celui édité par l'ACM - <https://www.acm.org/about-acm/policy-against-harassment>) et accessible sur la page web de l'INS2I
- informer tous les personnels (permanents ou non) sur les comportements non-acceptables par un guide de de conduite disponible sur le site de l'INS2I.

Quotidien des personnels.

Un travail important est entrepris par l'INS2I dans l'accompagnement des unités pour améliorer la vie quotidienne, l'inclusion des femmes et améliorer leurs carrières. Les comités parité - égalité viennent en soutien de cette action. Le CSI recommande de poursuivre le partage des bonnes pratiques entre les unités par l'édition de guides :

- pour permettre aux personnels de concilier vie familiale et vie professionnelle dans toutes les instances (horaire et jours des réunions...)

- pour créer un climat de travail serein (identifier les stéréotypes propres à la recherche et à l'informatique...)

Vivier.

La création de la spécialité NSI (numérique et sciences informatiques) dans l'enseignement secondaire est une avancée certaine pour la formation d'un vivier pour l'INS2I. Cependant, les premières données montrent un faible engouement pour cette spécialité encore plus marqué chez les lycéennes. Le CSI recommande :

- de nommer un chargé de mission à la médiation et un référent médiation dans les unités.
- de présenter, sur une page web dédiée sur le site de l'INS2I, les métiers de la recherche et la diversité des domaines de recherche à l'INS2I, à destination des lycéen.e.s et étudiant.e.s.
- organiser, financer et soutenir les unités dans les actions de médiation (stage de collègues, parrainage un chercheur - une classe,...).

Loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR).

Certains dispositifs du projet de la LPPR, en particulier les "tenure track", génèrent de la précarité et portent préjudice à la parité femme/homme.

Vote du CSI (18 votants dont 17 présents et 1 représenté).

Question sur laquelle porte le vote : Etes-vous pour ou contre les recommandations émises à la suite du séminaire thématique « La place des femmes à l'INS2I » ?

Pour : 18 voix

Contre : 0 voix

Abstention : 0 voix