

Recrutement des chargé-e-s de recherche au CNRS : indépendance académique / pilotage autoritaire

La liberté de choix des sujets de recherche est un principe essentiel du recrutement des chercheur-e-s au CNRS, principe garanti par un système de recrutement collégial, dans lequel toute la communauté est représentée.

C'est sur la base de leurs activités de recherche passées, de la qualité de leur production scientifique, de leurs programmes de recherches futures et de leurs propositions en matière d'insertion dans une équipe et dans un laboratoire que les jurys d'admissibilité évaluent la qualité scientifique des candidat-e-s. Selon ce principe, le CNRS recrute depuis sa création des chercheur-e-s de talent dans tous les champs disciplinaires, pour conduire des recherches originales. Ce même principe de jugement sans *a priori* préside également à l'établissement des propositions de promotions.

Le recrutement des chercheur-e-s ne doit donc pas être piloté, que ce soit par l'imposition de thèmes de recherche ou par des préférences géographiques. Le pilotage ne peut que brider l'originalité des recherches. La force du CNRS est bien de laisser ses chercheur-e-s explorer toutes les voies possibles pour l'avancement des connaissances, du moment que l'évaluation par les pairs confirme la qualité de leur activité scientifique.

Le mode pluraliste de désignation des jurys d'admissibilité est une garantie d'indépendance. Le débat collégial et contradictoire, au sein de ces jurys, garantit une grande rigueur dans l'établissement par « ordre de mérite » des listes de candidats proposés au recrutement. Bien différent est le rôle du jury d'admission composé par la direction qui le préside. L'examen des classements d'admissibilité qu'il effectue *a posteriori* garantit que tout s'est bien passé, qu'il n'y a pas eu de conflits d'intérêts et qu'aucun problème majeur n'est passé « sous le radar ». C'est pourquoi le SNCS-FSU considère qu'il ne doit pas y avoir de déclassement entre l'admissibilité et l'admission, sauf exception.

Cette année les candidat-e-s chargé-e-s de recherche classé-e-s admissibles au-dessus de la barre des postes à pourvoir dans les instituts IN2P3, INP, INSB, INSU, INEE et INSMI ainsi que dans toutes les 5 commissions interdisciplinaires ont été confirmé-e-s dans leurs rangs par les jurys d'admission, et donc admis-e-s. En revanche, des déclassements ont été effectués dans 4 instituts : 1 à l'INS2I (section 6), 5 à l'INSIS (sections 8, 9 et 10), 1 à l'INC (section 14) et 3 à l'INSHS (sections 35, 36 et 37).

Sur 240 recrutements, il y a donc eu 10 candidat-e-s classé-e-s admissibles au-dessus de la barre des postes à pourvoir qui ont été déclassé-e-s et n'ont donc pas été admis-e-s, soit 4,2%. Si le nombre des déclassements peut paraître globalement faible, on voit que le problème des déclassements se concentre sur 4 des 10 instituts du CNRS. Deux d'entre eux, l'INSIS et l'INSHS, se singularisent par des taux de déclassements particulièrement élevés (respectivement 5/17 et 3/42). Ces déclassements traduisent-ils un pilotage par les directions d'instituts visant à sélectionner des candidat-e-s selon des critères tacites, tels que l'orientation des projets scientifiques ou des préférences pour des sites géographiques ? En l'absence d'explication, ces déclassements suscitent l'idée que les principes d'une évaluation indépendante et collégiale par les pairs ont été bafoués. Le cas de la section 36 est particulièrement préoccupant avec le déclassement du même candidat admissible pour la 3^e année consécutive. Dans ce cas se pose la question de la relation entre la communauté scientifique concernée, celle des sociologues, et la direction de l'INSHS.

Le SNCS-FSU a toujours dénoncé les déclassements, en considérant que le travail d'expertise dans lequel les jurys d'admissibilité investissent un temps considérable (lecture des dossiers, choix des candidats auditionnés, désignation d'au moins deux rapporteurs par candidat, audition sur plusieurs journées d'un millier de candidat-e-s, délibération parfois sur plus de deux jours) est fait du mieux qu'il est possible. Le jury d'admission est incapable de refaire ce travail. Il ne peut que vérifier la forme et qu'aucun événement extraordinaire n'est survenu ultérieurement.

Aussi le SNCS-FSU défend-il l'organisation actuelle des concours - qui seule peut conduire à sélectionner les meilleurs candidats selon les éléments précédemment évoqués -, les jurys d'admissibilité dans leur composition présente ainsi que le recrutement non biaisé des chercheur-e-s selon leur parcours, la qualité de leur production scientifique et leur projet de recherche. Ce principe général se décline selon des critères propres aux différentes disciplines. C'est cette politique scientifique, basée sur le principe d'un recrutement sans *a priori*, qui a fait du CNRS un des organismes les plus prestigieux au niveau international, capable de développer des recherches sans restriction, dans tous les champs scientifiques.

Certes, il sera toujours possible d'améliorer la transparence des concours. En premier lieu, tous les présidents de section (présidents des jurys d'admissibilité) devraient être présents au jury d'admission pour défendre les classements d'admissibilité. En second lieu, un retour écrit est indispensable vers les candidat-e-s déclassé-e-s afin d'éviter des interprétations erronées que l'absence d'information laisse prospérer.

On ne peut conclure cet état des lieux sur les concours de recrutement des chercheur-e-s au CNRS sans évoquer la question du nombre de postes ouverts. Nous l'avons déjà souligné : en acceptant de réduire le nombre de recruté-e-s à 250 par an - au lieu des 300 des années précédentes - le président-directeur général du CNRS a accepté une accélération de la décroissance des effectifs de l'établissement. Ce choix met le « modèle » CNRS en danger. Le goulot d'étranglement ainsi créé face à la pression des candidatures et aux besoins de la recherche risque de conduire à ne recruter que les candidats qui ont des dossiers « dans la ligne » et à éliminer les candidatures plus originales. De ce rétrécissement, la diversité scientifique de la cohorte annuelle des recruté-e-s sera la première victime. À terme, l'organisme, surtout s'il donne l'image de recrutements pilotés dans l'opacité, a tout à y perdre.