

## **Au croisement du champ disciplinaire, de la composante et du labo**

*forum-superieur@list.snesup.fr*

*Contribution de G.Lauton (Paris 12)*

S'agissant des universités, la mise en place des Comités de sélection (CdS) se traduit par une diversité de dispositifs. Le degré de pluridisciplinarité de l'établissement et son taux d'encadrement (historiquement bien encadré / sous-encadré) semblent jouer un rôle. Sans le dire, certains scénarios s'inspirent d'un cas de figure « classique », celui d'un emploi d'enseignant-chercheur dans une spécialité dont l'intitulé se confond avec le nom de l'UFR – mono-disciplinaire – de destination et avec la thématique du labo. En pareil cas, il y a peu de décalage entre la vision des collègues relevant de la discipline, les objectifs portés par le Conseil de gestion et le point de vue du labo. Ce cas de figure donne lieu au dispositif « classique » apparenté aux commissions de spécialistes : un collectif élu au sein de la spécialité à l'échelle de l'établissement, chargé de proposer un CdS. Dans ce cas de figure mono-disciplinaire, un tel collectif peut porter, sans contradiction majeure, la légitimité scientifique ainsi que les besoins formulés dans l'UFR et le labo. Mais ce cas de figure, emblématique à l'époque des anciennes facultés, est souvent devenu caduc avec le développement diversifié des dernières décennies.

### **Un nécessaire débat contradictoire**

L'interdisciplinarité accrue des projets de formation et de recherche s'inscrit en rupture avec la simplicité du cas de figure précédent. On connaît bien le cas d'un emploi de spécialité (S) destiné à une composante interdisciplinaire (C1) portant un labo (L1), tandis qu'existe dans l'établissement autour de cette même spécialité (S) une grosse UFR mono ou bidisciplinaire (C2) avec son labo (L2).

*Exemple : Destinataire d'un emploi relevant d'une section (S) du CNU, (C1) serait une UFR d'AES portant un labo (L1) sur un thème transversal d'administration économique et sociale. Mais les gros bataillons de (S) seraient dans une UFR (C2) portant un labo axé sur cette discipline (S). En pareil cas, on a vu à maintes reprises la Commission de spécialistes (S) faire peu de cas des besoins de (C1 – L1) et traiter délibérément les dossiers selon ceux de (C2 – L2).*

C'est pourquoi il convient de partir, me semble-t-il, de l'historique du poste, à savoir la préfiguration puis la formulation d'un emploi d'enseignant-chercheur mis au concours, répondant à un besoin identifié sur le terrain-même des activités de la composante, voire du département de filière et du labo d'affectation. L'étiquetage CNU (périmètre mono ou multi) et le profil d'emploi sont censés traduire ce besoin, ce qui requiert des garanties dès cette étape [ *trop souvent, profitant de son avantage démographique, une entité dominante accapare le profil de l'emploi* ].

Lors du traitement des dossiers de candidature, on a souvent observé (depuis 1984 ...) que les ex – Commissions de spécialistes, fondées exclusivement sur les ressortissants de la discipline (*hormis la phase d'audition avant la loi LRU pour les Instituts & Écoles internes*), n'étaient pas nécessairement réceptives aux enjeux du besoin ayant motivé la publication de l'emploi. Mais il est vrai que ces commissions sont apparues à une époque où la notion de *projet d'établissement* n'avait pas l'importance qu'elle a prise aujourd'hui. Dès lors qu'il va de pair avec un cadrage national concerté (et non avec un pilotage central), le *projet d'établissement* est un précieux chantier pour l'expression collective des choix sur les divers aspects de l'établissement et de ses composantes, sans pour autant s'abstraire du cadre national. Or, ces choix formulés au niveau de la composante (département, labo) ne sont pas nécessairement en phase avec les objectifs de développement tels qu'ils sont vus par la communauté de la discipline d'un emploi où se jouent des rapports de forces à caractère concurrentiel (risques de lobbying de la part du gros labo disciplinaire, ...). Le simple jeu de la démocratie formelle au sein de la spécialité peut conduire mécaniquement à servir des entités déjà riches. Un tel jeu n'est donc ni équilibré ni équitable.

Inversement, une constitution des CdS sous le seul contrôle de l'UFR et du labo d'affectation de l'emploi présenterait le risque de subordonner les critères de recrutement à des impératifs

momentanés, et de minimiser ou biaiser la représentation de la spécialité qui doit rester pluraliste, à l'image de son stade de développement hors les murs de tel ou tel périmètre.

N'oublions pas en outre que les candidats sont déjà qualifiés par le CNU, et que c'est l'adéquation au besoin déclaré que le CdS est chargé d'instruire dans la phase locale du recrutement. Les IUT et Écoles ont été de tout temps les plus sensibles à ce souci qui désormais est aussi partagé par maintes autres composantes. C'est d'ailleurs pour ces raisons que le SNESUP avait réclamé une implication réelle de la composante dans la procédure de recrutement, et cela dès l'examen au CTPU du tout premier décret de 1984 ! Ce jeu croisé discipline – composante était une alternative largement préférable au droit de véto des directeurs.

### **Une constitution des CdS à plusieurs voix**

Conférer un rôle exclusif soit au champ disciplinaire, soit au contexte d'accueil de l'emploi (composante – labo) expose à léser l'une ou l'autre des nécessités qu'ils incarnent. D'où l'idée de concevoir un dispositif leur donnant une **place conjointe** dans la constitution d'un CdS.

**a) En amont de la mise en place des CdS**, une première approche peut consister à identifier dans l'établissement les entités où la spécialité des emplois prévisibles est organisée *ès qualité* (e.g. département de mathématiques de l'UFR Sciences, département d'anglais de l'UFR Lettres, Institut d'Urbanisme, ...), à charge pour ces entités de recenser les ressortissants de la spécialité dans l'établissement et de les solliciter aux fins de désigner (consultation électronique ?) un collectif représentatif, équilibré vis-à-vis des sous-thématiques, des composantes et labos et des catégories (parité PR – MC). Sous la réserve expresse de bonne réalisation de ces équilibres, c'est ce collectif qui pourrait proposer, à raison d'une moitié de l'effectif du CdS, des membres (internes comme externes) composant sa part pérenne. L'autre moitié serait proposée par le Conseil de la composante en concertation avec le Conseil du labo d'affectation. Dans le cas d'un emploi à cheval sur plusieurs sections du CNU, l'effectif serait augmenté.

**b) En amont de la publication de l'emploi**, c'est le Conseil de Gestion (composante) qui, en lien avec le Conseil de labo, proposerait le profil de l'emploi et son périmètre CNU pour validation par les conseils centraux (CS – CA) chargés d'adopter la liste classée des emplois mis au concours (campagne synchronisée ou *au fil de l'eau*).

**c) L'emploi étant publié**, la proposition de CdS ainsi composée serait transmise à la Direction de l'établissement pour adoption d'une composition finale par les conseils centraux.

En définitive, un tel dispositif ressemblerait à la **Commission d'audition** en vigueur avant la loi LRU pour les emplois affectés aux instituts et écoles internes. Ce serait pour la composante destinataire de l'emploi une forme de reconnaissance de sa prérogative d'expression d'un besoin, de pair avec le labo pressenti, et de sa capacité à être partie prenante de la procédure de recrutement au même titre que la représentation du champ disciplinaire concerné par l'emploi.

### **Fonctionnement du CdS et chaîne de décision**

Au vu des dérives déjà constatées, on peut notamment prescrire que le CdS doive élire en son sein un Bureau composé au moins d'un Président et d'un Vice-Président. Pour un CdS en vue du recrutement d'un maître de conférences, le Bureau doit comprendre au moins un maître de conférences. En outre, on peut stipuler l'obligation pour le CdS de transmettre à l'issue de ses travaux une liste, classée ou non, de candidats, et de motiver ses avis.

Mais bien au-delà de ces considérants sur la composition et le fonctionnement des CdS, l'arbre ne doit pas cacher la forêt : la loi LRU donne à l'exécutif d'établissement des prérogatives inédites dans la chaîne de décision. Après avoir pris connaissance des avis du CdS, le président peut en effet soumettre au CA restreint un panel de candidats à prendre ou à laisser ...