

Six mesures pour un recrutement éthique des enseignants-chercheurs.

« L'on ne simplifie pas en prévoyant tout », remarquait Portalis dans son discours préliminaire du premier projet de Code civil (1801). Signifiant par là qu'il est essentiel de réserver la loi aux « points de passage » essentiels de la vie sociale. A cet égard, la loi relative à l'Enseignement Supérieur et à la Recherche promulguée le 22 juillet 2013 ainsi que le projet de décret statutaire des enseignants-chercheurs en discussion s'efforcent d'apporter des améliorations tout en avançant à pas comptés, puisque la loi prévoit, aux termes de l'article 74, la remise par le gouvernement d'un rapport formulant des propositions destinées à « renforcer la transparence des procédures de sélection des enseignants-chercheurs et lutter contre le phénomène de localisme dans leur recrutement ».

Ces questions, centrales et sensibles, renvoient aux dysfonctionnements inhérents au mode de recrutement des universitaires, dont l'acuité varie suivant les disciplines. Des solutions, de fait, pouvant être avancées en fonction des problèmes identifiés.

En premier lieu, la procédure de recrutement et le rôle des comités de sélection à l'université obligent pour le moins à s'interroger. Ceux-ci sont maintenus dans la nouvelle loi, ce que l'on peut regretter même si le projet de décret comporte des avancées comme le transfert du droit de veto sur la nomination des enseignants, du président de l'université au conseil académique. En effet, les comités font l'objet d'une vive contestation au sein même de la communauté universitaire qui critique leur composition, leur fonctionnement, leur manque de transparence et, plus encore, le « biais localiste » qu'ils suscitent trop souvent. Or, ces comités jouent un rôle décisif pour l'avenir de l'université, les candidats se trouvant nommés pour toute leur carrière ou écartés à vie sans motif toujours clair. Lourde décision dont on mesure la responsabilité !

Le projet de décret statutaire qui doit être examiné à la fin de l'année offre ainsi l'occasion d'engager une révision significative du mode de recrutement. Celle-ci pourrait s'inspirer avantageusement des dispositifs en vigueur à l'étranger, comme en Grande-Bretagne ou aux Etats-Unis, réputés pour l'excellence de leurs recrutements. Il conviendrait aussi de rendre la procédure plus transparente, en publiant par exemple, sur le site Internet de l'université ou du ministère, la liste des candidats auditionnés et classés, éventuellement les motivations des décisions, etc. Une mesure plus radicale consisterait à mettre sur pied dans les établissements, une commission interdisciplinaire qui se prononcerait sur la composition de chaque comité de sélection afin de réduire le localisme interne aux disciplines.

En second lieu, la question du favoritisme et du recrutement « entre soi ». A en croire le ministère, entre 2008 et 2011, le taux d'endorecrutement est passé de 46 à 39% pour les professeurs et de 25 à 21% pour les maîtres de conférences. En réalité, le problème n'est pas tant le recrutement de candidats locaux, s'ils obéissent aux besoins réels de l'établissement, que le localisme et le favoritisme, sources d'injustice, d'iniquité et de dégradation de la qualité de l'enseignement et de la recherche universitaires comme tendent à le prouver nombre d'études. Alors même qu'un recrutement impartial de qualité rehausserait le niveau de l'enseignement et de la recherche, attirerait les talents et favoriserait le rayonnement de l'Université.

Une mesure décisive consisterait à organiser des concours par regroupement d'emplois comme le proposent des organisations syndicales. A défaut, l'obligation de mobilité des candidats, règle simple

déjà appliquée dans certaines universités, serait de nature à atténuer notablement les effets néfastes du localisme et du clientélisme.

Enfin, les abus de pouvoir des comités de sélection et des conseils d'administration. Nombre d'arrêts du Conseil d'Etat n'ont-ils pas sanctionné les excès de pouvoir commis par des comités de sélection depuis leur création en 2008 ? Récemment encore, la haute juridiction, dans un arrêt du 23 septembre, a annulé la décision d'un conseil d'administration qui s'était refusé à valider la proposition de classement du comité de sélection. La jurisprudence s'attachant à préciser les attributions respectives des comités et des conseils d'administration des universités. Mais toutes les irrégularités ne sont pas portées devant les tribunaux, les candidats hésitant à exercer leur droit de recours par crainte de représailles, d'autant que les procédures sont longues et coûteuses.

Une solution pourrait consister dans l'adoption d'un dispositif éthique universitaire visant à corriger les dysfonctionnements observés et à promouvoir des « valeurs d'éthique, de responsabilité et d'exemplarité », mission du service public de l'enseignement supérieur qui figure à l'article 11 de la nouvelle loi. Dans ces conditions, puisqu'il existe une Charte de déontologie à l'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche, un Comité d'éthique au CNRS, un Comité de déontologie parlementaire au Sénat, un code de déontologie et une déontologue à l'Assemblée nationale, pourquoi ne pas envisager une charte et un comité d'éthique à l'Université ?

Yves Thépaut, universitaire et essayiste