



RAPPORT

Consultation sur la Loi de Programmation de la Recherche

Mission « Démocratie Universitaire »

Rapporteur,
Arnauld Leclerc

[22/08/2021]

www.univ-nantes.fr





SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
AVANT-PROPOS	3
I. LA PARTICIPATION	5
1. La participation globale.....	6
2. La participation par article et les principaux résultats.....	8
II. ANALYSE DES RESULTATS DE LA CONSULTATION	12
1. CHAIRE DE PROFESSEUR JUNIOR - ARTICLE 4	13
2. DISPENSE DE QUALIFICATION CNU - ARTICLE 5	17
3. CDI DE MISSION SCIENTIFIQUE - ARTICLE 9	21
ANNEXE I - ARGUMENTS DEPOSES SUR LA PLATEFORME.....	25
ANNEXE II - COMPTES RENDUS REUNIONS DES INSTANCES CENTRALES	46

AVANT-PROPOS

La loi de programmation pour la recherche 2021-2030 a été publiée le 24 décembre 2020 après d'importantes contestations dans l'espace public au printemps et à l'automne 2020. Cette loi comprend 48 articles qui sont, pour l'essentiel, des dispositions obligatoires pour les universités et les instituts de recherche. Cependant 3 articles (les plus emblématiques et les plus discutés) sont soumis à un choix pour chaque université française. Il s'agit du dispositif de chaire de professeur junior (article 4), du recrutement hors CNU (article 5) et de l'instauration du CDI de mission scientifique (article 9).

La présidente de l'université de Nantes a très tôt saisi la Mission « Démocratie Universitaire » afin de réfléchir à l'organisation d'un débat interne à l'Université sur les 3 sujets soulevés par la loi. La Mission a préconisé un double dispositif avec d'un côté, une plateforme électronique de consultation ouverte à tous les personnels de l'Université et, d'un autre côté, des réunions visant à consulter l'ensemble des instances centrales de l'université (directeurs de composantes, directeurs de laboratoires, préfigureurs de pôles, Commission de la Recherche, Commission de la Formation et de la Vie Universitaire, Commission universitaire des relations internationales, Comité technique d'établissement et Comité d'hygiène et de sécurité).

La plateforme électronique de consultation était le même dispositif que celui expérimenté pour le débat sur les statuts de Nantes Université. Le même système de garanties maximales y a été mis en œuvre. La Mission a simplement demandé à la société Cap Collectif d'expérimenter un nouvel outil permettant aux participants de s'exprimer longuement (sans limite de caractères). La plateforme a été ouverte du 27 mai au 30 juin 2021. Les consultations des instances centrales ont eu lieu durant la seconde quinzaine de juin 2021.

Rappelons qu'une plateforme de consultation à distance ne s'inscrit pas dans une logique quantitative visant à établir une vérité chiffrée sur l'état de la communauté universitaire dans son ensemble. Elle n'est pas un référendum à distance. Ce type d'outil s'inscrit surtout dans une logique qualitative ; il permet d'opérer un relevé des arguments échangés par les uns et les autres.

Le présent rapport vise à recenser et présenter les argumentations développées par l'ensemble des participants à la fois sur la plateforme à distance et lors des réunions des instances



centrales. Cette cartographie des arguments est d'abord un outil au service des instances élues pour qu'elles puissent prendre des décisions sur la base d'une connaissance argumentative consolidée. Les matériaux de ce rapport seront présentés au Conseil d'Administration de l'Université qui décidera de la position de l'établissement pour les années à venir sur ces trois sujets au cours du mois de septembre 2021.

La Mission « Démocratie Universitaire » remercie vivement les 348 collègues qui ont accepté de participer à la consultation sur la plateforme électronique et les 120 responsables qui ont participé aux réunions des instances centrales juste avant l'été. Elle remercie également la société Cap Collectif et la Direction de la Communication pour leur soutien logistique important. Enfin je remercie plus spécialement Manon Damestoy pour l'aide précieuse apportée pour l'écriture et la révision du présent rapport.

Arnauld Leclerc
Mission « Démocratie Universitaire »

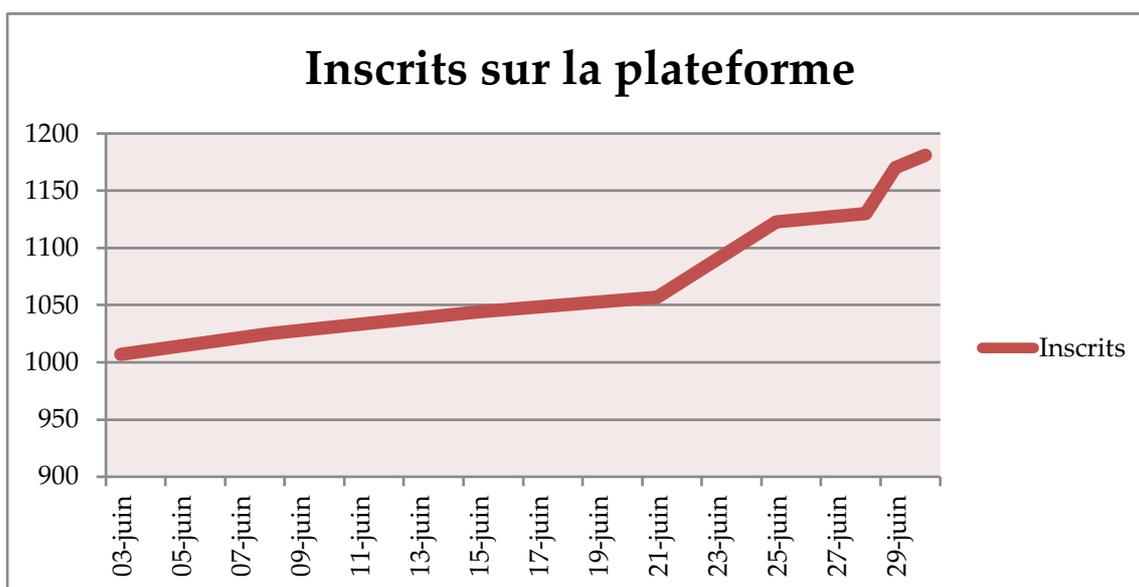


I. LA PARTICIPATION



1. La participation globale

La plateforme de consultation utilisée était la même que pour la consultation relative aux statuts de Nantes Université. Le nombre d'inscrits sur la plateforme a continué de progresser tout au long de cette seconde consultation en particulier à la fin de la période (correspondant aux relances opérées par la direction de la communication et aux réunions des instances centrales).



Tous les inscrits n'ont cependant pas participé à cette seconde consultation. Durant la période de consultation ouverte sur la plateforme (entre le 27 mai et le 30 juin), 348 personnes ont consulté au moins une fois le site. Parmi ces 348 personnes, 90 personnes ont été des participants venant uniquement s'informer et 258 ont été des participants actifs.

Comparaison Participation Statuts/LPR			
	Statuts	LPR	Différence
Inscrits	925	1181	256
Participants actifs	236	258	22

Une part importante des participants actifs à cette seconde consultation était de nouveaux arrivants sur la plateforme. 2/3 des participants actifs étaient de nouveaux inscrits n'ayant pas participé à la consultation sur les statuts de Nantes Université.

Nombre total participants actifs (LPR)	dont Inscrits Statuts	dont Nouveaux Inscrits
258	87	171
Soit (%) nouveaux :		66%

Pour estimer la participation totale, il faut se souvenir que le dispositif de consultation sur la loi de programmation de la recherche 2021-2030 comportait deux volets :

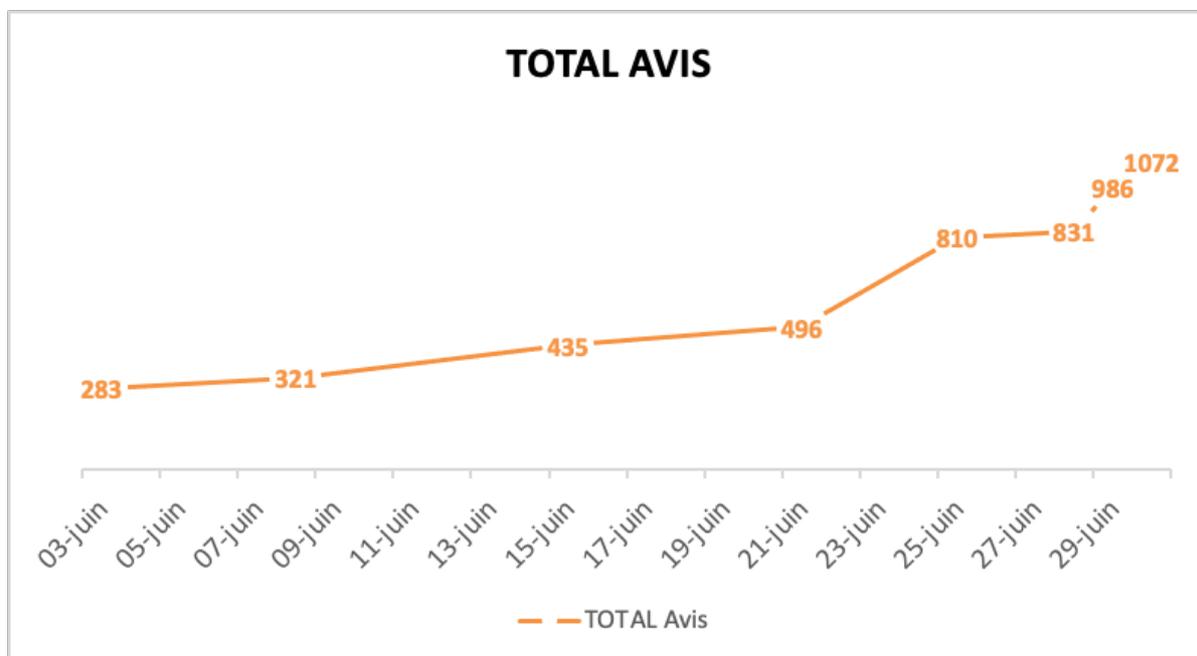
- La plateforme de consultation électronique mise en place a recensé la participation de 348 personnes dont la participation active de 258 personnes ;
- Les réunions de concertation avec les instances centrales ont mobilisé 120 personnes. La moitié d'entre elles environ ont également participé sur la plateforme électronique.
- Au total, le dispositif de consultation a donc engendré la participation d'environ 400 personnels de l'Université dont 320 pour une participation active en formulant un avis au moins et un argument ou une contribution.

Sur la plateforme, les 2/3 des participants actifs ont formulés un avis sur les 3 articles soumis à la discussion. 19% d'entre eux n'ont formulé un avis que sur un des 3 articles soumis à la consultation et 14% se sont exprimés sur 2 articles.

	Participation à....			TOTAL
	1 article	2 articles	3 articles	
<i>Participants (nb)</i>	49	35	174	258
<i>Taux // total participants (%)</i>	19%	14%	67%	100%

Ces données sont a priori cohérentes avec le fait que 2 des 3 articles soumis à la consultation concernaient très directement les enseignants-chercheurs tandis qu'un article concernait plus directement les personnels d'accompagnement de la recherche (BIATSS, ITRF, contractuels...). La Mission ne possède cependant pas de données exhaustives permettant de l'affirmer avec certitude. Des données parcellaires existent cependant. Ainsi sur les 29 personnes qui ne se sont exprimées que sur l'article relatif au CDI de mission de recherche, 26 étaient des personnels d'accompagnement de la recherche. A l'inverse sur les 11 personnes qui ne se sont exprimées que sur l'article relatif au recrutement hors CNU (article 5), 10 étaient des enseignants-chercheurs.

La plateforme a recueilli un total de 1072 avis formulés par les participants. Là encore, les avis formulés ont fortement augmenté avec le début des concertations avec les instances centrales puis avec les relances de la direction de la communication. 638 avis ont été formulés sous la forme de « votes » pour ou contre l'un des articles soumis à la consultation.



434 avis sont des soutiens à des arguments ou contributions formulés sur la plateforme par les participants eux-mêmes (433 votes pour et contre plus une question). Les arguments en soutien des articles ont recueilli 132 avis favorables ; les arguments en défaveur des articles ont reçu 301 approbations.

2. La participation par article et les principaux résultats

Données clés de la participation sur la consultation de la loi LPR

	Art. 4	Art. 5	Art. 9	Total	Moyenne
Participation	216	205	220	258	214
Nombre d'avis	376	325	371	1072	357
Nombre d'arguments	98	79	70	247	82

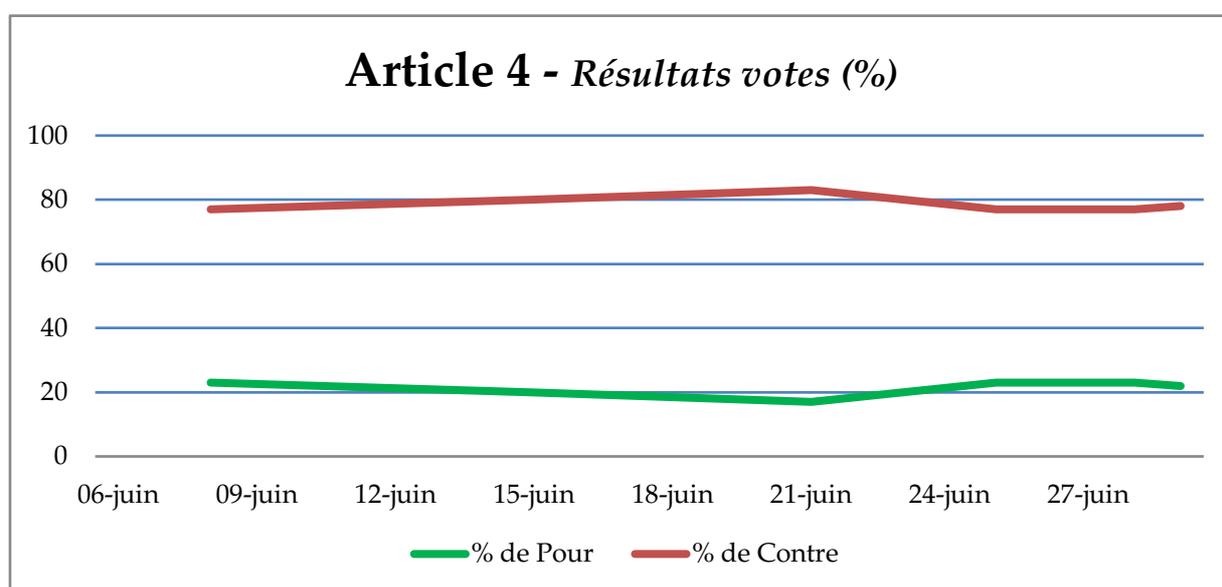
En moyenne, 214 participants se sont exprimés par article. Ils ont formulé en moyenne 357 avis par article soit 1072 avis au total. Les participants ont, par ailleurs, rédigé en moyenne 82 arguments ou contributions par article soumis à la consultation. Sur la plateforme, le volume d'arguments formulés est donc de 247 à quoi il convient d'ajouter l'ensemble des arguments formulés lors des réunions des instances centrales (voir annexe 2 ci-après).

L'article relatif au CDI de mission scientifique (art. 9) est celui qui a reçu la participation la plus forte alors même qu'il a suscité le moins d'arguments et de contributions. L'article relatif

aux chaires de professeur junior (art. 4) a, au contraire, généré un nombre important d'arguments et de contributions. Proportionnellement, l'article relatif au recrutement hors CNU (art. 5) a suscité moins d'intérêt.

❖ *Les chaires de professeur junior (article 4)*

216 participants se sont exprimés sur l'article relatif aux chaires de professeur junior. Ils ont exprimé 376 avis sur ce sujet. 215 ont été des prises de position directement sur l'article qui a très majoritairement été contesté. 78% des participants ont souhaité que l'Université de Nantes ne se dote pas de ce dispositif (168 avis) et 22% (47 voix) l'ont soutenu. De la même manière, sur les 98 arguments et contributions rédigées par les participants, 77 l'ont été pour argumenter contre ce dispositif et 21 arguments ou contributions ont été produits à son appui.



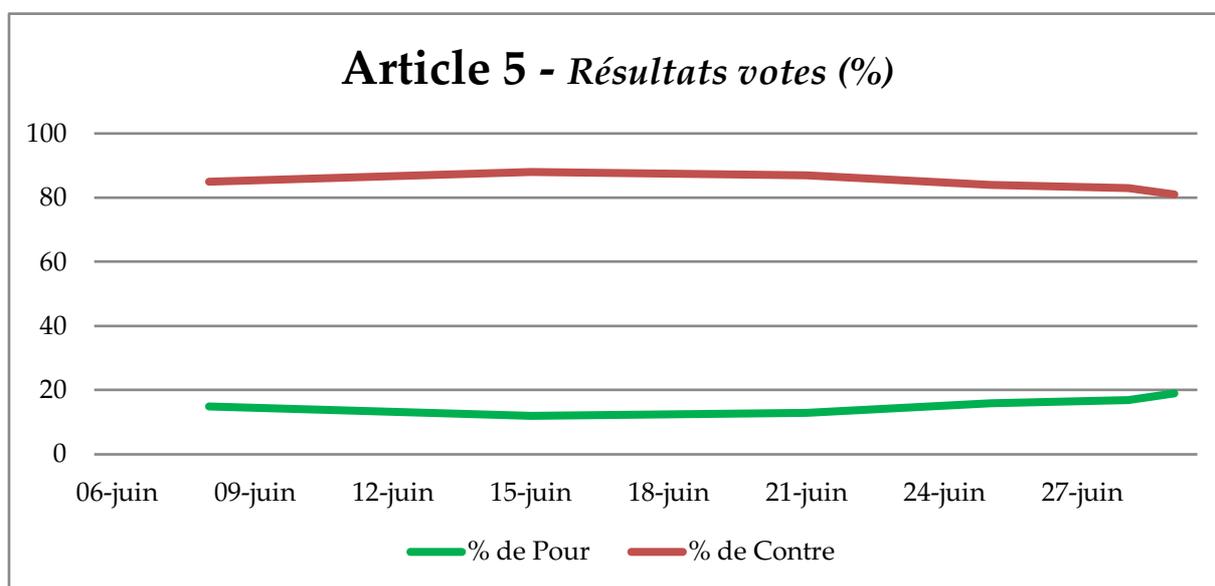
Le taux d'opposition à ce dispositif est resté très constant tout au long de la consultation en demeurant autour de 4/5^{ème} des participants. Deux conclusions majeures ressortent des arguments mobilisés que la partie suivante explorera plus en profondeur :

- Premièrement, le dispositif est lu et interprété comme ne répondant pas aux besoins de postes pérennes. Il est compris comme créant une situation inéquitable à l'égard des Maîtres de Conférences susceptibles de recevoir une promotion interne en forgeant une voie parallèle et concurrente à l'accès au statut de Professeur. Ce dispositif est compris comme constituant une inégalité supplémentaire à l'égard des femmes et instituant une complexification inutile des modes de recrutements. Des doutes sur l'aptitude à financer pour l'avenir ce type de poste sont exprimés.
- Deuxièmement, celles et ceux qui soutiennent ce dispositif le conçoivent comme un outil d'attractivité dont l'Université peut se doter mais en le limitant à des situations rares (disciplines hautement concurrentielles, priorités stratégiques de l'établissement, recrutements à l'étranger...). Ils sont également parfaitement conscients des risques générés pour les Maîtres de Conférences, raison pour

laquelle ils préconisent de nombreuses conditions supplémentaires visant à encadrer le recours à cette voie dérogatoire de recrutement. La liste de ces conditions est énoncée dans la partie suivante.

❖ *Le recrutement hors CNU (article 5)*

205 participants se sont exprimés sur l'article relatif au recrutement hors CNU engendrant 325 avis sur ce sujet. 204 avis ont porté directement sur le contenu de l'article : 164 avis ont été négatifs (80%) et 40 avis ont exprimé un avis positif (20%). Le rejet de ce nouveau type de recrutement est donc manifeste et important. Il se reflète également au niveau des arguments et contributions écrites des participants. Sur les 79 arguments ou contributions déposés, 61 sont des arguments de rejet et 18 sont des arguments de soutien.



Là encore, l'opposition au recrutement hors CNU a été constante au cours de la consultation oscillant en permanence entre 80% et 90%.

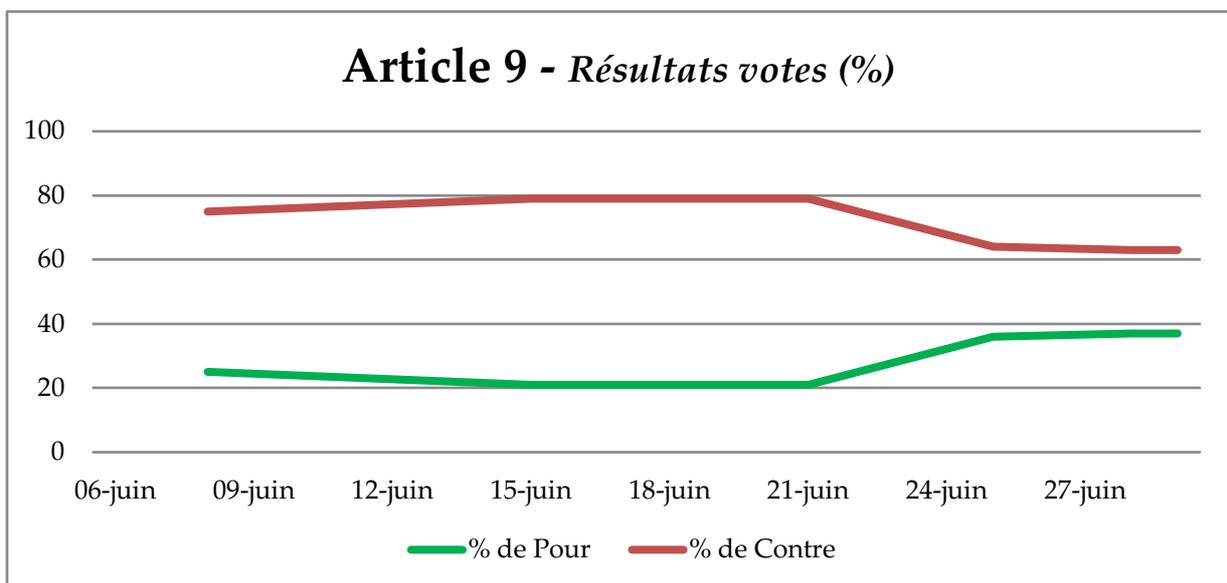
Trois conclusions majeures s'imposent au regard des arguments mobilisés :

- Premièrement, un très large consensus a dénoncé la manière dont cette réforme avait été introduite (le dernier jour, dans la nuit précédant le vote de la loi) en court-circuitant les consultations de toutes les instances nationales des universités, des personnels.
- Deuxièmement, un autre consensus s'est opéré autour de la nécessité d'une régulation nationale des recrutements des enseignants-chercheurs. Les défenseurs de la mesure proposée reconnaissent également la nécessité d'un cadrage national et l'existence d'une instance nationale de contrôle. Les risques très couramment associés au nouveau dispositif sont ceux d'un accroissement du localisme et d'une disparition à terme d'une instance nationale de contrôle. Plusieurs arguments soulignent le risque d'une surcharge de travail à l'échelle des comités de sélection au sein de l'université en l'absence de filtre national.

- Troisièmement, un clivage fort apparaît autour du CNU qui ne recoupe pas la démarcation entre les opposants et les défenseurs de ce nouveau mode de recrutement. Une partie importante des participants (dans les « Pour » comme les « Contre ») exprime des doutes quant à l'organisation et au fonctionnement actuel du CNU. A l'inverse, une partie toute aussi importante des participants semblent défendre le CNU tel qu'il fonctionne actuellement.

❖ *Le CDI de mission scientifique (article 9)*

220 participants se sont exprimés sur l'article relatif au CDI de mission scientifique (article 9). Ils ont formulé 371 avis dont 215 directement sur le contenu de l'article et 166 sur les arguments et contributions proposés. 138 participants se sont exprimés contre ce dispositif (64%) tandis que 81 avis ont été formulés « Pour » (38%). Sur les 70 arguments et contributions formulés par les participants, 47 l'ont été « Contre » et 23 l'ont été « Pour ».



Le soutien et l'opposition à ce CDI de mission scientifique a nettement évolué au cours de la consultation. Il n'est pas sûr qu'il s'agisse là d'un infléchissement quant à l'approbation de ce dispositif. Il peut s'agir d'un effet d'information ou d'une meilleure compréhension. A l'issue du webinaire, des discussions, des concertations avec les instances centrales, il est apparu que ce nouveau CDI de mission scientifique était en réalité extrêmement résiduel dans la mesure où il est adossé à un financement long de 6 ans minimum qui est extrêmement rare. Le Ministère lui-même ne cite que des exemples très spécifiques et peu courant de support financier (les Idex, certains financements des Très Grandes Infrastructures de Recherche [TGIR]...) et semble cibler uniquement des profils d'ingénieurs. Dans ces conditions, ce qui apparaissait comme un « CDD déguisé » aux débuts de la consultation a été perçu par un tiers des participants comme « un moindre mal » à la fin. Rappelons cependant que près de 2/3 des participants y ont vu un nouvel outil qui ne répond pas du tout aux attentes des personnels en matière de pérennisation des postes comme des garanties offertes.

II. ANALYSE DES RESULTATS DE LA CONSULTATION

www.univ-nantes.fr



UNIVERSITÉ DE NANTES

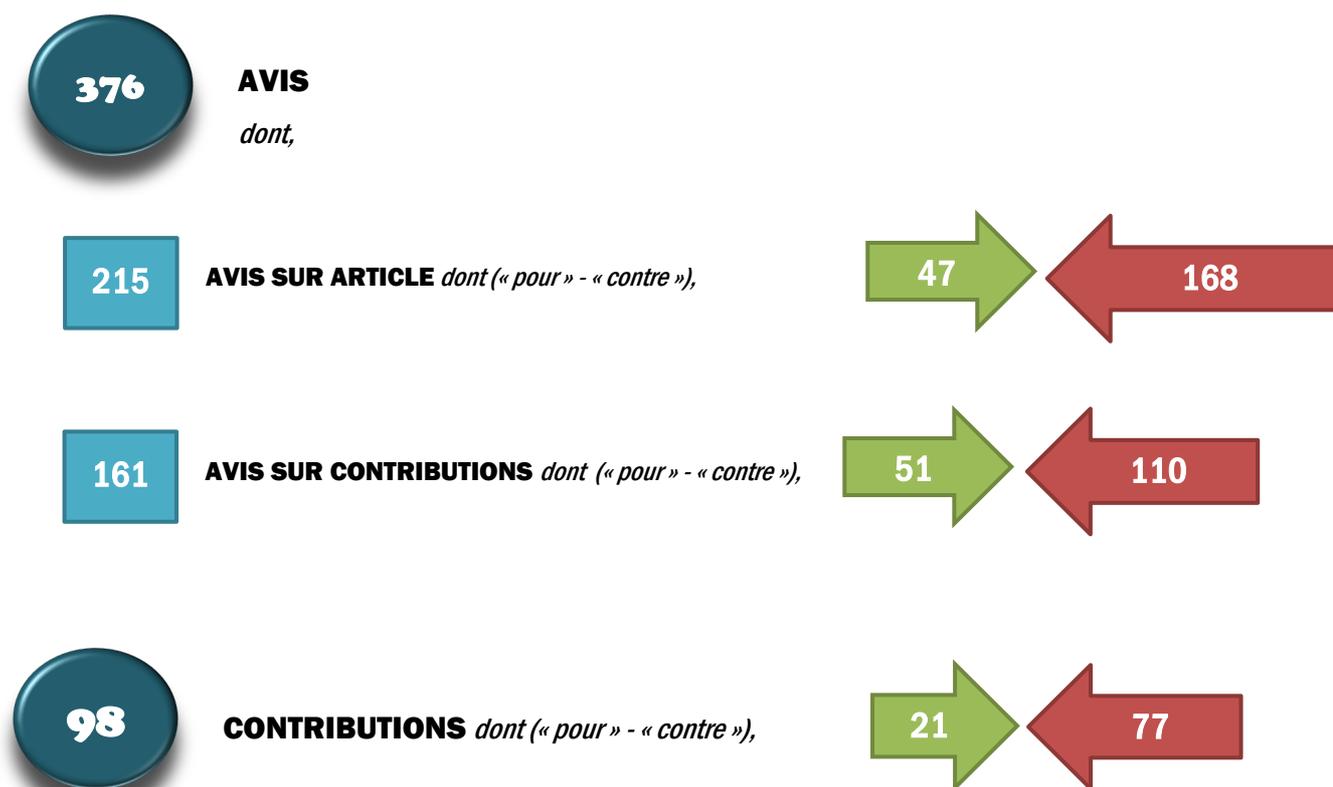
1. CHAIRE DE PROFESSEUR JUNIOR - ARTICLE 4

Rappel : L'article 4 de la LPR crée une nouvelle voie de recrutement pour les professeurs des universités. Elle est ouverte à toute personne titulaire d'un doctorat. En s'inspirant des « Tenure Track » pratiquées notamment aux États-Unis, la loi organise désormais un « pré-recrutement conditionnel », en deux étapes qui peut être mis en œuvre pour « répondre à un besoins spécifique » lié à la « stratégie scientifique » ou à « l'attractivité internationale » de l'établissement.

QUESTION AUX PARTICIPANTS

« **SOUHAITEZ-VOUS QUE L'UNIVERSITE RECRUTE DES PROFESSEURS DANS LE CADRE DE LA PROCEDURE PREVUE PAR L'ARTICLE 4 DE LA LPR ?** »

LES RESULTATS EN QUELQUES CHIFFRES



ANALYSE DES RESULTATS ET ARGUMENTS

Avec **168 avis « contre » sur 215 exprimés (78 %)**, le rejet du dispositif de chaire de professeur junior est manifeste. Au demeurant, la majorité des participants « pour », tout en reconnaissant la nécessité et l'opportunité de ce dispositif, appellent à une vigilance particulière et à la mise en place de certaines conditions de mise en œuvre.

Les points positifs : Chaires Juniors



Avec **21 arguments** déposés par les participants plutôt favorables à la disposition, plusieurs effets positifs de cette disposition ont été mis en avant. Certains éléments positifs sont également présents dans quelques arguments finalement « contre ». En voici la synthèse :

L'attractivité :

- ❖ Ce dispositif permettrait d'améliorer **l'attractivité de l'université** et de mieux la situer dans la compétition internationale.
 - Ce dispositif peut être vu comme un outil **d'attraction des chercheurs étrangers** pour lesquels le processus classique semble plus compliqué à appréhender. Le dispositif permet donc une **agilité et une souplesse** particulières.
 - Ce dispositif pourrait également être un outil d'attraction des chercheurs de haut rang, ou chercheurs « brillants » pour renforcer des thématiques particulières.
 - Les **conditions privilégiées** de travail pourraient attirer ces profils atypiques.

Une opportunité :

- ❖ La situation étant très différente d'une discipline à une autre, certaines disciplines appellent à pouvoir attirer plus de chercheurs étrangers et de profils atypiques : nécessité de **ne pas se fermer entièrement la porte** et laisser la possibilité aux disciplines concernées de faire appel à ce mécanisme attractif.

Les points négatifs ou de vigilance : Chaires Juniors



Avec **77 arguments** déposés par les participants plutôt défavorables à la mesure, plusieurs craintes et critiques ont été exprimées autour de ce dispositif. En voici la synthèse :

Un besoin de postes pérennes :

- ❖ Ce dispositif **ne répond pas aux attentes fortes des jeunes chercheurs** aspirant à des contrats pérennes au plus près de la thèse. Il prolonge ainsi la période d'incertitude professionnelle.
- ❖ Les fonds injectés dans le financement de ces Chaires devraient être redirigés vers le **financement de postes pérennes** pour sécuriser l'emploi et répondre à la précarité.
- ❖ Ces fonds pourraient également permettre à l'université de réorganiser **la possibilité de congés sabbatiques** pour favoriser la mobilité.

Concurrence (MCF) et intégration :

- ❖ Ce dispositif pourrait créer des **disparités, de la concurrence** entre les titulaires de ces Chaires et les maîtres de conférences en poste en attente d'évolution de carrière depuis parfois de longues années.
- ❖ Il serait nécessaire avant tout **d'investir dans la progression de carrières des maîtres de conférences** déjà en poste (et talentueux) et améliorer le ratio MCF/PR.
- ❖ La concurrence, les différences de moyens mais aussi de fonction (heures de cours, charge administrative...) des titulaires par rapport aux autres collègues pourrait engendrer une **forte tension au sein des équipes** de recherche, des difficultés dans le travail collectif et des difficultés d'intégration sur le plan humain.

L'individualisation des carrières :

- ❖ Cette disposition ouvre la voie aux **recrutements sans qualification** de la part du CNU mais aussi à la titularisation sans qualification que garantit l'appréciation collégiale des dossiers sur des critères clairs et nationaux et évite les biais du localisme.
- ❖ Ce dispositif introduit un **statut supplémentaire** et complexifie davantage un mille-feuille administratif déjà complexe. Il avance par ailleurs vers **l'individualisation des carrières**.
- ❖ Ces postes pourraient à terme devenir la norme et remplacer les postes d'enseignants-chercheurs fonctionnaires – ce qui n'est pas souhaitable.

Rupture de l'égalité et de la liberté :

- ❖ L'**égalité** des candidats face à ces Chaires juniors ne semble pas garantie tout comme l'égalité des conditions de travail entre les personnels de la recherche et l'égalité dans la progression de carrière.
- ❖ La prolongation de la durée de précarisation de 3 à 6 ans tend à **défavoriser les femmes**.
- ❖ Les Chaires Junior sont des CDD de 3 à 6 ans sans garantie d'embauche. Ainsi, ils n'apportent pas au titulaire de la Chaire, **la sécurité d'un emploi** d'enseignant-chercheur ni la **liberté académique** qui l'accompagne. (Pas avant sa titularisation par ailleurs incertaine).

Autres dispositions :

- ❖ **Des voies classiques existent déjà** pour attirer des chercheurs « brillants » ou des profils étrangers, ce nouveau dispositif n'est ainsi pas nécessaire. (ex : IUF ou dérogations pour chercheurs étrangers).
- ❖ Le **coût du salaire** après les 6 ans de contrat ne semble pas être pris en charge pleinement par le ministère mais devrait reposer sur les fonds de l'établissement



Propositions et conditions de mise en œuvre du dispositif

Qu'ils aient été émis par des participants « défavorables » ou « favorables » à la disposition, beaucoup d'arguments émettent un certain nombre de vigilances et d'exigences à avoir dans l'hypothèse où l'établissement déciderait de mettre en œuvre le dispositif des Chaires Junior. En voici la synthèse :

Dispositions générales :

- ❖ Nécessité d'accompagner ces nouveaux contrats d'un **accroissement du nombre de promotions des MCF** pour éviter les disparités éventuelles au sein d'un laboratoire ou d'une équipe.

- ❖ Vérifier la **situation salariale du laboratoire** de destination : attention à ce qu'il n'y ait pas un nombre élevé de MCU-HDR qui attendent de passer Professeur.
- ❖ La **voie classique de recrutement doit rester la norme** avec un dispositif de Chaire junior à la marge, complémentaire.
- ❖ Une **période d'expérimentation** doit permettre de tester le dispositif sur un petit nombre de postes et de le réajuster au besoin.
- ❖ Possibilité **de limiter ces recrutements à certaines thématiques stratégiques** (disciplines ou objet de recherche concurrentiels et stratégiques pour l'établissement) et à un nombre très limité.

Cadrage du recrutement :

- ❖ Exiger au moins 4-5 ans de **post-doc productifs à l'étranger** pour le recrutement.
- ❖ Induire des **critères** de publications, d'encadrement étudiants, de responsabilités pédagogiques, la capacité à monter un projet et attirer les financements, etc...
- ❖ Vigilance au moment du recrutement et de la titularisation sur les **compétences d'enseignement** : passer de 64h à 192h de cours au moment de la titularisation nécessite de s'assurer de ces compétences mais aussi de l'intégration dans l'équipe pédagogique.

Cadrage de la titularisation :

- ❖ Exiger **l'obtention d'une HDR** durant la durée du contrat pour être titularisé.
- ❖ Solliciter un **avis "ad-hoc" du CNU** sur le recrutement même si la LPR déroge à la qualification PR.
- ❖ La **qualification CNU** pourrait être exigée pour demander la titularisation sur le poste de Professeur.

2. DISPENSE DE QUALIFICATION CNU - ARTICLE 5

Rappel : L'article 5 de la LPR dispense de qualification par le CNU les maitres de conférences qui se portent candidats sur un poste de professeur des universités. A titre expérimental, il donne également la possibilité aux universités, par une décision de leur conseil d'administration, de recruter des maitres de conférences et professeurs sans que les candidats doivent être qualifiés par le CNU. Cette dispense de qualification peut porter sur un ou plusieurs postes identifiés par le conseil d'administration. Il appartient alors au comité de sélection, sur la base des rapports de deux spécialistes de la discipline, d'examiner directement les candidatures reçues. Toutes les disciplines sont concernées à l'exception de celles de santé et celles pour lesquelles existent des concours nationaux d'agrégation. A l'issue de l'expérimentation possible jusqu'en 2024, le HCERES devra établir un rapport d'évaluation qui sera transmis au Parlement.

QUESTIONS AUX PARTICIPANTS

SOUHAITEZ-VOUS QUE L'UNIVERSITE PERMETTE LE RECRUTEMENT DE MAITRES DE CONFERENCES OU DE PROFESSEURS SANS QUE LA QUALIFICATION PAR LE CNU SOIT NECESSAIRE ET CELA DANS LE CADRE DE L'EXPERIMENTATION ORGANISEE PAR L'ARTICLE 5 DE LA LPR ?

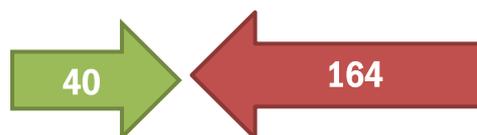
LES RESULTATS EN QUELQUES CHIFFRES

325

AVIS
dont,

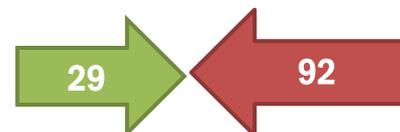
204

AVIS SUR ARTICLE dont (« pour » - « contre »),



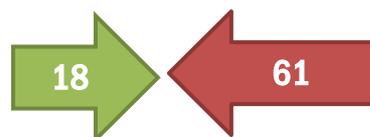
121

AVIS SUR CONTRIBUTIONS dont (« pour » - « contre »),



79

CONTRIBUTIONS dont (« pour » - « contre »),



ANALYSE DES RESULTATS ET ARGUMENTS

Avec **164 avis « contre » sur 204 exprimés (81%)**, le rejet de ce dispositif de recrutement hors CNU est massif. Les discussions avec les différentes instances centrales de l'Université confirment ce résultat. L'ensemble des participants appellent au maintien d'une régulation nationale dans le domaine du recrutement des enseignants-chercheurs. En revanche, un débat sous-jacent apparaît entre ceux qui sont insatisfaits par le fonctionnement actuel du CNU et ceux qui s'en satisfont.

Les points positifs : Dispense de qualification CNU



Avec 18 arguments (sur 79) déposés par les participants plutôt favorables à la disposition, plusieurs effets positifs de cette disposition ont été mis en avant par les participants – parfois très semblables avec la disposition précédente. En voici la synthèse :

L'attractivité :

- ❖ Le système de qualification, spécifique à la France, ne permet souvent pas aux **enseignants-chercheurs étrangers** de postuler sur le marché français et accéder à des postes de titulaires (calendrier propre, concours, etc..).

Comités de sélection et qualité des candidatures :

- ❖ Les critères de recrutement imposés par les **Comités de sélection sont souvent plus élevés** que ceux du CNU, ainsi, ces derniers seraient aptes à garantir la qualité des dossiers en opérant un « filtre plus fin » des candidatures.

Différences entre sections :

- ❖ Les **critères d'évaluation et d'éligibilité** sont peu visibles et compréhensibles pour les jeunes chercheurs.
- ❖ Par ailleurs, les **critères comme les taux de sélection diffèrent très grandement entre les sections disciplinaires**. Dans certaines disciplines, la quasi-totalité des candidatures sont qualifiées, rendant le filtre CNU inopérant.
- ❖ Nécessité de revoir le fonctionnement et les pratiques du CNU.

Autres considérations:

- ❖ La qualification CNU défavoriserait les travaux interdisciplinaires.
- ❖ La qualification n'empêche aucunement les recrutements « fléchés ».
- ❖ La qualification ferait simplement perdre du temps aux candidats.
- ❖ La procédure de qualification des MCF est très couteuse pour un intérêt finalement limité.
- ❖ Concernant la qualification des professeurs, la procédure est perçue comme redondante avec l'obtention d'une HDR, et donc inutile.
- ❖ Il est par ailleurs compliqué pour les doctorants de comprendre cette nouvelle sélection à la sortie de la thèse censée justifier de leurs compétences en tant qu'enseignant-chercheur.

Les points négatifs ou de vigilance : Dispense de qualification CNU



Avec 61 arguments déposés par les participants plutôt défavorables à la mesure, l'opposition à la suppression de la qualification CNU semble importante et relativement convergente autour de quelques arguments. En voici la synthèse :

Une vision nationale :

- ❖ Le CNU est la seule instance qui permet d'avoir une **vision globale de l'évolution des disciplines** (qualité et formation des docteurs, état des recrutements, sujets de recherche, évolution scientifique....).
- ❖ Le CNU comme instance collégiale et légitime permet un **recrutement homogène** au niveau national sur **des critères nationaux** élaborés par les pairs et propres à leur discipline.
- ❖ La qualification permet de **garantir une équité/égalité de traitement des dossiers**, sans cela, les universités pourraient appliquer leurs propres règles et créer ainsi de fortes disparités des conditions de recrutement sur le territoire. (par ailleurs impossibles à identifier et appréhender pour de nouveaux candidats).

Garantir la qualité des EC :

- ❖ Le CNU constitue un premier filtre indépendant permettant de **garantir la qualité des candidats** (identification des jurys de thèse de complaisance, compétences formation/recherche, etc...)
- ❖ La qualification permet de s'assurer que les candidats possèdent des **compétences d'enseignement comme de recherche ou de support administratif**, là où la sélection par les laboratoires pourrait se contenter des critères scientifiques ou bien là où les jurys de thèse n'évaluent que les compétences scientifiques.

Eviter le localisme :

- ❖ La qualification par le CNU permet d'éviter les **possibles dérives du localisme** et le **recrutement arbitraire** et opaque (cooptation, critères subjectifs, postes fléchés, clientélisme, critères extrascientifiques, favoritisme,...).
- ❖ Le recrutement à l'échelle locale peut par ailleurs mener à des discussions très conflictuelles au sein d'un laboratoire – la qualification préalable par le CNU pourrait jouer le rôle de « juge de paix » pour un certain nombre de dossiers compliqués.

Autres considérations :

- ❖ La qualification préalable par le CNU permet de filtrer de très nombreuses candidatures que les comités de sélections n'ont pas les moyens et le temps d'étudier sérieusement. **Les COS n'ont pas les moyens d'effectuer ce travail** actuellement opéré par le CNU.
- ❖ De nombreux participants et représentants dénoncent par ailleurs la procédure par laquelle le Sénat a introduit, discrètement, cette disposition dans la loi sans consultation.
- ❖ Certains participants craignent que la suppression de la qualification CNU mène, à terme, au **démantèlement du statut de fonctionnaire** d'Etat des enseignants-chercheurs.

Quelques améliorations possibles :

Si les participants relèvent la nécessité de maintenir le CNU, certains soulignent quelques améliorations possibles :

- ❖ S'intéresser aux différences importantes entre les disciplines : certaines sections n'opéreraient pas une réelle sélection des candidats là où d'autres opèrent une sélection très stricte.
- ❖ Certains participants appellent au renforcement du rôle du CNU comme organisme d'évaluation indépendant.

Propositions et conditions de mise en œuvre du dispositif



Qu'ils aient été émis par des participants « défavorables » ou « favorables » à la disposition, beaucoup d'arguments émettent un certain nombre de vigilances et d'exigences à avoir dans l'hypothèse où l'établissement déciderait de mettre en œuvre le dispositif. En voici la synthèse :

- ❖ Nécessité de **mettre les moyens nécessaires dans le traitement sérieux des candidatures par les comités de sélection** qui, sans le filtre CNU, pourraient crouler sous les dossiers alors que le temps et le soin apportés aux sélections sont déjà trop faibles. (plusieurs entretiens, plusieurs jours de sélection, ressources humaines, défraiement des frais de jury, etc..)
- ❖ Les recrutements à l'échelle de l'université devraient s'accompagner d'un changement de **stratégie d'établissement** pour renforcer ou réorienter l'existant : nécessité de renforcer l'attractivité ou la valorisation de certains secteurs/disciplines.
- ❖ Nécessité de veiller à la **composition des comités de sélection** pour garantir la neutralité du processus et le localisme voir, établir des mesures de recrutement internes à l'Université de Nantes empêchant le localisme (exemple des critères strictes imposés en mathématiques : interdiction du recrutement de candidats locaux).
- ❖ Possibilité pour les **potentiels candidats aux Chaires Juniors** de ne pas être qualifiés : la question ne se pose finalement pas vraiment dans la mesure où le profil des candidats à ces postes sont essentiellement des chercheurs étrangers non-qualifiés.
- ❖ Réflexion plus globale : en cas de suppression du CNU, possibilité d'imaginer des **critères de recrutement disciplinaires déterminés par les associations professionnelles** comme c'est le cas dans de nombreux autres pays.

3. CDI DE MISSION SCIENTIFIQUE - ARTICLE 9

Rappel : L'article 9 de la LPR crée une nouvelle forme de contrat public. Il permet de recruter, après appel à candidature, une personne qui aura pour mission de « contribuer à un projet ou une opération de recherche identifiée » d'une durée de 6 ans ou plus.

Ce contrat est conclu pour une durée indéterminée, son échéance étant celle de la réalisation du projet ou de l'opération. Au terme du contrat, il est impossible de conclure un nouveau contrat portant sur des missions similaires. La création de ce nouveau type de contrat est présentée comme un moyen d'assurer une certaine stabilité aux personnes qui sont recrutées pour travailler sur un projet de recherche déterminé. Elle est critiquée notamment au motif que ces activités devraient être assurées par des fonctionnaires.

QUESTION AUX PARTICIPANTS

LORSQU'IL N'EST PAS POSSIBLE DE RECRUTER UN TITULAIRE, SOUHAITEZ-VOUS QUE L'UNIVERSITE AIT RECOURS A CE CDI DE MISSION SCIENTIFIQUE DANS LES CONDITIONS DEFINIES PAR LA REGLEMENTATION PLUTOT QU'A DES CONTRATS A DUREE DETERMINEE ?

LES RESULTATS EN QUELQUES CHIFFRES

371

AVIS

dont,

219

AVIS SUR ARTICLE dont (« pour » - « contre »),



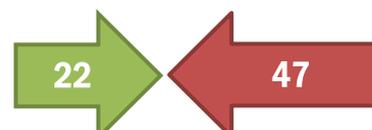
152

AVIS SUR CONTRIBUTIONS dont (1 question et « pour » - « contre »),



70

CONTRIBUTIONS dont (1 question et « pour » - « contre »),



ANALYSE DES RESULTATS ET ARGUMENTS

Avec **81 avis « pour » sur 219 exprimés (environ 37%)**, le soutien à cet article est également minoritaire mais, néanmoins plus important que pour les précédentes dispositions. Aucun consensus ne semble se dessiner autour de cet article 9 qui a, par ailleurs, attiré le plus de participants (dont une majorité de BIATSS). Les discussions avec les différentes instances centrales de l'Université tendent à confirmer ce résultat. La disposition étant très technique et surtout sujette à modifications et précisions par décret, les discussions ont montré une difficulté à comprendre ou appréhender très clairement ce dispositif et donc, à formuler une position claire.

Les points positifs : Contrat à durée indéterminé de mission scientifique



La lecture des **22 arguments** (sur 70) déposés par les participants plutôt favorables à la disposition, permet de mettre en avant un avis presque unanime quant à l'inefficacité de ce dispositif à répondre à la demande réelle de postes pérennes pour les personnels. Néanmoins, certains participants semblent considérer ce CDI de mission comme préférable à l'accumulation de CDD précaires. Ainsi, même insuffisants, plusieurs effets positifs de cette disposition ont été mis en avant par les participants. En voici la synthèse :

Un moindre mal :

- ❖ Faute de financement de l'Etat pour des postes de titulaires en réel CDI, ce CDI de mission scientifique permettant des contrats de 6 ans ou plus selon la durée du projet de recherche semble préférable à l'accumulation de CDD plus précaires encore.
- ❖ Par ailleurs, l'utilisation des CDI de mission serait finalement très limitée du fait du peu de projets de recherche concernés par cette durée de 6 ans et plus.

Plus de stabilité :

- ❖ La durée du CDI de mission – 6 ans ou plus – permet aux personnels d'avoir une situation plus stable et de la visibilité sur un temps plus long.
- ❖ Cette relative stabilité professionnelle pourrait permettre une plus grande stabilité sur le plan personnel et la possibilité de se projeter – plus grande facilité au prêt immobilier, à la location etc...

Stabiliser une expertise :

- ❖ Pour fonctionner, les projets de recherche ont besoin de personnels formés et compétent, or le système actuel oblige à renouveler sans cesse les personnels et perdre les compétences en chemin : le CDI de mission, même insatisfaisant permet le maintien d'un personnel compétent sur des projets de longue durée.

Plus qu'un plébiscite en faveur des CDI de mission, les discussions et les expressions positives exprimées sur le plateforme semblent donc simplement « préférer » la précarité du CDI de mission à la plus grande précarité du cumul de CDD. A défaut de postes de titulaires, le CDI de mission paraît donc être préférable s'il ne vise pas à remplacer les postes pérennes.

Les points négatifs ou de vigilance : Contrat à durée indéterminé de mission scientifique



Avec 61 arguments déposés par les participants plutôt défavorables à la mesure, l'opposition au CDI de mission scientifique semble importante et relativement convergente autour de quelques arguments. En voici la synthèse :

Un CDD déguisé défavorable au personnel :

- ❖ De nombreux participants voient en ce CDI de mission, une simple **généralisation/organisation de la précarité** – une précarité plus longue qu'un simple CDD, mais tout aussi négative pour les personnels concernés.
- ❖ Ce CDI de mission ressemblerait finalement à un **CDD déguisé** : Si le contrat peut être renouvelé à l'infini, il peut aussi être interrompu à tout moment du fait de la fin du contrat de 6 ans ou de l'arrêt de la mission (même avant les 6 ans), c'est donc bien un CDD.
- ❖ Les **conditions de ce contrat semblent plus défavorables** encore qu'en CDD : une alerte doit être faite concernant l'absence d'indemnité de fin de contrat dans cet article. En cas d'interruption anticipée de contrat, l'indemnité serait alors limitée à 10% de la rémunération totale dans la limite de 100% de la rémunération annuelle.
- ❖ Aucune disposition ne prévoit la possibilité pour l'agent de bénéficier par la suite d'une priorité à l'embauche.

Pour des missions pérennes :

- ❖ Ce CDI de mission est perçu comme une mauvaise solution **en l'absence de financement d'Etat** permettant la titularisation des personnels.
- ❖ Si ce CDD déguisé se prolonge – au-delà des 6 ans - alors il entre dans le cadre de **missions pérennes et devrait donc donner lieu au recrutement d'agents titulaires** dont le haut niveau de compétences est indispensable à l'établissement.
- ❖ L'utilisation de CDI de mission **ne doit pas remplacer le recrutement de titulaires** expérimentés.

La reconnaissance des personnels compétents :

- ❖ Un accent particulier est mis par les représentants sur la nécessité d'assurer une réelle **reconnaissance des personnels ayant un niveau de compétences élevé** et leur assurer des postes pérennes. Ce que n'assurent pas ces contrats à durée limitée.

Autres considérations :

- ❖ Ces contrats entrent dans cette même logique de projets ponctuels pour lesquels les équipes se font et se défont à la fin du projet. La recherche nécessite un temps long et une certaine stabilité (des postes, des équipes,..) nécessitant des postes pérennes.
- ❖ Des **voies de recrutement nationales** existent déjà pour recruter des personnels sur une durée indéterminée.

Propositions et conditions de mise en œuvre du dispositif



Peu de propositions de mise en œuvre ont été formulées. La seule limite à l'emploi de ces CDI de mission scientifiques réside dans le paramètre des personnels et des projets concernés :

- ❖ Limité à quelques projets peu nombreux dépassant les 6 ans : IDEX et I-Site, certains ERC, les TGIR.

- ❖ Mais également à des projets scientifiques (formation, innovation ne semblent pas inclus dans ce dispositif – les RFI par exemple).
- ❖ Le ministère semble vouloir limiter les personnels concernés aux personnels scientifiques (post-doc, ingénieurs..) plutôt qu'aux personnels BIATSS.

ANNEXE I

**ARGUMENTS DEPOSES SUR LA
PLATEFORME**

www.univ-nantes.fr



UNIVERSITÉ DE NANTES

ARTICLE 4

CHAIRE DE PROFESSEUR JUNIOR

98

CONTRIBUTIONS

dont (« pour » - « contre »),

21

77

Contributions « POUR »

Attention aux disparités :

Pourra permettre à un chercheur confirmé d'atteindre la fonction d'enseignant-chercheur par mutation ou à l'issue de 3 à 4 ans de postdoctorat. L'enveloppe de fonctionnement associée devrait pouvoir lui permettre d'initier différents projets de recherche qui lui permettront d'être titularisé comme cela a été le cas pour les chaires CNRS il y a quelques temps.

Toutefois, l'arrivée de jeunes professeurs pourrait entraîner de la disparité vis à vis de collègues MC qui cherchent à être promus en interne. Il faudrait donc accompagner ces nouveaux contrats d'un accroissement du nombre de promotions au titre de l'article 46-3 pour éviter des disparités éventuelles au sein d'un laboratoire ou même d'une équipe de recherche.

« Du temps pour mettre à l'épreuve :

C'est une bonne chose que les débutants fassent leurs preuves. On ne va pas recruter des rigolos, comme ça. De plus, ça les rendra plus dociles quelques années et diminuera le risque qu'ils se syndiquent ».

Si l'établissement autorise cette possibilité de recrutement de chaire de professeur junior, ci-dessous quelques idées de cadrage :

- pour la titularisation exiger que l'HDR soit obtenu durant la période des 6 ans
- solliciter un avis "ad-hoc" du CNU sur le recrutement même si la LPR déroge à la qualification PR
- pour le recrutement, exiger au moins 4-5 ans de post-doc productifs à l'étranger
- que le laboratoire qui recrute n'ait pas un nombre trop élevé de MCU-HDR qui attendent de passer Prof, histoire d'éviter de créer des situations de tension trop importante.

Critères de titularisation :

Il sera important de définir précisément les critères de titularisation, pour positionner ce recrutement comme un véritable tremplin vers un poste permanent, par ex HDR, publications, encadrement d'étudiants, responsabilités pédagogiques

Un point à prendre en compte pourrait également être la capacité du Prof Junior à obtenir des financements pour mener ses projets de recherche. Mais une différence avec les 'tenure-tracks' à l'étranger : la plupart des AAP en France nécessitent d'être statutaire.

Je suis favorable à cette possibilité, qui vient compléter ce qui existe déjà et n'est pas parfait. Par exemple, cela permettrait d'attirer des candidats extérieurs (dont étrangers) trop jeunes pour candidater directement comme professeur (ne serait-ce que parce qu'ils n'ont pas encore l'HDR), mais trop expérimentés pour postuler sur des postes de maîtres de conférences. De même, cela offrirait une perspective intéressante, une décharge importante (mais pas totale) des enseignements, permettant d'avoir le temps, donc les moyens, de développer son projet de recherche, avant de pouvoir consacrer plus de temps à cette charge d'enseignements. Attention toutefois à ce que ces postes restent 'exceptionnels' en nombre.

Oui à la double condition que le dispositif soit limité à des disciplines ou objet de recherche très fortement concurrentiels et prioritaires pour l'établissement, que la personne soit clairement informée de son entrée dans un poste normal (avec charges d'enseignement et responsabilités administratives à terme). Cette voie doit demeurer marginale et ne pas obérer la promotion logique des maîtres de conférences exerçant pleinement leurs activités sans le bénéfice d'une enveloppe complémentaire importante. Attention donc à l'égalité de traitement entre tous.

Pour à condition que cela ne vienne pas "gêner" les évolutions de carrières des MC titulaires vers des postes de Prof.

Ce dispositif peut être un outil pour attirer des candidats étrangers pour qui le processus classique se révèle difficile à appréhender. Après, au bout des 6 ans, la qualification CNU devrait être demandée pour titularisation sur poste professeur.

Cela peut permettre de recruter des chercheurs brillants sur des thématiques ayant une attente sociétal forte (entre 3 et 6 ans), en assurant au chercheur des moyens matériels et humains. La titularisation devrait se faire de manière automatique, sauf demande argumentée de la part des cadres et des tutelles du chercheur.

Je suis pour, en rendant ce dispositif complémentaire à celui existant qui doit rester la principale voie de recrutement. Cela doit pouvoir être utilisé pour donner plus d'agilité pour des demandes de talents étrangers et/ou renforcer des thématiques stratégiques. Un cadrage sera nécessaire notamment sur les modalités de titularisation, avec une phase d'expérimentations pour ajuster le modèle.

Je suis pour avec réserves. Pour, d'abord parce que c'est un levier de plus pour attirer possiblement des talents (par exemple de l'étranger). Mais il doit y avoir un cadrage fort pour gérer la titularisation en fin de statut : par exemple HDR obligatoire pendant le contrat, demande de qualification CNU (?). Et dans un premier temps, ne faire des expériences que sur un petit nombre de postes réservés.

Oui mais de manière très cadré et à la marge par rapport aux recrutements classiques.

Le dispositif devrait permettre d'améliorer l'attractivité de l'université et de mieux la situer dans la compétition internationale. Il me semble intéressant d'expérimenter cette approche, tout en gardant une complémentarité avec les voies de recrutement classique.

Ce dispositif permet les passerelles entre secteurs privé et public nécessaires à l'oxygénation du système et des pratiques et pour éviter l'entre-soi. Ces chaires ne doivent pas venir en compétition avec les recrutements statutaires externes et les promotions locales légitimes

Evolution logique permettant une augmentation de l'attractivité.

Dans une logique d'attractivité pour le site, le recrutement d'enseignants-chercheurs de haut rang via des chaires de professeur junior semble être un outil permettant de répondre aux exigences de la concurrence internationale. L'environnement financier qui accompagne les premières années en CDD est un plus et devrait jouer l'effet levier escompté.

Pourra permettre à un chercheur confirmé d'atteindre la fonction d'enseignant-chercheur par mutation ou à l'issue de 3 à 4 ans de postdoctorat. L'enveloppe de fonctionnement associée devrait pouvoir lui permettre d'initier différents projets de recherche qui lui permettront d'être titularisé comme cela a été le cas pour les chaires CNRS il y a quelques temps.

Donner l'opportunité à des personnels en mobilité ou ayant eu une admissibilité de pouvoir patienter pour une titularisation future. Cela donne de la souplesse au développement de nouveau sujets de recherche dans les laboratoires.

L'Université joue un rôle important dans la dynamique des puissances mondiales. Hormis la France, les universités des grands pays occupent les meilleurs classements. La LPR pourra booster la recherche française et donner un nouveau souffle. Par exemple, la transformation des MCF en PU pourra répondre à un triple enjeu : - enjeux de rayonnement international, - émergence des appels d'offre européens, - augmentation de l'encadrement doctoral. La création des chaires junior pourra limiter les vacances et réduire ainsi la précarité des vacataires. Je vote pour.

Offre la possibilité de faire venir des personnels pour lesquels la mutation est très compliquée.

Ce type de recrutement peut augmenter l'attractivité du métier de professeur des universités vis-à-vis de jeunes talents d'horizons différents des habituels viviers.

Contributions « CONTRE »

Institutionnaliser les sabbatiques de droit et récurrents :

Plutôt que de la précarisation redonnons des forces de recherche à l'université française en demandant l'application d'un dispositif pratiqué dans les systèmes civilisés : le sabbatique de droit tous les 5 ou 6 ans, qui permet de rebooster les universitaires périodiquement et sans passer par les fourches caudines du financement sur projet aléatoire et nn pérenne ou, pire encore, de l'IUF (en supprimant cette dernière, d'ailleurs, système bien français de "l'excellence" opaque et du "on ne prête qu'aux riches", on pourrait récolter sans doute une bonne aprtie du financement des sabbatiques). La prévision de ces sabbatiques tournants au sein des composantes permettra d'éviter certains déboires fréquents pour la gestion des forces d'enseignement (surtout quand les résultats de l'IUF tombent en juillet, comme cette année, ce qui est la marque d'un mépris souverain des universités.

Utilisons utilement l'argent des chaires en créant des postes :

L'argent des chaires devrait servir à des recrutements pérennes pour sécuriser les emplois et les développer. Un

jeune qui soutient sa thèse passe généralement un certain nombre d'années en post docs, ATER, et autres...Il y a de plus en plus d'étudiants qui ont des problèmes financiers pendant leurs études, et qui devraient en plus maintenant attendre une hypothétique titularisation (ou cdisation?). Une année de stage est largement suffisante pour savoir si un recrutement est bon ou pas.

Congé sabbatique :

A la différence des universités étrangères, il est très difficile en pratique d'obtenir des congés sabbatiques en France. Trop de cours, trop de responsabilités, trop d'encadrement. Profitons plutôt d'une possibilité financière nouvelle pour offrir des positions de mobilité sortante et internationale à des collègues de l'UN.

Utiliser les financements de ces "chaires de professeur junior" pour permettre la progression de carrière des MCU de l'université :

Le ratio professeur / MCU est très faible à Nantes (9%, cf bilan social), il est donc indispensable de le porter, comme le veut la loi LPR d'ailleurs, à un ratio de 1/3 - 2/3 rapidement. Ce sera aussi l'occasion de rééquilibrer le ratio homme/femme qui est lui aussi très déséquilibré.

Exiger une référence nationale de qualification avant titularisation :

Je ne suis pas opposé par principe au recrutement temporaire, par voie de contrat, de collègues en voie de qualification. Il faut cependant que le caractère temporaire ne se transforme pas en insécurité à un moment productif de la carrière ; une durée de 4 à 6 ans pourrait alors convenir, avec mesures familiales (prolongation parentale d'un an de droit, par exemple). C'est de toutes manières très difficile à mettre en œuvre sans augmenter ce dont on souffre le plus : la précarisation des emplois scientifiques.

Mais je suis fermement demandeur d'une qualification nationale par les instances universitaires avant toute titularisation. La qualification nationale est actuellement assurée par le CNU sur des indicateurs transparents et adoptés collectivement. Un recrutement doit se faire dans le droit commun, comme c'est le cas par exemple pour les CR issus des organismes de recherche.

Les maux d'une dé-titularisation :

L'innovation, solidement pensée, étant à la source des progrès de notre société, il a été démontré au sein même des entreprises que celle-ci venait à se tarir au profit de chemins déjà battus dès lors que les acteurs étaient confrontés à des situations précaires. Qui prendrait le risque durant ses jeunes années d'emprunter des voies inexplorées, au risque de ne recevoir aucun retour immédiat (< 6 ans) vu les difficultés à faire accepter des idées qui bousculent ? La carotte d'une titularisation poussera donc les personnes à jouer la sécurité (le fameux "mainstream"), voire à adopter des conduites enfreinant les codes de l'éthique, de la déontologie et de l'intégrité scientifique. Des exemples quelque peu médiatisés ont montré que le très vite, très haut, s'accompagnait d'entorses d'autant plus répréhensibles que la personne se voyait honorée à chacune de ses récompenses. Ce n'est donc pas actuellement la titularisation qu'il faille remettre en cause, mais plutôt le mode de recrutement qui se joue sur 10-20 min d'entretien en tout et pour tout sans évaluer à aucun moment les qualités professionnelles et humaines attendues dans le monde scientifique qui est devenu le nôtre (capacité à rédiger clairement dans un français dénué de fautes, à faire preuve d'un esprit de synthèse, d'un esprit d'équipe et d'un esprit d'ouverture).

Il y a déjà de multiples statuts, de situations et d'employeurs différents au sein de nos laboratoires universitaires...n'en rajoutons pas

Un jeune chercheur a besoin de sérénité pour développer ses capacités et non pas d'une épée de Damoclès sur la tête.

Malheureusement encore une disposition précaire pendant une durée trop longue et sujette à l'approbation de tiers (disposition floue sur ce point). Même si le système actuel n'est pas parfait, il est (normalement) lié à la qualification et à un temps long. Le CDD et le court-termisme n'apportent pas les garanties d'un développement de recherche dans de bonnes conditions, déplus les débuts de carrières sont déjà jalonnés de difficultés (Post-docs à rallonge, contrats précaires). Déjà difficile de constituer des équipes de recherche et d'enseignement, pouvons-nous imaginer un peu de stabilité ?

Problème évidemment lié à la précarité + promotion d'une recherche "finalisée" à temporalité courte. De plus, inquiétude quant aux potentiels conflits d'intérêts, certes possiblement présents dans l'évaluation par les pairs mais qui pourraient être dans ce cadre exacerbée.

Sous prétexte d'attractivité, ce système me paraît dangereux pour plusieurs raisons : d'abord il instaure une forme de précarité prolongée pour les personnes qui occuperaient ce type de postes, précarité dont on sait dans les pays où ce genre de système a cours qu'elle est particulièrement pénalisante pour les femmes (et précarité qui viendrait sans doute s'ajouter à des années d'ATER, de post-doctorat etc.). Ensuite ce système instaurerait une voie d'accès différenciée au corps des professeurs, qui serait de fait concurrente de la voie "normale" des MCF, avec à la clé potentiellement une exacerbation des rivalités au sein des équipes pédagogiques et de recherche. En troisième lieu, ce dispositif contribue de fait à aggraver la hiérarchisation entre les activités de recherche et d'enseignement, au détriment des secondes : les chaires sont réservées aux jeunes "excellents" scientifiquement (définis sur des critères discutables), qu'on décharge largement d'activités pédagogiques pour qu'ils puissent se consacrer à la recherche. Des dispositifs de décharge le permettant existent déjà, certes, mais ils fonctionnent le

plus souvent sur des durées plus limitées (6 mois de CRCT, 1 an de délégation CNRS...) ou sur des volumes horaires plus restreints (une petite décharge pour responsabilités pédagogiques), et surtout tout le monde peut candidater ou se positionner sur ces dispositifs, à l'inverse de ces "chaires de professeurs juniors". Enfin, et c'est peut-être le plus grave à mes yeux, ce dispositif relève d'une conception extrêmement individualiste de l'excellence scientifique, qui tendra inévitablement à créer des situations de vassalité particulièrement malsaines. Le travail scientifique est avant tout un travail collectif, et les grandes avancées scientifiques ne se font pas en travaillant isolément, mais avec les autres (et parfois contre... mais dans une logique constructive). L'image du génie solitaire est largement fallacieuse. Pour revenir à l'argument initial de ces chaires, si on veut renforcer l'attractivité de nos métiers, d'autres pistes existent : augmenter les rémunérations des personnels de l'ESR, qui sont ridiculement basses comparées à ce qui se pratique dans les pays avec lesquels la France prétend rivaliser; augmenter le contingent de décharges, congés scientifiques (CRCT ou délégation) qui est aussi à un niveau ridiculement bas; investir et recruter davantage dans l'ESR, afin que les personnels puissent se consacrer correctement à leurs missions premières : produire de la connaissance et la mettre à disposition de tous et toutes.

Ce système favorisera: le clientélisme; la soumission à un professeur déjà en place, à une équipe ou au laboratoire pour obtenir la titularisation, donc l'exploitation du néo-recruté; le recrutement de personnes sur des thématiques propres à obtenir des AAP au détriment d'un véritable apport scientifique. Ce poste reste un poste précaire dans sa phase de CDD donc impropre à produire un enseignement et une recherche de qualité.

C'est de toutes manières très difficile à mettre en œuvre sans augmenter ce dont on souffre le plus : la précarisation des emplois scientifiques.

Je suis absolument contre cette mesure. En effet, avec ces CDD de trois à six années, il me semble que l'on a affaire à des contrats qui ne permettront pas à leurs titulaires de bénéficier des dispositions légales et réglementaires spécialement protectrices réservées aux enseignants-chercheurs fonctionnaires, du moins avant leur éventuelle titularisation en tant que professeur. Je pense ici en particulier à l'ensemble des libertés académiques et notamment à la liberté d'expression spécialement garantie par la constitution aux enseignants-chercheurs publics. Or, dans la mesure où l'enseignant-chercheur public que je suis a récemment reçu de la présidence de l'Université, par écrit en recommandé AR, une injonction claire me demandant, "à l'avenir, dans l'intérêt de tous, à faire preuve de retenue" dans mon expression, je ne peux qu'être fort inquiet de ce qui pourrait être enjoint à des enseignants-chercheurs non protégés par le statut de fonctionnaire et en cela potentiellement exposés à l'arbitraire des "patronnes" ou des "patrons" des universités ayant fait le choix de recourir aux "tenure tracks"

je suis contre parce que cet article laisse la voie ouverte aux recrutements sans qualification au niveau national

Si c'était uniquement une voie supplémentaire, qui cela pourrait bien concerner ? Des docteur-e-s qui refusent de passer la qualification, des docteur-e-s qui préfèrent 3 ou 6 ans précaires à un poste fixe ? La "voie supplémentaire" est une blague, le gouvernement entend modifier profondément le mode de recrutement des enseignant-e-s chercheur-e-s, au mépris de toutes les consultations (sauf CPU et consultations télévisées).

Je suis farouchement opposé à toute voie de recrutement qui permettrait une titularisation sans la qualification nationale par les instances universitaires, en particulier le CNU. Le passage par le CNU est la garantie d'une appréciation collégiale de la valeur scientifique d'un cursus académique, en enseignement comme en recherche par des pairs. Cette dimension collégiale est par principe absente d'un recrutement par le bout de la loupe "Ressources humaines", de manière abstraite, qui ne considère que la force de travail potentielle. La vraie question est celle du plafond de verre, le cadre budgétaire toujours contraint et jamais interrogé, qui limite drastiquement les recrutements de collègues titulaires, alors qu'il y a nombre de docteur·es qualifié·es sans emploi.

Une difficulté managériale importante de notre Université est la coordination entre les personnels d'une part et entre les services d'autre part. L'un des facteurs de cette difficulté est le turn over important des fonctions pédagogiques et administratives. Un statut complémentaire en CDD, même titularisé ultérieurement, programme et accroît ce phénomène. Il sera une difficulté pour l'agent lui-même qui aura peine à comprendre les subtilités de son propre statut par rapport aux autres et une difficulté pour tous les collègues qui devront interagir avec lui, qu'ils soient agents administratifs ou enseignants-chercheurs. Pour les premiers, nous créons toujours des procédures à l'utilité incertaine qui dégradent le sens de leur travail. Pour les seconds, nous générons un contexte statutaire qui fait obstacle au travail d'équipe sur un temps long. Ma remarque vaut pour cette disposition de création d'un énième statut comme pour les autres.

Je suis contre car cela va augmenter la précarité des EC. Le salaire de recrutement d'un EC n'est déjà pas très élevé lors du recrutement après 30 ans. Si à ce salaire, la précarité est ajoutée, je pense que nous allons avoir de moins en moins d'étudiants qui vont se diriger vers ce beau métier.

Je suis pour dans le principe, mais contre avec ces modalités. On crève de la multiplication des procédures/statuts et du mille-feuille administratif. Ce dispositif introduit un statut supplémentaire totalement illisible de l'extérieur. Donc soit on recrute sur contrat (comme au CEA par exemple) avec éventuellement une période probatoire (Tenure-track) soit on laisse le système en l'état, mais multiplier les statuts ne me paraît pas

très judicieux.

Nous observons déjà l'effet délétère sur le recrutement du rallongement de la période post master : la plupart des recrutés effectuée entre 2 et 5 années de doctorat, et donc ne peut espérer un poste permanent qu'après 30 ans. Il faut créer des postes permanents accessibles directement après la thèse.

La multiplication des statuts complexifie le système. Leur cohabitation ne peut qu'être délicate. Enfin, le système proposé revient à contourner la qualification nationale.

Les chaires d'excellence il y a quelques années ont montré leur limites (élitisme, inégalité notamment).

Les représentants Sgen CFDT se sont opposés à ce dispositif dès les premières annonces de la ministre, et dans toutes les instances où ils ont été consultés parce qu'il : • ne répond pas à la nécessaire déprécarisation de l'emploi scientifique, • entre en concurrence avec les promotions des MCF, • présente un risque fort de déstabilisation des équipes de recherche et de formation Ce processus ne répond pas aux aspirations des jeunes chercheurs de bénéficier d'un contrat pérenne au plus près de la thèse, après un contrat post-doctoral d'un ou deux ans. Il prolonge la période d'incertitude professionnelle au-delà de trois ans et jusqu'à six ans. Il détourne toutes les procédures de recrutement actuelles en privilégiant un recrutement local au détriment d'une qualification nationale actuellement assurée par le CNU sur des indicateurs transparents et adoptés collectivement. Nous attirons par ailleurs l'attention sur le fait que cette prolongation de la durée de précarisation des chercheurs avant titularisation avec une période probatoire extrêmement longue défavorise les femmes, que ce soit par rapport aux enfants à venir ou aux jeunes enfants déjà présents dans le cercle familial. – Guy Louarn

Opposé à ce contournement du recrutement sous le statut de Maître de conférences et à toute voie de recrutement qui permettrait une titularisation sans la qualification nationale par les instances universitaires.
#nous sommes l'université

Au titre du Sgen-CFDT, nous appelons l'université de Nantes à ne pas mettre en place les chaires de professeur junior (CPJ). Les représentants Sgen CFDT se sont opposés à ce dispositif dès les premières annonces de la ministre, et dans toutes les instances où ils ont été consultés parce qu'il : • ne répond pas à la nécessaire déprécarisation de l'emploi scientifique, • entre en concurrence avec les promotions des MCF, • présente un risque fort de déstabilisation des équipes de recherche et de formation. Ce processus ne répond pas aux aspirations des jeunes chercheurs de bénéficier d'un contrat pérenne au plus près de la thèse, après un contrat post-doctoral d'un ou deux ans. Il prolonge la période d'incertitude professionnelle au-delà de trois ans et jusqu'à six ans. Il détourne toutes les procédures de recrutement actuelles en privilégiant un recrutement local au détriment d'une qualification nationale actuellement assurée par le CNU sur des critères transparents et adoptés collectivement. Les conditions de travail de ces agents pré-embauchés professeurs risquent d'être particulièrement difficiles. La recherche, comme l'enseignement, repose sur un travail d'équipe et ne peut se concevoir individuellement. Or, c'est une démarche complètement individuelle qui est inscrite dans la LPR. Les CPJ présentent un risque fort de déstabilisation des équipes de recherche comme des équipes éducatives en créant un schisme entre maîtres de conférence candidats professeurs, qui s'investissent à la fois en recherche et dans la formation des étudiants sur un temps long avec l'espoir que leur investissement soit reconnu, et jeunes CDD pré-embauché professeur disposant de conditions très favorables d'exercice, que ce soit en moyens de recherche ou en décharge d'enseignement. En termes d'indicateurs pour évaluer l'accès au corps des professeurs, la question de la soutenance de l'HDR pendant la période contractuelle est soulevée, d'autant qu'elle nécessite d'avoir démontré la capacité à diriger des recherches d'au moins un doctorant, tout comme la prise de responsabilités conséquentes au sein de la structure de formation. Quel devenir est-il réservé au CDD qui n'est finalement pas embauché ? Quel recours a-t-il à sa disposition ? Nous attirons par ailleurs l'attention sur le fait que cette prolongation de la durée de précarisation des chercheurs avant titularisation avec une période probatoire extrêmement longue défavorise les femmes, que ce soit par rapport aux enfants à venir ou aux jeunes enfants déjà présents dans le cercle familial. Enfin, concernant l'établissement, le recrutement de professeurs « jeunes » concourt à l'augmentation du GVT, qui n'est actuellement pas compensé par la subvention d'État.

L'égalité de traitement ne pourrait être respecté entre les divers types de candidatures pour obtenir un poste de même que l'égalité des chances entre les laboratoires pour obtenir la création d'un poste.

Une précarisation supplémentaire des postes ...et un détricotage de la fonction publique!

Cette disposition s'inscrit dans un mouvement de précarisation des recrutements à l'Université qui semble ne plus pouvoir fonctionner que sur le fondement de projets ponctuels sans perspective pour asseoir un enseignement et une recherche de qualité avec des équipes pédagogiques et scientifiques stables indispensables au développement et à l'attractivité de l'Université.

Je suis contre car cela ne met pas tous les candidats sur un pied d'égalité, cela favorise le clientélisme, le favoritisme ; certains bien soutenus seront pris alors même qu'ils n'auraient jamais été promus professeurs voire maître de conférences ; où est l'égalité des chances et l'évaluation par des pairs ?

Ce qui fait la réussite de la recherche sur les moyen et long termes, c'est un environnement humain et matériel propice aux collaborations et aux succès collectifs. La création d'une énième voie de recrutement réservée à des jeunes talents supposés être plus brillants que les autres ne ferait que renforcer un esprit de compétition qui, sur

fond de pénurie de postes et de moyens dans beaucoup de laboratoires, pourrait avoir un effet très nocif à la recherche française dans son ensemble.
C'est un mécanisme de contournement des procédures de recrutement existantes qui conduit à renforcer la précarité des jeunes chercheurs et les inégalités entre les personnels. La recherche et l'enseignement ont besoin de stabilité et de temps. Imposer une obligation de résultat, c'est peut-être publier plus, mais certainement pas faire une meilleure recherche. #nous sommes université
Je suis contre la titularisation de collègues sans examen par des instances nationales représentatives. Les voies d'exception nuisent à la cohérence de l'ensemble professionnel et font peser à mon sens une menace sur l'équité des recrutements.
Il serait ainsi possible d'attirer des talents étrangers (à condition d'être attractif, bien sûr...). Le problème est qu'il y a une grave pénurie de postes et que nous ne sommes pas capables d'offrir une carrière intéressante à nos jeunes docteurs, même talentueux. Cela ne résoudra pas le problème de l'attractivité de la formation doctorale, qui débouche, pour la plupart de nos docteurs, vers des emplois (souvent précaires) qui ne sont pas à la hauteur de l'investissement qu'ils ont fait durant leur formation. Le problème n'est pas nouveau, mais il s'aggrave à cause de la pénurie de postes.
Je suis contre car cela augmente la précarité pour les enseignants-chercheurs, limite leur liberté de recherche pendant la durée du CDD et l'équité du processus de recrutement semble difficile à assurer
L'ajout d'une procédure supplémentaire pour accéder au grade de professeur des universités est de nature à nuire à la lisibilité des voies d'accès et à ajouter une catégorie supplémentaire de professeurs, après les "agrégés du supérieur", les 46-1, les 46-3. Le tout pour finalement exercer le même métier.
importance d'une qualification nationale pour les recrutements des EC
La CDIisation de notre système de recherche est un danger pour son évolution et sa liberté. Le recrutement hors instance nationale ne permet pas de garantir une équité nationale dans les évolutions de carrière. Ouvrons des postes statutaires.
Précarité+Précarité+Précarité...= Précarité... #nous sommes université
Je ne suis pas opposée au recrutement temporaire, par voie de contrat, de collègues en voie de qualification. Mais je suis opposée à toute voie de recrutement qui permettrait une titularisation sans la qualification nationale par les instances universitaires.
Nous ne sommes pas opposés au recrutement temporaire, par voie de contrat, de collègues en voie de qualification. Mais nous sommes opposés à toute voie de recrutement qui permettrait une titularisation sans la qualification nationale par les instances universitaires.
On est en train de copier le modèle anglo saxon qui a montré toutes limites et ses effets contre productifs. Pendant ce temps, on oublie les jeunes docteurs auxquels on ne donne aucun espoir de stabilité professionnelle. Il serait plus efficace de s'interroger sur l'animation des enseignants chercheurs, sur leurs conditions de travail et de remplacer les départs en retraites.
L'Université ne souffre pas de manque d'attractivité mais de manque de postes. Les chaires junior ne répondent pas aux vrais besoins.
Possibilité de biais énormes dans l'évaluation des candidats et qui se substitue à l'évaluation nationale
C'est une procédure qui préempte les postes titulaires et contourne la procédure de la fonction publique.
Je suis contre car ces postes remplaceront à terme les postes d'EC fonctionnaires qui sont la seule source de l'attractivité française. En Allemagne les postes de Junior-Professoren n'ont pas tenu leur promesse. Les postes de PR attendus derrière n'ont pas été créés, l'hdr est restée obligatoire.
Contre la création d'emplois « à l'américaine », sous contrats à durée déterminée et inspirés du droit privé
Je suis contre car cette nouvelle disposition, sous prétexte d'attractivité, ne fera que renforcer la précarité déjà criante pour les jeunes chercheurs et chercheuses qui ne demandent pas des "chaires d'excellence" soumises à des "tenure track", mais la création de postes de MCF qui leur assureraient une situation stable nécessaire à la conduite de leurs recherches, mais aussi de meilleures conditions de travail et de vie.
Je suis contre parce que des collègues enseignants chercheurs recrutés sur ce type de statut ne disposeront pas de la liberté nécessaire pour développer une recherche originale. La sécurité est en effet une condition pour que cette liberté puisse s'exercer.
La stabilité permet de s'engager dans des recherches plus ambitieuses, une sérénité dans la construction des projets et l'établissement de réseaux.
je suis contre la précarité.
C'est justement après 3 ou 6 ans comme MCF que j'ai eu besoin de stabilité. J'étais à fond les premières années mais cette sécurité me permet aujourd'hui de me projeter et de viser l'excellence dans ma carrière future plutôt que le productivisme.
L'université n'a pas besoin "d'attractivité" et encore moins de nouveaux contrats précaires qui vont encore créer un statut de plus et diviser encore davantage le corps enseignant à l'université. Elle a besoin de postes et de

moyens pour effectuer correctement ses missions.
Je suis contre parce que ces types de statuts vont créer des situations de plus grande précarité et une instabilité professionnelle importante. Ils existent déjà dans d'autres pays. Ces situations créent de la vulnérabilité pour les individus, qui n'ont plus beaucoup de moyens faire des projets de longs termes personnels ou même professionnels. Ils peuvent moins résister à certaines pressions, cela les expose aussi à davantage d'injustices, finalement à des formes de harcèlement... Cela crée aussi des situations de concurrence entre les personnes qui sont propices au développement de situations de conflits. Finalement on sait que cela risque de développer des situations de risques psychosociaux (l'instabilité professionnelle est un facteur reconnu...). D'autres avis publiés ont souligné l'importance de maintenir un service public, je ne redéveloppe pas ces arguments qui me semblent également très importants
Je vote contre pour les raisons suivantes : précarisation / pression, vecteur d'inégalité F/H, fragmentation du corps des E-C et C, personnalisation extrême.
Je suis contre car cela augmente la précarité pour les enseignants-chercheurs, notamment en retardant leur titularisation.
Je suis pour une université de service public avec des fonctionnaires. Contre des collègues corvéables à merci. Il n'y a qu'à voir ce qui se passe avec les E et EC "LRU". Un exemple? Cas concret: Un service statutaire de 384 h eq TD , 523 heures réellement effectuées (+139h) qui correspondent à uniquement 366h eq TD ! Pour eux 1h TP=0,66h TD. Pas de discrimination entre personnels effectuant les mêmes tâches. Il y a déjà peu de postes, s'il faut encore précariser de plus en plus, inconcevable!
Je suis attachée au fonctionnement de l'ESR avec des titulaires et fermement opposée au développement de cette précarité. Il ne faut pas 2 ans pour voir qu'un collègue fait bien son boulot. 1 an de stage suffit amplement. #noussoyonsuniversité
Cela revient à organiser un CONCOURS d'embauche pour un âge d'à peu près 40 ans après 6 années de tenure track (+post-docs + thèse) ; en dehors d'autres aspects (par exemple au détriment de la recherche créative, force de la recherche française, qui peut porter ses fruits plus tard), cela impacte la création de familles, en particulier évidemment pour les femmes en âge de procréer.
Je suis contre ce dispositif car nous ne relevons pas du monde anglo-saxon et que la recherche ne peut s'accommoder de ce type d'emploi précaire et contraire à l'esprit même de ce qu'est la recherche... celle-ci ne se faisant pas à coups de contrats et de chaires prévues sur 3-6 ans
précarité + inégalité d'accès au même poste
Il y a visiblement un décalage de pratique entre les différents champs scientifiques représentés à l'université. Concernant les SHS, la précarisation entretenue sinon développée par les tenure-tracks est à la fois non conforme à l'esprit qui régit l'enseignement et la recherche dans ces domaines, mais même contre-productif, si on considère l'exemple allemand sur lequel est fondé cette disposition, et dont on voit clairement les méfaits dont se plaignent fortement nos collègues allemands, prêts à renoncer à des salaires bien plus élevés pour bénéficier du statut français des maîtres de conférence, qui est la véritable cible à abattre de cette réforme.
prolongation de la précarisation des enseignants-chercheurs carrières à plusieurs vitesses augmentant les inégalités au sein de l'université : - inégalités en termes de ressources (budget focalisé sur les chaires junior, donc encore moins pour les autres) - inégalités en termes de promotions (les perspectives des maîtres de conférences étant déjà maigres actuellement, à quoi vont elles ressembler avec ces chaires junior?) - inégalités en termes de charges administratives (chercheur boosté en recherche = fantôme dans les départements d'enseignements et leurs tâches collectives)
Les "tenure track" introduiraient une double standard dans les recrutements. Dans les pays chimères où on pratiquerait les "meilleures procédures de recrutement international" ils prolongent finalement une phase probatoire déjà bien trop longue par une nouvelle mise à l'épreuve. Il faut assurer des recrutements stables favorisant l'indépendance des enseignants-chercheurs. Les pré-titularisations conditionnelles ne font, expérience faite à l'étranger (Angleterre, Suisse), que renforcer les rapports de subordination et produisent des inégalités (notamment hommes-femmes).
C'est précariser encore plus les métiers de la recherche, c'est accentuer l'insécurité économique.
La possibilité de créer des chaires n'est pas une réponse acceptable vis-à-vis du manque de moyens : tout enseignant-chercheur doit pouvoir travailler dans des conditions satisfaisantes et sereines avec les mêmes chances de succès et d'évolution dans sa carrière.
Aux États-Unis, cela a un effet néfaste sur la liberté des enseignants-chercheurs : les "junior professors" sont corvéables à merci, n'osent pas donner leur avis si ça risque de déplaire à quiconque, et même dans leurs publications évitent souvent la moindre idée ou formulation un peu originale qui pourrait les démarquer. Par ailleurs, si l'Université de Nantes cherche à mettre en place des mesures pour l'égalité hommes-femmes, elle devrait se renseigner sur la difficulté pour une "junior professor" américaine de trouver le temps d'avoir des enfants, alors que sa titularisation en tant que "full professor" dépend de la longueur de sa liste de publications.

Il faut arrêter cette folle précarisation de nos métiers.

Elle introduit une incroyable distorsion dans la carrière des enseignants-chercheurs. On se réfère systématiquement au modèle anglo-saxon pour justifier cette possibilité mais c'est l'ensemble des parcours qui fonctionnent selon cette logique. C'est clair et c'est transparent. Chez nous, qu'est ce que cela peut signifier pour un jeune MCF recruté ? qu'il est condamné à ce statut, à faire tourner la machine ? à encadrer les étudiants ? à gérer des diplômés ? Par ailleurs, une telle mesure ne peut que satisfaire quelques disciplines scientifiques de l'UN qui voudraient jouer une visibilité internationale mais ceci ne sert aucunement le bien commun.

Contre car ça complexifie encore plus le système. et au final ce n'est pas vraiment pour créer plus de postes ce que tout le monde aimerait. qu'en est il de la partie enseignement pour ces postes ? on cherche à recruter des chercheurs j'ai l'impression pas des enseignants chercheurs, autant dans ce cas mettre plus de moyen dans le système existant que de créer des nouvelles voies qui resteraient en mode exception et inciterait à + d'inégalités.

Si rallonger la période de précarité dans laquelle vivent les jeunes chercheurs de six ans résout un problème, c'est celui que pose l'existence de la recherche publique à un gouvernement qui la méprise. Immanquablement cette pratique poussera vers la porte les deniers jeunes talents qui se dirigent encore vers la recherche par conviction. En effet, le service public moribond ne propose ni les avantages financiers de la recherche privée, ni la reconnaissance d'un travail acharné. Reste la stabilité et la satisfaction de tenter de travailler pour le plus grand nombre. Alors que l'on érode celle-ci en poussant à la publication effrénée et souvent de moins en moins significative, on détruit celle-là en accumulant les mesures de précarisation des agents.

cela créerait des statuts différents, et donc de la concurrence, des difficultés, ne bénéficierait pas le passage des MCF actuels aux postes de Professeurs

Aux Etats-Unis, en Chine et en Angleterre, les tenures tracks produisent des situations de travail finalement peu propices à une recherche sereine (exigence de recherche de financement, de publications d'articles...). Récemment, les tenures tracks dans de nombreuses universités américaines ont été des variables d'ajustement suite aux conditions économiques incertaines liées au COVID. Plusieurs collègues ont vu leurs tenures tracks être arrêtées et ont été tout bonnement licenciés...

Ce dispositif créerait une voie en concurrence avec l'existante, créant des inégalités de fait et des ressentiments dans les équipes. Les candidats recrutés auraient des moyens et des obligations différents sans assurance d'arriver à un résultat le justifiant. Le système français est déjà suffisamment compliqué avec la dualité Universités/Insituts. Il augmenterait la précarité (les candidats seraient probablement recrutés après 3-4 ans de post-docs auxquels s'ajouteraient 5 ans de CDD), tout en institutionnalisant au final une forme de recrutement local au niveau professeur. Comment demander aux MCF d'essayer viser des promotions externes dans ce cas ? Comment gérerait-on les échecs ? Quelle sera la pression pour titulariser malgré tout en cas de semi-réussite ?

Loi votée en catimini alors que les Universités étaient opportunément fermées... la ministre et chère collègue n'a plus aucune crédibilité depuis ses sorties (répétées) sur "islamo gauchisme", mais elle n'a pas lu le Taguieff.

Il faut utiliser les financements prévus pour ces recrutements afin de permettre la progression de carrière des MCU qui devraient déjà en bénéficier, le ratio MCU / PR est en effet TRES TRES en retard à Nantes.

ARTICLE 5

DISPENSE DE QUALIFICATION CNU POUR LE RECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

79

CONTRIBUTIONS

dont (« pour » - « contre »),

18

61

Contributions « POUR »

Pour l'émergence de l'interdisciplinarité et l'attraction des étrangers :

Le système de qualification est complètement incongru pour les enseignants-chercheurs depuis l'étranger. La qualification repose sur des calendriers propres - déconnecté des concours, ce qui empêche d'attirer des potentiels collègues qui ne sont pas très familiers du système français.

Par ailleurs, les CNU défavorisent les travaux à l'interface et interdisciplinaires. Ces croisements disciplinaires sont cependant ceux qui favorisent l'émergence de nouveaux concepts.

Qualification inutile :

Je ne vois pas comment un COS pourrait recruter un candidat qui ne serait pas qualifié. Les critères mobilisés par les COS sont bien plus élevés que pour les qualifications (aussi bien PU que MCU).

Les qualifications sont un processus très lourd, qui coûte cher, n'existe qu'en France et décourage des candidats étrangers.

Pour toutes ces raisons, il ne me semble pas utile.

« Inclusion : Pour aider mon beau-frère ex-légionnaire à être recruté plus facilement. Les temps sont durs et il en a bien besoin. Merci pour lui. »

Le CNU ne filtre pas les candidatures et le comité de sélection, constitué conformément, est légitime à évaluer si un dossier une candidature est recevable ou non

La qualification pour passer professeur me semble déjà presque automatique dans la plupart des cas, mais peut être lourde et un peu rigide. Que certains candidats (probablement étrangers) puissent être qualifiés directement en amont du concours me semble être une option intéressante.

Le filtre CNU est spécifique à la France et n'a pas fait ses preuves. Les critères et les taux de sélection varient considérablement d'une discipline à l'autre ce qui indique que le filtre est ici très puissant et là inexistant. Il faut malgré tout une régulation nationale des statuts et donc que le recrutement ne soit pas exclusivement local avec un risque réel de dérive vers l'endorecrutement. En Amérique du Nord, ce sont les associations professionnelles par disciplines qui établissent les règles et critères que tous les jury locaux respectent, faute de quoi le "blaming and shaming" s'impose. Un recrutement par une université (sans passer par le CNU) est parfaitement possible à condition que les associations de chaque discipline édictent des règles claires. Il importe que nous mettions plus de soin et de temps dans le recrutement ce qui suppose que nous n'ayons pas 100 dossiers à traiter par poste. Si le filtre CNU saute, de quels moyens disposerons-nous pour opérer des recrutements de manière plus approfondie et réfléchie ?

Les critères d'évaluation et d'éligibilité ne sont pas clairs aux yeux des candidats. L'expérience en enseignement dans le supérieur n'est pas forcément prise en compte c'est pour cela que les étudiants font face à des excellents chercheurs, narrateurs de théorie mais aussi à des enseignants qui ne sont pas pédagogues et qui ne savent pas transmettre tout leur bagage cognitif. L'axe professionnalisant de la formation en particulier en SHS se perd et les enseignements restent stagnés dans l'analyse des théories anciennes et dans le récit de diapositives sans y arriver à une vraie transposition de savoirs, des savoirs qui puissent répondre aux besoins réels et actuels du public et des contextes éducatifs. Ainsi, l'Université a le droit d'être autonome dans le recrutement de ses enseignants au niveau local et la CNU peut exister pour favoriser et faire la gestion des recrutements nationaux.

La procédure de qualification au CNU est totalement inutile. D'une part quasiment tout les candidats sont qualifiés, le tri est très faible et par ailleurs un jury de recrutement est apte à savoir si le candidat est conforme au profil du poste. Un recrutement sur contrat et non sur concours (procédure totalement dépassée de nos jours) simplifierait les choses...

Procédure qui n'a pas beaucoup d'intérêt actuellement au regard des critères de qualification. Beaucoup de perte de temps et d'argent pour la collectivité. La qualification se fait lors des concours de MC ou Pr.

Ce processus n'a pas de réel effet, et n'empêche en aucun cas les recrutements "fléchés", donc autant éviter de

faire perdre du temps à plein de personnes. Par contre, il est important de profiter des nouveaux recrutements pour établir une stratégie d'établissement (ou au moins de pôles) pour ce renforcer/réorienter plutôt que pour "maintenir l'existant". Ces recrutements doivent ainsi être exigeants (mais aussi compétitifs). En biologie, la voie enseignant/chercheur est malheureusement peu attractive/valorisée.

C'est redondant avec l'attribution de l'HDR.

Pour la suppression de la qualification PR. Les MCF aspirant à devenir professeurs ont fait leurs preuves pendant des années de pratique professionnelle, pourquoi exiger cette qualification qui peut être mal vécue ? Il faudrait surtout opter pour la fusion des corps MCF et PR qui n'a pas grand sens. Le même métier est exercé que l'on soit MCF ou PR ! Pour devenir MCF, le jalon de la qualification devrait être maintenu mais en interrogeant les pratiques de CNU dans certaines disciplines qui sont tellement exigeantes qu'ils laissent sur le carreau de bons candidats. Les critères devraient être lissés, pour éviter la surenchère.

La procédure de la qualification est un travail très lourd, pour un effet finalement peu visible, en tous cas dans ma discipline : il est très rare de ne pas être qualifié.e. Je ne pense pas que les recrutements seraient très différents sans le mince, mais coûteux filtrage opéré par la qualification.

La procédure de qualification MCF coûte très cher, son intérêt est limité compte tenu du faible taux de recalés.

Cela fait de nombreuses années que la qualification n'a plus vraiment d'utilité étant redondante avec l'HDR pour ce qui est des concours PR et les comités de sélection seront à même de trier les dossiers en utilisant des critères de sélection certainement plus fins que ceux utilisés par le CNU qui a tendance à se focaliser principalement sur le nombre de publications et non pas leur qualité.

la procédure de qualification complique fortement l'accès des postes statutaires à d'excellentes candidatures étrangères qui n'ont pas les clés de compréhension d'un système français compliqué. par ailleurs, je suis HDR depuis 2015, qualifié 2 fois aux fonctions de prof, pdr et hc au niveau national, h-index=19... un peu de "localisme" pourrait faire du bien aussi (si effectué sur critères académiques rigoureux)

La qualification par la CNU est vouée à disparaître et n'est pas (dans ma discipline) un filtre assez fin. L'intérêt des comités de sélection est de recruter des MdC/PR au niveau bien plus élevé que le filtre CNU. Le seul avantage est que cela diminue un peu le nb des candidatures que les CS doivent examiner.

Je trouve que les qualifications sont inutiles. Le niveau de la qualification étant bien inférieur au niveau nécessaire pour être invité à l'oral lors d'un concours de recrutement. Les dossiers qui ne seraient pas qualifiables seraient faciles à screener lors du tri des dossiers. Le tri par le CNU constitue ainsi une perte de temps inutile pour les personnels du CNU et pour les candidats

Contributions « CONTRE »

Il n'est pas possible de supprimer la qualification en l'état :

L'amendement qui a introduit cette possibilité a été introduit en catimini au Sénat, dans une discussion préalable avec les CNU, sans planification, et sans évaluation de la portée de la mesure. Une concertation large au préalable est nécessaire avant d'opérer des changements aussi significatifs dans notre système de recrutement.

Cette étape de sélection est importante pour permettre un recrutement homogène au niveau national, car une université ne peut pas avoir la visibilité dans tous les domaines de recherche et d'enseignement qu'elle est amenée à mener. L'expertise locale n'est donc pas suffisante la plupart du temps pour éviter le localisme basé sur des présupposés et non sur les compétences.

Universités et disciplines : tous gagnant à une référence nationale et un regard extérieur par une instance légitime et collégiale :

Je suis opposé à cette modalité de recrutement. Le régime de qualification nationale, déjà battu en brèche, est utile pour les universités et pour chaque discipline. Si la pratique des qualifications varie, bien évidemment, d'une section de CNU à l'autre, il faut songer à l'améliorer pour rendre l'outil plus utile, plutôt qu'à en abandonner le bénéfice.

La qualification par une instance nationale est la garantie de la qualité des chercheurs, au-delà de tout éventuel "local".

Très lié à la question précédente. Bien que le CNU ne soit pas forcément la panacée, il constitue un premier filtre (même si hétérogène entre les sections) normalement indépendant, ce qui ne sera pas le cas avec cette proposition.

Je suis absolument et viscéralement opposé à un recrutement qui s'affranchirait de l'obligation de la qualification (ce qui, au passage, serait probablement le cas avec les chaires de professeurs juniors, donc je m'étonne que des personnes puissent être contre la suppression de la qualification mais favorables aux chaires...). Le CNU est la seule instance qui permet d'avoir une vision globale de la discipline et de garantir la qualité du dossier d'un candidat (qualité de la thèse, bien sûr, mais aussi existence d'autres activités qui sont

aussi au cœur du métier d'EC). Les jurys de thèse de complaisance, cela existe. Un certain nombre de disciplines en ont fait les frais. De même, il n'est pas besoin d'avoir une grande ancienneté dans le métier pour s'apercevoir que les comités de sélection, composés de façon ad hoc pour un poste, peuvent voir leur travail largement orienté en fonction d'enjeux qui ne sont pas strictement scientifiques. Les comités de sélection doivent juger de l'adéquation du candidat au profil de poste, après un filtre indispensable par le CNU. Se priver de cela, c'est attenter directement à la qualité de nos recrutements, qui seront alors influencés par des considérations extrascientifiques (clientélisme en particulier). Cela risquera d'aggraver le localisme, qui n'est pas un problème en soi, mais le devient quand un candidat local moins convaincant ou moins en adéquation avec les besoins en formation et recherche est préféré à des candidats non locaux. Je ne suis pas pour l'interdiction du localisme, car je ne pense pas qu'on soigne un mal (le localisme au sens péjoratif et non descriptif du terme) par un mal (une interdiction des recrutements locaux qui instaure de fait une inégalité de traitement entre locaux et non-locaux). Je suis pour un recrutement par concours, basé sur des critères scientifiques. Supprimer la qualification par le CNU est une pierre de plus dans l'entreprise de destruction du statut de fonctionnaire d'Etat des EC.

La qualification permet de s'assurer que les futurs candidats aux postes d'enseignant-chercheur sont bien des enseignants et des chercheurs avec des critères identiques au niveau national. Se passer de qualification conduirait à des dérives de recrutement d'enseignants-chercheurs presque uniquement sur le profil recherche plus valorisable pour un laboratoire, avec des passerelles du privé vers le public qui augmenteraient toujours plus la mainmise du privé sur la conduite de la recherche académique.

Question connexe de la précédente. Le passage par le CNU est la garantie d'une appréciation collégiale de la valeur scientifique d'un cursus académique, en enseignement comme en recherche par des pairs. La suppression de cette étape et de cette instance n'aura pas d'autre conséquence sur les recrutements que renforcer le "localisme" si souvent dénoncé, lequel résulte avant tout de la pénurie structurelle de l'emploi public dans l'enseignement supérieur et la recherche. De nouveau, la vraie question est celle du plafond de verre, ce cadre budgétaire "toujours contraint" et jamais interrogé en tant que tel qui est l'horizon indépassable de notre temps. Cette économie est à tous égards délétère.

Hormis le CNRS, le CNU demeure la seule instance disposant d'une vision nationale sur l'évolution de la science dans une discipline donnée à l'échelle du territoire. Alors même que les candidats aux postes MCF prennent le soin de constituer leur dossier, rien de tel au niveau des candidats aux postes PR. Cette absence d'exigence et le manque de respect vis-à-vis de collègues ayant en charge l'examen des dossiers posent quelque peu question sur la manière dont la promotion est intégrée par les candidats et sur leurs relations à autrui. L'université de Nantes s'appuie sur un vivier d'experts locaux (cad ses propres EC) bien trop restreint pour se permettre de s'affranchir d'une vision de plus grande ampleur.

La qualification nationale est actuellement assurée par le CNU sur des indicateurs transparents et adoptés collectivement. Quel avantage aurions-nous à nous en priver ?

Ayant siégé en tant qu'élu au CNU, et sans méconnaître les fortes disparités d'investissement et de sérieux des uns et des autres en tant que membres d'une section du CNU, il est clair que cette instance de contrôle et de régulation en entrée dans les fonctions de MCF et de Pr, même si elle n'est pas parfaite, reste fondamentale pour offrir aux établissements les garanties minimales nécessaires quant aux aptitudes des candidats à un poste d'enseignant-chercheur à tenir un tel emploi. La qualification par le CNU constitue ainsi un droit d'entrée indispensable, d'autant mieux qu'elle est accordée à son bénéficiaire par une instance formellement indépendante des universités qui recrutent. Comme l'exprimait en substance le sociologue allemand Max Weber au début du XXe siècle, ce dont il faut s'étonner à l'université, ce n'est pas tant que des mauvais y soient recrutés, mais que des bons parviennent néanmoins à l'être. En France, c'est précisément la qualification nationale par le CNU qui permet plus ou moins bien l'expression en actes de la seconde proposition de la formule. La suppression de son exigence reviendrait assurément - certes pas en tout, bien sûr - à encourager celle de son seul premier terme.

Une procédure nationale est nécessaire au maintien de critères partagés pour les recrutements. Quatorze ans de lois, arrêtés et ordonnances ont décuplé les inégalités de moyens entre les universités. Afin de retrouver un service public d'enseignement supérieur, il est nécessaire de rééquilibrer profondément les choses, et ça ne peut pas passer par l'explosion du statut national des enseignants-chercheurs. Ce mépris porté par le gouvernement sur les CNU - majoritairement élus - comme d'ailleurs sur le CNESER, systématiquement ignorés, est vécu comme une insulte par ses membres (dont je fais partie, CNU 26) et doit faire réagir la communauté entière. S'il est toujours perfectible, le travail des CNU n'est sûrement pas remplaçable, en termes de collégialité, de vue d'ensemble, par une instance locale.

Je m'oppose à l'instauration de toute modalité de recrutement arbitraire en dehors de la qualification nationale des enseignants.

Je suis contre cette mesure car je crains qu'elle amplifie le localisme, renforce l'opacité des conditions de recrutement, augmente le nombre de candidatures et contribue à terme à une baisse de la qualité des

recrutements.
Des critères d'évaluation nationaux sont essentiels pour garantir une équité de traitement des dossiers, en particulier pour la qualification aux fonctions de MCF. Sans cela chaque université pourrait appliquer ses propres règles et des disparités fortes pourraient apparaître, sans pouvoir être identifiées à l'échelle nationale. Pour les concours de MCF, l'absence de qualification CNU pourrait conduire à une forte augmentation du nombre de candidatures. Ceci pourrait donc conduire à un travail supplémentaire important, à mener localement et au détriment d'autres activités comme la recherche.
J'ai été membre du CNU pendant 4 ans, et j'ai donc participé activement aux campagnes de qualification. A mon sens elles ne sont pas assez restrictives, et nous avons qualifié des candidates et des candidats un peu justes, au sens où nous n'étions pas entièrement convaincus de la possibilité d'exercer la fonction d'enseignant/chercheur pendant 35 ans au moins.
Les COS n'ont pas les moyens de mener le travail actuellement effectué par le CNU et de vérifier la qualité scientifique des candidatures. Le risque de localisme est grand. Le partage des tâches entre CNU et COS est indispensable pour aborder une candidature dans toutes ses dimensions.
Les représentants Sgen CFDT s'opposent à ce dispositif car il détourne toutes les procédures de recrutement actuelles en privilégiant un recrutement local au détriment d'une qualification nationale actuellement assurée par le CNU sur des indicateurs transparents et adoptés collectivement. Demander un recrutement hors qualification fera peser un lourd soupçon de favoritisme et d'illégalité.
opposé à cette modalité de recrutement, porte ouverte au démantèlement du statut. #noussoyonsuniversité
Le CNU est une instance reconnue et nationale. Les contraintes de plus en plus fortes vis-à-vis des objectifs attendus d'un enseignant-chercheur ou chercheur, dans un environnement qui évolue très vite nécessiterait même de renforcer ce comité nationale.
Si les candidats ne sont pas certifiés de la même manière comment garantir la même qualité pour toutes les candidatures ?
Si la qualification par le CNU peut parfois être critiquée, elle demeure toutefois dans la très grande majorité des cas, en proposant une procédure nationale, une garantie de qualité des recrutements et d'un minimum d'égalité de traitement des candidats à l'accès aux postes d'enseignants chercheurs.
je suis contre car cela ne met pas tous les candidats sur un pied d'égalité, cela favorise le clientélisme, le favoritisme ; certains bien soutenus seront pris alors même qu'ils n'auraient jamais été qualifiés maître de conférences ; où est l'égalité des chances et l'évaluation par des pairs ?
La qualification CNU reste une garantie d'harmonisation de la qualité des dossiers à l'échelle nationale. La supprimer, c'est renforcer le risque du localisme et favoriser l'augmentation des disparités entre les universités. #noussoyonsuniversité
Le recrutement sans qualification par le CNU fait peser un risque sur la qualité des recrutements. Une instance nationale est indispensable pour assurer une qualité homogène des recrutements au plan national.
Je suis contre car cela me semble extrêmement risqué d'abandonner un processus de reconnaissance nationale par les pairs.e.s au profit d'un processus local pour juger de la qualité d'un.e candidat.e à un poste d'enseignant-chercheur
Cette modalité de recrutement est la porte ouverte au démantèlement du statut des EC. Il faut rester sur un régime de qualification nationale. #noussoyonsuniversité
La qualification prof via CNU doit être maintenue pour les postulants non-MCU afin de garantir un niveau d'exigence homogène au niveau national. Pour les chaires de prof junior, puisque la LPR y déroge, un cadrage pourrait exiger que le CNU soit sollicité pour un avis ad-hoc avant titularisation.
La procédure de qualification en section 06 requiert une connaissance fine des spécificités des disciplines et sous disciplines académiques (notamment sur le plan des pratiques de publications, du niveau académique des colloques, du montage de projets scientifiques, des actions de valorisation, etc...) ; au regard du nombre de dossiers évalués chaque année par des binômes d'enseignants chercheurs siégeant au CNU, un travail très important est réalisé par les membres du CNU, dans un contexte d'échanges et de débats constructifs entre pairs, à l'échelle nationale. Il permet de définir une liste de docteurs qualifiés. Le CNU 06 produit chaque année un rapport très détaillé explicitant les procédures, les critères retenus ainsi que les pièces à fournir pour pouvoir instruire chaque dossier. Ainsi, la qualification permet de préserver une approche nationale, selon des règles nationales définies par la communauté scientifique de ma section et selon des conditions d'équité de traitement des docteurs candidats à la qualification. A ce jour, les incidences sur les modalités organisationnelles, humaines et financières à l'échelle locale n'ont pas été appréhendées.
Dans nos disciplines, le CNU me semble toujours être une instance impartiale nationale et qui fonctionne. A mon avis elle est toujours un gage de niveau scientifique. Si de fait, on supprime l'obligation de qualification, il faudrait une "vrai" campagne de recrutement. Actuellement le recrutement se limite à une dizaine de minutes de discussion (après un dossier et une présentation préparés en amont) devant un jury d'EC. Est-il prévu, quitte

à dissoudre le CNU, de se donner les moyens d'un vrai recrutement (plusieurs entretiens, plusieurs jours, des RH, des déplacements défrayés etc etc)
Je suis opposée à cette modalité de recrutement, porte ouverte au démantèlement du statut. Je suis pour un régime de qualification nationale.
Nous sommes totalement opposés à cette modalité de recrutement, porte ouverte au démantèlement du statut. Nous défendons un régime de qualification nationale.
Nous sommes totalement opposés à cette modalité de recrutement, porte ouverte au démantèlement du statut. Nous défendons un régime de qualification nationale.
Le CNU garantit une équité de traitement des candidatures en ne retenant que les dossiers qui remplissent les critères justifiant de la qualification.
la qualification (même si perfectible) doit être maintenue aussi longtemps que des règles de recrutement ne lui sont pas substituées comme garde-fou contre des critères de recrutement opaques, localisme, etc. Ex. l'impossibilité de recrutement MCF dans l'université où on a fait sa thèse.
Le CNU doit être au contraire renforcé comme organisme d'évaluation indépendant.
Il faut continuer à s'appuyer sur un recrutement national seul garant de l'égalité des chances
Je suis contre car la qualification par le CNU garantit que les collègues recrutés sont en état d'assurer leur mission de service public d'enseignement et de recherche.
Je suis défavorable au regard de l'importance de la CNU dans l'application d'un examen selon les exigences disciplinaires des profils des candidats. Elle est un sérieux garde-fou contre des critères de recrutement opaques qui se feraient au détriment de la logique scientifique.
Je suis contre car je suis attaché au cadre national du service public d'ESR
je suis contre cette proposition qui va favoriser au fil du temps l'émergence de critères locaux au détriment de ce qui fait la qualité du travail dans une discipline (plus ou moins bien comprise localement). L'existence de critères nationaux est de fait remise en cause, ainsi finalement que ce qui fonde le statut de PU. Par ailleurs le CNU, une instance comprenant majoritairement des élus, est contournée, ce qui affaiblit encore la "démocratie universitaire" .
je vote contre, bien que la pluralité des voies d'accès me semble être la meilleure option, je pense que l'expérimentation proposée annonce un basculement entre procédure nationale et procédure "plus" locale. La situation est par ailleurs fort différente d'une discipline à l'autre mais les risques du localisme - dans son expression la plus médiocre - sont réels et me conduisent donc à rejeter cette perspective.
Je suis contre car une reconnaissance nationale par les pair.e.s me semble indispensable pour juger de la qualité d'un.e candidat.e à un poste d'enseignant-chercheur.
Pour une procédure nationale qui évite le clientélisme et les possibles mandarins locaux. Même s'il y a quelquefois des COS "sur mesure", le CNU garantit le même traitement pour les candidatures d'une même section. Concernant les candidatures venant de l'étranger, il existe déjà des procédures ...
Je suis attachée au fonctionnement de l'ESR avec des instances nationales et non à des procédures locales #nous sommes université
Je suis membre de la section du CNU (22e section) depuis 2014 : son fonctionnement pourrait sans aucun doute évoluer, s'améliorer, mais à l'heure actuelle la qualification octroyée par cette instance est une garantie d'équité à l'échelle nationale. La qualification repose sur des critères de scientificité élaborés par les enseignants-chercheurs de la discipline, une garantie fondamentale d'indépendance de la recherche face aux divers pouvoirs (nationaux et locaux). Transférer cette compétence aux universités et aux comités de sélection est un glissement dangereux.
Au-delà de limiter les dérives de relations d'influences, l'existence de la qualification par LE CNU PERMET D'EVITER DES DERIVES DE VOCATION DE L'UNIVERSITE, à savoir diminution de recrutement des enseignants-chercheurs dont la mission est pour moitié l'enseignement et pour moitié la recherche, dérives qui tendraient à recruter des personnels enseignants-chercheurs avec temps de recherche minimisé.
Accentuation des inégalités entre disciplines, risque de clientélisme, etc.
Même si en théorie les comités de sélection pourraient pratiquer eux-mêmes l'élimination des candidatures douteuses, dans la réalité le passage par le CNU est pratique (quand on a déjà 140 candidatures par poste après les écrémages du CNU) et même nécessaire (le cas des comités douteux et du localisme/clientélisme n'étant pas une denrée rare dans les universités). En 21 section du CNU, 40% des dossiers sont recalés à la qualification des MCF. Le chiffre est significatif, la réalité des jurys de complaisance en thèse tout autant.
Si le fonctionnement des sections du CNU est perfectible, le CNU reste une instance qui assure une modalité de recrutement fondée, en premier lieu, sur la qualification (niveau de diplôme) et, en second lieu, sur des critères de scientificité établis par les pairs et propres à leur discipline. C'est une garantie face aux menaces qui pèsent de plus en plus sur l'indépendance de la recherche. C'est un rempart, même s'il reste imparfait, face au creusement des inégalités relatif à l'application de standards inégaux en fonction des politiques de

positionnement des établissements expérimentaux pour assurer leur place dans des "ranking internationaux" fondés sur une évaluation des "outputs" de la recherche excluant la question des ressources et des moyens mis à disposition mais également de la qualité (en termes d'apports de connaissance) des résultats de la recherche.

Il faut distinguer le diplôme (ou le titre) de la qualification. On peut très bien avoir un diplôme de pilote d'avion sans jamais exercer. Les qualifications en vol cherchent par conséquent à vérifier que le titulaire est bien en mesure de piloter, ou en position de pouvoir exercer. Cette distinction élémentaire est la même pour les titres de doctorat ou d'HDR : ils ne garantissent pas en soi que le candidat est bien en situation de pouvoir enseigner et chercher, ce que garantit la qualification.

Une qualification à l'échelle nationale constitue un premier filtre nécessaire plus équitable et rationnel (évitons les afflux de candidatures fantaisistes au plan local pour les COS!!...) - et donc moins coûteux pour les établissements...- tout en garantissant contre les risques ou suspicion de manipulation et de localisme.

Le CNU est un garde fou contre les candidatures "à côté de la plaque" qui arriveraient pour divers motifs : clientélisme, filouterie, etc. En France, c'est le CNU de la section 19 de sociologie qui a empêché la voyante Elisabeth Tessier de pouvoir se présenter à des postes de MCF à l'université (voir : <https://cibois.pagesperso-orange.fr/HistTeissierBas.htm>). Sans le CNU, l'université aurait été la risée du monde. Plus récemment, en Espagne par exemple, l'absence d'une telle instance a permis le recrutement de personnalités politiques sur des postes universitaires alors même qu'aucune compétence scientifique ne leur permettaient légitimement d'occuper de tels postes. Bref, tout ce qui empêche d'aller vers un mode de fonctionnement de type république bananière est important à préserver.

Le système actuel des COS est déjà trop facilement manipulable pour favoriser des candidats locaux pas toujours au niveau. S'il n'y a même plus la barrière du CNU, alors le danger devient grand que dans certaines universités et dans certains domaines les recrutements ne soient pas à la hauteur. Il ne m'apparaît pas que le risque soit inexistant à Nantes, loin de là.

Le CNU garantit une vision nationale de la qualité des dossiers

C'est un amendement voté en pleine nuit au sénat et qui sert surtout les grandes universités de recherche et les GE qui veulent s'affranchir d'un dispositif qui au fond joue un rôle fondamental de filtre national. Qui seraient ceux qui évalueraient un nombre considérable de dossiers en local ?

La qualification me semble encore nécessaire pour le recrutement des MC et s'assurer d'une cohérence nationale sur les exigences académiques minimales. Par revanche, dès lors que tout EC a été qualifié en début de carrière, la qualification pour le recrutement des PR pourrait être supprimée (la promotion PR en milieu/fin de carrière relevant aussi et surtout d'une stratégie scientifique et RH de l'établissement).

Le passage par le CNU permet d'éviter certains abus aussi bien au niveau MC que PR, en s'assurant de la qualité des recherches effectuées. Il met une pression externe et une cohérence nationale sur un niveau minimal requis pour passer une thèse ou une habilitation qui, si elle n'existait pas, pourrait conduire à des dérives.

Loi votée en catimini alors que les Universités étaient opportunément fermées... la ministre et chère collègue n'a plus aucune crédibilité depuis ses sorties (répétées) sur "islamo gauchisme", mais elle n'a pas lu le Taguieff.

Il faut garder une partie de gestion/contrôle au niveau national pour des personnels au statut géré en national; Limiter aussi la totale main-mise des CA sur le type de recrutement des EC.

L'amendement qui a introduit cette possibilité a été introduit en catimini au Sénat, dans discussion préalable avec les CNU, sans planification, et sans évaluation de la portée de la mesure. Une concertation large au préalable est nécessaire avant d'opérer des changements aussi significatifs dans notre système de recrutement.

La façon dont les qualifications (principalement pour les MCU) est archaïque et contraint effectivement le calendrier de recrutement. De plus, il est ridicule de qualifier un ou une candidate en demandant d'écrire un projet sans véritable poste en vue. Ce n'est, en aucun cas, qualifiant. Cependant, le regard national des collègues est indispensable et doit rester un garant pour éviter les dérives de recrutements locaux. Une solution pourrait être, par exemple, de demander aux spécialistes d'une section CNU de qualifier les candidats et candidates (pour celles et ceux qui ne le seraient pas encore), en amont du comité de sélection lorsqu'un concours est ouvert. Les collègues du CNU concerné liraient ainsi un projet enseignement/recherche écrit pour un véritable poste et non un projet théorique, éloigné de toute réalité et la personne qualifiée le serait alors pour 5 ans, comme actuellement. Il n'y aurait donc plus de sessions de qualification annuelles interminables qui figent les calendriers de recrutement et qui coûtent sûrement assez cher. Pour les PU, cela pourrait être fait de la même manière car, là encore, la perte d'un regard extérieur pourrait être dommageable localement à plus ou moins long terme, mais également à travers la France. En effet, les dossiers de candidature à un poste de PU sont souvent de grande qualité et permettent ainsi de diffuser la connaissance et les pratiques d'enseignement parmi les collègues des autres universités. Ne plus avoir cette transmission et cette reconnaissance nationale serait, à mon sens, dommageable. J'ai souvent été contre les qualifications (surtout MCU), principalement pour la façon dont elles étaient organisées, mais pas pour leur objectif. Les supprimer ouvrirait la voie à un certain retour au mandarinat local dont la recherche devrait se prémunir.

ARTICLE 9

CONTRAT A DUREE INDETERMINE DE MISSION SCIENTIFIQUE

70

CONTRIBUTIONS

dont (1 question et « pour » - « contre »),

22

47

Contributions « POUR »

c'est une très bonne idée, même si un recrutement plus statutaire serait préférable. Certains projets demandent une expertise fine, qui repose parfois et malheureusement sur des personnels en CDD, que nous ne pouvons pas maintenir en poste au delà d'une certaine durée. Ceci remet parfois en cause la solidité des projets. Avoir cette possibilité de CDI est une bonne chose, en attendant mieux.

Peut potentiellement offrir plus de souplesse et être plus favorable à certaines temporalités plus longues selon les projets de recherche.

L'État ne finance presque plus de postes titulaires. Ce faux CDI vise uniquement les situations de contractuels adossés à des financements longs (6 ans minimum) qui sont rares. Dans ces cas, il demeurent préférable d'avoir un CDI (certes peu protecteur) qu'une série de CDD avec un couperet au bout de 5 ans alors même que les personnes donnent le plus souvent satisfaction. Donc même si ce dispositif sera rare puisqu'il ne vise pas les contractuels adossés sur des financements courts de moins de 6 ans, il est préférable à ceux existants qui sont encore plus précaires.

Un très très très petit oui, car on ne peut se satisfaire de ce statut. Cela est certes mieux qu'un CDD, car nous pourrions maintenir des personnes avec de hautes expertises à plus long terme. Mais nous avons besoin de postes statutaires pour faire tourner les équipes de recherche !! Nous sommes en train d'épuiser les personnels statutaires qui restent. La contractualisation ne doit pas devenir la norme.

Le CDI de mission scientifique, borné au temps d'une recherche, non reconductible et ouvrant sur une précarité améliorée, paraît malgré tout offrir toutes les garanties nécessaires à la pratique d'une science efficace, utile et productive, sachant qu'en matière de recherche seul le résultat compte, un peu comme à la guerre. Tout officier digne de ce nom sait d'ailleurs parfaitement qu'un bon soldat est d'autant meilleur au combat qu'il est maintenu en permanence dans l'incertitude, la crainte du lendemain, la tourmente, le tout sans repos ni tranquillité de l'âme comme du corps (c'est ce qu'exprime très bien la prière du para reproduite ci-dessous). Dès lors, sachant que la concurrence internationale en matière scientifique s'apparente à une guerre à maints égards, guerre qu'il s'agit assurément de gagner dans le combat savant au service de la France par des prix et des places dans les classements internationaux, il ne fait pas de doute que le CDI de mission est tout à fait indiqué pour générer un niveau d'incertitude optimum susceptible de garantir que tout chercheur disposant d'un tel contrat sera bel et bien tout entier attaché à sa mission scientifique et exclusivement. Au confort douillet d'un statut d'enseignant-chercheur fonctionnaire à vie qui encourage au repos sur ses lauriers des temps anciens de la thèse, le CDI de mission oppose une instabilité statutaire qui ne pourra avoir que des conséquences positives sur le niveau d'engagement des chercheurs dans leur mission. En tout état de cause, l'expression "CDI de mission scientifique" me semble très bien choisie en ce qu'elle expose métaphoriquement que, tout comme le soldat, le chercheur a avant tout une mission à accomplir pour son pays. Sauf à prendre le risque de voir la France de plus en plus distancée dans la concurrence scientifique internationale, il est grand temps que tout chercheur des nouvelles générations accomplisse pleinement, à la manière du soldat pétri d'abnégation, la mission que lui a confiée la nation. La généralisation souhaitable du "CDI de mission scientifique" devrait sans nul doute y aider en tant qu'aiguillon conduisant nécessairement tout chercheur à désirer se placer "au-dessus des meilleurs". La prière du para (qui pourrait ou devrait, mutatis mutandis, être aussi elle du chercheur en CDI de mission scientifique) : Je m'adresse à vous, mon Dieu Car vous donnez Ce qu'on ne peut obtenir que de soi. Donnez-moi, mon Dieu, ce qui vous reste, Donnez-moi ce qu'on ne vous demande jamais. Je ne vous demande pas le repos Ni la tranquillité, Ni celle de l'âme, ni celle du corps. Je ne vous demande pas la richesse, Ni le succès, ni même la santé. Tout ça, mon Dieu, on vous le demande tellement, Que vous ne devez plus en avoir ! Donnez-moi, mon Dieu, ce qui vous reste, Donnez-moi, ce que l'on vous refuse. Je veux l'insécurité et l'inquiétude Je veux la tourmente et la bagarre, Et que vous me les donniez, mon Dieu, Définitivement. Que je sois sûr de les avoir toujours Car je n'aurai pas

toujours le courage De vous les demander. Donnez-moi, mon Dieu, ce qui vous reste, Donnez-moi ce dont les autres ne veulent pas, Mais donnez-moi aussi le courage, Et la force et la foi. Car vous êtes seul à donner Ce qu'on ne peut obtenir que de soi.

Plutôt pour, non pas par adhésion mais plutôt par pragmatisme. L'enchaînement des CDD est un fait qui n'est pas satisfaisant. Il est donc préférable d'obtenir un CDI précaire qu'un CDD TRES précaire.

En tant que personnel ITA et en CDD, je suis pour que l'université adopte cet article concernant les CDI de mission scientifique. La situation actuelle pour les personnels contractuels est décevante et donne aucune stabilité et visibilité.

Personnel contractuel, je m'épanouis dans mon travail. Ma hiérarchie est contente de moi et a les financements pour me prolonger. Malheureusement peut-être que demain je serais sans emploi et mon service perdrait du temps dans sa recherche pour former de nouveaux personnels.

Aujourd'hui la recherche se construit sur le long terme, les unités sont créées pour une durée de 5 ans. Afin de mener à bien leurs projets de recherche, les unités ont besoin de personnels formés, compétent et motivés. Actuellement les restrictions liées aux CDD handicapent notre recherche en obligeant les unités à reformer sans cesse des personnels, ces derniers n'ayant aucun horizon au-delà de 5 ans. Ces dispositifs sont en train de tuer à petit feu notre recherche et la dynamique de travail des personnels.... D'ailleurs de moins en moins de jeunes s'orientent vers la recherche... C'est la raison pour laquelle je soutiens cet article, même si bien entendu je préférerais des postes de titulaires!

En tant que personnel d'appui à la recherche, je considère comme d'autres qu'il s'agit d'un pis-aller. Pour les collègues concernés -- et leurs collectifs -- ces "CDI de mission" constituent une amélioration par rapport à la situation actuelle. Je suis donc favorable, tout en gardant à l'esprit que la vraie solution consiste à proposer des postes pérennes.

Je suis pour parce qu'à défaut d'ouvrir des postes c'est mieux de garder les gens en CDI plutôt que de leur dire au revoir au bout de 5 ans alors qu'on a besoin d'eux, qu'on peut les payer et qu'ils font le job. C'est inhumain de remplacer des gens qui font du bon travail sous prétexte qu'on est limité à 5 ans. Comment pérenniser la motivation des agents quand on leur donne aucune perspective malgré le besoin et les financements présents? Ça prend du temps et ça coûte de l'argent de reformer sans cesse de nouvelles personnes !!

Je suis pour, car l'embauche sur contrats est une très bonne opportunité pour intégrer l'activité d'un laboratoire, avec une tendance à plus de supports disponibles que sur les voies classiques. Mais l'enchaînement de CDDs qui est une pratique courante n'est pas une solution pour les personnes concernées, en les empêchant de se projeter, y compris dans leur vie personnelle. Il y a également la question de l'expertise accumulée : après être montée en compétences, la personne doit partir après 6 ans de CDDs, même si elle souhaite rester et qu'elle satisfait pleinement aux missions confiées.

Je suis pour parce que je connais nombre de situations où la mission sur projet de longue durée est définie avec une bonne visibilité financière, mais sans support de poste pérenne disponible. Je préfère offrir dans ce cas un CDI de mission plutôt qu'un CDD (ou une suite de CDD) qui ne pourra pas par construction être continué.

On ne peut pas se satisfaire de la situation actuelle consistant à enchaîner quelques CDD sans possibilité de pérennisation, alors même que la personne recrutée donne entière satisfaction et que le contrat est alimenté financièrement. Le passage à un CDI de mission n'est certes pas idéal, mais possède le mérite d'être une évolution positive par rapport à la situation actuelle dont tout un chacun reconnaît qu'elle est inacceptable.

Je suis pour, parce que ça me semble une légère amélioration par rapport à la situation actuelle pour les personnels avec CDD, et j'espère que ce ne se traduira pas par une augmentation du nombre de personnels en situation précaire ou semi-précaire, au détriment des postes de titulaire.

Si c'est pour éviter de la paperasserie due au renouvellement trop fréquent des CDD sur des projets de 5 ans, je suis pour, en espérant que le premier candidat soit le bon. L'avantage est aussi de donner le temps à l'agent recruté sur ce contrat "long" de faire des projets sur l'avenir proche.

A la question: préférez-vous un CDI à un CDD, je réponds naturellement un CDI! la question est peut-être un peu mal posée... une question plus générale pourrait porter sur la politique scientifique de l'établissement (étendue à un niveau plus fin que "Santé du futur" ou "Industrie du futur") en mettant derrière les moyens associés à cette politique

Certes ce n'est pas une solution idéale mais concernant le personnel d'appui à la recherche, cela peut éviter aux équipes de recherche de devoir s'appuyer sur du personnel en CDD dont on procédera au renouvellement de contrat au-delà des 6 ans moyennant une interruption des quelques mois pour contourner les contraintes de la loi Sauvadet. Osons mettre en place un autre processus qui permette de répondre à la demande de la recherche en absence de postes statutaires.

En tant que personnel d'appui à la recherche enchaînant les universités et les CDD depuis 7 ans, je suis pour. Ce n'est pas une solution idéale, certes, mais ça donnerait au moins un peu de visibilité (à défaut de vraie stabilité). La majorité des arguments contre mentionnent la situation des C, EC, doctorants et post-doctorants. Mais aucun

argument (pour ou contre) provenant de personnels d'appui (recherche ou administratif). C'est vraiment dommage...

Pour mais gare aux dérives ! Il s'agit de remplacer des CDD et pas des postes de titulaires. Comment s'assurer que c'est bien le cas ? Quand on connaît les contraintes financières et la volonté du gouvernement de mettre fin au statut de fonctionnaire partout où c'est possible, on peut s'interroger sur l'objectif réel de cette mesure.

Même si cette solution est un pis-aller, il vaut mieux pour la carrière des jeunes chercheurs que cette possibilité existe, pour éviter les drames humains où les personnes recrutées en CDD sont mises à la porte à cause de critères administratifs et non scientifiques (loi Sauvadet).

Puisqu'on n'arrive pas à recruter des titulaires, il faut bien que la recherche tourne. De même, si on ne trouve pas en CDI, recruter en CDD, et sinon en interim.

Contributions « CONTRE »

Des missions accessibles aux personnels statutaires de l'université :

Je ne suis pas opposé à ce que des personnes soient recrutées temporairement pour la durée d'une mission scientifique. C'est parfois déjà le cas avec des contrats de recherche, avec toute une gamme de problèmes dans ce cadre. Certains de ces problèmes pourraient en effet être atténués par une gestion au niveau de l'Université.

Cependant, sauf à viser une diminution de principe des fonctionnaires titulaires dans les tâches de l'université, on comprend mal l'avantage structurel de ce type de contrat par rapport au développement des compétences en interne pour des titulaires. Proposer de telles missions aux personnels de l'université pourrait d'ailleurs être une piste féconde à suivre pour beaucoup de projets, et favoriser des mobilités internes qualifiantes.

Sur le point d'un CDI pour une durée... déterminée par le "projet", on comprend qu'un CDD n'est pas attractif (si tant est que la différence soit encore bien grande hors les bailleurs). Mais l'attractivité d'un poste statutaire est bien plus grande, et les voies de recrutement nationales existent.

Avis voté par l'ensemble des organisations syndicales représentatives de l'ESR lors du CTMESR du 16 juin :

La Loi de programmation de la recherche (LPR) a créé des « CDI de mission scientifique ». Ces « CDI de mission scientifique » sont censés être dédiés à des missions durant plus de 6 ans, s'arrêtent avec la « réalisation des missions » et peuvent « être rompus lorsque le projet ou l'opération [...] ne peut se réaliser ». Le départ (décès, mutation, départ en retraite, ...) du porteur d'un projet ou l'arrêt du financement du projet deviennent des motifs de fin de contrat, entre autres. Ce nouvel outil permet d'installer la précarité dans un contrat lié à la durée prévisible d'un projet. C'est également une attaque sans précédent contre l'obligation légitime de pourvoir les fonctions pérennes par des fonctionnaires (cf. art 3 de la loi Le Pors 83-634). Enfin, un tel "CDI de mission scientifique", qui de fait se substitue par sa durée supérieure à 6 ans à un emploi permanent, remet en cause la notion de CDI. Il s'agit donc d'une remise en cause du CDI comme support de l'emploi permanent dans le Code du travail pour tous les salariés du privé.

Ce n'est pas un CDI, c'est un CDD de 6 ans (maxi 6 ans).

Que dire "lorsqu'il n'est pas possible de recruter un titulaire" ? Qui en décide ? Dans la fonction publique il y a une forme de CDI, c'est la titularisation.

Le « CDI de mission scientifique » est une grande anarque que la novlangue néolibérale nous propose, en prenant au pied de la lettre le terme « indéterminé » du sigle CDI. Il s'agit bien en réalité d'un CDD, qu'on a réussi à prolonger au maximum des possibilités (6 ans de précarité !), tout en le débarrassant au passage des règles qui encadrent l'usage du CDD. Il s'agit donc bien d'instaurer la précarité en norme et non de contribuer à la réduire. L'argument selon lequel les personnes en CDI de mission scientifique pourraient plus facilement contracter un bail locatif voire un emprunt immobilier est particulièrement mensonger : n'importe quel agent immobilier ou banquier saura parfaitement voir qu'on a là un salarié jetable, qui, à la différence du salarié en CDD, ne sait même pas à quelle date on se débarrassera de lui (perdant au passage les compétences accumulées au cours du projet). Si l'argument de la réduction de la précarité avec lequel on cherche à nous vendre ce dispositif est fallacieux, il faut alors se poser la véritable question : à quoi sert ce CDI de mission scientifique ? A consacrer encore un peu plus l'emploi précaire comme l'horizon inévitable des emplois dans l'ESR ?

Une mauvaise réponse à une vraie question, celle de la précarité, non voulue et non choisie, et plus encore imposée pour pailler au manque de financements. Plutôt que bricoler et inventer de nouvelles formes d'emploi, toujours plus dérogoires au droit commun, il convient de créer des postes nécessaires. Sans être par principe opposé à des recrutements temporaires pour la durée d'une mission scientifique, il demeure que les besoins de recrutements pour une durée indéterminée peuvent être satisfaits avec les voies de recrutement nationales existantes, lesquelles garantissent de surcroît la qualité des dossiers.

Un CDI de mission scientifique est un leurre pour les futurs doctorants, alors en position de post-docs ou d'ingénieurs. L'université n'est pas un lieu comme les autres; ce n'est pas un lieu de R&D. Elle a pour

particularité de permettre aux chercheuses et chercheurs qui sont des créatrices et créateurs de pouvoir explorer des voies inattendues. C'est sur le temps long et dans un climat de sérénité que se construit le savoir. La question n'est pas de CDD versus CDI mais plutôt pourquoi ne peut-on/ ne veut-on plus offrir de postes de titulaires. La France n'est pas les US tant d'un point de vue éducatif que d'un point de vue économique. L'on ne change pas la mentalité de sociétés par un coup de baguette de magie ou par des publicités matraquant une nouvelle mode.

Sauf à viser une diminution de principe des fonctionnaires titulaires dans les tâches de l'université, on comprend mal l'avantage structurel de ce type de contrat par rapport au développement des compétences en interne pour des titulaires.

Le temps de la recherche est un TEMPS LONG et la cédésation des postes est nuisible à ce temps de recherche. Sérénité, visions larges des sujets qui croissent avec les années sont des piliers pour faire progresser la connaissance : ne pas comprendre cela, c'est ne pas comprendre COMMENT on fait de la bonne recherche. La contractualisation augmente par ailleurs les temps de FORMATION de façon mécanique, qui seront autant de temps en moins sur la recherche elle-même. Nous avons besoin de vrais postes, comme le dit une autre personne dans l'argumentaire : ne faisons pas l'erreur de l'Italie.

Au lieu de fatiguer les collègues sur la question "comment pérenniser un peu, mais pas trop, certains collègues précaires", le gouvernement ferait mieux de donner de véritables moyens en postes titulaires aux établissements pour un recrutement à la hauteur des missions. Tous les services ont fait face à une inflation galopante des tâches à réaliser, en partie à cause de la religion des appels à projets, à court ou moyen terme, qui est une méthode particulièrement inefficace pour l'allocation des ressources. Il est grand temps de faire sauter le plafond d'emplois et d'accorder à l'Université ce dont elle a vraiment besoin.

Recruter des CDD ou des personnes sur CDI temporaire n'a jamais amélioré l'image de la carrière d'enseignant chercheur chez les étudiants et les potentiels candidates et candidats. Nous devons offrir des perspectives de carrière pour qu'un étudiant se lance dans 10 années d'études master+doctorat+post doctorat. Notre système de recrutement de titulaires dès la fin de la thèse nous a permis de recruter des enseignants/chercheurs de très grande qualité, en particulier des étrangers dont le pays d'origine n'offrait que très peu de postes permanents ; Ne commettons pas l'erreur de l'Italie dans les années 90 et 2000.

Ce dispositif ne répond pas aux attentes de nos collègues en général et des jeunes chercheurs en particulier. Car il s'agit bel et bien d'un CDD. En effet, il a une durée minimale de 6 ans et même s'il peut être renouvelé à l'infini, sa fin est actée : C'est donc bien un CDD. Mais un CDD dont la durée peut aussi être très longue ! tellement longue qu'elle ressemble étrangement à des missions pérennes. Et dans le cas d'une mission pérenne, ce sont des agents titulaires qui doivent être recrutés. Enfin, une recherche dynamique suppose des agents reconnus par leur établissement. Ici Le CDI de mission scientifique, nie toute reconnaissance de l'importance des agents !

S'il y a besoin d'un recrutement pour une durée indéterminée, il faut créer des postes pérennes. La recherche française souffre d'abord du manque de postes ! #nous sommes l'université.

Nous sommes contre ce dispositif et recommandons de ne pas le mettre en place à l'université de Nantes. Ce dispositif ne répond pas aux attentes de nos collègues en général et des jeunes chercheurs en particulier, auxquels il semble être spécifiquement destiné. Le CDI de mission scientifique n'est en réalité qu'un CDD déguisé. En effet, il a une durée minimale de 6 ans et même s'il peut être renouvelé à l'infini, il peut être interrompu à tout moment : soit par le délai maximum de six ans soit par l'arrêt de la mission y compris avant le délai de six ans minimum. C'est donc bien un CDD. Mais un CDD dont la durée peut aussi être très longue ! tellement longue qu'elle ressemble étrangement à des missions pérennes. Or, dans le cas d'une mission pérenne, ce sont des agents titulaires qui doivent être recrutés. Le plus alarmant est qu'aucune indemnité de fin de contrat n'est prévue. A titre presque anecdotique, dans le CDI de mission scientifique, plus le contrat est long, plus l'agent est pénalisé en cas d'interruption anticipée du contrat car l'indemnité est limitée à 10% de la rémunération totale mais dans la limite de 100% de la rémunération annuelle ! Enfin, il n'est prévu nulle part que l'agent puisse bénéficier d'une priorité de réembauche. Alors qu'au bout d'une période aussi longue, un poste de titulaire ou un véritable CDI devrait s'imposer ! Ces contrats ne doivent être possibles que pour des projets de recherche dont le financement est assuré majoritairement sur les ressources propres de l'université. Est-il prévu que l'université provisionne les ressources correspondantes afin d'éviter une fin anticipée du contrat pour insuffisance de fonds propres ? Le CDI de mission scientifique nie toute reconnaissance de l'importance des agents. Il est même clairement en deçà du contrat équivalent dans le secteur privé.

A nouveau, cette disposition entérine un fonctionnement de la recherche universitaire sur la base de projets ponctuels pour lesquels les équipes de recherche se font et se défont le temps du projet sans inscription dans la nécessaire durée et stabilité des équipes de recherche. L'interconnaissance et la confiance entre les membres des équipes sont essentielles au développement d'une recherche de qualité qui alimente aussi l'enseignement de qualité. Les équipes de recherche sont aussi les équipes pédagogiques, nous sommes bien des enseignants-chercheurs et avons besoin de nos deux jambes pour marcher afin d'assurer à nos étudiants et à nos concitoyens un fonctionnement qualitatif de l'Université.

L'université a besoin de titulaires ! On veut nous faire croire à une amélioration dans ce qui n'est qu'une organisation de la précarité. #nous sommes université

Alors que les étudiant-e-s rencontrent de plus en plus de chargé-e-s de cours et de moins en moins d'universitaires titulaires au cours de leur parcours, des CDI de mission scientifique étendrait cette pratique à la recherche. Ces CDI existent déjà, ce sont les contrats doctoraux : mieux vaudrait multiplier le nombre de ces contrats, plutôt que de pérenniser la précarité. Les systèmes étrangers qui pratiquent ce type de contrats (avec des salaires bien supérieurs à ceux offerts en France) font peser des exigences très lourdes sur les épaules des plus jeunes, ce qui conduit parfois à des réorientations où l'université a tout à perdre. Ce type de contrat sera particulièrement préjudiciable pour de jeunes femmes en âge d'avoir des enfants, et qui devront choisir carrière précaire (donc sans enfant) ou enfant (donc sans recrutement pour contrat court).

Je suis contre car je trouve que cet article est rempli de contradictions. Notamment, le fait de présenter ce dispositif comme outil de "stabilité" pour la recherche et d'interdire de recruter la même personne à l'issue du CDI pour effectuer les mêmes missions est un peu contradictoire. Ce CDI semble en fait être un CDD, qui ne résout pas le problème du manque de soutien à la recherche, dont les projets ont en effet besoin de postes statutaires pour assurer cette fameuse stabilité.

Les recrutements d'EC pour une durée indéterminée existent déjà via certaines voies nationales de recrutement et qui garantissent la qualité des dossiers. #nous sommes université

Tout a été dit : le contrat de mission est un instrument de précarisation supplémentaire. Si le financement qui supporte le contrat ne se termine pas à une date prédéterminée, pourquoi ne pas proposer un vrai CDI ? Je ne vois en effet pas bien ce qui manque dans l'arsenal actuel des contrats de travail et que le contrat de mission viendrait combler.

Je ne suis pas opposée à ce que des personnes soient recrutées temporairement pour la durée d'une mission scientifique. Mais s'il y a besoin d'un recrutement pour une durée indéterminée, il existe des voies de recrutement nationales qui garantissent la qualité des dossiers. Je suis donc opposée à cette disposition.

Nous ne sommes pas opposés à ce que des personnes soient recrutées temporairement pour la durée d'une mission scientifique. Mais s'il y a besoin d'un recrutement pour une durée indéterminée, il existe des voies de recrutement nationales qui garantissent la qualité des dossiers. Nous sommes donc opposés à cette disposition.

Nous ne sommes pas opposés à ce que des personnes soient recrutées temporairement pour la durée d'une mission scientifique. Mais s'il y a besoin d'un recrutement pour une durée indéterminée, il existe des voies de recrutement nationales qui garantissent la qualité des dossiers. Nous sommes donc opposés à cette disposition.

Cela va limiter encore le recrutement de postes statutaires. De plus, qui définit la durée du projet ?

Un outil de plus (de trop) pour la précarisation des métiers de la recherche et l'exploitation des jeunes docteurs (on ne sait pas combien de temps on va travailler, ni par conséquent combien on va gagner). Il serait temps de changer d'attitude envers les jeunes : que nos métiers soient désirables, permettent de se projeter dans l'avenir.

Je suis contre car cette nouvelle disposition ne fera que renforcer la précarité déjà criante pour les jeunes chercheurs et chercheuses, qui demandent à l'inverse la création de postes de MCF qui leur assureraient une situation stable nécessaire à la conduite de leurs recherches, mais aussi de meilleures conditions de travail et de vie.

Je suis contre parce que l'article L. 431-6 comporte une contradiction interne : il mentionne « un contrat de droit public dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération » lequel est « conclu pour une durée indéterminée ».

Pourquoi ne serait-il pas possible de recruter un titulaire ? Le recrutement de fonctionnaires titulaires est nécessaire au développement du service public d'ESR.

C'est une proposition qui va accentuer la précarité et l'instabilité pour les personnes et les équipes dans lesquelles elles devront s'intégrer (l'instabilité des conditions d'emploi est un facteur de RPS, par ailleurs). D'autres solutions pourraient être envisagées pour favoriser la mobilité des personnes, le renforcement d'une équipe pour un projet particulier (davantage de congés CRCT par exemple...)

Je suis contre l'institutionnalisation de la précarité. La loi Sauvadet a été promulguée initialement pour éviter des CDD à répétitions en obligeant à cdiser les personnels au bout de 6 ans, ce qui est le signe d'un besoin récurrent...Résultat : elle est contournée par des renouvellements avant le limite...Car il y a des besoins ! Et on nous propose d'institutionnaliser les personnels jetables ! Qui parmi nous a envie de ça pour lui et ses proches ?

Je suis attachée au fonctionnement de l'ESR avec des titulaires et fermement opposée au développement de cette précarité. Il ne faut pas 2 ans pour voir qu'un collègue fait bien son boulot. 1 an de stage suffit amplement. #nous sommes université

Accentuation de la précarité ; instabilité ne rime pas avec investissement professionnel

En tant que personnel d'appui à la recherche ayant enchaîné plusieurs CDD au sein de l'Université (j'en suis actuellement à mon 5e), je suis contre cette proposition car ce dispositif ne répond pas de manière satisfaisante aux enjeux et besoins. Pourquoi ne pas vraiment titulariser ou cédésier le personnel d'appui afin de créer un

vivier stable d'agents expérimentés qui auront toujours de quoi s'occuper au vu du nombre de projets gérés par l'Université ? Ce CDI de mission n'est pas un réel CDI, c'est un CDD à très longue durée qui permet simplement de "contourner" l'obstacle des 6 ans de CCD à l'issue desquels il fallait jusqu'ici céder. Je suis pour une vraie solution, qui fournirait stabilité et vision sur le long terme aux personnels, mais pas cette solution en demi-teinte.

Je suis contre parce que ce dispositif, prévu lorsqu'un recrutement n'est pas possible (or, ce qui le rend impossible est largement la faible dotation de l'Etat) deviendra vite un recrutement pour éviter d'avoir à négocier avec le ministère, et pour se contenter de la trop faible dotation qu'il apportera. En bref, c'est autoriser et valider le désengagement de l'Etat dans le financement de la recherche par la masse salariale.

Quel mépris d'oser appeler ces contrats par définition temporaires, car limités à la durée d'un projet financé, des « CDI par mission » ou des « CDI par projet » ! C'est d'emploi stable, titulaire, à hauteur des enjeux de nos sociétés et des missions des universités (de production et de transmission des connaissances) dont nous avons besoin, pas de plus d'incertitude à travers des mesures permettant de créer des CDD, et donc de la subordination, à vie. Dans les pays où l'emploi académique est pour 85 à 90% précaire (USA, GB, Suisse, Allemagne par exemple), des chercheurs hautement qualifiés sont maintenus dans des rapports de dépendance envers les personnels titulaires les mieux dotés en financements et donc pourvoyeurs d'emploi dans le même temps où ils sont exposés à des rapports de concurrence extrêmes avec les pairs qui partagent avec eux une précarité d'emploi. C'est un système qui produit de la violence, qui épuise et qui casse les gens.

C'est une menace explicite à la notion même de fonction publique et de son indépendance dans la réalisation de missions d'intérêt général.

Pourquoi ne pas renforcer l'attractivité du métier d'EC et de C plutôt que de créer de nouvelles catégories ?... Un système existe avec des statuts cohérents, une garantie d'autonomie nécessaire à une recherche de qualité, et des garde-fou (titularisation...). Un "statut" qui renforcera la précarité et les risques de fragmentation entre des chercheurs et EC aux activités semblables mais aux conditions d'emploi contrastés...

Cela précarise encore plus les métiers de la recherche. Il n'y a pas de moyen de garantir la liberté académique sur un tel contrat.

C'est encore une façon de précariser la recherche et les chercheurs ! Beau moyen d'effondrer la recherche de ce pays encore !

Il y a déjà un système qui fonctionne très bien quand il est alimenté correctement, celui des ATER, des MCF et des PR. Donnez-nous de vrais postes !

Une telle mesure serait catastrophique pour la stabilité que suppose l'exercice du métier d'enseignant chercheur

Mais qui un jour a pu imaginer qu'un CDI de mission était un CDI ? c'est ridicule. Nous recrutons déjà des Doc ou des post-doc sur la base des contrats ANR ou autres que nous avons.

Ce contrat qui n'est pas de CDI que le nom est un pas de plus vers la précarisation de la recherche et des chercheurs. En tant que potentiel futur chercheur je m'oppose vivement à l'utilisation de tels dispositifs qui ne servent qu'à brouiller les lignes entre emploi précaire et emploi pérenne.

Je suis contre car avoir un CDI qui peut se terminer n'importe quand en quoi c'est une avancée pour les jeunes chercheurs ? Un CDD au moins c'est clair vous êtes là pour un temps donné. j'ai l'impression qu'avec un CDI sur projet on serait encore plus d'en l'exploitation des personnes pour que le projet continue et dans l'insécurité d'une fin inconnue. et puis au fond on ne règle pas le problème de pérenniser les postes. au bout de 3 ans vous êtes peut être un peu attaché à un poste mais en 6-7ans n'est pas encore pire ?

Opposition de principe en raison de l'incertitude de la durée du CDI pesant sur le chercheur (qui par hypothèse ne décidera pas du terme de sa mission). C'est galvauder le terme même de CDI.

Loi votée en catimini alors que les Universités étaient opportunément fermées... la ministre et chère collègue n'a plus aucune crédibilité depuis ses sorties (répétées) sur "islamo gauchisme", mais elle n'a pas lu Taguieff.

Flou sur le statut de ces personnels versus les C et EC. Complication de la situation des statuts et carrières des personnels, qui sont déjà très complexes et précaires pour certains.

Question

Nous avons la cas à l'OSUNA de 2 personnels arrivés à 5 et 6 ans de CDD financés par la Région et la DREAL qui prévoient de poursuivre les financements sur au moins 10-20 ans. Pour autant, ni la Région, ni la DREAL ne proposeront de contractualisation directe sur une telle durée (mais par des avenants annuels).

Même si ce type de contrat n'est pas idéal, il permettrait à ces personnels de bénéficier de perspectives professionnelles (pouvoir participer à un projet sur le long terme) et personnels (ne serait-ce que pour louer un logement que de nombreuses agences n'attribuent qu'à des salariés en CDI...).

Ma question est simple. Ces personnels seraient-ils éligibles au CDI de mission ?

ANNEXE II

COMPTES RENDUS REUNIONS INSTANCES CENTRALES

www.univ-nantes.fr



UNIVERSITÉ DE NANTES

SOMMAIRE

**CONSULTATION LPR - DIRECTEURS DE COMPOSANTES,
PREFIGURATEURS DE POLES, DIRECTEURS D'UNITES DE RECHERCHE 48**

**CONSULTATION LPR - COMMISSION FORMATION ET VIE UNIVERSITAIRE
– COMMISSION DE LA RECHERCHE – CONSEIL UNIVERSITAIRE DES
RELATIONS INTERNATIONALES 56**

**CONSULTATION LPR - CONSEIL TECHNIQUE D'ETABLISSEMENT - COMITE
D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL 64**

Consultation LPR

**Directeurs de composantes,
Préfigurateurs de pôles, Directeurs
d'unités de recherche**

[21 juin 2021]

www.univ-nantes.fr



UNIVERSITÉ DE NANTES

Présents

Directeurs(trices) de composantes, d'unités de recherche et préfigureurs(trices) de pôles :

ABDELJALIL Lahmar	GREGOIRE Marc
ADJALI Mia	GUILLEN Ronald
BARBELIVIEN Dominique	GUINERBERTEAU Thierry
BELAN Sophie	JARD Claude
BELLARD Stéphane	LANGLAIS Benoit
BOUCHER Florent	LE GRANVALET Maryline
BOUDANT Pauline	LE VISAGE Catherine
BOULER Jean-Michel	LEBEAU Thierry
BUCHER Charles-Edouard	MACHMOUM Mohamed
CASTELAIN Cathy	MARTINEZ Gines
CHAUVET Olivier	MENARD Olivier
CLIQUENNOIS Gaëtan	MILLET Christophe
COLIN Vincent	MISSET Séverine
COTTIER Philippe	NDOBO André
D'HALLUIN Estelle	NEUNLIST Michel
DEHOUX-LILIIS Maïté	OFFMAN Bernard
DEPINCE Philippe	PETERS-CUSTOT Annick
DURIN Karine	POUCHUS Yves-François
FRITSCH Bernard	SEVI Benoit
GAUTHIER Chantal	VILAIN Ambre

Représentants(tes) de l'équipe de Direction et Services :

ANEX Sophie (Collaboratrice Cabinet)	GASTINEAU Jérôme (Directeur général adjoint des services)
AVERTY Dominique (1er VP Ressources humaines et financières, dialogue social)	GRASSET Olivier (VP Recherche)
BERNAULT Carine (Présidente)	KEROUANTON Jean-Louis (VP Immobilier)
CHASSAGNEUX Edwige (Service d'Appui et d'Ingénierie de Projets)	LE FICHANT Françoise (VP Responsabilité Sociale)
DAVY Sébastien (Service de la Recherche et des Études Doctorales)	LORET Delphine (Direction des ressources humaines et du dialogue social)
DEFOIS Serge (Directeur de Cabinet)	

MORERE Julie (VP Vie de campus et solidarité)

MOUHOUD Malik (Directeur général adjoint des services)

PERON Marc (Directeur communication)

RICHARD Isabelle (VP Europe et international)

ROMAN-DUBREUCQ Boris (Directeur général adjoint des services)

ROY Julie (Collaboratrice cabinet)

SCHLAEPPI Laurianne (Directrice générale des services)

TANGUY Rozenn (DRPI)

YOUINOU Sébastien (Directeur DRPI)

Pour la Mission « Démocratie Universitaire » :

LECLERC Arnauld (Responsable Mission « Démocratie Universitaire »)

DAMESTOY Manon (Chargée de Mission « Démocratie universitaire »)

Introduction de la Présidente :

- La loi de programmation de la recherche (LPR) promulguée le 24 décembre 2020 contient 48 articles qui fixent les orientations de la politique de recherche pour les années 2021 à 2030. Certains de ces textes sont d'application impérative et **d'autres sont optionnels**, chaque établissement pouvant alors décider s'il souhaite les mettre en œuvre.
- L'université de Nantes peut donc **librement déterminer sa position sur ces dispositions facultatives**. Carine Bernault s'est engagée à ce que le conseil d'administration puisse se prononcer sur ces sujets en septembre prochain. Avant cela, et pour nourrir les réflexions des administrateurs, elle a souhaité que les élus, les organisations syndicales, les organisations étudiantes et les personnels puissent s'exprimer sur ces dispositions.
- Les articles concernés sont les articles 4, 5 et 9 de la LPR.
- La mission démocratie universitaire a ainsi été saisie pour mener une consultation du 27 mai au 30 juin et recueillir les avis de toutes et tous.

Introduction de la Mission « Démocratie Universitaire » :

- La consultation autour des articles 4, 5 et 9 de la Loi de programmation de la recherche se fait en deux temps simultanés :
 - Une **plateforme en ligne** permet du 27 mai au 30 juin à tous les personnels de l'établissement, à titre individuel ou collectif, de donner leur avis et de développer des arguments sur les trois choix offerts à l'université. Pour vous accompagner dans cette démarche, nous mettons à votre disposition une documentation pour chacun des articles qui vise à expliciter le contenu de l'article de la loi et à rassembler les principaux arguments pour et contre mobilisés dans l'espace public.
 - En parallèle, la mission démocratie universitaire animera des **débats au sein des instances centrales** pour recueillir les réflexions et arguments de celles-ci. L'ensemble de ces contributions alimenteront un rapport de la mission en vue de nourrir le débat du conseil d'administration en septembre prochain.

1. L'article 4 : Chaire de professeur junior

Rappel : *L'article 4 de la LPR crée une nouvelle voie de recrutement pour les professeurs des universités. Elle est ouverte à toute personne titulaire d'un doctorat. En s'inspirant des « Tenure Track » pratiquées notamment aux États-Unis, la loi organise désormais un « pré-recrutement conditionnel », en deux étapes qui peut être mis en œuvre pour « répondre à un besoins spécifique » lié à la « stratégie scientifique » ou à « l'attractivité internationale » de l'établissement.*

La discussion avec les représentants autour de cet article 4 « Chaire de professeur junior » a permis de mettre en évidence de nombreuses interrogations mais aussi des divergences de vues selon les disciplines et affiliations des représentants.

Voici une brève synthèse de cette discussion :

⇒ **Remarques des représentants(tes) :**

- Un représentant souligne la complexification des procédures et voies de recrutement induit par ce nouveau statut, dans un paysage déjà morcelé (université/CNRS etc).
- Certains représentants s'inquiètent de la mise en concurrence des candidats à ces Chaires et des maîtres de conférences actuellement en poste et en attente d'évolution de carrière depuis parfois longtemps.
- Plusieurs représentants mettent en évidence la concurrence, les différences de moyens mais aussi de fonction (heures de cours, charge administrative...) des titulaires de ces Chaires par rapport aux autres collègues. Ces disparités pourraient ainsi engendrer une forte tension au sein des équipes de recherche, des difficultés dans le travail collectif et des difficultés d'intégration sur le plan humain.
 - Certains représentants prenant pour exemple le fonctionnement de leur laboratoire indiquent cependant une bonne cohabitation et collaboration entre les personnels de différents statuts au sein des équipes.
 - Un représentant présente la situation de l'INRAE utilisant un système similaire de recrutement et étant parvenu à une bonne intégration de ces « talents » étrangers. Cependant, il souligne que ces recrutements ont largement impacté la capacité financière de l'institut à offrir suffisamment de postes de Directeur de recherche pour garder ces candidats.
 - Par ailleurs, certains soulignent l'existence actuelle de disparités entre différents statuts ou personnels au sein d'un même statut. (possibilité de faire des heures supplémentaires, d'encadrer des doctorants, financement de recherche type ERC, etc..), ce qui n'est pourtant pas perçu négativement.
- Une représentante rappelle que ces Chaires, contrats courts, n'apportent pas à leurs titulaires, la sécurité d'un emploi d'enseignant-chercheur ni la liberté académique qui l'accompagne. (L'exemple allemand est cité.)
- Une représentante pose un point de vigilance concernant les compétences « Formation » de ces chercheurs qui devront revenir à un service de 192h d'enseignement lors de leur titularisation et de la possibilité/l'anticipation de leur intégration dans une équipe pédagogique.
- Certains représentants soulignent la nécessité de développer une politique d'attractivité en direction de profils plus atypiques ou étrangers qui ne passeraient pas nécessairement par les circuits classiques de recrutement. Les Chaires sont ainsi perçues comme un levier nécessaire pour l'attractivité de l'établissement et en particulier pour certaines disciplines et laboratoires plus compétitifs (pharma, économie...).
 - Ces mêmes représentants s'entendent néanmoins sur la nécessité de cadrer plus clairement et strictement ce nouveau levier afin d'éviter les difficultés rencontrées au moment des recrutements et de la titularisation (profils atypiques, publications, limiter leur nombre, limiter à certains domaines/sujets stratégiques...).
 - Ces conditions permettraient ainsi de ne pas fermer complètement la porte des Chaires Junior pour les laboratoires et disciplines en demande.

Quelques réflexions :

- Répondant à une question soulevée par un représentant, il est précisé que la loi prévoit déjà une limitation du nombre de Chaires Juniors sur le territoire. Celles-ci

concerneraient donc un nombre de postes très limité à l'échelle de l'établissement.

- Un représentant pose la question du financement de ces chaires et notamment d'un possible cofinancement par le CNRS.

L'équipe de direction souligne le manque de clarté de la loi et des informations reçues concernant le co-financement. Ce dernier semble ne concerner que les frais d'environnement (post-doc, conférences, déplacements etc.) mais non la rémunération des titulaires.

Concernant la titularisation des titulaires de Chaires Juniors, l'équipe de direction rappelle qu'une titularisation est garantie à tous les postes de Chaires ouverts. Cela signifie qu'un poste devra être gelé pendant les 6 ans de Chaire (le temps de savoir s'il y aura ou non titularisation). La question de leur financement par le ministère reste cependant en suspens.

Par ailleurs, il est à craindre que le ministère conditionne les avancements des maîtres de conférences au grade de professeurs, seulement aux universités acceptant de mettre en place ces Chaires Juniors.

- Il serait nécessaire d'avoir une plus grande visibilité, clarté sur les modalités de recrutement, de titularisation etc, prévus par la loi et les décrets d'application afin de se positionner plus clairement sur cette disposition.

2. Article 5 - Dispense de qualification CNU pour le recrutement des enseignants-chercheurs

Rappel : *L'article 5 de la LPR dispense de qualification par le CNU les maîtres de conférences qui se portent candidats sur un poste de professeur des universités. A titre expérimental, il donne également la possibilité aux universités, par une décision de leur conseil d'administration, de recruter des maîtres de conférences et professeurs sans que les candidats doivent être qualifiés par le CNU.*

Cette dispense de qualification peut porter sur un ou plusieurs postes identifiés par le conseil d'administration. Il appartient alors au comité de sélection, sur la base des rapports de deux spécialistes de la discipline, d'examiner directement les candidatures reçues. Toutes les disciplines sont concernées à l'exception de celles de santé et celles pour lesquelles existent des concours nationaux d'agrégation.

A l'issue de l'expérimentation possible jusqu'en 2024, le HCERES devra établir un rapport d'évaluation qui sera transmis au Parlement. Cette dispense de qualification est présentée comme un moyen de diversifier les profils des personnes recrutées.

La discussion avec les représentants montre une opposition quasi-unanime à cette disposition permettant la dispense de qualification CNU pour le recrutement des enseignants-chercheurs, article 5 de la LPR.

Voici une brève synthèse de cette discussion :

⇒ Remarques des représentants(tes) :

- Une majorité de représentants s'entend sur la nécessité d'un contrôle ou d'une vision nationale pour :
 - Eviter les possibles dérives du localisme/de l'endorecrutement. Les représentants soulignent néanmoins les fortes divergences

- entre disciplines sur ce point. Ainsi, en mathématiques, le localisme est déjà complètement proscrit.
- Permettre d'observer l'évolution nationale d'une discipline mais aussi avoir une forme de normalisation et un contrôle de ce qui est attendu d'une thèse selon les disciplines.
 - Permettre le recrutement sur des critères nationaux/collectifs et transparents (écarter les mauvaises thèses, l'absence de publications, les compétences d'enseignement...).
- Plusieurs représentants soulignent ainsi la nécessité du filtre national opéré par le CNU :
 - Pour écarter les candidats non-qualifiables (thèse mauvaise ou jury de complaisance, pas de publication, pas de compétences en enseignement, en recherche...).
 - Opérer un travail de pré-sélection des dossiers trop conséquent (en terme de temps) pour être opéré directement par les comités de sélection.

Quelques réflexions :

- Plusieurs représentants s'interrogent quant à la capacité (juridique) de l'Université à limiter/empêcher le localisme, notamment au regard du possible recrutement des Chaires Juniors hors qualification.

L'équipe de direction précise que l'université de Nantes pratique assez peu le localisme. Ainsi sur 17 postes de maîtres de conférences, seuls trois docteurs nantais sont arrivés premiers. Concernant les professeurs, le taux de recrutement local est d'environ 35-40%. (Les chiffres restant à confirmer). Avec donc une particulière en mathématiques où le localisme est purement interdit. Aujourd'hui, les garde-fous réglementaires contre le localisme concernent essentiellement la composition des comités de sélection (avec des personnalités extérieures). Il n'est pas certain que l'université puisse, juridiquement, faire davantage pour limiter le localisme.

3. Article 9 - Contrat à durée indéterminé de mission scientifique

Rappel : *L'article 9 de la LPR crée une nouvelle forme de contrat public. Il permet de recruter, après appel à candidature, une personne qui aura pour mission de « contribuer à un projet ou une opération de recherche identifiée » d'une durée de 6 ans ou plus.*

Ce contrat est conclu pour une durée indéterminée, son échéance étant celle de la réalisation du projet ou de l'opération. Au terme du contrat, il est impossible de conclure un nouveau contrat portant sur des missions similaires.

La création de ce nouveau type de contrat est présentée comme un moyen d'assurer une certaine stabilité aux personnes qui sont recrutées pour travailler sur un projet de recherche déterminé. Elle est critiquée notamment au motif que ces activités devraient être assurées par des fonctionnaires.

Comme pour l'article 4, la discussion autour de cet article met en évidence certaines divergences d'opinion des représentants concernant cette disposition mais aussi de nombreuses incertitudes concernant le champ d'application de ces CDI de mission et leurs contours.

Voici une brève synthèse de cette discussion :

⇒ Remarques des représentants(tes) :

- Plusieurs représentants soulignent l'intérêt des CDI de mission en l'absence d'alternative de pérennisation de poste afin d'éviter le cumul de CDD par les personnels.
 - Certains représentants y voit ainsi une forme de dé-précarisation : un accès facilité aux prêts, une vision de plus long terme plus sécurisante pour les personnels concernés.
 - A l'inverse, d'autres représentants y voit un maintien d'une forme de précarisation avec des contrats toujours courts (possibilité de faire des CDI de mission de 1 an) et peu sécurisant.
- L'ensemble des représentants s'interroge quant au financement de ces contrats mais aussi aux contours et périmètre de ces derniers (salaire, projets concernés, durée des contrats...).
 - La discussion s'est ainsi largement concentrée autour de ces questions à la direction qui rappelle aux représentants le caractère imprécis de la loi sur cette disposition particulière.

Quelques réflexions :

- Plusieurs représentants s'interrogent quant aux modalités de financement de ces contrats :

L'équipe de direction et la mission « démocratie universitaire » précisent que ces contrats devront être adossés à des contrats/projets de recherche de 6 ans ou plus et ainsi financés par ces derniers. Le financement s'opérera sur fonds propres de l'université (les tutelles ne seraient pas amenées à cofinancer ces contrats). Par ailleurs, les personnels concernés sont recrutés sur une mission scientifique particulière, ainsi le contrat prend fin au terme de la mission (peu importe si le projet, lui, existe toujours). Aussi, aucune obligation de titularisation des personnels en fin de contrat ou sur des contrats de plus de 6 ans, n'incombe à l'université. Une obligation de reclassement est cependant imposée à l'établissement en cas de rupture du CDI.

- Plusieurs représentants s'interrogent quant au paramètre de ces contrats : quels projets concernés ? quelle durée de contrat ? etc.

L'équipe de direction et la mission précisent que les contrats et projets concernés par cette disposition sont finalement très limités. Peu de projets de recherche dépassent en effet les 6 ans (dans le domaine spatial par exemple, certains projets NEXT/I-Site...). Par ailleurs, la loi reste trop imprécise concernant les projets concernés - seuls les projets de « recherche » seraient concernés, reste à déterminer ce qui entre dans ce périmètre. A titre d'exemple, la question peut se poser autour des RFI.



Consultation LPR

**Commission Formation et Vie
Universitaire – Commission de la
Recherche – Conseil Universitaire des
Relations Internationales**

[22 juin 2021]

www.univ-nantes.fr



Présents

Représentants(tes) CFVU - CR - CURI :

ADELE Paul-Anthelme

ANNE Colette

BELLANGER Alexandra

BOISAUBERT Hugo

BOUTIN Johanna

CHAUVET Olivier

COGNE Bruno

COURNEDE Constance

DECHANDOL Emmanuel

DRENO Brigitte

DROCOURT Nicolas

EWELS Chris

FROPPIER Bruno

GARAT Isabelle

GAUTIER Florence

GODIN Xavier

GRIMAND Amaury

GUENNEUGUES Tanguy

GUIDON Elodie

HAIDEN Martin

JEANNESSON Stanislas

JUBEAU Marc

LABARRIERE Nathalie

LE CALLET Patrick

LE SCOUARNEC Solène

LEMIALE Lionel

MILHORAT Jean-Louis

ORANGE Sophie

PAVIOT Erwann

RONJAT Michel

VACHER Pierre

VIALETTE Caroline

VINATIER Claire

WIELGOSZ- COLLIN Gaétane

Représentants(tes) de l'équipe de Direction et Services :

AVERTY Dominique (1er VP
Ressources humaines et financières,
dialogue social)

BESCHER Pascale (Direction Europe
et International - Pôle projets et
partenariats)

BERNAULT Carine (Présidente)

DAVY Sébastien (Service de la
Recherche et des Études Doctorales)

DEFOIS Serge (Directeur de Cabinet)

FOUCHER Karine (VP déléguée à
l'orientation et l'insertion)

GUEVEL Arnaud (VP Formation aux
Ressources Educatives Libres)

GRASSET Olivier (VP Recherche)

LE MAILLOT Alexandre (Directeur
adjoint Europe et International)

LEGEAIS Béatrice (Responsable des
Relations Internationales - IUT Saint-
Nazaire)

LORET Delphine (Direction des
ressources humaines et du dialogue
social)

RICHARD Isabelle (VP Europe et
international)

ROMAN-DUBREUCQ Boris (Directeur
général adjoint des services)

ROY Julie (Collaboratrice cabinet)

SOUCHEREAU Nadège (Directrice
Direction Europe et International)



Pour la Mission « Démocratie Universitaire » :

LECLERC Arnauld (Responsable
Mission « Démocratie
Universitaire »)

DAMESTOY Manon (Chargée de
Mission « Démocratie universitaire »)

Introduction de la Présidente :

- La loi de programmation de la recherche (LPR) promulguée le 24 décembre 2020 contient 48 articles qui fixent les orientations de la politique de recherche pour les années 2021 à 2030. Certains de ces textes sont d'application impérative et **d'autres sont optionnels**, chaque établissement pouvant alors décider s'il souhaite les mettre en œuvre.
- L'université de Nantes peut donc **librement déterminer sa position sur ces dispositions facultatives**. Carine Bernault s'est engagée à ce que le conseil d'administration puisse se prononcer sur ces sujets en septembre prochain. Avant cela, et pour nourrir les réflexions des administrateurs, elle a souhaité que les élus, les organisations syndicales, les organisations étudiantes et les personnels puissent s'exprimer sur ces dispositions.
- Les articles concernés sont les articles 4, 5 et 9 de la LPR.
- La mission démocratie universitaire a ainsi été saisie pour mener une consultation du 27 mai au 30 juin et recueillir les avis de toutes et tous.

Introduction de la Mission « Démocratie Universitaire » :

- La consultation autour des articles 4, 5 et 9 de la Loi de programmation de la recherche se fait en deux temps simultanés :
 - Une **plateforme en ligne** permet du 27 mai au 30 juin à tous les personnels de l'établissement, à titre individuel ou collectif, de donner leur avis et de développer des arguments sur les trois choix offerts à l'université. Pour vous accompagner dans cette démarche, nous mettons à votre disposition une documentation pour chacun des articles qui vise à expliciter le contenu de l'article de la loi et à rassembler les principaux arguments pour et contre mobilisés dans l'espace public.
 - En parallèle, la mission démocratie universitaire animera des **débats au sein des instances centrales** pour recueillir les réflexions et arguments de celles-ci. L'ensemble de ces contributions alimenteront un rapport de la mission en vue de nourrir le débat du conseil d'administration en septembre prochain.

1. L'article 4 : Chaire de professeur junior

Rappel : *L'article 4 de la LPR crée une nouvelle voie de recrutement pour les professeurs des universités. Elle est ouverte à toute personne titulaire d'un doctorat. En s'inspirant des « Tenure Track » pratiquées notamment aux États-Unis, la loi organise désormais un « pré-recrutement conditionnel », en deux étapes qui peut être mis en œuvre pour « répondre à un besoins spécifique » lié à la « stratégie scientifique » ou à « l'attractivité internationale » de l'établissement.*

La discussion avec les représentants autour de cet article 4 « Chaire de professeur junior » a permis de mettre en évidence de nombreuses interrogations mais aussi des divergences de vues importantes selon les disciplines et affiliations des représentants.

Voici une brève synthèse de cette discussion :

⇒ Remarques des représentants(tes) :

- Plusieurs représentants pointent du doigt cette individualisation et différenciation des carrières.
- Plusieurs représentants mettent en évidence la concurrence, les différences de moyens mais aussi de fonction (heures de cours, charge administrative...) des titulaires de ces Chaires par rapport aux autres collègues et leur opposition à cette disposition :
 - Certains représentants s'inquiètent de la mise en concurrence et l'absence d'équité entre les candidats à ces Chaires et des maîtres de conférences actuellement en poste et en attente d'évolution de carrière depuis parfois longtemps.
 - Ces conditions favorables pourraient mener à une forme de désengagement des titulaires (sur le volet formation ou administration).
 - Ces nouveaux postes ne répondraient pas aux problèmes réels de l'enseignement supérieur : charges d'enseignement, évolution des carrières, moyens...
 - Par ailleurs, le dispositif ne concernant finalement qu'une ou deux personnes, il apparaît à certains comme plus pertinent de se concentrer sur une stratégie d'établissement permettant la mise en valeur de l'ensemble des personnels de l'université (qu'ils s'épanouissent davantage dans l'enseignement, dans la recherche ou l'administration).
- Un représentant rappelle que ces Chaires, CDD sans garantis de titularisation n'apportent pas à leurs titulaires, la sécurité d'un emploi d'enseignant-chercheur.
- Des représentants expriment leur inquiétude concernant le financement par le ministère qui pourrait faire de l'ouverture de postes de Chaire, une condition pour obtenir de nouveaux postes de professeurs.
- Certains représentants soulignent la pertinence de ce dispositif pour développer une politique d'attractivité en direction de profils plus atypiques ou étrangers. (Dispositif comparé à l'IUF très similaire). Cependant, les représentants envisageant cette option en attendent un encadrement clair. Voici quelques propositions ou points de vigilance exprimés :
 - Ces postes devraient être très limités en nombre.
 - Il apparaît nécessaire de s'assurer, au moment du recrutement, des compétences en enseignement des bénéficiaires de Chaires Juniors qui devront passer à un service d'enseignement plein au moment de leur titularisation.

Quelques réflexions :

- Rappels de la mission et des services concernant le fonctionnement des Chaires Juniors :

L'Université peut décider d'ouvrir un poste via une Chaire de professeur junior. Ce poste est à vocation interdisciplinaire sur haut potentiel et est encadré par un contrat de 3 à 6 ans. Durant cette période, un rapport à mi-parcours devra être rendu et un référent scientifique désigné afin de veiller à la réalisation du projet scientifique prévu. Au bout de cette période, un comité d'évaluation (commission) est mis en place pour déterminer si le titulaire de la Chaire a rempli les conditions et critères de titularisation. Si oui, alors la personne est titularisée au grade de professeur. Il est donc nécessaire, pour chaque

ouverture de poste de Chaire Junior, de bloquer au préalable un poste de professeur permettant, *in fine*, une titularisation.

Par ailleurs, le titulaire bénéficiera de frais d'environnement d'un montant de 180 000 euros pour réaliser sa mission (post-doc, déplacements, etc...) et devra assurer un volume d'enseignement de 64h.

Le décret doit permettre de préciser les critères de sélection des titulaires - notamment, concernant la définition de « Junior ». Les maîtres de conférences ne semblent pas (tous) concernés par ces Chaires Juniors destinées aux jeunes chercheurs.

- Certains représentants s'inquiètent de la possibilité pour le ministère de conditionner l'ouverture de postes et les promotions des maîtres de conférences à la mise en place de Chaire junior par l'établissement :

L'équipe de direction précise que le ministère ne semble finalement pas corréliser les promotions des maîtres de conférences à la mise en place des Chaires Juniors. Cependant, le manque d'informations claires à ce sujet permet en effet d'émettre certains doutes à ce sujet. Par ailleurs, l'équipe souligne l'enjeu financier réel derrière l'ouverture de ces nouveaux postes. Si les frais d'environnement peuvent être attrayant pour les candidats, il existe encore un flou important concernant le coût pour l'établissement de la rémunération des personnes finalement titularisées. Une enveloppe semble prévue pour les établissements pour couvrir le coût d'entrée, néanmoins, l'évolution de carrière/grade ne semble pas concernée par cette enveloppe qui ne pourrait donc pas couvrir le coût réel du poste.

Aussi, certaines universités pourraient refuser de mettre en place ces chaires qui imposent le gel de plusieurs postes.

Cependant, les discussions avec le ministère à ce sujet ne semblent pas encore terminées.

- Concernant les critères de recrutement et de titularisation, la question de la qualification CNU est posée :

L'équipe de direction serait tout à fait prête à discuter et décider de critères de recrutement et de titularisation spécifique à ces postes de Chaires Juniors, et notamment, la possibilité, par exemple, d'exiger la qualification ou l'HDR pour la titularisation. Elle incite les représentants à formuler des propositions à la mission quant à ces critères/cadre de titularisation et recrutement dans l'hypothèse où l'établissement déciderait de mettre en place des Chaires Juniors.

2. Article 5 - Dispense de qualification CNU pour le recrutement des enseignants-chercheurs

Rappel : *L'article 5 de la LPR dispense de qualification par le CNU les maîtres de conférences qui se portent candidats sur un poste de professeur des universités. A titre expérimental, il donne également la possibilité aux universités, par une décision de leur conseil d'administration, de recruter des maîtres de conférences et professeurs sans que les candidats doivent être qualifiés par le CNU.*

Cette dispense de qualification peut porter sur un ou plusieurs postes identifiés par le conseil d'administration. Il appartient alors au comité de sélection, sur la base des rapports de deux spécialistes de la discipline, d'examiner directement les candidatures reçues. Toutes les disciplines

sont concernées à l'exception de celles de santé et celles pour lesquelles existent des concours nationaux d'agrégation.

A l'issue de l'expérimentation possible jusqu'en 2024, le HCERES devra établir un rapport d'évaluation qui sera transmis au Parlement. Cette dispense de qualification est présentée comme un moyen de diversifier les profils des personnes recrutées.

La discussion avec les représentants montre une opposition quasi-unanime à cette disposition permettant la dispense de qualification CNU pour le recrutement des enseignants-chercheurs, article 5 de la LPR. Elle souligne la nécessité du cadre national que constitue le CNU.

Voici une brève synthèse de cette discussion :

⇒ **Remarques des représentants(tes) :**

- Une majorité de représentants s'entend sur la nécessité d'un contrôle et d'une vision nationale pour :
 - Eviter les possibles dérives du localisme en posant des critères communs et connus de recrutement à l'échelon national.
 - Assurer l'autonomie des enseignants-chercheurs.
 - Avoir une vision nationale de l'état des recrutements.
- Un représentant souligne néanmoins la difficulté pour les doctorants de saisir la pertinence de cette nouvelle évaluation/sélection (et donc du CNU) à la suite de la soutenance.
 - Certains représentants évoquent cependant la nécessité du CNU pour opérer un second filtre différent et utile après la thèse : jurys de complaisance, qualités/activités d'enseignement, charges administratives, formation...
- Certains représentants considèrent par ailleurs le CNU comme étant capable de juger des dossiers dits « atypiques ».

3. Article 9 - Contrat à durée indéterminé de mission scientifique

Rappel : L'article 9 de la LPR crée une nouvelle forme de contrat public. Il permet de recruter, après appel à candidature, une personne qui aura pour mission de « contribuer à un projet ou une opération de recherche identifiée » d'une durée de 6 ans ou plus.

Ce contrat est conclu pour une durée indéterminée, son échéance étant celle de la réalisation du projet ou de l'opération. Au terme du contrat, il est impossible de conclure un nouveau contrat portant sur des missions similaires.

La création de ce nouveau type de contrat est présentée comme un moyen d'assurer une certaine stabilité aux personnes qui sont recrutées pour travailler sur un projet de recherche déterminé. Elle est critiquée notamment au motif que ces activités devraient être assurées par des fonctionnaires.

Comme pour l'article 4, la discussion autour de cet article met en évidence certaines divergences d'opinion des représentants concernant cette disposition mais aussi de nombreuses incertitudes concernant le champ d'application de ces CDI de mission et leurs contours. La discussion a donc soulevé plus de questions qu'une position stricte des représentants.

Voici une brève synthèse de cette discussion :

⇒ **Remarques des représentants(tes) :**

- Une majorité des représentants s'étant exprimée semble montrer un certain scepticisme, voir, une opposition, vis-à-vis de cette disposition :
 - Le CDI de mission est un contrat à durée déterminée.
 - Cette disposition ne concernant que les projets allant au-delà de 6 ans, peu de personnels seraient finalement concernés.
 - Ce nouveau type de contrat introduirait un instrument de recrutement supplémentaire dans un schéma pourtant déjà compliqué. Cela ne faciliterait donc pas le fonctionnement de l'établissement.
 - Des craintes sont également exprimées concernant les modalités de fin de contrat, les indemnités ainsi que la rémunération de ces contrats. Dispositions sur lesquelles la loi et les décrets manquent toujours de précision.
 - En employant des personnels en CDI sur un projet et une mission particulière, cette disposition ne permettra pas d'améliorer la stabilité recherchée dans les laboratoires à travers la pérennisation des postes de ces personnels.
- Un représentant souligne néanmoins la pertinence du CDI de mission par rapport au CDD concernant la vie personnelle des agents concernés (facilité de prêt bancaire notamment).

Quelques réflexions :

- Plusieurs représentants s'interrogent quant au paramètre de ces contrats : quels projets concernés ? quelle durée de contrat ? etc. :

L'équipe de direction et la mission précisent que les contrats et projets concernés par cette disposition sont finalement très limités. Peu de projets de recherche dépassent en effet les 6 ans (dans le domaine spatial par exemple ou certains projets NEXT/I-Site, IDEX, ERC Synergy grant...). Par ailleurs, la loi reste trop imprécise concernant les projets concernés - seuls les projets de « recherche » et missions scientifiques seraient concernés par ces contrats. Le CDI de mission aura pour terme (au plus tard), celui du projet de recherche qui assoit le CDI - que ce soit 9 ans, ou 6 ans.. (minimum 1 an). Le contrat peut donc aller au-delà de 6 ans et permettra ainsi d'éviter les nombreux renouvellements de CDD en donnant une vision de plus long terme aux personnels concernés.

- Plusieurs représentants s'interrogent quant aux rémunérations, rupture et indemnités prévues par ces contrats :

L'équipe de direction et la mission « démocratie universitaire » précisent que ces contrats devront être adossés à des contrats/projets de recherche de 6 ans ou plus et ainsi financés par ces derniers. La rémunération des CDI de mission semble donc liée aux moyens des projets concernés. Une politique de rémunération reste cependant à définir plus clairement.

L'équipe précise que le projet de décret reste aujourd'hui imprécis concernant les indemnités de fin de contrat. Seules des indemnités pour rupture anticipée semblent pour le moment prévues.

Le décret et la loi prévoient par ailleurs la possibilité d'une résiliation unilatérale de contrat en cours dans l'hypothèse où la mission/l'opération ne peut finalement pas être réalisée (avec justification circonstanciée et factuelle). Les autres modalités restent classiques.



Consultation LPR

**Conseil Technique d'Établissement -
Comité d'hygiène, de sécurité et des
conditions de travail**

[28 juin 2021]

www.univ-nantes.fr





Présents

Représentants du CTE et du CHSCT :

BESSEAU François

BRIN Hélène

DRONNEAU Céline

GILLON Pascale

GUICHETEAU Samuel

LOUARN Guy

OBE Sabine

ROBIOU Thibault

Représentants(tes) de l'équipe de Direction et Services :

ALLAIN Anne (Gestionnaire des instances et du dialogue social)

AVERTY Dominique (1^{er} VP Ressources humaines et financières, dialogue social)

BERNAULT Carine (Présidente)

LE FICHANT Françoise (VP Responsabilité Sociale)

LORET Delphine (Direction des ressources humaines et du dialogue social)

REY Marine (Chargée du CHSCT et de missions transversales)

ROMAN-DUBREUCQ Boris (Directeur général adjoint des services)

ROY Julie (Collaboratrice cabinet)

SCHLAEPPI Laurianne (Directrice générale des services)

Pour la Mission « Démocratie Universitaire » :

LECLERC Arnaud (Chargé de la mission Démocratie Universitaire)

DAMESTOY Manon (Assistante Mission Démocratie universitaire)

Introduction de la Présidente :

- La loi de programmation de la recherche (LPR) promulguée le 24 décembre 2020 contient 48 articles qui fixent les orientations de la politique de recherche pour les années 2021 à 2030. Certains de ces textes sont d'application impérative et **d'autres sont optionnels**, chaque établissement pouvant alors décider s'il souhaite les mettre en œuvre.
- L'université de Nantes peut donc **librement déterminer sa position sur ces dispositions facultatives**. Carine Bernault s'est engagée à ce que le conseil d'administration puisse se prononcer sur ces sujets en septembre prochain. Avant cela, et pour nourrir les réflexions des administrateurs, elle a souhaité que les élus, les organisations syndicales, les organisations étudiantes et les personnels puissent s'exprimer sur ces dispositions.
- Les articles concernés sont les articles 4, 5 et 9 de la LPR.
- La mission démocratie universitaire a ainsi été saisie pour mener une consultation du 27 mai au 30 juin et recueillir les avis de toutes et tous.

Introduction de la Mission Démocratie Universitaire : Le schéma d'ensemble procède en deux temps :

- La consultation autour des articles 4, 5 et 9 de la Loi de programmation de la recherche se fait en deux temps simultanés :
 - Une **plateforme en ligne** permet du 27 mai au 30 juin à tous les personnels de l'établissement, à titre individuel ou collectif, de donner leur avis et de développer des arguments sur les trois choix offerts à l'université. Pour vous accompagner dans cette démarche, nous mettons à votre disposition une documentation pour chacun des articles qui vise à expliciter le contenu de l'article de la loi et à rassembler les principaux arguments pour et contre mobilisés dans l'espace public.
 - En parallèle, la mission démocratie universitaire animera des **débats au sein des instances centrales** pour recueillir les réflexions et arguments de celles-ci. L'ensemble de ces contributions alimenteront un rapport de la mission en vue de nourrir le débat du conseil d'administration en septembre prochain.

1. L'article 4 : Chaire de professeur junior

***Rappel :** L'article 4 de la LPR crée une nouvelle voie de recrutement pour les professeurs des universités. Elle est ouverte à toute personne titulaire d'un doctorat. En s'inspirant des « Tenure Track » pratiquées notamment aux États-Unis, la loi organise désormais un « pré-recrutement conditionnel », en deux étapes qui peut être mis en œuvre pour « répondre à un besoins spécifique » lié à la « stratégie scientifique » ou à « l'attractivité internationale » de l'établissement.*

La discussion avec les représentants autour de cet article 4 « Chaire de professeur junior » a permis de mettre en évidence une **opposition unanime** des organisations syndicales à ce dispositif.

Voici les éléments pertinents de cette discussion :

⇒ **Remarques des représentants(tes) :**

- Les représentants de la **SGEN-CFDT** réaffirment leur opposition franche à ce dispositif qui ne répond pas à la nécessaire dé-précarisation de l'emploi.
 - Ce dispositif mettrait en concurrence les candidats à ces Chaires et les Maîtres de conférences actuellement en poste (avec des charges administratives lourdes, comme de formation et de recherche) et en attente d'évolution de carrière depuis parfois de longues années. Ce dispositif est ainsi qualifié par certains représentants comme « malhonnête » et « méprisant » pour les personnels en attente de postes.
 - Ce dispositif fait ainsi peser un risque fort de déstabilisation de l'ensemble des équipes formation/recherche/appui scientifiques.
 - L'intégration de ces jeunes chercheurs bénéficiant de Chaires junior et de conditions privilégiées (financements, peu d'heures de cours, etc..) dans des laboratoires composés de maîtres de conférences en attente de promotion risque également d'être, sur le plan humain, très compliquée et pourrait également mettre les candidats en grande difficulté.
 - Par ailleurs, tous les outils existent déjà aujourd'hui pour recruter en CDI des profils « brillants » ou talentueux, des profils étrangers.
 - Aussi, même si le dispositif semble aujourd'hui limité à quelques postes, il est possible de craindre une normalisation de ce dernier à la longue.
 - Si l'objectif est d'attirer des chercheurs étrangers, il est également nécessaire de rappeler que les salaires de professeurs en France restent inférieurs aux salaires étrangers.
 - Ce dispositif privilégie le recrutement local au détriment de la qualification nationale du CNU. (*voir opposition article 5*)
- Les représentants du **FSU** réaffirment également leur opposition publique à ce dispositif :
 - Ce dernier ne répond pas et accentue la précarité dans la recherche.
 - Par ailleurs, le FSU réappelle son opposition à cette voie de recrutement qui permettrait une titularisation sans la qualification nationale par les instances universitaires (CNU).

Quelques réflexions :

- Le projet du ministère prévoyait une amélioration du ratio Maîtres de conférences / Professeurs. Cependant, le ministère semblait conditionner cet effort de l'Etat à la mise en place par les établissements ESR de l'article 4 de la LPR et de ce dispositif.

L'équipe de direction a eu cette même compréhension de la politique du ministère, néanmoins, les dernières informations ne font nullement mention de cette conditionnalité, entre l'augmentation des promotions de professeurs et la mise en place de Chaires Juniors. Il est néanmoins difficile d'assurer aujourd'hui à la communauté qu'aucune « prime au bons élèves » ne pourrait être mise en place par le ministère pour pousser les universités à accepter ce dispositif.

- La mission démocratie comme la présidence rappellent la possibilité d'une mise en place « sous conditions » de ce dispositif, proposée par certains représentants dans

les autres instances : exiger l'HDR pour la titularisation, la qualification, la prise en charge financière totale etc...

2. Article 5 - Dispense de qualification CNU pour le recrutement des enseignants-chercheurs

Rappel : L'article 5 de la LPR dispense de qualification par le CNU les maîtres de conférences qui se portent candidats sur un poste de professeur des universités. A titre expérimental, il donne également la possibilité aux universités, par une décision de leur conseil d'administration, de recruter des maîtres de conférences et professeurs sans que les candidats doivent être qualifiés par le CNU.

Cette dispense de qualification peut porter sur un ou plusieurs postes identifiés par le conseil d'administration. Il appartient alors au comité de sélection, sur la base des rapports de deux spécialistes de la discipline, d'examiner directement les candidatures reçues. Toutes les disciplines sont concernées à l'exception de celles de santé et celles pour lesquelles existent des concours nationaux d'agrégation.

A l'issue de l'expérimentation possible jusqu'en 2024, le HCERES devra établir un rapport d'évaluation qui sera transmis au Parlement. Cette dispense de qualification est présentée comme un moyen de diversifier les profils des personnes recrutées.

La discussion avec les représentants des CTE/CHSCT montre une **opposition unanime des organisations syndicales** à cette disposition permettant la dispense de qualification CNU pour le recrutement des enseignants-chercheurs, article 5 de la LPR. Voici les éléments pertinents de cette discussion :

⇒ Remarques des représentants(tes) :

- Les représentants s'entendent sur la nécessité d'un contrôle ou d'une vision nationale pour :
 - Eviter les possibles dérives du localisme et les discussions parfois très conflictuelles au sein des établissements.
 - Permettre un certain recul et une certaine neutralité dans l'étude des dossiers (notamment les dossiers plus atypiques ou compliqués).
 - Mesurer la pression au concours mais aussi la pression, le niveau de formation dans chaque communauté scientifique : avoir tout simplement une vision nationale des communautés.
 - Permettre le recrutement sur des critères nationaux/collectifs et transparents.
 - Permettre le recrutement de fonctionnaires d'Etat sur des critères nationaux. Ils rappellent ainsi leur attachement à la fonction publique et à la légitimité conférée par le CNU sur les recrutements de fonctionnaires.
- Ils dénoncent par ailleurs la procédure ayant mené à l'adoption de cette disposition à l'Assemblée nationale : adoptée à la va-vite sans aucun avis de la communauté universitaire.

Quelques réflexions :

- La possibilité de prévoir une dérogation pour les chercheurs étrangers est évoquée afin de faciliter leur candidature en dehors du calendrier fixé par le CNU.

La discussion met cependant en évidence l'existence, aujourd'hui déjà, d'une voie particulière pour les candidats étrangers et la possibilité de les dispenser de qualification

pour leur permettre de postuler à un poste précis. Il appartient ensuite au comité de sélection de se prononcer.

Si le dispositif de l'article 5 vise donc essentiellement à attirer des chercheurs étrangers, des voies dérogatoires existent déjà et affaiblissent ainsi l'apport potentiel de cet article.

- La mission « démocratie universitaire » rappelle par ailleurs le consensus apparent contre ce dispositif suite aux réunions avec les autres instances centrales.

3. Article 9 - Contrat à durée indéterminé de mission scientifique

***Rappel :** L'article 9 de la LPR crée une nouvelle forme de contrat public. Il permet de recruter, après appel à candidature, une personne qui aura pour mission de « contribuer à un projet ou une opération de recherche identifiée » d'une durée de 6 ans ou plus.*

Ce contrat est conclu pour une durée indéterminée, son échéance étant celle de la réalisation du projet ou de l'opération. Au terme du contrat, il est impossible de conclure un nouveau contrat portant sur des missions similaires.

La création de ce nouveau type de contrat est présentée comme un moyen d'assurer une certaine stabilité aux personnes qui sont recrutées pour travailler sur un projet de recherche déterminé. Elle est critiquée notamment au motif que ces activités devraient être assurées par des fonctionnaires.

Comme pour les précédents articles, la discussion met en évidence une **opposition** assez claire de l'ensemble des organisations syndicales à cette disposition de la LPR qui, selon eux, ne répondrait pas à la demande pourtant réelle des personnels concernés.

Voici les éléments pertinents de cette discussion :

⇒ Remarques des représentants(tes) :

- Rappelant leur position publique en instances nationales ou sur la plateforme de consultation, les représentants pointent du doigt ce dispositif qui ne répond pas aux attentes de stabilité des jeunes chercheurs concernés :
 - Ce CDI de mission ressemblerait finalement à un CDD déguisé : Si le contrat peut être renouvelé à l'infini, il peut aussi être interrompu à tout moment du fait de la fin du contrat de 6 ans ou de l'arrêt de la mission (même avant les 6 ans), c'est donc bien un CDD.
 - Par ailleurs, si ce CDD déguisé se prolonge - au-delà des 6 ans - alors il entre dans le cadre de missions pérennes et devrait donc donner lieu au recrutement d'agents titulaires dont le haut niveau de compétences est indispensable à l'établissement. Un accent particulier est mis par les représentants sur la nécessité d'assurer une réelle reconnaissance des personnels ayant un niveau de compétences élevé et leur assurer des postes pérennes. Ce que n'assurent pas ces contrats à durée limitée.
 - Par ailleurs, les conditions de ce contrat semblent plus défavorables encore qu'en CDD : une alerte doit être faite concernant l'absence d'indemnité de fin de contrat dans cet article. En cas d'interruption anticipée de contrat, l'indemnité serait alors limitée à 10% de la rémunération totale dans la limite de 100% de la rémunération annuelle.
 - Aucune disposition ne prévoit la possibilité pour l'agent de bénéficier par la suite d'une priorité à l'embauche.

- La SGEN-CFDT rappelle à ce sujet que, malgré les négociations, le syndicat n'a réussi à obtenir aucune amélioration de cette disposition.
- Un représentant rappelle par ailleurs la montée générale ou la normalisation de la précarité, accentuée par ce type de disposition et le statut essentiel de fonctionnaire garantissant l'indépendance des agents.

Quelques réflexions :

- Il est rappelé le caractère assez limité du recours à ce type de contrat :
Le ministère semble réduire les personnels concernés par ces contrats aux personnels scientifiques (post-doc, ingénieurs) plus qu'aux BIATSS. Néanmoins, les BIATSS semblent également concernés s'ils sont recrutés sur des projets scientifiques.
Par ailleurs, ces contrats ne concerneraient que des projets de recherche d'une durée de 6 ans ou plus, ce qui réduit grandement le nombre de cas concernés. Il est ainsi possible de citer, les projets IDEX, du domaine du spatial, ou encore les TGIR. Le champ d'application reste donc très limité.
 - Une représentante rappelle les engagements européens de l'université sur ce volet et de leur possible incompatibilité avec les dispositions de la LPR. (Concernant la transparence des recrutements, l'accompagnement des personnels, la durée des contrat... etc).
- Une attention particulière doit donc être apportée sur la compatibilité de ces dispositifs par les services.