

**LE RECRUTEMENT DES UNIVERSITAIRES EN FRANCE,
OU LE MOUVEMENT PERPÉTUEL**

Charles FORTIER *

SOMMAIRE

- 1. LA QUALIFICATION AUX FONCTIONS UNIVERSITAIRES :
LA PHASE NATIONALE DU RECRUTEMENT**
 - A. La composition du Conseil national des universités*
 - B. Le fonctionnement du Conseil national des universités*

 - 2. LES CONCOURS ORGANISÉS AU SEIN DES UNIVERSITÉS :
LA PHASE LOCALE DU RECRUTEMENT**
 - A. La répartition des compétences au sein de l'université*
 - B. La persistance du localisme*
-

* Professeur de droit public à l'université de Franche-Comté – CRJFC (EA 3225) –
Univ. Bourgogne Franche-Comté, France.

En France comme dans de nombreux États, le recrutement des universitaires est imprégné d'une règle coutumière, celle de la cooptation qui, provenant du latin *cooptare* – « *agréger, choisir pour compléter un collège* » – signifie au sens moderne « *admission, nomination d'un nouveau membre, par ceux qui font déjà partie du corps* ». L'exclusivité par laquelle les universitaires relevant d'un champ scientifique donné choisissent leurs « pairs » participe de l'autonomie traditionnelle de la communauté universitaire et exprime, autant qu'elle la conditionne, leur indépendance.

Cette tradition, toutefois, est dévoyée. Le népotisme, le localisme, l'endogamie sévissent comme les effets d'une autonomie irresponsable qui conduit au rétrécissement de l'Université sur des logiques internes, loin de sa vocation et en rupture avec le service public : trop souvent, l'Université fonctionne en vase clos, se nourrissant de son propre mouvement. Ce phénomène, en mécanique, est défini comme le « mouvement perpétuel » – un mouvement périodique, interne à un système c'est-à-dire sans apport extérieur susceptible de le régénérer, et capable de durer indéfiniment sans jamais faire évoluer le système en question.

Toute réflexion sur le recrutement universitaire se confronte à l'introuvable conciliation de l'effectivité de la cooptation – essentielle pour que l'Université reste maîtresse d'elle-même – et des modalités susceptibles de lui conférer de façon pérenne une légitimité, une crédibilité, une efficacité. C'est le problème général du rapport de la liberté à la responsabilité qui s'exprime, ici, au sujet de l'Université. Le sujet est donc difficile, ce qui explique sans doute que le recrutement universitaire subisse tant de réformes : son autre mouvement perpétuel est lié à l'instabilité législative et réglementaire sur cette question. En France depuis à peine plus de 35 ans, 18 décrets ont concerné le recrutement universitaire, directement ou indirectement : en moyenne, il subit une réforme – de plus ou moins grande portée – tous les deux ans, pour ne jamais changer vraiment.

Il est donc possible de décrire les grands marqueurs du recrutement universitaire en France, qui sont constants : d'une part, il articule deux niveaux de décision, national et local ; d'autre part, il mêle deux types de légitimité, académique et politique – politique au sens du développement stratégique de l'établissement universitaire concerné. La présentation qui suit, de la phase nationale puis de la phase locale du recrutement universitaire, correspond à sa chronologie.

1. LA QUALIFICATION AUX FONCTIONS UNIVERSITAIRES : LA PHASE NATIONALE DU RECRUTEMENT

La France organise, de longue date, un contrôle central de l'accès à la profession universitaire : depuis les années 1880², il est requis pour y postuler d'être inscrit sur une liste nationale, dressée par des représentants de la discipline concernée. L'instance aujourd'hui chargée de cette régulation de l'emploi universitaire, le « conseil national des universités » (CNU), délivre une « qualification » qui, seule, autorise un candidat à se présenter à un concours de recrutement dans une université pour devenir « maître de conférences » ou « professeur des universités »³ ; le CNU, qui a d'autres attributions⁴, se réunit une fois par an sur ce sujet.

² Voir Emmanuelle Picard, « Éléments pour une histoire des instances d'évaluation des enseignants des facultés des lettres et des sciences, 1880-1985 », in Marie-Françoise Fave-Bonnet (dir.), L'évaluation dans l'enseignement supérieur en questions, L'Harmattan, 2010, p. 100.

³ Toutefois dans les disciplines juridiques, politiques, économiques et de gestion (sections 01 à 06 du CNU), sont organisés des concours nationaux d'agrégation qui permettent aux docteurs – maîtres de conférences ou non – d'accéder au professorat sans intervention du CNU. Bien connue des juristes et des économistes, puisqu'elle joue dans les disciplines concernées un rôle structurant historique en y formant la majorité des professeurs, l'agrégation de l'enseignement supérieur – concours qui, ouvert une fois tous les deux ans dans chaque discipline concernée, s'étend sur plusieurs mois – est souvent méconnue de leurs collègues des autres disciplines, très largement majoritaires. Elle constitue pourtant l'unique voie d'accès à des fonctions universitaires mêlant aux critères scientifiques des considérations pédagogiques. En effet, ne comportant que des épreuves orales, le concours national d'agrégation s'ouvre certes par une épreuve sur les travaux, destinée à éliminer d'emblée les candidats

Ce filtre entre l'obtention du doctorat et le recrutement exprime une centralisation typiquement française, rappelant de façon concrète le caractère national du service public de l'enseignement supérieur. Son existence est fondée sur le postulat que l'écrémage des docteurs candidats aux fonctions universitaires est nécessaire, et que la sélection est à la fois plus impartiale, équitable et rigoureuse lorsqu'elle est assurée, pour toute la France, depuis Paris : le CNU serait la condition et l'expression d'un service public national de qualité.

Est-il vraiment le nécessaire garde-fou contre le favoritisme local et le garant d'un service public du meilleur niveau, ou la manifestation désuète que « l'arbitraire local est la phobie politique française par excellence »⁵, le témoin d'un jacobinisme dépassé dans un siècle qui, partout, s'engage sur l'approfondissement des logiques de décentralisation ? Nous verrons en tout cas que la façon dont le CNU est actuellement conçu et organisé détermine un mode de fonctionnement inadapté à l'accomplissement de ses missions.

dont les activités de recherche ne satisfont pas aux exigences requises ; mais il se poursuit – c'est donc là une caractéristique remarquable en comparaison des concours locaux, étudiés plus loin – par plusieurs « leçons » qui, à travers les grandes spécialités de la discipline, sont censées faire apparaître les aptitudes des candidats à la synthèse, à l'élévation sur un sujet complexe qui seule permet de le présenter simplement aux étudiants, et à la maîtrise d'un contenu qu'il s'agit d'ordonner puis de délivrer dans un temps donné (les « leçons en loge », après un temps de préparation solitaire de 8 heures, durent exactement 30 minutes, tandis que les « leçons en équipe », après un temps de préparation libre de 24 heures, sont prononcées pendant 45 minutes, les unes et les autres étant ou non suivies de questions des membres du jury selon ce que prévoit le règlement de chaque concours). Ces « leçons » obligent les candidats à traverser l'ensemble de leur discipline, c'est-à-dire à sortir de leur spécialité ; elles sont conçues comme une sorte de valorisation pédagogique de la recherche, dont la clarté et le caractère dynamique sont regardés comme des qualités essentielles.

Pour un article récent sur les concours d'agrégation, voir Fabrice Melleray, « Les concours nationaux d'agrégation de l'enseignement supérieur », *AJFP* 2013 p. 70.

⁴ Voir Fabrice Melleray, « Les attributions du conseil national des universités », *AJDA* 2015 p. 928.

⁵ Marcel Gauchet « Vers une "société de l'ignorance" ? », *Le Débat* 2009, n° 156 p. 152.

A. La composition du Conseil national des universités

Il est certes difficile de se faire une opinion précise et systématique sur une instance constituée, « CNU Santé » inclus⁶, de 80 sections aux attentes et pratiques étonnamment différentes et comprenant plus de 2 500 membres titulaires (pour autant de suppléants) dont les compétences personnelles sont forcément inégales, et les motivations hétérogènes ; d'autant plus difficile que le CNU examine chaque année environ 25 000 dossiers⁷, qui expriment autant d'expériences singulières. Pour autant, des traits communs déterminent la vie des sections ainsi que les résultats des évaluations qui y sont menées, et permettent une analyse globale de l'institution : ces caractéristiques sont, pour partie, liées à des choix d'organisation. La « composition » du CNU s'entendra ici d'abord au sens de sa structuration interne, puis au point de vue de la désignation de ses membres.

1) La structuration du CNU par sections disciplinaires

C'est dans le cadre de sections dites disciplinaires que sont examinés les travaux des candidats⁸. Mais qu'est-ce qu'une discipline ? S'agissant de sélectionner, parmi les docteurs de l'Université, ceux qui sont aptes à y développer la recherche et y transmettre les savoirs, la question de l'amplitude du champ disciplinaire dans lequel s'exerce l'évaluation est déterminante.

⁶ Les missions, l'organisation et les modes de fonctionnement du CNU sont fixés par le décret n° 92-70 du 16 janvier 1992 relatif au conseil national des universités ; mais pour les disciplines relevant du secteur de la santé, un texte spécial prévoit des règles particulières (décret n° 87-31 du 20 janvier 1987 relatif au conseil national des universités pour les disciplines médicales, odontologiques et pharmaceutiques).

⁷ Pour l'année 2015, 21 722 candidatures ont été enregistrées, hors CNU Santé ; Premiers résultats de la campagne 2015 de qualification aux fonctions de maître de conférences et de professeur des universités, <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid22708/bilans-statistiques.html>.

⁸ Art. 2 du décret du 16 janvier 1992.

Alors que tous les discours vantent les mérites de l'interdisciplinarité, en France les aspirants aux fonctions universitaires soumettent leurs travaux à des instances dont le champ scientifique n'a cessé de se réduire au fil du temps, défini le plus souvent par une sous-discipline ultra-spécialisée. C'est ainsi par exemple que, dans le champ des sciences humaines et sociales, pas moins de huit sections interviennent pour traiter les candidatures en « langues et littératures »⁹, sans échanger entre elles ; ou que dans le champ des sciences dites exactes, huit sections se partagent les candidatures des chimistes et biochimistes¹⁰.

Ce découpage du CNU en sections trop étroitement disciplinaires est un obstacle pratiquement insurmontable à la transversalité scientifique – tandis que l'influence qui en découle des relations interpersonnelles n'est pas conforme à l'objectivité et à l'impartialité requises d'une évaluation.

L'enfermement intellectuel et scientifique

Ce n'est pas renier les disciplines que de rappeler une évidence : c'est à leurs croisements que se situent les progrès de la science, dans la fécondation de leurs rencontres. L'Université, précisément, se caractérise fondamentalement – dans l'adossement des formations à la recherche – par la réunion des savoirs disciplinaires et leur enrichissement mutuel au service de la découverte scientifique, et par leur élargissement culturel en vue des enseignements.

⁹ Sections 08 à 15 : « Langues et littératures anciennes », « Langue et littérature françaises », « Littératures comparées », « Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes », « Langues et littératures germaniques et scandinaves », « Langues et littératures slaves », « Langues et littératures romanes », « Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, hébraïques, d'autres domaines linguistiques ».

¹⁰ Sections 31 à 33 puis, dans d'autres champs, 64, 80, 85, 44.01, 57.03 : « Chimie théorique, physique, analytique », « Chimie organique, minérale, industrielle », « Chimie des matériaux », « Biochimie et biologie moléculaire » (deux sections, dont l'une fait partie du « CNU Santé »), « Sciences physico-chimiques et ingénierie appliquée à la santé » (deux sections également), et « Sciences biologiques » incluant la biochimie.

À l'encontre de cet acquis historique, sans recherche de vue d'ensemble ni considération de culture générale, l'évaluation individuelle est encore largement dominée dans chaque section du CNU par le culte de la spécialité, parfois même de l'hyperspécialisation, ce qui dément toutes les exhortations à la pluridisciplinarité et conduit à l'élaboration de savoirs parcellaires et confinés, ne permettant que très imparfaitement de traiter les problèmes qui constituent les enjeux de la recherche en traversant les disciplines : par sa structure même, le CNU se ferme aux démarches scientifiques audacieuses et innovantes. Il est significatif qu'en 2015, les 13 325 personnes physiques candidates à une qualification aient déposé au total 21 722 dossiers, contraintes de postuler dans plusieurs sections à la fois compte tenu de l'étroitesse du champ couvert par chacune. Or comme le démontre François Garçon, plusieurs milliers de postulants à la qualification sont écartés de l'Université au motif, précisément, de la non conformité de leurs travaux au bornage de la section sollicitée : « être hors champ, autrement dit avoir des travaux que les membres de la section visée considèrent comme étranger à "leur" discipline, est le premier motif de rejet de la qualification »¹¹ – ce qui apparaît comme le symptôme d'une conception sclérosante de l'évaluation scientifique.

Des évaluations dépendantes d'effets de réseaux

L'autre effet du découpage du CNU en micro-disciplines est une masse critique insuffisante, au sein de chaque section, pour préserver l'évaluation des risques de proximité et de partialité.

En effet dans une large majorité de sections, le nombre des enseignants-chercheurs représentés n'est pas suffisant pour sortir les candidatures des effets de réseau qui se créent au sein des disciplines, pour les protéger des conflits d'écoles, pour les prémunir des querelles personnelles. Il est donc réducteur de ne considérer la suspecte proximité que sous

¹¹ François Garçon, *Le dernier verrou – En finir avec le Conseil national des universités*, The Media Faculty, 2012, pp. 45-46.

l'éclairage géographique : en l'occurrence, la centralisation parisienne ne limite aucunement les manœuvres diverses que facilite, que suscite presque, le mode de désignation des membres du CNU.

2) *La désignation essentiellement syndicale des membres du CNU*

Les deux tiers des membres du CNU sont élus, au scrutin de liste¹². Les listes étant très généralement soutenues par une organisation professionnelle, les candidats n'y figurent en position éligible que sur la base de leur appartenance syndicale ou de leur inscription dans une démarche corporatiste, à la faveur de leur ancrage dans des réseaux qui se définissent d'abord idéologiquement.

La nomination du tiers restant des membres du CNU par le ministre ne garantit pas non plus la désignation d'évaluateurs politiquement neutres et objectifs, d'autant que l'examen des circuits de la décision montre que les noms, avant d'être purement et simplement entérinés, lui sont proposés par ceux qui conduisent les listes aux élections pour le CNU, sur sollicitation du cabinet.

Il est permis de s'interroger sur la légitimité d'un tel mode de désignation des membres, qui comporte un double risque : quant à l'objectivité des évaluateurs, et quant à leur compétence scientifique.

Les dangers du conditionnement idéologique

La représentation syndicale que favorise au sein de chaque section le mode de désignation des évaluateurs imprime inévitablement ses effets sur le fonctionnement du CNU. On ne peut que déplorer, en sciences humaines et sociales, l'existence de rapports d'évaluation marqués par une lecture idéologique, et regretter toutes disciplines confondues les solidarités qui se créent en séance au mépris du dossier, qui devient alors accessoire ; et

¹² Art. 4 du décret du 16 janvier 1992 précité.

peut même devenir l'accessoire de luttes de pouvoir internes. Jean Bastié, géographe, estimait dès 1972 que « les partisans de la politisation de l'Université ont changé de tactique depuis trois ans, leur entreprise de mainmise totalitaire sur notre Université ne repose plus pour l'instant sur l'agitation, mais sur une pénétration sournoise et souterraine des instances chargées de prendre des décisions et notamment celles relatives au personnel »¹³.

Cette forme d'entrisme, parfois revendiquée par des membres du CNU qui expliquent vouloir y défendre une conception de l'Université, n'est pas admissible au sein d'une instance d'évaluation. Si la légitimité des syndicats est incontestable pour désigner des représentants des enseignants-chercheurs dans les organes de direction des établissements d'enseignement supérieur ou dans des structures nationales de concertation, leur présence est dépourvue de fondement dans une instance dédiée à l'évaluation scientifique.

La situation créée en France par le mode de désignation des membres du CNU, celle d'un amalgame entre la compétence pour évaluer des travaux scientifiques et des parcours universitaires, et le soutien d'un mouvement syndical ou la confiance d'un cabinet ministériel, introduit de façon contre-productive au cœur de la responsabilité la plus sensible de l'autogestion des universitaires – garantie historique et privilège exorbitant de leur indépendance – des conflits d'intérêts sans rapport avec la pertinence scientifique des travaux et la qualité globale des dossiers.

Le risque d'incompétence scientifique

Le mode de désignation des membres du CNU n'a manifestement pas pour objet de distinguer les qualités requises pour l'évaluation : qu'ils soient élus ou nommés, ils ne

¹³ Cité par Emmanuelle Picard, « Les universitaires de Mai 68 : tensions structurelles et radicalisation syndicale autour de la réforme du Comité consultatif des universités », in Gilles Morin, Christian Chevandier et Bruno Benoit (dir.), *Mai 68 et les identités professionnelles*, IEP Lyon, 2011, p. 277.

sont pas choisis sur un critère de compétence, ils ne sont pas désignés sur la foi de leur dossier scientifique ou de leur expérience professionnelle dans la recherche et l'enseignement. De fait, certains évaluateurs sont totalement inexpérimentés, et parfois ne peuvent pas même se prévaloir de la plus modeste publication.

S'il s'agit de privilégier les étudiants et la recherche en qualifiant les candidats les mieux armés et les plus prometteurs pour l'enseignement supérieur, si l'enjeu est bien d'assurer la meilleure évaluation possible, l'objectif ne sera atteint qu'en prenant des garanties plus solides sur les dossiers propres des évaluateurs. Certes, leur mode de désignation n'exclut pas le choix d'universitaires éminents, qui assument leurs responsabilités avec une rigueur et une conscience professionnelle au-dessus de tout soupçon. Mais on ne peut cacher que leur présence, parfois leur vigilance, ne règlent pas le problème de la légitimité scientifique d'évaluateurs sans travaux, qui phagocytent les sections du CNU au fonctionnement desquelles ils ne participent qu'à la faveur de logiques partisans : l'institution s'en remet à leur appréciation lorsqu'elle écarte de la carrière universitaire d'excellents candidats et promeut au contraire les auteurs de travaux conventionnels sans portée scientifique, ce qui ruine sa crédibilité et comporte le risque, majeur, du renouvellement endogène de l'Université.

L'organisation du CNU – sa structuration en micro-sections, sa composition fortement syndicale – conditionne largement son fonctionnement, dont l'examen ne réserve malheureusement pas de grande surprise.

B. Le fonctionnement du Conseil national des universités

Après l'obtention du doctorat, le candidat aux fonctions universitaires soumet son dossier à la section compétente du CNU, dont le bureau désigne deux rapporteurs. Une fois achevé leur travail sur le dossier, ces évaluateurs présentent leur rapport en séance plénière de la section disciplinaire, avant qu'une discussion s'engage sur la candidature et qu'un vote, à bulletin secret, décide de la qualification ou la refuse.

Les dérives constatées dans le fonctionnement du CNU sont certes difficiles à rapporter : les éléments tangibles sont souvent connus par hasard, et peuvent donc être relativisés comme ponctuels par les défenseurs du système actuel ; d'autant que peu d'informations arrivent à la connaissance du public en raison du faible nombre de recours contentieux contre les décisions du CNU, de la part de candidats vulnérables. Il n'en reste pas moins que les rapports annuels des sections livrent des renseignements intéressants et que des faits et témoignages convergents permettent d'observer combien les évaluations par les rapporteurs, de même que le travail collégial en séance, sont aléatoires.

1) L'aléa des évaluations

Toute évaluation est par hypothèse imparfaite, fragile, critiquable, particulièrement celle d'un travail scientifique. Mais s'agissant de la qualification aux fonctions universitaires telle qu'elle existe actuellement, le risque d'erreur et d'injustice se manifeste d'un bout à l'autre de la procédure. Il commence dès l'amont : si les sections sont généralement précises sur les pièces qu'elles exigent des candidats, elles sont souvent peu disertes sur ce qu'elles attendent d'eux quant au fond du dossier à constituer, entretenant une forme d'opacité sur les critères de qualification qui est, au mieux, un manquement au devoir d'accompagnement des candidats – au pire, la porte ouverte à des manœuvres.

En tout cas la désignation des rapporteurs, comme les conditions d'examen des dossiers, interrogent.

La désignation des rapporteurs

Cette désignation, qui sera décisive, est assurée au sein de chaque section par le bureau élu en début de mandat¹⁴. Aucun texte toutefois – ni le décret qui institue le CNU, ni les règlements intérieurs – ne régit l'attribution des dossiers aux rapporteurs (en considération de leur spécialité par exemple), laquelle s'effectue en pratique sous l'autorité du président

¹⁴ Art. 12 du décret n° 92-70 du 16 janvier 1992 précité.

de la section, en bureau. Il ne saurait être question de figer dans des procédures écrites ce qui peut se faire naturellement et par consensus ; mais ce flottement est susceptible de donner lieu à des solutions boiteuses, voire à des arrangements dans le contexte politisé décrit plus haut.

À défaut d'une véritable instruction préalable de l'ensemble des dossiers par le bureau, c'est au mieux le titre de la thèse qui oriente les travaux de chaque candidat vers des rapporteurs dont la spécialité paraît proche ; cette solution de facilité ne met pas à l'abri de nombreux faux-sens. Alors président de la section 10 du CNU (« Littératures comparées »), Daniel Mortier dressait, voici quelques années, le constat que les membres du CNU sont amenés à « rapporter sur des dossiers qu'ils maîtrisent mal »¹⁵.

Ce constat est loin d'épuiser les aléas d'une évaluation qui confine trop souvent à l'indigence.

L'évaluation proprement dite

L'absence de grille commune d'évaluation qui traduirait, au-delà des spécificités de la discipline considérée, les exigences de fond relatives à une qualification aux fonctions universitaires, contribue à la disparité extrêmement forte des pratiques entre les sections du CNU : certaines sections se montrent très exigeantes, les rapporteurs lisant les thèses et remettant parfois en cause totalement l'évaluation et le rapport du jury, tandis que d'autres sections ne demandent même pas aux candidats la communication de leur thèse ; certaines désignent deux rapporteurs par dossier comme l'exige le décret statutaire¹⁶, quand d'autres

¹⁵ Daniel Mortier, « La "réforme" du CNU », in Claire-Akiko Brisset (dir.), *L'Université et la recherche en colère*, Éd. du Croquant, 2009, p. 198. L'auteur évoquait les membres du CNU nommés par le ministre, indiquant que « le cabinet ne se préoccupe guère de nommer des personnes dont les compétences complèteraient utilement celles des élus, ce qui oblige parfois ceux-ci à rapporter sur des dossiers qu'ils maîtrisent mal » ; son observation peut être élargie aux membres élus.

¹⁶ Art. 24 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984.

n'en mobilisent qu'un seul¹⁷; dans certaines sections, les rapporteurs consacrent deux journées pleines de travail à chaque dossier, tandis que dans d'autres le temps moyen de traitement d'un dossier a été estimé à une heure¹⁸. Les résultats traduisent ces conceptions différentes du travail d'évaluation : d'une section à une autre, les taux de qualification variaient en 2015 de 24 à 95 % pour la maîtrise de conférences, et de 8 à 100 % pour le professorat – étant précisé que l'absence de cadrage autorise aussi une très grande disparité d'implication au sein d'une même section, où des rapports de 15 pages peuvent côtoyer des rapports de 2 lignes selon le sérieux du rapporteur.

Fin 2013, l'Inspection générale de l'administration de l'Éducation nationale et de la Recherche, corps respecté pour son travail et son indépendance, relevait sur la base de statistiques précises que « les candidats à la qualification (...) n'abordent pas leur passage devant le CNU avec les mêmes chances (...); pour certains, l'examen de leur dossier constituera pratiquement une formalité alors que, pour d'autres, il s'agira quasiment d'un concours. Cette situation (...) constitue pour les candidats un véritable facteur d'inégalité »¹⁹.

2) *Le simulacre des délibérations*

Les délibérations au sein de chaque section, qui ne s'appuient sur aucun échange préalable avec les candidats, n'en sont pas en réalité : les sections se contentent d'entériner, dans l'urgence des séances plénières, les pré-décisions des rapporteurs.

¹⁷ La commission permanente du CNU suggère elle-même de « systématiser l'examen des dossiers par deux rapporteurs – et non un seul – pour l'ensemble des missions d'expertise (qualification, ...) » ; Le rôle du CNU dans le recrutement des enseignants-chercheurs, CP-CNU, 24 janv. 2015, p. 10.

¹⁸ Voir François Garçon, *op. cit.* pp. 55 et suiv.

¹⁹ IGAENR, Des effets de la loi LRU sur les processus de recrutement des enseignants-chercheurs, rapport n° 2013-089, nov. 2013, p. 32.

L'absence d'audition des candidats

L'absence d'audition des candidats, lors de leurs deux premières tentatives de qualification²⁰, est l'une des anomalies du système d'évaluation tel qu'il est organisé au CNU. Le fait qu'aucune place ne soit donnée *ab initio* à un échange oral avec les candidats, qui permettrait de mieux apprécier la cohérence de leur dossier – en particulier s'il sort des sentiers battus –, la pertinence de leur projet, leur esprit critique et leur liberté d'expression, leur capacité à enseigner, est au regard des exigences de la profession qu'ils prétendent embrasser, laquelle comporte des responsabilités sociales fortes et exigent de l'initiative et du caractère, une prise de risque considérable, que le caractère superficiel d'un grand nombre de rapports permet d'ailleurs de mesurer (comment ne pas suspecter que derrière l'argument du manque de temps, le refus de tout entretien dispense certains évaluateurs d'un examen approfondi des travaux ?).

Par ailleurs, outre qu'une évaluation qui se conclut par une décision se résumant à l'autorisation ou à l'interdiction de faire acte de candidature à l'Université peut être regardé par les intéressés comme une forme de jugement qui impose une audience contradictoire²¹, l'audition favoriserait une vraie collégialité, réduisant l'inconvénient actuel d'une soumission mécanique des votes, en séance plénière, aux avis des rapporteurs.

Des délibérations hâtives

En matière d'évaluation, la collégialité finale est censée offrir les garanties d'impartialité et de qualité capables de neutraliser les risques de parti pris, de superficialité ou de faux-sens

²⁰ En vertu de l'article 24 al. 5 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié, « les candidats dont la qualification a fait l'objet de deux refus consécutifs de la part d'une section du Conseil national des universités (...) au cours des deux années précédentes, peuvent saisir de leur candidature le groupe compétent du Conseil national des universités (...) en formation restreinte aux bureaux de section. Ces formations (...) procèdent en outre à l'audition des candidats ».

²¹ Voir Jean-Philippe Derosier, « Le CNU et les droits de la défense », *JCP* 2013 p. 326.

qui pourraient altérer les rapports. Mais la collégialité des évaluations en séance plénière de section, dans le cas du CNU, est un espoir déçu : l'examen des dossiers par la section disciplinaire ne se fait, dans le meilleur des cas, qu'à la lumière de ce que voudront bien en dire très brièvement les deux rapporteurs. Il est évident que, dès lors, ce sont les rapporteurs qui font seuls la décision ; et même un seul d'entre eux lorsqu'il est défavorable à la qualification du dossier ou même seulement réservé, puisque s'est instaurée dans de nombreuses sections, soumises à la pression d'un nombre de candidatures très supérieur à celui des postes ouverts au concours, une pratique selon laquelle la qualification ne peut être acquise qu'au bénéfice de deux rapports favorables.

L'exemple assumé de la section 27 (« Informatique ») est éloquent²² : toutes demandes comprises, le nombre de dossiers qui lui sont soumis chaque année ne lui permet de consacrer à chacun d'eux, en séance, que... trois minutes en moyenne (comprenant la lecture des rapports, une discussion puis le vote à bulletins secrets). Trois minutes permettent ainsi d'évaluer collégialement 8 à 10 années d'études supérieures et de sceller un destin professionnel.

Certains membres du CNU n'hésitent d'ailleurs pas à rapporter que « parfois les gens ne viennent pas, ou s'absentent en séance » ; et parlent d'un « travail d'évaluation *a minima* », « en urgence »²³. Sans doute les contraintes de temps qui pèsent sur les membres du CNU, et la légèreté avec laquelle s'expédient les dossiers en séance, contribuent-elles à expliquer le caractère extrêmement sommaire, et presque toujours stéréotypé, de la motivation pourtant obligatoire²⁴ qui accompagne (parfois) les refus de qualification.

*

²² Voir François Garçon, *op. cit.* p. 59.

²³ Stéphane Beaud, « Enquête sur les pratiques de l'évaluation collégiale : le CNU », séminaire EHESS, 16 déc. 2009 ; <http://pds.hypotheses.org/379>.

²⁴ Art. 24 al. 4 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié : « Le bureau communique par écrit à chaque candidat non inscrit sur la liste les motifs pour lesquels sa candidature a été écartée ».

Loin des exigences de base de l'évaluation scientifique, le CNU est devenu essentiellement un lieu d'influence, et constitue dans chaque discipline un enjeu de pouvoir. Ce contre quoi il a été instauré, c'est-à-dire le népotisme à l'échelon local, a été purement et simplement reproduit au niveau central ; tandis que dans le même temps, comme le relève Fabrice Bouthillon, « le CNU est incapable de lutter contre le localisme : ce qui est logique, car il est de l'essence d'un pouvoir impérial de rémunérer la collaboration des élites locales à son maintien »²⁵.

2. LES CONCOURS ORGANISÉS AU SEIN DES UNIVERSITÉS : LA PHASE LOCALE DU RECRUTEMENT

Le recrutement universitaire proprement dit est assuré par des concours qui pour les maîtres de conférences, comme pour les professeurs dans la grande majorité des disciplines, sont organisés au sein des établissements.²⁶

Le principe de cooptation déjà évoqué procède d'une tradition fondatrice puisque c'est précisément du besoin d'une gestion autonome, lui permettant d'échapper au pouvoir temporel et au droit commun, qu'est née l'Université au Moyen Âge : considérée comme l'acte fondateur de l'institution universitaire, la bulle pontificale *Parens Scientiarum Universitas* de Grégoire IX, du 13 avril 1231, mentionne en premier lieu la question du recrutement et fixe le principe de la consultation obligatoire de l'ensemble des pairs. Par un avis du 31 octobre 1893, le Conseil d'État français reconnaissait que les professeurs de l'enseignement supérieur ne devaient « leur nomination qu'à eux-mêmes »²⁷. Enfin en

²⁵ Fabrice Bouthillon, « Nocivité du CNU », *Commentaire*, n° 146, 2014 p. 371.

²⁶ Ces concours permettent de pourvoir, chaque année, 97 à 98 % des postes ; voir Campagne de recrutement et d'affectation des maîtres de conférences et des professeurs des universités, doc. ministériels, <http://www.enseignementsrecherche.gouv.fr/cid22708/bilans-et-statistiques.html>. Sur ces concours, voir André Legrand, « Le recrutement local des universitaires », *AJFP* 2013 p. 67.

²⁷ Cité par Pierre Avril et Jean Gicquel, Droit parlementaire, Montchrestien, 2010, p. 42.

1984, le Conseil constitutionnel français conférait à l'indépendance des professeurs d'université une valeur constitutionnelle²⁸ : ce principe implique notamment que les universitaires tranchent seuls les questions individuelles qui concernent les membres de leur corps, et par extension ceux qui se portent candidats pour en faire partie²⁹. En 2010, Olivier Beaud pouvait écrire que « ce principe de cooptation collégiale par les pairs est, sans conteste, la règle cardinale de toute constitution universitaire »³⁰.

Cette coutume rappelée, il convient de la situer dans un système politique et juridique – étatique comme universitaire – qui, en huit siècles, a naturellement subi quelques évolutions... Aujourd'hui les universités françaises sont des établissements publics nationaux, et les universitaires des fonctionnaires d'État soumis au statut général des fonctionnaires qui, tout en leur conférant d'importantes garanties, fait peser sur eux un certain nombre de contraintes. Ainsi, les universitaires participent à la mise en œuvre de politiques publiques – celles de l'État, et celles de leur établissement de rattachement qui aiguilleront souvent les recrutements – et doivent par ailleurs appliquer, en vue du renouvellement de leur communauté, le droit des concours : les textes relatifs aux « concours » ont supplanté les traditions de « présentation » et d' « élection » des candidats. Or si la cooptation peut épouser la forme d'un concours, celui-ci ne répond pas toujours à son esprit : c'est ce qu'illustrent les concours ouverts par établissement, qui font en effet

²⁸ CC 20 janv. 1984, décision n° 83-165 DC, *Loi relative à l'enseignement supérieur*.

²⁹ Le Conseil constitutionnel a vidé ce principe de son sens en 2010, en estimant que dès lors que les dispositions contestées devant lui « associent les professeurs et maîtres de conférences au choix de leurs pairs », elles « ne portent pas atteinte au principe constitutionnel d'indépendance des enseignants-chercheurs » ; CC 6 août 2010, décision n° 2010-20/21 QPC, *M. Jean C. et autres [Loi Université]*. Voir Bertrand Mathieu, « De la disparition d'un principe constitutionnel : l'indépendance des professeurs d'université », *JCP* 2010 p. 862 ; Fabrice Melleray, « Le Conseil constitutionnel au secours de la loi relative aux libertés et responsabilités des universités », *Dalloz* 2010 p. 2335 ; Mathieu Touzeil-Divina, « À la recherche du principe perdu : l'indépendance des enseignants-chercheurs », *LPA* n° 89-2011 p. 46 ; Olivier Beaud, chapitre « La loi LRU devant le Conseil constitutionnel : les libertés universitaires à l'abandon », in *Les libertés universitaires à l'abandon ?*, Dalloz, 2010, p. 285.

³⁰ Olivier Beaud, *Les libertés universitaires à l'abandon ?*, Dalloz, 2010, p. 260.

apparaître des tensions entre la tradition universitaire et le droit applicable. Liées à l’immixtion du droit commun dans le recrutement universitaire, ces tensions expliquent – avec le nombre élevé de candidats et le faible nombre de postes – l’irruption qu’y fait aussi le juge administratif : les contentieux sont de plus en plus fréquents, en particulier depuis la loi dite LRU du 10 août 2007³¹ qui dans une logique managériale a bouleversé l’état du droit, et les équilibres traditionnels, au détriment des jurys (des « pairs ») et au profit des administrateurs des universités (le président, et plus largement les membres du conseil d’administration).

La jurisprudence a donc dû démêler les compétences des instances intervenant dans le recrutement³², tandis que le législateur a lui-même procédé en 2013 à une revalorisation académique du recrutement universitaire ; sans chercher, toutefois, à endiguer le phénomène pourtant bien connu du localisme.

A. La répartition des compétences au sein de l’université

Si le déroulement du concours fait formellement intervenir, au début et à la fin, le ministre chargé de l’enseignement supérieur, en réalité il met en jeu deux types d’acteurs principaux : les instances élues de l’université, qui promeuvent une politique d’établissement, et le « comité de sélection » qui, essentiellement constitué de collègues de la discipline du recrutement, représente la légitimité académique.

Le choix est fait ici d’une présentation chronologique de la procédure de recrutement, pour davantage de clarté.

³¹ Loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités

³² Sur cette question, voir Charles Fortier, « Le Conseil d’État, juge du recrutement des universitaires », in Jacques Caillousse et Olivier Renaudie (dir.), Le Conseil d’État et l’Université, Dalloz, 2015, p. 47, spéc. pp. 54 et suiv.

*L'ouverture du concours et le profilage du poste,
sur la proposition du conseil d'administration*

À l'ouverture du concours, est lié le profilage du poste³³. Cette identification de priorités thématiques au sein de la discipline, par le conseil d'administration, participe de la stratégie de l'établissement ; elle sera, le plus souvent, l'une des clés du recrutement.

Formellement, c'est le ministre chargé de l'enseignement supérieur qui détient la compétence pour ouvrir le concours et définir les caractéristiques de l'emploi à pourvoir – non sans que le conseil académique de l'université ait donné son avis sur ces caractéristiques³⁴. La Cour administrative d'appel de Paris a ainsi qualifié d'acte préparatoire, donc insusceptible de recours, la délibération d'un conseil d'administration d'une université fixant le nombre et le profil des emplois vacants³⁵. Il n'en reste pas moins que dans l'immense majorité des cas, à défaut de l'être en droit, la proposition du conseil d'administration de l'université est décisive en fait.

La nomination du comité de sélection par le conseil académique

Sur la base du fléchage du poste, le conseil académique de l'établissement, statuant dans une formation restreinte aux enseignants-chercheurs, décide de la composition du comité de sélection.

La nomination des membres se fait en deux temps³⁶. Une première délibération du conseil académique fixe leur nombre (qui doit être compris entre huit et vingt) puis parmi

³³ Les textes évoquent la « qualification » des emplois (art. L. 712-6-1 du code de l'éducation). Le risque de confusion avec celle des candidats, par le CNU, nous incite à ne pas utiliser ce mot ici.

³⁴ Art. L. 712-6-1, III, du code de l'éducation.

³⁵ CAA Paris 22 oct. 2013, *Syndicat SNESUP FSU de l'Université Pierre et Marie Curie, Syndicat FERC-SUP CGT de l'Université Pierre et Marie Curie*, n° 12PA00128, *AJFP* 2014 p. 14.

³⁶ Art. 9 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984.

eux le nombre de membres choisis hors de l'établissement (qui ne peut être inférieur à la moitié) et enfin le nombre de ceux relevant de la discipline dont relève l'emploi à pourvoir (qui doivent être majoritaires au sein du comité). Une seconde délibération nomme les membres, sur la proposition du président de l'université, et désigne le président du comité de sélection.

Le Conseil d'État veille à ce que cette procédure en deux temps soit respectée³⁷ : l'enjeu est que les universitaires en poste dans l'établissement, relevant de la discipline, puissent être consultés entre ces deux étapes sur l'identité des membres à nommer et sur la personne la plus légitime pour assurer la présidence du jury. La proposition qu'ils feront n'appellera certes pas obligatoirement une décision conforme ; mais le plus souvent, elle lie le président de l'université puis le conseil académique restreint – sauf irrégularité juridique, choix manifestement contestable ou manipulation grossière tendant à orienter les délibérations du jury.

Le rôle du jury : la sélection des dossiers, l'audition des candidats et leur classement

En 2007, le législateur avait remplacé les « commissions de spécialistes », instances essentiellement locales, élues et compétentes pour les recrutements pendant plusieurs années, par des « comités de sélection » qui ne sont plus essentiellement locaux, qui sont nommés et compétents pour un seul recrutement³⁸ Ces comités de sélection, toutefois, avaient été conçus comme de simples organes consultatifs : c'est au conseil

³⁷ CE 1^{er} oct. 2012, *M^{me} Picard*, n° 351225.

³⁸ Sur la réforme du recrutement par la loi LRU, voir André Legrand, « La démocratie de proximité, un pari pour l'université », *AJDA* 2007 p. 2135, spéc. pp. 2140-2141, et « Pour la crédibilité du recrutement des enseignants-chercheurs », *AJDA* 2009 p. 1527 ; Charles Fortier, « Recrutement des enseignants-chercheurs : l'occasion manquée », *AJFP* 2007 p. 225 ; Raphaël Romi et Thomas Le Mercier, « Les nouvelles modalités de recrutement des enseignants-chercheurs : une réforme à parfaire ? », *AJDA* 2009 p. 192 ; Pierre-François Fressoz, « Les enseignants-chercheurs dans la loi liberté et responsabilité des universités », in *Terres du droit*, mélanges en l'honneur d'Yves Jégouzo, Dalloz, 2009, p. 299 ; Olivier Beaud, « La réforme du recrutement ou l'aggravation des tares du système français », *Cités* 2012 p. 126.

d'administration de l'université que le législateur avait implicitement conféré la qualité de jury, les comités de sélection ne rendant qu'un « avis motivé » avant que le conseil d'administration, dans sa formation restreinte aux enseignants-chercheurs, ne « propose la nomination » au ministre – « sous réserve de l'absence d'avis défavorable du Président » de l'université. Par ses circulaires, le ministère insistait sur cette nouvelle répartition des compétences³⁹ c'est-à-dire sur le libre choix du lauréat par le conseil d'administration, y compris éventuellement hors de la liste proposée par le comité de sélection⁴⁰. Le Conseil constitutionnel a finalement interdit, explicitement, au conseil d'administration de choisir un candidat hors de la sélection opérée par le comité de sélection⁴¹ ; sur cette base, le Conseil d'État a pu pousser la logique à son terme et imposer sa propre lecture des pouvoirs respectifs du comité de sélection et du conseil d'administration. En effet par un arrêt du 15 décembre 2010, il a estimé que « le comité de sélection, qui comporte une majorité de spécialistes de la discipline dans laquelle le poste est ouvert, (...) agit en qualité de jury du concours »⁴². Cette jurisprudence *contra legem* se fonde sur le pouvoir des pairs et plus

³⁹ Circulaire ministérielle du 9 janvier 2008 : « *il est rappelé que le rôle du comité de sélection est de donner un avis sur le recrutement des candidats. Il ne constitue pas une formation de jury. Ce rôle est exercé par le conseil d'administration siégeant en formation restreinte* » ; circulaire ministérielle du 23 avril 2008 : « *le conseil d'administration siégeant en formation restreinte constituant une formation de jury, (...)* ».

⁴⁰ Fiche technique du 18 juillet 2008, provenant de la Direction générale des ressources humaines du ministère : « *le CA a la possibilité de retenir un candidat non classé par le comité de sélection* ».

⁴¹ CC 6 août 2010, *M. Jean C. et autres [Loi Université]*, n° 2010-20/21 QPC. Selon le Conseil constitutionnel, « *le législateur a entendu laisser au comité la responsabilité d'établir une sélection et interdit au conseil d'administration de proposer au ministre chargé de l'enseignement supérieur la nomination d'un candidat non sélectionné par le comité* ».

⁴² CE 15 déc. 2010, *Syndicat national de l'enseignement supérieur et autres*, n° 316927 et 316986 ; voir F. Melleray, « À la recherche des jurys de recrutement des enseignants-chercheurs », *AJDA* 2011 p. 539 ; M. Verpeaux, « Les libertés universitaires mal protégées : Constitution, loi et décret, quand tout le monde s'en mêle », *AJDA* 2011 p. 1791 ; A. Legrand, « La loi, le juge et les libertés universitaires », *AJFP* 2011 p. 69 ; A. Zarca, « L'égalité au service de l'indépendance. Retour prospectif sur les configurations du jury de recrutement des universitaires », *RDP* 2012 p. 3.

précisément sur la présence nécessairement majoritaire, au sein du comité de sélection, de personnes compétentes dans la discipline du recrutement. C'est ainsi que le comité de sélection, initialement censé formuler un « avis », est devenu le jury du concours.

C'est naturellement à lui, et à lui seul, qu'il revient de sélectionner les dossiers en vue des auditions, de procéder à ces auditions puis de classer les candidats. Depuis 2015, le jury peut procéder à une « mise en situation professionnelle » des candidats : « l'audition des candidats par le comité de sélection peut comprendre une mise en situation professionnelle, sous forme notamment de leçon ou de séminaire de présentation des travaux de recherche », cette épreuve pouvant être publique⁴³. Cette nouvelle modalité de sélection répond à l'idée simple qu'un bref entretien avec le jury, fût-ce à la suite d'une présélection sur dossier, ne compense pas suffisamment l'absence du candidat lors de la procédure de qualification et ne peut suffire à se forger une idée fidèle de sa valeur : cette possibilité est de nature à renforcer la qualité des recrutements universitaires, en diversifiant les critères sur lesquels ils se fondent et en les connectant à la profession visée telle qu'elle est exercée dans chaque discipline, alors que jusqu'alors aucune considération liée aux vertus didactiques ne pouvait être prise en compte. Son caractère très récent et facultatif, ainsi que la difficulté de sa mise en œuvre compte tenu du temps limité que les universitaires ont pris l'habitude de consacrer aux recrutements, n'ont pas encore permis d'éprouver les bienfaits de cette mesure.

L'appréciation que porte le jury sur la valeur et les mérites des candidats est souveraine : de façon fort classique, le Conseil d'État refuse tout contrôle juridictionnel, même de surface, sur cette appréciation⁴⁴. Mais « souveraineté du jury » quant à l'appréciation de la valeur des candidats ne signifie pas « pleins pouvoirs » : le Conseil d'État rappelle régulièrement aux comités de sélection leurs obligations, et les limites de leur compétence. C'est ainsi, en particulier, que le jury doit inscrire son appréciation dans le

⁴³ Art. 9-2 modifié du décret n° 84-431 du 6 juin 1984.

⁴⁴ CE 9 fév. 2011, *M. Piazza*, n° 317314.

cadre du profil du poste voté à l'amont par le conseil d'administration plénier, même si le Conseil d'État n'exerce qu'un contrôle restreint sur l'adéquation, à ce profil, de la candidature qu'il propose⁴⁵. Par ailleurs, l'obligation générale de respecter les conditions prévues par les textes relatifs au concours s'impose au comité de sélection comme à tout jury de recrutement dans la fonction publique⁴⁶. Enfin, en vertu de l'article 9-2 du décret du 6 juin 1984 modifié, « le comité de sélection émet un avis motivé unique portant sur l'ensemble des candidats ainsi qu'un avis motivé sur chaque candidature », étant précisé que « ces deux avis sont communiqués aux candidats sur leur demande ».

*La vérification, par le conseil académique, de l'adéquation
du candidat proposé au profil du poste*

C'est encore le conseil académique, toujours dans sa formation restreinte, qui intervient pour valider ou rejeter la proposition du comité de sélection⁴⁷ : au vu de l'avis motivé du jury, il propose le nom du candidat sélectionné, ou le cas échéant une liste de candidats classés par ordre de préférence, sans pouvoir proposer des candidats non retenus par le comité de sélection ni modifier l'ordre de la liste de classement.

Au fond, son appréciation ne peut porter que sur l'adéquation de la proposition du jury à la stratégie de l'établissement, telle qu'exprimée par le profil du poste, ce qui en soi

⁴⁵ *Ibidem*.

⁴⁶ Par exemple, le Conseil d'État fait observer rigoureusement la procédure en deux temps distincts à laquelle est réglementairement tenu le comité de sélection, y compris lorsque tous les candidats sont auditionnés par le jury (CE 5 mars 2014, n° 363715) ; il annule la procédure de recrutement si le comité de sélection a accepté la présence à ses réunions d'un collègue qui n'appartient pas au jury – comme le directeur du laboratoire concerné, ou celui du département d'enseignement – même si ce collègue n'y avait qu'une voix consultative (CE 23 mars 1994, *Feyel*, n° 104420, Lebon p. 150) ; sur le fond, un comité de sélection n'est pas autorisé à instaurer une exigence nouvelle, qui lui paraîtrait appropriée pour forger son appréciation, et ne peut donc pas demander à un candidat la communication d'un document non prévu par les textes (CE 9 juillet 2007, *Université de Nice Sophia-Antipolis*, n° 268208, *AJDA* 2007 p. 1775).

⁴⁷ Art. 9-2 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984.

ne met pas en cause l'appréciation qu'a portée le comité de sélection sur les mérites du candidat⁴⁸. Le Conseil d'État veille, précisément, à interdire une telle mise en cause⁴⁹. Si sa jurisprudence ne concerne encore que les interventions des conseils d'administration des établissements, qui en effet détenaient cette compétence avant qu'elle ne soit transférée, à partir de 2015, aux conseils académiques, rien ne justifierait qu'elle évolue de façon significative. Or le Conseil d'État a jugé qu'un conseil d'administration commet une erreur de droit en se fondant par exemple, pour rejeter la proposition du jury, sur l'insuffisance des travaux de recherche du candidat proposé⁵⁰ – et c'est dans la même logique que le conseil d'administration ne pouvait pas modifier le classement établi par le comité de sélection⁵¹, interdiction aujourd'hui formalisée réglementairement pour ce qui concerne l'exercice par le conseil académique de sa nouvelle compétence.

Ainsi, le pouvoir du conseil académique, comme celui auparavant du conseil d'administration, se résume à la validation de la liste proposée par le jury ou à son rejet global. Si l'on s'en tient à la jurisprudence du Conseil d'État, sa compétence ne s'exerce légalement, par ailleurs, qu'à la faveur d'une motivation circonstanciée qui doit permettre de connaître avec précision en quoi le profil du candidat proposé par le jury s'éloigne du profil recherché⁵².

L'ultime contrôle du conseil d'administration

Le droit de veto que détenait jusqu'alors le président de l'université, et qui lui permettait de s'opposer seul au recrutement d'un universitaire, a été supprimé par la loi du

⁴⁸ CE 19 oct. 2012, *M^{me} Bouteyre*, n° 354220.

⁴⁹ CE 14 oct. 2011, *M^{me} Jehan-Larose*, n° 341103.

⁵⁰ CE 9 fév. 2011, *M^{me} Bourguignon*, n° 329584.

⁵¹ CE 26 oct. 2011, *M^{me} Debled-Renesson*, n° 334084 ; voir A. Legrand, « Le recrutement des professeurs d'université : le retour au droit des concours », *AJDA* 2012 p. 169.

⁵² CE 24 oct. 2012, *M. Sébastien B.*, n° 354077 ; CE 23 oct. 2013, n° 360084 ; CE 5 mars 2014, n° 364500.

22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche⁵³. Toutefois, l'avis défavorable motivé du conseil d'administration restreint s'y substitue⁵⁴. Mais les motifs pour lesquels cet avis défavorable peut être émis ne sont précisés ni par le législateur, ni par le pouvoir réglementaire.

C'est donc à un double contrôle interne, du conseil académique puis du conseil d'administration, qu'est désormais soumise la proposition du comité de sélection – lequel avait déjà, lui-même, pour mission de respecter le fléchage du poste (tout cela sans préjudice d'un contrôle administratif externe puisque le ministre aura, *in fine*, la compétence – discrétionnaire ! – de refuser la nomination sur le fondement du non respect du profil du poste⁵⁵).

Il est toutefois possible de déduire de la logique du nouveau dispositif que l'adéquation de la proposition du jury au profil du poste sera essentiellement contrôlée par le conseil académique, tandis que le conseil d'administration pourra, dès lors, se limiter à vérifier que le déroulement du concours n'est entaché d'aucune irrégularité – étant entendu qu'il est tenu d'interrompre toute procédure irrégulière⁵⁶. Il est souhaitable que la

⁵³ Sur cette loi, voir Charles Fortier, « Les universités dans la loi du 22 juillet 2013 », *AJDA* 2013 p. 2251.

⁵⁴ Selon l'article L. 712-3 du code de l'éducation, « (...) aucune affectation d'un candidat à un emploi d'enseignant-chercheur ne peut être prononcée si le conseil d'administration, en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés, émet un avis défavorable motivé ». Le décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014 précise que le président de l'établissement communique au ministre le nom du candidat sélectionné « sauf dans le cas où le conseil d'administration émet un avis défavorable motivé » (nouvel art. 9-2 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié).

⁵⁵ Cf. *infra*.

⁵⁶ CE 5 mars 2014, *M. B. A.*, n° 363715. Voir aussi, sur l'étendue des pouvoirs que détenait le président de l'université, CE 19 oct. 2012, *M. Sayah*, n° 344061 : « il appartient au président de l'université de faire usage, le cas échéant, des pouvoirs qu'il tient des dispositions de l'article 9-2 du décret du 6 juin 1984 pour ne pas donner suite à une procédure de recrutement entachée d'irrégularité » ; J.-F. Calmette, *Droit administratif* 2012, note p. 28.

jurisprudence du Conseil d'État sur le rôle, à ce stade, du conseil d'administration restreint vienne délimiter avec précision les motifs pour lesquels il peut s'opposer à la poursuite de la procédure.

Le président de l'université, quant à lui, n'a plus d'autre possibilité que de transmettre au ministère, en vue de la nomination, le nom qui lui aura été communiqué par le conseil d'administration.

La nomination par le ministre ou par le président de la République

Le ministre chargé de l'enseignement supérieur nomme les maîtres de conférences, et transmet au président de la République les propositions de nomination des professeurs. Il peut donc aussi, formellement, s'y opposer ; et il s'est effectivement produit que le ministre s'oppose à la nomination d'un professeur d'université, pour des motifs liés à la mauvaise adéquation du profil du candidat au poste ouvert au concours. Le Conseil d'État n'a exercé sur cette décision qu'un contrôle restreint, offrant ainsi au ministre un pouvoir discrétionnaire⁵⁷. Si la Haute juridiction a précisé que, compte tenu des motifs qui fondaient la décision litigieuse, « les principes de l'autonomie des établissements d'enseignement supérieur, de l'indépendance des enseignants-chercheurs et de la souveraineté du jury » ne pouvaient être en cause, il a aussi indiqué que cette décision refusant de nommer un universitaire « n'avait pas à être motivée ». Un tel arrêt n'est pas de nature à convaincre que la jurisprudence du Conseil d'État tend à préserver aux universitaires la maîtrise du renouvellement de leur communauté, hors de toute intervention politique.

Toutefois, il est rarissime qu'un ministre ne respecte pas les délibérations des universitaires et les propositions des universités en matière de recrutement.

⁵⁷ CE 15 nov. 2006, n° 283996.

B. La persistance du localisme

Chacun sait que le recrutement universitaire est marqué, en France, par une tendance lourde au clientélisme et au localisme⁵⁸ – que l'intervention préalable du CNU n'a donc nullement enrayée, comme il a été souligné plus haut.

Pour lutter contre cette tendance, on a vu que le législateur avait remplacé en 2007 les « commissions de spécialistes » par des « comités de sélection » comprenant au moins une moitié de membres extérieurs à l'université qui pourvoit le poste. Mais l'objectif visé n'a pas été atteint : les membres extérieurs étant proposés, pour chaque concours, par les ressortissants locaux de la discipline considérée, rien ne pouvait exclure qu'ils fussent choisis au gré des relations personnelles selon les enjeux en cause... Bien inspiré, le système s'avère au mieux insuffisant ; et au pire contreproductif, permettant que l'issue du concours soit verrouillée par la formation *a priori*, au sein du comité de sélection, d'une solidarité conduisant à une majorité artificiellement renforcée au service des préférences locales.

C'est la raison pour laquelle le rapport final des Assises nationales de l'enseignement supérieur et de la recherche, fin 2012, proposait encore de « lutter contre l'abus des recrutements locaux »⁵⁹. Mais le législateur de 2013 s'est contenté de confirmer le CNU dans sa mission de garde-fou contre le favoritisme local, dont il savait fort bien qu'il ne la remplissait pas, sans modifier non plus, de ce point de vue, les modalités du recrutement lui-même : les diverses améliorations apportées au recrutement universitaire proprement dit – valorisation académique de ce processus par le transfert d'un certain nombre de compétences du conseil d'administration au conseil académique, suppression du droit de veto du président de l'université, instauration d'une facultative « mise en situation

⁵⁸ Voir Olivier Godechot et Alexandra Louvet, « Le localisme dans le monde académique : un essai d'évaluation », 22 avril 2008, <http://www.laviedesidees.fr/Le-localisme-dans-le-monde.html> ; Olivier Beaud, « La réforme du recrutement ou l'aggravation des tares du système français », *Cités* 2012.126.

⁵⁹ Vincent Berger, Rapport final des assises, 17 déc. 2012, voir la proposition 125.

professionnelle » des candidats – ne modifient en rien les équilibres qui affectent l’objectivité des délibérations au sein des jurys, ne donnant que trop peu d’impact à la qualité des dossiers et des prestations des candidats.

Ainsi, mettre fin au localisme n’a été la priorité ni du législateur, ni du pouvoir réglementaire qui a même instauré une voie d’accès au professorat ouverte sur la seule base de l’investissement administratif local. En effet, un nouvel article 46, 5° du décret statutaire réserve certains concours aux maîtres de conférences ayant exercé « des responsabilités importantes » au sein d’une université, donnant une portée inattendue à la confusion de la reconnaissance académique dont témoigne le titre de professeur – du latin *professor*, « celui qui est ouvertement déclaré expert dans une science ou un art », par extension « celui qui s’adonne à son enseignement » – et de l’appartenance administrative à un corps de fonctionnaires. Nonobstant la nécessaire gratification des maîtres de conférences concernés, qui pourrait prendre diverses formes, cette nouvelle voie d’accès au professorat le dévalorise en faisant tomber les conditions essentielles pour y parvenir ; et accentue les risques du localisme endogame dans lequel se rétrécissent encore trop d’universités françaises.

*

* *

La loi déjà citée du 22 juillet 2013 a prévu que dans un délai de deux ans suivant sa promulgation, « le Gouvernement [remette] au Parlement un rapport formulant des propositions en vue d’améliorer le recrutement, la formation et le déroulement de la carrière des enseignants-chercheurs » : ce rapport doit, en particulier, « [analyser] les mesures mises en œuvre ou envisagées afin de renforcer la transparence des procédures de sélection des enseignants-chercheurs et de lutter contre le phénomène de localisme dans leur

recrutement »⁶⁰ – annonçant ainsi une nouvelle réforme, qui ne remettra donc pas en cause le dispositif existant de pré-sélection puis de recrutement proprement dit.

Dans l'attente de ce travail commandé par le législateur, les institutions concernées ont déjà pris leurs marques : alors que depuis dix ans, un code de bonne conduite en matière de recrutement des chercheurs, formulé par la Commission européenne⁶¹, affiche les objectifs d'améliorer la transparence des critères de sélection, de diversifier les épreuves, de reconnaître la mobilité, d'ouvrir les comités de sélection à des experts d'autres disciplines ainsi qu'à des membres extérieurs à l'établissement qui recrute, ou encore de motiver les décisions, le conservatisme inspire leurs propositions. En effet au nom du CNU, il est indiqué que « les universitaires sont, pour la grande majorité d'entre eux, très attachés (...) à cette procédure nationale » de la qualification⁶² dont aucune piste sérieuse d'évolution n'est esquissée, tandis qu'au nom des présidents d'université, un rapport rappelle que « le recrutement est une composante de la stratégie de l'établissement » et précise qu'« il est peu réaliste de fonder une stratégie sur la lutte contre l'endorecrutement »⁶³. La réflexion reste donc manifestement fermée⁶⁴, comme pour donner raison à André Legrand qui écrivait en 2013, au sujet du recrutement des enseignants-chercheurs, que « son devenir devrait être marqué au coin d'une grande stabilité »⁶⁵...

⁶⁰ Art. 74 de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013.

⁶¹ <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/codeOfConduct>.

⁶² Voir le rapport exclusivement descriptif de la « commission permanente du CNU », Le rôle du CNU dans le recrutement des enseignants-chercheurs, 24 janv. 2015, pp. 5-6.

⁶³ Propositions concernant le recrutement, la formation et la carrière des enseignants-chercheurs, CPU, 25 nov. 2014.

⁶⁴ Pour quelques pistes d'évolution, voir Charles Fortier, « Recrutement universitaire : accélérer le changement », *AJFP* 2015 p. 287.

⁶⁵ « Le recrutement local des universitaires », *AJFP* 2013 p. 69.