

**Déclaration d'intention à l'appui de ma candidature au
collège A1 de la nouvelle section 05 du Comité National du CNRS
Profession de foi**

Mark GOODSSELL
Directeur de Recherche au CNRS
Paris, le 15 avril 2025

Cher·e·s collègues,

J'aimerais sincèrement vous représenter au sein du comité de la nouvelle section 5. Je suis chercheur au CNRS depuis 2013. J'adore avoir la chance d'échanger avec les physicien·ne·s formidables ici, dans le réseau de laboratoires à travers toute la France, ainsi que l'environnement de recherche, avec la liberté qui nous est accordée. Je crois que cela est unique, et mérite d'être défendu et valorisé, tant en France qu'à l'international. C'est ce qui me motive à m'engager au sein du comité du CNRS.

Pour ce qui ne me connaissent pas, mon site web ou blog/médias sociaux pourront vous fournir plus de détails, mais en bref : je travaille sur la physique théorique des particules ; je suis britannique (de naissance) et (fier d'être naturalisé) français. Je rêvais depuis un jeune âge d'être physicien. J'ai fait mes études de licence/Master en physique à Oxford jusqu'en 2003. Puis, inspiré par l'idée d'une théorie unique du monde, je suis allé à Durham pour mon doctorat, ce que j'ai obtenu en 2007 dans le domaine de calcul de CFT dans la théorie de cordes. Après, je me suis rendu au LPTHE pour mon premier postdoc, qui m'offrait un première rencontre avec le monde de recherche français, et c'était un vrai coup de foudre. Pendant des postdocs suivants à DESY, au CERN et à l'Ecole Polytechnique, j'ai diversifié mes intérêts dans la phénoménologie de la physique au-delà du Modèle Standard. Depuis le début de ma carrière dans le CNRS, j'ai travaillé sur les calculs de précision, et plus récemment j'ai eu un intérêt croissant pour la physique au collisionneurs et les collaborations avec nos collègues expérimentaux. Ma motivation était et reste toujours à comprendre les lois de la physique fondamentaux, pour cela j'aime comprendre tous les détails autant que possible, donc j'essaie de connecter tout du haut en bas.

En travaillant dans différents sous-domaines, j'ai été en contact avec différentes communautés de physiciens, ce qui m'a permis d'apprécier plus profondément la valeur de perspectives éclectiques. Pourtant, il est également nécessaire de travailler de manière approfondie et sérieuse sur un sujet pour produire quelque chose de réellement valable, plutôt que de se disperser dans tous les sens. La liberté de changer de focus, tout en ayant le temps de réellement le maîtriser, est quelque chose que le CNRS nous permet, et c'est un véritable privilège. Je défendrai ce système. Bien qu'il soit possible de se retrouver « balkanisé » au fil d'une carrière dans un système où les groupes sont mis en concurrence pour les postes, les promotions, les financements, j'aimerais croire que j'ai au moins une chance de savoir apprécier le travail de personnes qui ne rentrent pas toutes dans la même « case ».

Promotions

Une fonction essentielle du comité du CNRS est d'évaluer les carrières des chercheurs, et de trancher sur les promotions et les primes. Un tel système est utile pour motiver les chercheurs, mais aussi pour maintenir la compétitivité internationale de nos postes. Pour que cela fonctionne, il doit exister une réelle égalité des chances. Une approche de type marché libre (« si vous voulez une promotion, changez de poste ») ne peut pas fonctionner dans notre domaine, en raison de l'illiquidité du marché de l'emploi, et les employeurs en profitent : des conditions toujours plus avantageuses sont proposées pour attirer de nouveaux recrutés, tandis que celles des chercheuses et de chercheurs en poste évoluent rarement. Je suis bien conscient des inégalités qui existent dans notre système : des personnes ayant un niveau d'expérience équivalent peuvent se retrouver avec des conditions, des salaires ou des statuts très différents, non seulement en raison de leurs accomplissements (quelle que soit la manière dont ceux-ci sont jugés), mais souvent aussi à cause d'aléas tels que le poste disponible à une année donnée, sans même évoquer les obstacles structurels qui touchent davantage certains groupes (je suis l'un des deux représentants Coregal de mon laboratoire). Il existe aussi une expérience de pensée dans laquelle, lorsqu'un comité doit départager de chercheurs également qualifiés, il tire à pile ou face pour attribuer une bourse à l'un des deux ; le comité suivant, ayant à juger les mêmes personnes, donne naturellement une promotion à celui qui a déjà obtenu une bourse... c'est l'effet « le

gagnant rafle tout ». Je n'écris pas cela pour me plaindre – je n'ai aucun compte à régler, et j'ai moi-même bénéficié des décisions des comités récents. Je souhaite simplement souligner que je tiendrai compte de ces éléments, pour rassurer que le **travail assidu**, l'**esprit de communauté**, la **prise de risque** et les **résultats remarquables** soient justement reconnus.

Recrutements

La tâche la plus discutée du comité du CNRS est le recrutement. C'est un enjeu vital pour maintenir et renforcer le dynamisme de notre communauté. Il est évident que nous devons recruter des candidats d'excellence, qui apporteront de nouvelles idées, de nouvelles collaborations, et contribueront au rayonnement de la recherche française. La politique de recrutement en termes de thématiques ne doit pas simplement refléter la composition actuelle du corpus de chercheurs, mais anticiper l'avenir. Nous devons recruter ceux qui apporteront des contributions majeures non seulement dans les prochaines années, mais qui orienteront aussi la direction de la recherche française dans un, deux ou trois *décennies*. Il nous faut accueillir des idées nouvelles, sans pour autant recruter uniquement en fonction des sujets actuellement en vogue.

Il est largement connu qu'il existe une pression, de la part du CNRS, pour recruter au niveau CR peu de temps après la thèse, pour des raisons à la fois plausibles (réduire l'effet « tuyau percée » qui entraîne la perte de talents issus de groupes sous-représentés) et pragmatiques (financières). Cela implique que nous devons redoubler de vigilance pour éviter le copinage, car il est beaucoup plus difficile d'évaluer des personnes en début de carrière, à un moment où l'influence de la directrice/du directeur de thèse est encore très forte, et où les décisions concernant leur potentiel sont plus subjectives. Bien entendu, dans ce politique il existe une marge de manœuvre : nous devons soigneusement prendre en compte les différences entre disciplines, le temps nécessaire pour s'établir dans un domaine, et nous assurer que ceux qui ont rencontré des obstacles au début de leur carrière, mais les ont surmontés, ne soient pas exclus du système.

Il est également important, afin d'attirer les esprits les plus brillants à entreprendre un doctorat, et les motiver à rester dans le domaine, qu'il existe un véritable parcours professionnel pour nos étudiant·e·s. Une préférence - sans dogmatisme - pour des candidat·e·s ayant un lien réel avec la France pourrait également contribuer à réduire le problème récurrent de ceux qui utilisent le CNRS comme tremplin pour trouver un poste ailleurs. Puisque je m'efforce aussi de promouvoir le CNRS à l'international, j'encouragerais donc les meilleur·e·s chercheuses et chercheurs étrangers à développer autant que possible de tels liens en amont de leur candidature, ou au moins à démontrer leur sérieux.

Défis

Enfin, il est probable que ce mandat du CoNRS devra traiter le retour des « key labs » ; des discussions sur l'avenir des frontières des sections ; la décision si la physique théorique des hautes énergies appartient au CNRS Physique ou Nucléaire et Particules. Notre section actuelle représente une communauté fantastique mais hétérogène : il faudra un comité avisé et uni pour faire face à ces défis et défendre nos intérêts communs. Je pourrais m'appuyer non seulement sur ma propre expérience des comités et des nombreux recrutements d'étudiants/postdocs, mais j'ai, autant que possible, prêté attention aux récents comités du CNRS ; j'ai de nombreux ami·e·s qui ont servi et qui pourraient me conseiller (sans rompre la confidentialité). Je suis un auditeur attentif et je serais à l'écoute d'avis sur les questions stratégiques, même si je garde mes propres conseils. De plus, bien que je n'hésiterais pas à exprimer une opinion, je tiens au principe de « désaccord agréable », dans l'intérêt d'éviter l'acrimonie, et donc d'atteindre des décisions équitables qui sont largement acceptées. Cela sera également essentiel lorsque le comité devra présenter un front uni dans la communication vers le haut.

J'espère que je mérite ton vote.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. Goun', written in a cursive, fluid style.