



CSFPE du 9 juillet 2021

LPR : « chaire de professeur junior » (CPJ), CDI « de mission scientifique » public, contrat post-doctoral public, déclaration de cumul d'activités

Compte-rendu synthétique :

Le Conseil supérieur de la Fonction publique d'État s'est tenu en visioconférence le 9 juillet 2021. Il avait 4 points à l'ordre du jour qui concernaient l'Enseignement supérieur et la Recherche, en application de la Loi de Programmation de la Recherche (LPR).

- projet de décret « **chaires de professeur junior** » (CPJ ou « tenure track »).
L'UFSE CGT a formulé un avis explicitant le contenu complètement anti-statutaire des CPJ, Cet avis de la CGT a été adopté à l'unanimité.
Vote du CSFPE sur les « chaires de professeur junior » : unanimité contre.
- projet de décret instituant un pseudo-CDI de droit public dit « **contrat de mission scientifique** ».
Vote du CSFPE sur les « contrats de mission scientifique » : 0 pour, 16 contre (FO, FSU, UNSA, CGT, SUD), 3 abstentions (CFDT). Avis largement défavorable.
- projet de décret instituant un **contrat post-doctoral de droit public**.
Vote du CSFPE sur les contrats post-doctoraux publics : 0 pour, 12 contre (FO, FSU, CGT, SUD), 7 abstentions (UNSA, CFDT). Avis largement défavorable.
- projet de décret instituant un système dérogatoire de déclaration de cumul d'activités dans l'ESR.
Vote du CSFPE sur la déclaration de cumul : 3 pour (CFDT), 4 contre (CGT, SUD), 12 abstentions (FO, FSU, UNSA).

Trois autres décrets étaient présentés, rapidement car les débats étaient essentiellement concentrés sur les décrets d'application de la Loi de Programmation de la Recherche :

Celui créant la direction de la mer et du littoral de Corse, direction régionale et interdépartementale à partir de 5 services des deux DDTM et de la DREAL.

Vote sur le décret : **contre** aucun ; **abstention** : CFDT, CGT, FO, FSU ; **Pour** : UNSA, CGC

Le décret simplifiant la gestion des emplois supérieurs en se contentant de fixer un plafond d'emploi ministériel, sans plus détailler les fonctions et le nombre par fonction.

Vote sur le décret : **Pour** : CFDT ; **Abstention** : FO, FSU, UNSA ; **Contre** : CGT, Solidaires

Le décret listant l'ensemble des décrets particuliers par corps supprimant les prérogatives des CAP sur la mobilité et la carrière :

Vote sur le décret : unanimité contre.

Les 2 décrets chaires de professeur junior et sur les CAP ont été représentés au CSFPE du 19 juillet.

Déclaration liminaire de l'UFSE CGT au CSFPE

Trois des quatre décrets présentés aujourd'hui dans le cadre de la loi de programmation de la recherche ont pour objet de créer de nouveaux types de contrats précaires dans l'enseignement supérieur et la recherche. Les chaires de professeurs junior, les CDI de missions et les post-docs de droit public sont basés sur une réduction des droits des salariés, avec entre autres l'impossibilité de comptabiliser l'ancienneté acquise en vue d'obtenir un CDI après 6 ans de CDD. Ils piétinent le statut de fonctionnaire et les libertés académiques.

En ce qui concerne l'examen des amendements des différents décrets présentés dans le cadre de la loi LPR, la CGT prend le parti de s'abstenir, à l'exception des amendements relevant d'une atteinte profonde aux droits, aux libertés académiques et aux statuts, qu'elle soutiendra.

Le décret de « chaire de professeur junior »

Les « chaires de professeur junior » sont des CDD de 3 à 6 ans, liés à des projets de recherche, et assortis de moyens individuels considérables (200.000 € annoncés) avec la possibilité de « titularisation » en tant que Professeur-e d'Université (PU) ou Directeur-trice de Recherche (DR). Octroyer de tels moyens associés à la chaire va créer des déséquilibres énormes au sein des laboratoires.

Le gouvernement piétine le statut :

- Il crée une sorte de « stage » sous forme de CDD pendant 3 à 6 ans avant de passer directement sous statut de fonctionnaire comme PU ou DR.
- Pour le « recrutement », il contourne toutes les instances régulières et statutaires, locales et nationales en créant des nouvelles instances ad hoc, décidées entièrement par les directions. De plus, il prévoit une intégration dans le corps des PU sans aucune qualification par une section du CNU.
- Les CPJ, associent un *poste* de futur fonctionnaire à un *contrat* de recherche. Ainsi, il faut un contrat (européens, ANR...) pour obtenir une chaire, donc pour obtenir un poste de titulaire !
- Les CPJ sont encadrées par un « référent » qui doit suivre le « stagiaire » pendant le CDD. Le décret en fait un conseiller/juge dont le rapport et les avis seront déterminants pour la titularisation. Que deviennent les Libertés académiques dans ces conditions ?
- Enfin, pour l'ensemble des métiers de la recherche, avec les « conventions » liées au CPJ et obligatoirement signée par le contractuel *après la signature du contrat* (et le refus de signer est motif de rupture du contrat !), il est créé la notion d'*objectifs à atteindre en matière de recherche* : publications, valorisation, nouveaux contrats... Le contractuel pourra ne pas être titularisé s'il ne remplit pas ses objectifs ! La recherche doit obligatoirement déboucher... Cette vision délétère et absurde est coupée de la réalité de la recherche. Nous condamnons sans réserve le contenu de ces conventions.

Lors de la séance du 5 juillet 2021, le CT-MESR a émis un avis unanime qui se conclut par :

*« le CT-MESR se prononce **contre** ce projet de décret créant des « chaires de professeurs juniors » et appelle les établissements d'enseignement supérieur et les organismes de recherche à ne pas les mettre en place. ».*

Pour le décret sur les chaires de professeur junior nous soutiendrons les amendements qui défendent le droit des femmes, le rapprochement des règles statutaires lors du recrutement des chercheurs et enseignants-chercheurs, l'atténuation de l'impact négatif des « conventions », et la suppression des référents portant atteinte aux libertés académiques.

Les CDI de missions scientifiques

Ce nouveau type de recrutement dans l'ESR remet profondément en cause les recrutements sur poste permanent tant dans le public (statut de fonctionnaire) que dans le privé (CDI). Le « CDI de chantier » dans le privé repose sur la limitation à 18 mois du CDD. Par conséquent, la durée réelle de ces CDI de chantier doit

certainement être inférieure à 6 ans.

Dans la Fonction publique, le CDD est déjà très long avec 6 ans maximum, de plus le « CDD de projet » a été introduit par la loi de Transformation de la Fonction Publique. Ce qui ouvre déjà largement les recrutements en CDD liés à l'accomplissement d'une mission. Nous continuons à nous opposer sans réserve à ces CDD de projets.

Rajouter un « CDI de mission scientifique », qui de fait se confond par sa durée avec un emploi permanent, c'est directement remettre en cause la notion de CDI dans le privé et le statut de fonctionnaire dans le public. 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 salarié-es du privé).

Ce CDI de mission a également pour but d'asseoir de manière pérenne les recrutements sur ressources propres via les appels à projets. Les personnels de l'enseignement supérieur et de recherche pourront aller de « CDI de mission scientifique » en « CDI de mission scientifique » tant que les établissements estimeront avoir besoin de leurs services.

Lorsque le contrat prend fin pour cause de projet mené à son terme, la personne ne perçoit aucune indemnité liée à la rupture d'un CDI, comme cela se fait pourtant en droit privé à l'issue d'un CDI de mission mené à son terme.

Lors de la séance du 16 juin 2021, le CT-MESR a émis un avis unanime qui se conclut par :
« Le CT-MESR se prononce contre la mise en place des « CDI de mission scientifique et appelle les établissements et les organismes à ne pas les mettre en place. »

Les amendements que nous proposons et ceux des autres organisations syndicales que nous soutiendrons reprennent les éléments exposés ci-dessus.

Le décret sur les contrats post-doctoraux

En présentant comme incontournable le passage par plusieurs années de contrats post-doctoraux pour accéder à des « postes pérennes en recherche publique ou privée », ce décret tend à légitimer la précarité organisée sur la durée et remet en cause la valeur du diplôme de doctorat. En affirmant que ce diplôme est insuffisant pour les concours de chercheur et d'enseignant-chercheur, le décret remet en cause les statuts de ces corps.

Un post-doctorat doit correspondre à une situation de courte durée entre la soutenance de thèse et l'obtention d'un emploi pérenne. Un tel contrat devrait donc s'envisager dans l'année d'obtention de la thèse pour une période courte. Au contraire le décret allonge la période post-doctorale jusqu'à 7 ans après la thèse.

Ce contrat post-doctoral ne règle en rien les questions de précarité pour les jeunes chercheuses et chercheurs. En effet, d'une part rien n'empêche les établissements et organismes de recherche de continuer à utiliser des CDD « normaux », ou des « CDD de projets », ou des « CDI de mission scientifique ». Enfin et surtout, la précarité des jeunes chercheuses et chercheurs ne pourra être résorbée tant que le nombre de postes de titulaires sera aussi bas, alors que les besoins sont énormes.

La CGT réclame encore et toujours un plan pluriannuel de création de postes de titulaires et le recrutement au plus près de la thèse.

Décret sur le cumul d'activités accessoires

Enfin, le dernier décret à examiner porte sur le cumul d'activités accessoires.

Le cadre général du traitement des conflits d'intérêt vient d'être traité au niveau de toute la fonction publique.

Il n'y a aucune raison valable de définir ici un décret spécifique pour l'ESR, les personnels de l'ESR sont soumis au cadre général. Enfin, le contenu de cette dérogation est principalement de banaliser l'enseignement fait par les chercheurs. De fait cette mesure tend à revenir sur la notion de chercheur à temps plein, qui est une richesse de la recherche en France.

De ce fait la CGT rejette en bloc ce décret.

Conclusion sur les 4 projets de décrets

Pour conclure, les décrets examinés ce matin, même amendés, ne peuvent correspondre à des besoins légitimes dans l'ESR. Il s'agit de décrets purement idéologiques qui n'ont pour but que de sortir les personnels du statut de fonctionnaires, d'attaquer la notion même de CDI dans le public et dans le privé, et conditionner les travaux de recherche à l'obtention de financement sur projet via les différentes agences.

La CGT votera contre ces quatre décrets.

Compte-rendu du CSFPE

« chaire de professeur junior » (CPJ / tenure tracks) :

Projet de décret relatif aux « chaires de professeur junior » prévu à l'[article L. 422-3 du code de la recherche](#) et à l'[article L 952-6-2 du code de l'éducation](#), créés par la LPR.

L'UFSE CGT n'a pas porté d'amendement sur ce projet, complètement inacceptable.

Vœu de l'UFSE CGT au CSFPE du 9 juillet 2021 sur le décret « Chaire de professeur Junior »

Les organisations représentatives rejettent comme contraire au statut des fonctionnaires le dispositif, prévu dans le décret « portant création des contrats de « Chaire de professeur junior » », de pré-recrutement sur un contrat de droit public ouvrant sur une possible titularisation, cette titularisation étant validée par une commission ad hoc. Une telle construction réglementaire méconnaît le principe d'égalité d'une part, et d'égal accès aux emplois permanents de l'État d'autre part.

L'objet du contrat de droit public ne peut être de se substituer à la position statutaire et réglementaire des fonctionnaires, y compris stagiaires.

Le recours à un dispositif de pré-recrutement structuré par un CDD et titularisation directe est inacceptable pour un recrutement dans un corps de fonctionnaire classé hiérarchiquement à un niveau supérieur de la catégorie A. De plus, contrairement aux contrats PACTE, la durée contractuelle de ce dispositif est beaucoup plus longue (3 à 6 ans) que la durée de droit commun de stage.

Contrairement au recrutement par concours des chercheurs et enseignants-chercheurs sur la base de leurs mérites et de leurs travaux, les conditions contractuelles des chaires de professeur junior ne garantissent pas que « les enseignants et les chercheurs jouissent d'une pleine indépendance et d'une entière liberté d'expression » (cf. l'article L. 952-2 du Code de l'éducation). En particulier le recrutement sur statut décorrèle le grade et l'emploi et garantit par là-même l'indépendance de la recherche alors que le recrutement d'un professeur junior repose obligatoirement sur un appel à projet de recherche.

Nos organisations réaffirment leur attachement à un accès au statut des fonctionnaires par concours.

Pour rappel, le CSFPE du 22 juin 2020 s'est prononcé à l'unanimité pour un amendement supprimant l'article 3 du projet « LPPR » instituant les « chaires de chercheur-ses juniors ». Le 25 juin, le Comité technique du MESR a voté à l'unanimité un vœu demandant également la **suppression de ce même article**.

Vote de l'avis UFSE CGT sur le CPJ : unanimité pour.

Vote sur le décret CPJ : unanimité contre (20 contre : FO, FSU, UNSA, CFTD, CGT, FSU, SUD, CGC). Le projet est rejeté à l'unanimité. Le CSFPE sera reconvoqué pour voir ce texte à nouveau.

Pseudo-CDI public dit « contrat de mission scientifique »

Projet de décret relatif au « contrat de mission scientifique », prévu à l'article L. 431-6 du code de la recherche créé par la LPR.

L'UFSE CGT est complètement opposé à ce nouveau type de contrat (voir la déclaration liminaire). Elle a déposé 3 amendements qui visaient à démontrer la **portée des attaques contre le CDI (public et privé)** contenues dans ce projet. **Ces 3 amendements ont été votés à l'unanimité** par les organisations syndicales, **et refusés par l'administration**. La CGT envisage le fait d'attaquer en justice ce pseudo-CDI de mission.

Amendements UFSE CGT :

Amendement CGT n° 1 : article 1 alinéa 1 : supprimer « pour occuper un emploi non permanent ».

Exposé des motifs :

Accepter le principe d'un CDI sur un emploi non permanent fait sauter l'ensemble des garanties liées au CDI par le code du travail, et c'est sans doute l'objectif recherché. Dans ce cas le décret va très au-delà de la loi, puisque les dispositifs du privé auraient pu être copiés. C'est une précision totalement idéologique.

(Article 6) Dans le privé le CDI de chantier ou d'opération est un véritable CDI, la fin du chantier étant considérée comme une cause légitime de licenciement, qui ouvre droit à une indemnité de licenciement. L'absence d'indemnité en fin de mission montre que ce CDI de mission est pour la Fonction publique un CDD sans aucune limite de durée, donc une étape vers une destruction des garanties de tous les contractuels en CDI de droit public. Et en conséquence le CDI de droit privé en serait fragilisé.

(Article 7) De même le CDI ouvre droit à reclassement, qui est un principe général du droit pour le Conseil d'État !

La CGT propose donc que ces principes fondamentaux soient préservés : les emplois pérennes doivent être pourvus par des fonctionnaires ; l'introduction et l'extension de CDI dans la fonction publique constituent des attaques contre le statut que dénoncent la CGT, mais en l'état actuel des choses, un CDI doit correspondre à un emploi permanent, et donc ouvrir droit à une indemnité de licenciement et à reclassement.

Amendement CGT n° 2 : remplacer le 1er alinéa de l'article 6 par : « *Lorsque le contrat est rompu soit par l'impossibilité de réalisation du projet ou de l'opération pour lequel ce contrat a été conclu, soit parce que le contrat arrive à sa fin, l'agent **perçoit une indemnité de rupture de contrat.*** »

Exposé des motifs :

Dans l'état actuel de la rédaction du texte, il n'est prévu une indemnité de licenciement que lorsque le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser. Dans le secteur privé, les agents recrutés au titre de l'article L. 1236-8 du Code du travail pour une durée indéterminée et pour lequel la rupture de contrat intervient à la fin du chantier ou de l'opération bénéficient d'une indemnité de licenciement au titre de l'article L. 1234-9 du Code du travail. Les agents en contrat de projet ou d'opération de recherche des EPIC percevront une indemnité conformément au code du travail.

Amendement CGT n° 3 : à l'article 7 au 1er alinéa après les mots les modalités il est ajouté « un reclassement ou » avant un accompagnement.

Exposé des motifs :

Un principe général du droit veut que lorsque l'emploi d'un CDI est supprimé, l'employeur recherche des mesures de reclassement de l'agent, dans le cas d'espèce on peut supposer qu'un agent qui aura travaillé pendant plus de 6 ans pour le compte d'un établissement de recherche aura acquis des compétences qui pourraient être valorisées au sein de l'établissement.

Vote du CSFPE sur les « contrats de mission scientifique » : 0 pour, 16 contre (FO, FSU, UNSA, CGT, SUD), 3 abstentions (CFDT). Avis largement défavorable.

Contrat post-doctoral public

Projet de décret relatif au contrat post-doctoral de droit public prévu à l'[article L. 412-4 du code de la recherche](#), créé par la LPR. Position de l'UFSE CGT : voir la déclaration liminaire.

Vote du CSFPE sur les contrats post-doctoraux publics : 0 pour, 12 contre (FO, FSU, CGT, SUD), 7 abstentions (UNSA, CFDT). Avis largement défavorable.

Déclaration de cumul d'activités dans l'ESR

Projet de décret instituant un système de déclaration de cumul d'activités dans l'ESR (dérogant au système « normal » qui consiste à faire des demandes d'autorisation). Position de l'UFSE CGT : voir la déclaration liminaire.

Vote du CSFPE sur la déclaration de cumul d'activités dans l'ESR : 3 pour (CFDT), 4 contre (CGT, SUD), 12 abstentions (FO, FSU, UNSA).

CSFPE du 19 juillet :

Les deux décrets pour lesquels un vote contre unanime a été prononcé le 9 juillet, celui sur chaires de professeur junior et celui sur les prérogatives des CAP, ont été représentés le 19 juillet et ont recueilli le même vote contre unanime.

Pour le décret sur les CAP, les syndicats étant consultés en séance, la CGT s'est prononcée favorablement au maintien de l'avis de la CAP pour les fins de détachement des inspecteurs du travail, du fait de l'indépendance particulière de ce corps, garantie par les conventions internationales.

La CGT s'est aussi prononcée favorablement à une modification systématique des décrets des corps de catégorie A qui n'auraient pas encore intégrés la clause dite « doctorant », qui attribue deux ans de bonification d'ancienneté aux titulaires d'un doctorat lors de leur entrée dans le corps. La CGT avait revendiqué le principe d'une bonification d'ancienneté pour les titulaires d'un doctorat, les contrats de doctorants étant une expérience professionnelle rémunérée à un niveau de qualification de catégorie A.