



Recrutement sur profil dans la filière Recherche

Concours interne : les portes se ferment

Le Ministère organise un concours de recrutement (externe et interne) dans la filière recherche. Bonne nouvelle : le dernier remontait à 2006. Mauvaise nouvelle : c'est un concours sur profil, y compris pour le concours interne.

- 7 postes d'ingénieurs de recherche dont 2 au concours interne ;
- 8 postes d'ingénieurs d'études, dont 2 au concours interne ;
- 3 postes de techniciens de recherche, dont 1 en interne.

Les profils sont très précis voire pointus. Ils ne laissent aucune chance, sauf miracle, à ceux qui passent les concours internes dans l'espoir d'améliorer leur carrière et leur quotidien par leurs propres efforts, comme les statuts de la fonction publique le leur garantissent. Encore faut-il être assez futé pour dénicher leur description sur le site Culture.

Interrogés par le SNAC-FSU, les services compétents font savoir que la publication de ces profils a été faite par « souci de transparence » et que les jurys seront constitués en conséquence. Le problème, c'est que les concours précédents ne se sont pas déroulés ainsi, que cette nouvelle règle du jeu n'a fait l'objet d'aucune information préalable.

Le SNAC-FSU a donc demandé : le report des dates limites d'inscription, la suppression des profils pour le concours interne, la diffusion d'une explication claire sur les conditions du concours.

Sur la forme, un concours sur profil ne peut en effet se dérouler comme les concours précédents. En 2006, les candidats ont été classés, il y a eu une liste complémentaire. Dans le cas d'un concours sur profil, les candidats ne peuvent être classés qu'en fonction de leur adéquation au poste à pourvoir : une liste complémentaire n'a aucun sens, car la même définition de poste a peu de chances de ressortir du chapeau, et le rang de sortie ne pourrait valoir pour un poste ouvert sur un tout autre profil...

Sur le fond, certes les statuts particuliers des corps de recherche prévoient la possibilité de préciser les affectations futures lors de l'ouverture du concours. Mais l'affectation semble désigner le lieu plutôt que le profil. De plus, c'est une « possibilité », pas une obligation. Et on peut s'interroger sur le point de savoir si cela ne vaut pas que pour le concours externe. Enfin, le concours interne consiste à évaluer la valeur professionnelle de l'agent, pas son adéquation à un profil.

L'autre question de fond est celle de la promotion interne que ce nouveau mode de recrutement en concours interne semble vraiment condamner. C'est cela qui révolte le plus les collègues qui nous ont alertés : l'impression que les portes, déjà étroites, se ferment. A cela, le Ministère répond que la promotion interne ne se fait pas par le moyen du concours interne (!), mais par celui du « tour extérieur ». Le tour extérieur désigne l'accès à un corps supérieur par inscription sur une liste d'aptitude, après examen du dossier du candidat par une commission ad hoc. Ce n'est théoriquement ni une promotion au choix, ni un concours, ni un examen professionnel. On connaît le tour extérieur pour l'accès au corps de conservateur (dont par ailleurs, la publicité reste très confidentielle). Où sont les « tours extérieurs », dans les corps de recherche?

IR, IE, AI, TR : le recrutement s'opère 1) par des concours 2) au choix. Il est bien question d'une liste d'aptitude, ainsi que de commission d'experts. Mais l'inscription sur la liste d'aptitude se fait *sur proposition du chef de service* et non à l'initiative de l'agent. On est dans le champ de la récompense, pas dans la démarche volontaire de qui cherche à améliorer son ordinaire par ses propres efforts. Par ailleurs, qui saurait dire, parmi les personnels de recherche, s'il figure ou pas sur une liste d'aptitude ? Rien à voir avec un tour extérieur, donc.

De façon générale, cette question de la promotion et de la « carrière » des agents vaut pour tous les personnels de ce Ministère, et se pose même de façon plus aiguë pour les catégories C et B, et les filières où les agents sont plus nombreux.

On le voit : le concours interne reste bien l'un des modes de promotion interne qui ne soit pas dans le champ de la rétribution et garantisse l'égalité des chances, même lorsque celles-ci sont minces, les concours rares et les postes au compte-goutte.

Un concours interne sur profil, c'est envoyer aux agents de la filière scientifique un message brutal : plus de possibilité d'évolution de carrière, sauf à avoir un jour la chance de correspondre au profil recherché.

Et plus vous serez spécialisé, moins vous aurez d'opportunité...