

La valse des postes ou l'art consommé de la cuisine des bananes

Nous arrivons ici au cœur du système de nous avons entrepris de dénoncer.

La question des postes d'enseignants, de leur nombre, de leur profil et des modalités de recrutement est la pierre d'achoppement à laquelle aboutit toute tentative de réflexion sur les dérives de l'université en Guyane. Les postes, c'est le nerf de la guerre, c'est ce qui conditionne tout le reste, et notamment la nature et la qualité des formations dispensées et la possibilité d'existence d'une véritable démocratie à l'université.

Or, l'UAG, comme l'ensemble des universités, ne bénéficie plus de créations de postes depuis bien longtemps (en fait, depuis 2007 et la loi LRU – Libertés et Responsabilités des Universités, et ses RCE – Responsabilités et Compétences Élargies), et le Pôle Guyane manque tragiquement de postes de titulaires (enseignants chercheurs, professeurs agrégés et professeurs certifiés). Les postes existants vont donc bien souvent faire l'objet de luttes longues et acharnées.

Nous l'avons déjà écrit, une université repose normalement sur des enseignants-chercheurs menant de front activité d'enseignement et de recherche. Ces postes sont attribués sur concours à l'issue d'un véritable parcours du combattant. Le candidat doit d'abord soutenir sa thèse de doctorat, ce qui lui prend 5 ans en moyenne dans les lettres et sciences humaines. Puis, il doit obtenir la qualification aux fonctions de maître de conférences, délivrée par le Conseil National des Universités, une instance nationale qui examine sa thèse et ses publications - cette procédure évite les dérives du type candidat recruté localement à la suite d'une thèse « locale » n'ayant aucune valeur scientifique. Enfin, le candidat doit postuler aux concours mis en place par les universités. Un comité de spécialistes de la discipline choisit alors les meilleurs candidats sur dossier, et les auditionne avant de proposer au Conseil d'Administration (CA) de l'établissement un classement des candidats pour le poste.

Les professeurs agrégés et certifiés du secondaire affectés dans les Universités sont eux aussi généralement choisis par « une commission ad hoc » (= de spécialistes) sur dossier.

Tout est parfait, donc, et nous sommes assurés d'avoir, à l'issue d'une telle procédure, des enseignants-chercheurs et des enseignants d'un très haut niveau qui viennent alimenter et renouveler l'enseignement et la recherche sur le Pôle Universitaire Guyanais.

Oui, mais...

Comme nous l'avons déjà exposé, certains clans présents sur le Pôle considèrent celui-ci quasiment comme leur propriété privée. Aussi, ils ne veulent surtout pas se voir imposer par des commissions de spécialistes des candidats qui :

- 1) prendront la place d'un allié fidèle que l'on souhaitait placer à ses côtés
- 2) ne devant leur poste à personne, feront preuve d'une déplorable indépendance d'esprit et d'un sens critique tout à fait déplacé.

Pour éviter ces désagréments, des recettes de cuisine existent, que nous vous livrons ici.

1ère phase : réserver des postes

D'abord, maintenir l'opacité sur les postes : il vaut mieux que les collègues ne sachent rien sur les supports vacants ou susceptibles de le devenir dans les départements et filières dans lesquelles ils travaillent. Ils risqueraient d'exprimer des avis tout à fait saugrenus sur la nécessité de pourvoir ces postes, sur le meilleur profil à leur donner, ou encore de s'opposer au déplacement du poste vers une autre filière ou un autre département.

Ensuite, éviter au maximum les « vrais » recrutements, ce qui permet d'embaucher, sur les supports budgétaires restés « vacants », des contractuels de tous poils. L'embauche d'un contractuel n'étant pas soumise aux mêmes règles drastiques que celle d'un titulaire, on peut ainsi, sans trop de difficultés et dans une relative discrétion, placer un « copain » sur le poste, quand bien même ce dernier aurait un dossier lamentable qui le ferait écarter par une commission de spécialistes digne de ce nom. Conséquence très intéressante, ce copain devient un obligé qui vous rendra service en échange dès que l'occasion se présentera.

Puis, garder le poste « au chaud » aussi longtemps qu'il le faut pour avoir un copain en position de postuler (attendre qu'il ait soutenu sa thèse ou son habilitation à diriger des recherches pour les postes de professeurs des universités, attendre qu'il soit qualifié par le CNU, etc.)

Pendant ce temps, si vous avez judicieusement placé ce copain sur un poste de contractuel, vous pouvez faire monter la mayonnaise en lui confiant des responsabilités diverses : président d'une commission, responsable d'un diplôme, chargé de mission « polaire » etc. De cette façon, quand le recrutement aura lieu, il pourra dire devant le comité de sélection qu'il s'investit dans l'université. Donc, lui confier des tâches en surnombre, tant pis s'il ne peut pas les accomplir, le pauvre. Résultat : si le copain en question est compétent, il se retrouve à crouler sous les responsabilités et peine à mettre à profit ses compétences. Si celui-ci n'est pas compétent, la responsabilité de tâches parfois très importantes et extrêmement stratégiques est ainsi confiée à quelqu'un qui ne saura pas les assumer.

Mais attention, on ne peut pas garder un poste au chaud indéfiniment, le ministère risquerait de s'en apercevoir et de le récupérer, en ces temps de rigueur...

Si par chance, le copain parvient dans les temps à se positionner, alors il faut réaliser avec beaucoup d'habileté la suite de la recette, pour ne pas se faire avoir par plus malin que soi.

2ème phase : faire avoir un poste à un copain

D'abord, il faut « bien profiler » le poste, ce qui signifie le faire passer dans la section du copain susceptible de postuler. En effet, les postes d'enseignants chercheurs à pourvoir sont inscrits dans une section du CNU. Si votre copain est, par exemple, en section cultures et langues régionales (73), il va s'agir de faire en sorte que le poste soit profilé en cultures et langues régionales. C'était auparavant un poste en sciences du langage (07) ? Ce n'est pas grave ! Avec quelques amis bien placés au sein du conseil de département Lettres et Sciences Humaines armés de procurations de vacataires en nombre suffisant, on peut faire voter audit conseil son souhait de la disparition d'un poste en sciences du langage dans un département historiquement construit sur les lettres et les langues. Les protestations des titulaires du département ? L'utilité d'un tel poste sur le pôle Guyane ? La question de la cohérence de ce recrutement avec l'offre de formation ? De tout cela, on s'en contrefiche.

Si vous ne réussissez pas à manipuler le profil du poste exactement comme souhaité, vous pourrez encore rattraper votre sauce par la suite. Un comité de sélection bien constitué est

capable par exemple de recruter un géographe sur un poste d'économiste. Cela s'est déjà vu sur le pôle Guyane.

Mais pour cela, vous devez proposer avec soin les membres du comité de sélection au CA de votre établissement. Or, celui-ci est constitué selon des règles précises et doit comporter la moitié au moins de membres extérieurs à votre université. Les usages universitaires voudraient que l'on demande aux spécialistes locaux de la discipline de proposer des noms de spécialistes des autres universités qu'ils ont préalablement contactés pour s'assurer de leur participation. Mais ce système est trop risqué, on ne sait jamais sur quel candidat le choix de ces gens pourrait se porter. Non, le mieux c'est de demander à votre copain lui-même d'inviter ses amis. Et puisqu'il doit aussi y avoir dans le comité des spécialistes de l'UAG, procédons de même. Si les spécialistes de la discipline du Pôle Guyane ne sont pas les amis de votre copain, les écarter résolument et demander à des collègues des Antilles de venir procéder au recrutement à leur place. Comme ce n'est pas eux qui auront à supporter le nouveau collègue pendant 20 ans, ils seront sans doute plus objectifs.

Enfin, il faut décourager les candidats extérieurs potentiels. Cette partie de la recette est relativement facile à réaliser : rédiger une fiche de poste extrêmement ciblée avec le profil de votre copain, faire le moins de publicité possible autour du recrutement (c'est énervant, on est quand même obligé de le publier sur « Galaxie », le site du ministère), éviter de donner des renseignements aux candidats potentiels qui téléphoneraient quand même. Le plus sûr, c'est que votre copain soit le seul à postuler. On peut même faire mine de se désoler à ce sujet : « Les gens ne veulent pas venir en Guyane, nous avons malheureusement très peu de candidats. ».

3ème phase : concentrer les responsabilités entre les mains de vos copains.

Vous avez réussi à donner un poste à votre copain ? Bravo ! Des imbéciles protestent et vous accusent d'avoir recruté sur un profil qui ne sert à rien en mettant en péril leur filière ? Quelle bande de crétins. Mieux vaut ne leur confier aucune responsabilité dans votre université. Heureusement, à ce stade, vous avez déjà donné des postes à un petit stock de copains très reconnaissants et prêts à vous aider. Vous allez donc leur confier toutes les responsabilités pédagogiques et administratives du pôle, mais aussi les placer stratégiquement lors des différentes élections (voir communiqué du SNESUP « démocratie bananière » pour savoir comment procéder). Cela évitera d'avoir affaire à des grincheux quand il faudra imposer vos décisions.

Ainsi, un chef de département cumule tout naturellement les rôles de responsable de diplôme, élu dans un ou plusieurs conseils, « chargé de mission polaire » à un truc très important et peut même faire office d'administrateur provisoire au sein d'une composante du pôle (comme l'ESPÉ/IUFM par exemple). Et pendant que nous y sommes, propulsons-le aussi à un poste adjoint au sein d'une des vice-présidences de l'UAG. Gageons qu'il va remplir toutes ces fonctions correctement ! Bizarrement, en pratique, les chefs ne sont pas souvent dans leurs bureaux, et les personnels enseignants du pôle Guyane ne reçoivent pas beaucoup de compte rendus de conseils de la part de leur élus, visiblement trop occupés à autre chose.

Par contre, quand il faudra statuer sur de nouveaux recrutements et proposer des profils, vos copains seront présents à tous les niveaux afin que la décision aille dans le bon sens. La boucle est bouclée.

Cette recette vous a plu ?

Précisons bien que pour la réaliser, il ne faut surtout pas se préoccuper de savoir si ces reprofilages et bidouillages se font au détriment de la qualité et de l'offre de formation. La seule préoccupation doit être de satisfaire les demandes de promotion des collègues serviles, quitte à affaiblir les formations initialement pourvues du « stock » de titulaires garantissant la qualité, ou *l'excellence*.

Bon appétit !

Le Bureau du SNESUP (Syndicat National de l'Enseignement Supérieur) Section Guyane

Le 9 Octobre 2013

Marianne Palisse, Grégory Bériet, Isabelle Pierrejean, Gérard Police