

Pire que la LPR, son application. Épisode 3 : Chères chaires

Pour des raisons totalement idéologiques et « parce que ça se fait comme ça à l'étranger » le ministère a décidé de créer les « chaires de professeur junior » (CPJ) et ce malgré une très forte opposition du personnel de l'enseignement supérieur et de la recherche. Ainsi l'article de la LPR créant ces chaires a fait l'objet d'un rejet unanime des organisations syndicales, tout comme le projet de décret les mettant en place. Mais avant même la publication du décret, sommés par le Ministère de faire remonter leurs demandes, les établissements commencent à proposer des CPJ !

Le projet de décret prévoit la création de deux types de chaires de professeurs junior : une à visée de titularisation dans le corps des professeur-es d'université (PU) et assimilé-es et l'autre à visée de titularisation dans corps des directeurs ou directrices de recherche (DR). Dans les deux cas il s'agira d'un contrat d'au moins 3 ans et d'au plus 6 ans.



La DGRH annonce un objectif à terme (donc au bout de 3 ans à 6 ans) de 1200 à 1300 CPJ (limité par la loi à 15% des recrutements PU) dans les universités et 600 ou 700 coté EPST (limité à 20% des recrutements DR). Autant d'argent en moins pour recruter de nouveaux collègues sur un statut permanent !

N'acceptons pas les chaires, ou on le paiera cher !

Ce contrat sera accompagné d'une obligation d'enseignement et de moyens spécifiques plutôt conséquents (200 000€¹) qui pourront notamment servir à embaucher un (ou des) CDD pour participer à la réalisation du projet de recherche associé à la chaire. Ce projet contiendra des objectifs bien définis ainsi qu'un calendrier de réalisation de ces objectifs. La carotte au bout étant la titularisation du détenteur ou de la détentrice de la chaire (pas du ou de la CDD...), autant dire que la pression risque d'être forte pour faire aboutir le projet, avec tous les risques que cela peut comporter en termes de conditions de travail des précaires qui seront embauché-e-s à son service. Et c'est sans compter que le fait d'attribuer à une seule et même personne de tels moyens - parfois très conséquents au regard des dotations des équipes – n'est pas sans conséquence sur les collectifs de travail.

À qui donc sont destinées ces chaires ?

Et surtout, pourquoi créer ce dispositif en même temps que le nouveau statut précaire de CDI de mission ? La loi précise qu'il s'agit d'améliorer l'attractivité des métiers de la recherche, et le rapport annexé à la loi précise qu'il doit favoriser la mobilité européenne. Il s'agit donc de créer une voie de recrutement sans concours, en donnant des moyens conséquents pour faire ses preuves et être recruté directement au plus haut niveau, toujours sans concours. Mais qui aura droit au tapis rouge alors que la majorité des nouveaux et nouvelles recruté-e-s passeront par la porte de service ? La loi ne le précise pas, mais lors des réunions au ministère il a été beaucoup question d'« excellence », de « mérite » et de la nécessité d'attirer les « meilleurs ». Et il n'est pas plus question de définir ces termes, que de demander à l'élite de faire la preuve de ses « mérites » lors d'un concours équitable.

Refusons le favoritisme ! Exigeons des emplois attractifs pour toutes et tous !

Au verso : dans le détail du texte... et plus

1 Ce montant n'inclut bien entendu pas la rémunération du ou de la titulaire de la chaire qui sera financée par ailleurs ; le salaire minimum annoncé par la DGRH s'élèverait à 41300€ brut (l'équivalent d'un-e CRCN à l'échelon 5-6, et donc au-delà des 2 SMIC annoncés par la Ministre pour les CR ou MCF néo-recruté-es), soit un coût chargé d'environ 62000€ par an.

Les chaires de professeur junior sont des contrats de droit public créés par les articles L. 952-6-2 du code de l'éducation et L. 422-3 du code de la recherche, issus de la LPR. Le décret d'application fixe les conditions de sélection et de recrutement, les conditions d'emploi et les modalités de titularisation des contractuel-les concerné-es.

Chaires ouvertes au recrutement

Le recrutement se fait après **appel à projet de recherche et d'enseignement** par un établissement public de recherche ou d'enseignement supérieur ou par un établissement public administratif ayant des missions de recherche (on attend toujours le décret qui en fixe la liste...).

Un arrêté ministériel fixera le nombre de postes susceptibles d'être pourvus et les champs de recherche pour lesquels l'établissement justifie de la nécessité de recourir à une chaire. Mais il n'est prévu aucune instance pour donner son avis sur cette nécessité. Autant dire que le robinet risque d'être très ouvert...

Le projet de recrutement devra indiquer **les éventuels établissements partenaires** qui interviendront soit en matière de recherche, soit en matière d'enseignement. À noter que dans le cas des recrutements par les EPST, il y aura forcément un établissement partenaire puisque le contrat est soumis à obligation d'heures d'enseignement : sur la base d'au moins 64h équivalent TD annuelles pour les futur-es PR et 42h pour les DR (un pas vers la disparition du statut de chercheur-e à temps plein ?).

Financement du projet

L'arrêté fixera aussi le montant attribué par l'ANR au projet. Ce montant pourra être abondé par des ressources supplémentaires des établissements (subvention d'état ou ressources propres) ; il est vraisemblable que ce sera nécessaire en cas de renouvellement de contrat.

Le contrat sera conclu par le ou la chef-fe de l'établissement dans lequel l'agent-e a vocation à être affecté-e après titularisation. C'est cet établissement qui devra conduire les opérations de recrutement, éventuellement conjointement avec les partenaires.

Processus de recrutement

Une publicité préalable précisera l'intitulé du contrat et du poste à pourvoir, le corps de titularisation, la nature et l'objet du projet de recherche et d'enseignement et le montant du financement associé, la durée prévisible du projet, les conditions requises et le contenu du dossier de candidature.

Il y aura une pré-sélection sur dossier, puis une phase d'audition par une commission ad'hoc². C'est le ou la président-e de l'établissement qui décidera de la suite à donner au recrutement, sur la base du rapport de la commission.

Contenu du contrat

Le contrat devra préciser les fonctions exercées et le corps dans lequel l'agent-e a vocation à être titularisé-e, la durée du contrat, la rémunération brute mensuelle, l'intitulé du projet de recherche

2 Cette commission ad'hoc est composée de 6 à 10 membres, de rang au moins égal à DR ou PR, avec au moins 50% d'extérieur-es, dont un ou une étranger-e, et avec « au moins 40 % de membres du même sexe » (*sic*, 100% d'hommes devrait donc faire l'affaire...). Il est précisé que sont considéré-es comme extérieur-es celles ou ceux qui ne sont pas électeur-trices au Conseil d'administration de l'établissement (ce qui au passage crée un déséquilibre entre les universités et les EPST, puisque les collèges électoraux ne sont pas du tout construits de la même façon).

et d'enseignement, les moyens garantis pour la réalisation de ce projet, les obligations d'enseignement, les éventuelles conditions particulières liées à l'emploi et le nom **d'un-e référent-e scientifique** (désigné-e dans le corps de titularisation de la chaire).

En cas de rupture lié à un manquement aux obligations du contrat, il n'est pas prévu d'indemnité de licenciement. En cas de rupture de l'engagement du fait de l'agent-e, il ou elle renonce à l'intégralité de ses droits patrimoniaux de propriété intellectuelle sur les travaux accomplis.

Rémunération

La rémunération minimale brute sera fixée par arrêté ministériel : selon les informations fournies par la DGRH, elle devrait s'élever à 41300 € par an. On suppose que puisqu'il s'agit d'un minimum, les établissements qui en auront les moyens pourront abonder ce montant ; ils pourront de toute façon y ajouter des primes, à condition qu'elles soient prévues par un texte règlementaire (art 6 du décret). Et ça tombe bien, la LPR précise que les chef-fe-s d'établissement sont responsables de l'attribution des primes au personnel et élargit aux EPST la possibilité de créer des primes d'intéressement.

Convention de « parcours de titularisation »

Une convention signée par le ou la contractuel-le, l'établissement employeur et les éventuels partenaires - au plus tard dans les 2 mois suivant la signature du contrat (c'est aussi la durée de la période d'essai) - précisera : **les engagements de l'agent-es sur les étapes de son projet de recherche et d'enseignement**, la répartition des moyens financiers, humains et matériels apportés par le ou les établissements, le partage du financement apporté par l'ANR, l'organisation du service d'enseignement, **les objectifs en termes de publications, de participation à des colloques et à des appels à projet, et en matière de valorisation et de transfert partenarial**, les modalités de participation à des tâches d'intérêt collectif et à des coopérations scientifiques nationales et internationales, ainsi que les modalités de **suivi périodique par le ou la référent-e scientifique**.

Une évaluation est réalisée à mi-parcours à par le ou la référent-e assisté-e de deux DR ou PR.

Titularisation

Deux mois au plus tard avant le terme du contrat, l'aptitude professionnelle et le parcours de titularisation de l'agent-e sont examinés par une commission de titularisation³ sur la base du dossier et d'une audition de l'agent-e, ainsi que des rapports et avis du ou de la référent-e. Si l'agent-e satisfait aux objectifs fixés dans son parcours de titularisation, il ou elle est titularisé-e dans le corps des PR ou des DR. Sinon il ou elle pourra soit bénéficier d'un renouvellement de contrat d'un an à condition de ne pas dépasser les 6 ans maximum puis être éventuellement titularisé-e après nouvel examen par la commission de titularisation, soit s'inscrire au chômage et bénéficier d'une allocation en application des articles L. 5424-1 et L. 5424-2 du code du travail.

L'agent-e titularisé-e s'engage à servir dans la fonction publique ou dans une administration européenne pour une durée égale à celle de son contrat. En cas de rupture de cet engagement il ou elle devra rembourser l'équivalent de 20% de ce qu'il ou elle a touché (mais des dispenses sont possibles...).

3 Cette commission est composée de 4 à 6 membres, de rang au moins égal à DR ou PR, avec au moins 50% d'extérieur-es dont un ou une étranger-e, et avec « au moins 40 % de membres du même sexe ».