

## LPPR

### Article 3 (chaires junior, « tenure tracks »)

L'un des articles les plus massivement contestés par les enseignants-chercheurs. L'article prévoit une nouvelle voie de recrutement pour « offrir aux jeunes scientifiques des entrées en carrières avec un contrat doté d'un environnement financier et permettant d'accéder, à l'issue d'une période maximale de six ans, à une titularisation dans un corps de professeurs des universités et assimilés ou de directeurs de recherche. ». Il s'agit de contrats donnant vocation à titularisation sans phase préalable de qualification (cf Etude d'impact, p. 38-39, 39-40, 43), à hauteur de 25% des recrutements autorisés dans le corps concerné. Ces contrats nous semblent critiquables, dans la mesure où aucun processus, mené à l'échelon national, d'évaluation de l'aptitude aux fonctions de professeur des universités n'est prévu (pas d'exigence d'HDR ni de qualification aux fonctions auxquelles le candidat prétend). Ceci nous semble contredire l'appartenance à un corps de fonctionnaire d'Etat. Par ailleurs, rien n'est précisé sur la rémunération de ces CDD.

Proposition du bureau : rejet de cet article dans son état actuel.

### Article 4 : (contrat doctoral et contrats postdoctoraux).

Article très flou sur un « contrat de travail dénommé contrat doctoral » dans le cadre d'entreprises privées. En particulier, aucune précision sur l'articulation entre contrat de travail et contrat doctoral qui pose plusieurs problèmes : place de l'université dans la formation à la recherche (dans le cadre de ces contrats doctoraux/ contrats de travail en entreprise), ambiguïté par rapport aux contrats CIFRE (rapport Groupe 2 LPPR préconise que ces contrats remplacent les contrats CIFRE), indépendance de la recherche doctorale dans ce cadre (nous pensons que la thèse doit rester une œuvre scientifique indépendante d'intérêts économiques ou industriels). Rien n'est dit sur le montant des salaires (salaire minimal). Comment l'employeur participe-t-il à la formation à la recherche ?

Allongement des contrats postdoctoraux : dans le rapport du groupe 2 LPPR, ces contrats auraient vocation à remplacer les postes d'ATER. On peut en effet se demander sur quels fonds les contrats postdoctoraux seront financés. Se profile également le risque d'une précarisation encore accrue des docteur.e.s sur ces contrats qui, allongés à 6 ans, retardent l'entrée dans le corps des MCF pour les docteur.e.s aspirant à devenir enseignants-chercheurs.

### Article 5 : CDI de mission scientifique (« projets ou opérations de recherche »).

Article très court et imprécis. Personnels concernés : chercheurs et personnels d'appui. Ces contrats s'inscrivent dans une logique « une mission, un contrat ». Il s'agit d'emplois précaires, qui ne sont pas des emplois de fonctionnaires. Les règles et grilles de recrutement ne sont pas précisées et on peut redouter qu'il s'agisse d'un contournement de la loi Sauvadet, dans un contexte où le recours à la main d'œuvre précaire est moins coûteuse que la mise en place d'emplois de fonctionnaires (se rappeler la non compensation du GVT dans les universités dites autonomes. L'un des dangers de ces contrats est la facilité à les rompre, sans garde-fou contre le licenciement.

Proposition du bureau : rejet de cet article (il faudrait plutôt augmenter le nombre d'emplois stables ou, à défaut, proposer des contrats privés avec des garanties et une convention collective).