

## ***Recrutements-promotions : non à la gestion par l'âge !***

**Au moment où le CNRS est fortement restructuré avec la création des instituts et où l'AERES a vidé, en partie, de sa substance le Comité national, on risquerait de ne pas faire attention aux nombreux déclassements/reclassements qui se sont opérés lors du concours chercheurs 2008. Comment interpréter ce signal envoyé par la direction qui dévalorise le jugement par les pairs pour promouvoir d'autres critères tenus secrets ? Là encore, il signifie que des arguments de gestion des ressources humaines et de pilotage d'organisme prennent le pas sur les critères scientifiques.**

*Secteur SHS du SNCS-FSU*

Chaque année, les jurys d'admission du CNRS, nommés par la direction de l'organisme, modifient les classements, selon des critères tenus rigoureusement secrets sous couvert de confidentialité des délibérations. En quelques minutes, au mépris du travail d'expertise accompli par les jurys d'admissibilité du Comité national, un avis fatal tombe sur un dossier, c'est-à-dire sur la promotion ou le recrutement d'un chercheur, parfois à partir d'indicateurs chiffrés, bibliométriques ou d'âge. Depuis 2005, la direction s'était pourtant engagée à limiter ces déclassements et à les justifier. Or depuis plusieurs années, particulièrement en SHS, chaque session voit son lot de « déclassés » dans les concours CR/DR, les instances de direction continuant, pour leur part, de s'abriter derrière le secret des délibérations. Il arrive même que des postes soient perdus – pour tout le monde ? – à cette occasion.

L'argument de l'âge est souvent évoqué à demi-mot : tel chercheur serait « trop vieux » pour mériter une promotion, car il ne pourrait pas remplir sa nouvelle fonction assez longtemps pour impulser de nouveaux axes de recherche avec son équipe ou ses doctorants. Mais la justification réelle est ailleurs : c'est une préoccupation de gestion des ressources humaines qui prévaut. Les chercheurs en SHS sont souvent plus âgés que dans d'autres sections : des files d'attente se sont créées, le nombre de postes mis au concours DR ne correspond pas à la pyramide des âges de ces disciplines. Face à cette situation, les experts du Comité national s'efforcent de préserver un équilibre dans la durée, en respectant la proportion entre jeunes talents aux carrières rapides et chercheurs plus anciens, aux progressions parfois moins linéaires (notamment pour les hors-statuts intégrés à la fin des années 1970), afin de préserver une émulation dans ces deux populations qui apportent des contributions distinctes et complémentaires à la vie de leur discipline.

Cas plus rare, mais tout aussi symptomatique, cette fois du côté de l'entrée au CNRS : depuis la levée de la limite d'âge, les candidats aux concours de CR1 tendent à vieillir progressivement, en cumulant les thèses longues caractéristiques des SHS – pour de multiples raisons scientifiquement analysables : pro-

duction de ses propres matériaux d'enquête, masse de la bibliographie à intégrer, grande autonomie intellectuelle dans le choix du sujet, etc. – et des post-docs créés « grâce » à l'ANR sur le modèle des sciences du vivant. Face à cette situation, les membres du Comité national s'efforcent de se fonder, d'abord, sur des critères scientifiques, sur le projet et sur le potentiel à long terme du candidat, plutôt que sur les seuls critères bibliométriques, afin de ne pas privilégier mécaniquement les candidats se présentant pour la 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> fois. L'argument du candidat CR1 « trop jeune » reflète bien cette gestion par l'âge mise en place par une direction qui souhaite recruter de « gros publiants », comme les équipes de football désormais devenues des entreprises s'achètent des « stars » pour augmenter leur prestige (mais pas toujours, paradoxalement, le niveau de prestation de leur équipe).

Face aux attaques subies par le CNRS de toutes parts cette année, la direction du département SHS a une réaction très regrettable de « sauve-qui-peut » : promouvoir les jeunes DR pour qu'ils n'aient pas la tentation de candidater comme professeurs à l'université et recruter des CR bien mûrs pour s'attribuer leurs publications réalisées dans la période très productive de l'après-thèse. Comme toujours, une politique de gestion des ressources humaines s'intéresse aux flux de mobilité sans se préoccuper des individus, qui ici ont cru pendant deux mois être devenus CR ou DR et à qui ces grades ont ensuite été retirés, parfois pour la 2<sup>e</sup> ou la 3<sup>e</sup> fois ! Profondément révoltés, leurs collègues ont écrit des lettres de protestation et fait circuler des pétitions, les sections ont parfois voté des motions, sans nécessairement faire le lien entre ces cas individuels.

Le SNCS soutient l'action de ces « déclassés » qui souhaitent saisir la HALDE pour dénoncer cette discrimination par l'âge au CNRS, alors même que la stigmatisation dans l'emploi des « seniors » est publiquement et médiatiquement dénoncée. Surtout, il tient à rappeler que la gestion de la pénurie des postes ne passe pas par la discrimination et l'arbitraire, mais par une bataille pour une augmentation des postes, de CR et de DR, afin de ne pas démotiver l'ensemble des chercheurs sur leurs perspectives de carrière au sein du CNRS.