

Paris, le 3 juillet 2020

Décision du Défenseur des droits n°2020-117

Le Défenseur des droits,

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n° 2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

Vu les directives 2000/43 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et 2000/78 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'Etat ;

Vu la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Vu le décret n°83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques ;

Vu le décret n°84-1185 du 27 décembre 1984 relatif aux statuts particuliers des corps de fonctionnaires du centre national de la recherche scientifique ;

Saisi par M. X, docteur en sociologie, dont les candidatures sur un poste de chargé de recherche de classe normale ont été rejetées, à trois reprises, en 2017, 2018 et 2019 par le jury d'admission d'une section d'un centre de recherche scientifique, qui se plaint du dernier rejet de sa candidature par ce centre et donc la délibération du 6 juin 2019 du jury d'admission

au concours de chargé de recherche de ce centre de recherche ainsi que, la décision subséquente, de ne pas le nommer à l'un des postes ouverts au concours ;

Après avoir consulté le collège compétent en matière de lutte contre les discriminations ;

Constate que l'enquête ne permet pas de réunir les éléments permettant d'établir que M. X aurait été victime de discrimination à raison de son origine, de son patronyme ou de son âge ;

Recommande toutefois au Président directeur général du centre de recherche scientifique de préciser les critères sur lesquels se fondent les jurys d'admission pour hiérarchiser les candidatures afin de lever toute suspicion de discrimination.

Le Défenseur des droits demande à être informé des suites réservées à la présente décision dans un délai de trois mois à compter de sa notification.

Jacques TOUBON

**Recommandation en application de l'article 25 de la loi organique n°2011-333
du 29 mars 2011**

▪ **Faits et procédures :**

Le Défenseur des droits a été saisi par M. X, docteur en sociologie, dont les candidatures sur un poste de chargé de recherche de classe normale ont été rejetées, à trois reprises, en 2017, 2018 et 2019 par le jury d'admission d'une section d'un centre de recherche scientifique.

Il est titulaire de deux doctorats, l'un de l'université A, qu'il a obtenu avec une mention très honorable et les félicitations du jury à l'unanimité, et l'autre de l'université de B auprès de laquelle il a bénéficié d'une bourse de cinq ans eu égard à ses mérites académiques. Il est qualifié pour les fonctions de maître de conférences en sciences et techniques des activités physiques et sportives (2016), ainsi qu'en sociologie et en démographie (2014 et 2018). M. X était en contrat post-doctoral au sein d'une école de sciences sociales jusqu'en 2019.

M. X est parfaitement bilingue et possède une expérience d'enseignement conséquente aux Etats-Unis et en France, ainsi que dans l'animation et l'administration de projets de recherches. Il a publié des articles dans des revues scientifiques de référence et est l'auteur de nombreuses contributions, rapports de recherches et recensions dans sa spécialité, la sociologie des classes populaires, en mettant l'accent sur l'analyse comparée des situations en France et aux Etats-Unis.

M. X a présenté sa candidature sur un poste de chargé de recherche de classe normale au sein du centre de recherche scientifique de 2017 à 2019. Il conteste le dernier rejet de sa candidature par le centre de recherche scientifique et donc la délibération du 6 juin 2019 du jury d'admission au concours de chargé de recherche d'une section de ce centre de recherche scientifique ainsi que la décision subséquente de ne pas le nommer à l'un des postes ouverts au concours.

Il estime ainsi qu'il a été victime de discrimination en raison de son origine, de son patronyme ainsi que de son âge (il est né en 1975 et avait 44 ans, lors de sa dernière candidature en 2019), et que ses mérites professionnels n'ont pas été réellement pris en compte.

Parallèlement à sa saisine du Défenseur des droits, le réclamant a également saisi le tribunal administratif d'une requête au fond tendant à l'annulation de la délibération du jury d'admission du 6 juin 2019, qui lui a été notifiée le 11 juin 2019, ainsi que de la décision subséquente de ne pas le nommer à l'un des postes ouverts au concours.

Il a, en outre, introduit un recours en référé devant le même tribunal en vue de la suspension de l'exécution de ces deux décisions.

Par une ordonnance de référé du 28 août 2019, le tribunal administratif a rejeté la demande de suspension des décisions susmentionnées.

Les 25 juin et 6 août 2019 et le 20 février 2020 (note récapitulative), les services du Défenseur des droits ont mené une enquête auprès du centre de recherche scientifique.

Par courriers reçus les 25 juillet et 6 septembre 2019 et le 26 mars 2020, le centre de recherche scientifique a transmis les pièces et explications sollicitées.

▪ **Analyse juridique :**

En application des dispositions des articles 21 et 22 du décret n°83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques, le concours de chargé de recherche du centre de recherche scientifique concerné se déroule en deux phases. Les dossiers des candidats sont d'abord évalués par le comité national de ce centre de recherche scientifique constitué en sections disciplinaires (jury d'admissibilité), lesquelles sont composées de spécialistes de la discipline. À l'issue de ce travail d'évaluation des dossiers, ce jury de spécialistes sélectionne les candidats admis à poursuivre au regard de leur dossier et de leur audition. Il effectue, alors, un classement des candidats par ordre de mérite.

Le jury d'admission arrête, par la suite, la liste des candidats admis au vu des dossiers des candidats admissibles qui comportent notamment le rapport établi sur les candidatures par le jury d'admissibilité. Il n'est pas tenu de respecter le classement établi par le jury d'admissibilité.

M. X a, pour les trois années considérées, vu son classement modifié par le jury d'admission : en 2017, il a été classé 1^{er} ex-aequo par le jury d'admissibilité mais n'a pas été retenu lors du classement final établi par le jury d'admission ; en 2018, il a été classé 9^{ème} pour 8 postes par le jury d'admissibilité, mais il a été finalement classé par le jury d'admission en 10^{ème} position, alors que le candidat le précédant dans le classement a lui-même été déclassé, le candidat classé à l'origine en 10^{ème} position ayant finalement été retenu ; en 2019, classé 4^{ème} par le jury d'admissibilité pour 5 postes à pourvoir, il n'a pas été retenu dans le classement final du jury d'admission.

1) Sur l'aménagement de la charge de la preuve :

S'agissant des modalités d'administration de la preuve en matière de discrimination le Conseil d'Etat a jugé, lorsque le moyen tiré de la violation du principe de non-discrimination est soulevé par le demandeur, « *que, s'il appartient au requérant qui s'estime lésé par une telle mesure de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer une atteinte à ce dernier principe, il incombe au défendeur de produire tous ceux permettant d'établir que la décision attaquée repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination* » (CE, Ass., 30 octobre 2009, Mme PERREUX, n° 298348 ; CE, 10 janvier 2011, Mme LEVEQUE, n° 325268).

Un tel dispositif est également repris à l'article 4 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. S'il appartient à la personne qui soutient être victime de discrimination d'apporter des éléments laissant présumer cette discrimination, il fait peser sur la personne mise en cause la charge de montrer que la situation contestée est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

La jurisprudence administrative a rappelé à de nombreuses reprises que les jurys de sélection des concours sont souverains dans l'appréciation des mérites des candidats. Cependant, lors du déroulement des épreuves, les facteurs intervenant dans l'évaluation de la situation des candidats qui seraient fondés sur la base de considérations « *étrangères aux critères permettant au jury d'apprécier l'aptitude d'un candidat, sont constitutives de l'une des distinctions directes ou indirectes prohibées par l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 et révèlent une méconnaissance du principe d'égal accès aux emplois publics* » (CE, 10 avril 2009, M. EL HADDIOUI, n° 311888).

En l'espèce, la circonstance que M. X ait vu son rang de classement modifié à trois reprises entre l'admissibilité et l'admission – étant précisé toutefois qu'en 2018 M. X avait été classé à un rang non admissible – est de nature à faire présumer l'existence d'une discrimination.

Par conséquent, en application de l'aménagement de la charge de la preuve, il appartient au centre de recherche scientifique de présenter les éléments permettant de lever cette présomption de discrimination.

À cet égard, le principe de souveraineté du jury ainsi que le grand nombre de candidatures invoqués par le centre de recherche scientifique (186 pour 5 postes en 2019) ne sont pas de nature à écarter la présomption de discrimination.

2) Sur la discrimination à raison de l'origine, du patronyme et de l'âge à l'égard de M. X :

a. Concernant, en premier lieu, la discrimination en raison de l'origine et du patronyme :

L'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose qu' « aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de (...) leur patronyme (...) ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race ».

En l'espèce, le centre de recherche scientifique soutient que, s'agissant du concours n° 36/02 organisé en 2019, 5 postes étaient ouverts sur lesquels 186 candidats ont postulé et que s'agissant de chaque campagne de recrutement par concours, le centre de recherche scientifique recrute 30 % de chercheurs ayant une nationalité autre que la nationalité française.

Le centre de recherche scientifique ajoute qu'il compte parmi ses effectifs de chercheurs fonctionnaires 1 994 ressortissants étrangers, de plus de 90 nationalités différentes. Il souligne la diversité de consonance des patronymes apparaissant sur les listes des candidats admis entre 2017 et 2019, toutes disciplines confondues. En outre, le nombre de candidats admis à concourir aux concours relevant du centre de recherche scientifique disposant d'un patronyme dont la consonance est proche du patronyme de M. X est très peu élevé.

En outre, s'agissant plus particulièrement de la section 36, ne sont pas absents des listes nominatives transmises par le centre de recherche scientifique des candidats déclarés admis et/ou admissibles, de 2015 à 2019, des candidats ayant un nom à consonance étrangère.

Par ailleurs M. X n'est pas le seul candidat à avoir fait l'objet durant plusieurs années d'un déclassement par le jury d'admission, sans que cette situation puisse être imputée à un patronyme à consonance étrangère. Ainsi, il convient de rappeler la situation de M. C, qui n'a pas de patronyme à consonance similaire à celle de M. X et qui, pourtant, a été à plusieurs reprises classé par le jury d'admissibilité mais non admis par le jury d'admission.

Enfin, M. X soutient également qu'une autre candidate, également « déclassée » en 2019 mais tout de même recrutée, partage avec lui « une communauté d'objet de recherche (classes populaires) ; on lui prête la même orientation théorique (bourdieusienne). Mais c'est une femme. Et, au moment du concours, elle était en congé maternité. La priver d'emploi eût été un risque trop "coûteux" aux yeux du centre de recherche scientifique ? » Cependant, à supposer même que de tels biais soient considérés comme constituant une discrimination en raison des opinions politiques, aucun élément du dossier ne permet de faire présumer l'existence de tels biais.

Par suite, la discrimination à raison de l'origine et du patronyme de M. X, ainsi que l'éventuelle discrimination à raison de ses travaux sur des catégories populaires où la population issue de l'immigration est surreprésentée, ne peut être établie.

b. S'agissant, en deuxième lieu, de la discrimination en raison de l'âge :

L'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 susmentionnée dispose qu'« aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de (...) leur âge ».

En l'espèce, l'intéressé avait 44 ans lors de sa dernière candidature en 2019.

Le centre de recherche scientifique souligne que les données statistiques sur l'âge des lauréats de l'ensemble des concours de chargés de recherche de classe normale du centre de recherche scientifique démontrent que cet institut ne pratique pas une politique de recrutement fondée sur l'âge.

Le centre de recherche scientifique ajoute également que les parcours de vie des candidats font qu'après la soutenance de leur thèse et quelques années en tant que post-doc, ils se présentent dans leur immense majorité aux concours dans les tranches d'âge surreprésentées.

Cette surreprésentation est accentuée par la circonstance que de nombreux pays n'offrent pas aux jeunes chercheurs la possibilité d'être recrutés sur des postes statutaires ou sur des contrats à durée indéterminée, si bien que de nombreux jeunes chercheurs étrangers très brillants postulent au centre de recherche scientifique.

Il ressort, en effet, des documents transmis que, de 2015 à 2019, si la proportion des lauréats de la classe d'âge 30-34 ans était très largement majoritaire et que, globalement, la classe d'âge 25-39 ans représente entre 90 et 95 % des deux grades de chargé de recherche, les recrutements de chercheurs âgés de 40 ans ou plus ne sont pas absents, étant relevé qu'en 2018, ils ont représenté 5,82 % du total des personnes recrutées comme chargés de recherche de classe normale. S'agissant de la section 36, 4 candidats dont M. X, âgés de 40 à 44 ans, sur 52, ont été déclarés admissibles et/ou admis, de 2015 à 2019.

Par suite il ne peut être considéré comme établi que M. X aurait été victime de discrimination à raison de son âge.

c. S'agissant, en troisième lieu, des autres motifs ayant conduit à des modifications de classements motivées :

Il convient de rappeler que la composition du jury d'admission telle que prévue par l'article 8 du décret n°84-1185 du 27 décembre 1984 relatif aux statuts particuliers des corps de fonctionnaires du centre national de la recherche scientifique est la suivante : « -le directeur d'institut ou son représentant, président ;/ -cinq membres nommés par le ministre chargé de la recherche, sur proposition du président ;/ -cinq membres nommés par le ministre chargé de la recherche, après consultation du conseil de département, parmi les membres des sections du comité national de la recherche scientifique de rang au moins égal à celui des postes à pourvoir./ Pour ces dix membres, cinq au moins doivent être des chercheurs du C. N. R. S., choisis pour deux d'entre eux au moins parmi les membres élus au comité national de la recherche scientifique ». Ce jury d'admission n'a, au vu notamment de sa composition, pas pour objectif de se prononcer sur les mérites purement scientifiques des candidats, mais de prendre en compte les possibilités d'insertion de ces candidats au sein du centre de

recherche scientifique en fonction de paramètres qui peuvent différer de ceux retenus par le jury d'admissibilité.

Le centre de recherche scientifique a produit le 26 mars 2020 un courrier signé par le président du jury d'admission expliquant les raisons qui l'ont conduit à retenir les différents candidats et justifiant notamment que Mme D soit passée de la 5^e place à la 3^e, et Mme F de la 6^e, soit la première non admissible, à la 4^e, en raison de son double cursus d'agrégée d'économie et docteure en droit public, de son domaine de recherche sur le droit de la mer en lien avec le développement durable et de son expérience en tant qu'experte au sein d'organisations internationales.

Au vu de l'imprécision des critères de sélection, il n'est toutefois pas possible d'établir avec certitude que ces éléments sont bien ceux qui ont conduit à la modification du classement.

Cependant il ressort de nombreux articles publiés à la suite du rejet de la troisième candidature de M. X que ce rejet est imputé par nombre de chercheurs à la politique menée par la direction du centre de recherche scientifique, conduisant à une « managérialisation » qui se traduit par une marginalisation du conseil scientifique, dont les choix sont de plus en plus souvent remis en cause. Sont également dénoncés la multiplication des postes « fléchés » et « coloriés », une pratique qui ne concerne pas la section de M. X, mais qui s'inscrirait dans la même dynamique tendant à marginaliser le jury d'admissibilité dans le processus de recrutement.

L'analyse du déroulement de la session 2017 du concours de chargé de recherche de la section 36 confirme la pertinence de cette lecture politique des décisions d'admission : le classement d'admissibilité a été modifié en profondeur puisque les candidats classés troisième et sixième ont seuls été retenus, un des trois postes n'ayant même pas été pourvu.

Le directeur de l'Institut national des sciences humaines et sociales a adressé un courriel, transmis par le réclamant mentionnant le niveau insuffisant des candidats en sociologie en section 36, relevant, en comparaison avec les candidats d'autres sections. « *En outre, tenant compte de leur âge académique relatif, les écarts considérables d'ampleur et d'internationalisation des dossiers entre les juristes et les sociologues à l'intérieur des propositions de la section 36 ont également ému de nombreux membres du jury.* » Ces décisions du jury d'admission en section 36 pour 2017 ont entraîné des réactions dont une pétition intitulée « *Concours du centre de recherche scientifique 2017 : la sociologie déclassée, l'autonomie scientifique remise en cause* ». Elle reproche une mise à l'écart délibérée des sociologues par le jury, « *qui témoigne d'une véritable volonté de ne pas attribuer de poste à cette discipline* ». Cet épisode de très forte tension relève par suite de divergences sur le profil des candidats et spécialités académiques à privilégier.

Par ailleurs, par un jugement n°1914482 du 10 mars 2020, le tribunal administratif de Paris a annulé la décision du 6 juin 2019 refusant d'admettre un candidat ayant été classé admissible en première position dans la section 37, au motif que cette décision avait été prise pour des motifs étrangers à la valeur dudit candidat. Ce dernier avait déjà été recruté par un institut de recherche et le centre de recherche scientifique ne souhaitait pas, en le recrutant, porter atteinte au partenariat scientifique développé entre ces institutions. Cette décision de justice confirme que les décisions d'admission, y compris lorsqu'elles sont illégales, sont fondées sur des considérations de nature managériale et politique et non sur des discriminations prohibées par la loi.

Si de nombreux scientifiques s'inquiètent des conséquences de cette évolution managériale de la gestion du recrutement et de ses conséquences potentiellement discriminatoires, dès lors qu'elle aboutirait à favoriser les candidats jeunes et d'origine européenne, aucun élément

ne permet, en l'état du dossier, d'établir la réalité de ces évolutions ni leur influence sur la situation de M. X.

3). Sur les mesures possibles pour écarter toute suspicion de discrimination

Ainsi qu'il a été rappelé, il incombe à l'employeur, dans le cadre du régime d'aménagement de la charge de la preuve, de produire des éléments de nature à établir que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination dès lors que le réclamant apporte des éléments de nature à faire présumer une discrimination.

Le Défenseur des droits regrette, dans ce cadre, les difficultés qu'il a rencontrées afin d'obtenir communication des éléments souhaités de la part du centre de recherche scientifique, s'agissant notamment des critères et des orientations mis en œuvre par le jury d'admission. Une telle opacité est de nature à faire naître des suspicions de discrimination, la souveraineté du jury ne pouvant être avancée pour dissimuler d'éventuelles pratiques discriminatoires.

L'exigence de publication des critères de sélection a été affirmée récemment s'agissant de l'accès à l'université par la décision n°2020-834 du 3 avril 2020 du Conseil constitutionnel, qui a imposé aux jurys d'admission à l'université une obligation de transparence sur les critères mis en œuvre, avec leurs modalités, dans le cadre de l'application Parcoursup. La demande accrue de transparence s'inscrit ainsi dans une évolution sociale de grande ampleur et le centre de recherche scientifique, *a fortiori* en sociologie, ne peut se tenir à l'écart de ce processus.

Par ailleurs, le Défenseur des droits souligne le risque que les évolutions managériales en cours ne conduisent à retenir des critères de sélection susceptibles d'entraîner des discriminations indirectes en privilégiant des candidats aux parcours de vie et d'études traditionnels, au détriment de candidats notamment issus de l'immigration, que leurs trajectoires conduisent à se présenter plus tard que d'autres aux concours. Il appelle les instances dirigeantes du centre de recherche scientifique à la plus grande vigilance au sujet de ces évolutions et de leurs conséquences de long terme.

Le Défenseur des droits recommande au Président directeur général du centre de recherche scientifique de préciser les critères sur lesquels se fondent les jurys d'admission pour hiérarchiser les candidatures afin de lever toute suspicion de discrimination.

Le Défenseur des droits demande à être informé des suites réservées à la présente décision dans un délai de trois mois à compter de sa notification.

Jacques TOUBON