



## L'analyse : Les chaires de professeur junior (CPJ)

Les CPJ sont une attaque frontale contre la fonction publique sous statut. Dans l'esprit du gouvernement, le statut est un obstacle à abattre. À l'inverse, **pour la CGT, le statut est la clé de voûte de la recherche publique**, garant pour les agents d'un travail dans la durée, libéré des contingences des contrats courts, et garant pour la Nation d'une recherche de qualité, sans ingérence de financeurs privés. Les Maître-sses de Conférence (MCF) et les Chargé-es de Recherche (CR) sont les premiers corps de chercheurs fonctionnaires dans le déroulement normal de la carrière. Les jeunes chercheuses et chercheurs doivent commencer leur carrière comme fonctionnaires au plus près de la thèse.

Les CPJ introduisent une distorsion complète par rapport aux recrutements normaux : passage direct en PU ou DR, « accompagnement » financier individuel important, moins d'enseignement à réaliser qu'un MCF (ou plus qu'un CR), rémunération bien plus importante, titularisation PU sans avoir la qualification par le CNU, ni la HDR... et beaucoup moins de garanties en termes de libertés académiques, car il n'est couvert par aucun statut et est soumis à une convention et un référent.

Le gouvernement crée ainsi un dangereux précédent statutaire :

- Le futur fonctionnaire est en quelques sorte « stagiaire » (au sens de la fonction publique) sous forme de CDD pendant 3 à 6 ans avant de passer directement PU ou DR : précarité pendant plusieurs années, avant de recevoir une promotion « express ».
- Les modalités de « recrutement » et de titularisation contournent toutes les instances régulières et statutaires, locales et nationales (CNU, CAC, Comités de sélection, etc.) et suppriment la notion de jury indépendant et souverain ; elles créent de nouvelles instances ad hoc, nommées entièrement par les directions. La notion de discipline scientifique est minorée, car seule la moitié des membres des commissions doivent être du domaine considéré.
- L'intégration dans le corps des PU se ferait sans aucune qualification par une section du CNU (ni MCF, ni PU) ! Et sans avoir commencé sa carrière comme MCF ou CR. Et sans même détenir la HDR... Une sorte d'équivalence à la HDR est de fait accordée lors de la titularisation.
- Les CPJ, du point de vue statutaire, créent une seconde énormité : l'attachement d'un poste de futur fonctionnaire (futur PU ou DR) à un contrat de recherche. Il faut un contrat (européens, ANR...) pour obtenir une chaire, donc pour obtenir un poste de titulaire !
- Les CPJ sont accompagnés par un « référent » (PU ou DR) qui doit suivre le CPJ pendant le CDD. Le décret en fait un conseiller qui le guide –à la limite, pourquoi pas ?–, mais surtout un juge dont le rapport et les avis seront déterminants pour la titularisation. Conseiller ou supérieur hiérarchique ? Mise à l'étrier ou mise au pas ? Où sont les libertés académiques ?
- Enfin, il y a dans le contrat CPJ et dans la « convention » annexée au contrat l'introduction de la notion d'**objectifs à atteindre en matière de recherche** : publications, valorisation, nouveaux contrats, encadrement, etc. Le contractuel pourra dans les faits ne pas être titularisé s'il ne remplit pas des objectifs de publication ou d'obtention de contrat. C'est la concrétisation par un décret –donc légale et officielle– d'un véritable changement de paradigme : la recherche doit obligatoirement déboucher à court terme sur ce qu'on avait prévu de trouver... Cette

vision productiviste, délétère et absurde, coupée de la réalité de la recherche, a évidemment vocation pour nos dirigeants à être étendue aux titulaires et à l'ensemble des métiers de la recherche !

- Les libertés académiques (cf. [article L. 952-2 du code de l'éducation](#) ou [article L. 411-3 du code de la recherche](#)) sont donc largement remises en cause avec les CPJ. Transformer des titulaires bénéficiant de garanties statutaires en contractuels corvéables est l'objectif réel et inavoué du gouvernement.

La loi limite à 15 % le nombre de recrutements CPJ (par rapport aux PU ou DR), et à la moitié des recrutements (PU ou DR) de l'établissement. Potentiellement, c'est donc non négligeable et cela pourrait tendre à faire disparaître les MCF et les CR. Le gouvernement prévoit dans les 5 à 10 prochaines années la création de 2000 CPJ (environ 1250 CPJ pour devenir PU et 650 pour devenir DR). Avant même la publication du décret, le MESR a envoyé des lettres aux établissements pour pousser les directions à faire des demandes.

En complément du développement des budgets de l'ANR et des CDD post-doctoraux, ce précarité de luxe tend à vider les recrutements de MCF et CR. Ceux-ci sont déjà largement insuffisants. L'affichage dans le rapport annexe de la LPR du « maintien » du niveau recrutement actuel des MCF et CR est loin de nous rassurer.

#### **Plutôt que des CPJ, la CGT FERC Sup revendique :**

- l'institution d'un corps unique d'enseignants-chercheurs avec un recrutement au plus près de la thèse ;
- la création d'un nombre de postes à la hauteur des besoins, afin de titulariser les contractuels, de limiter drastiquement le recours aux heures complémentaires et de répondre aux nouveaux enjeux scientifiques et aux besoins de formation ;
- la diminution de l'obligation de service d'enseignement de 192 à 150h/an.

#### **Les aspects techniques :**

Les « chaires de professeur junior » (CPJ) et les « CDI de mission » sont au cœur de la LPR, à la fois symboles et menaces bien réelles.

#### **Nombre de CPJ en 2021**

L'[arrêté du 17 décembre 2021](#) prévoit la création de **92 chaires de professeur junior** : 74 dans les universités (certaines en partenariat avec le CNRS) et 18 dans des organismes de recherche (sauf le CNRS).

On notera que les intitulés des domaines de recherche sont souvent extrêmement précis et liés pour la plupart aux thématiques les plus en vogue.

#### **Durée, rémunération, enseignement...**

**Durée du contrat CPJ :** les « chaires de professeur-es juniors » (CPJ ou « tenure tracks ») sont des CDD de 3 à 6 ans. Au terme du contrat, le contractuel a la possibilité d'être titularisé directement en tant que Professeur-e d'Université (PU) ou Directeur-trice de Recherche (DR). Sinon, le contractuel est licencié.

Le contrat peut être prolongé dans la limite de la durée des congés maternité, de maladie et d'accident du travail.

**Employeur :** le contractuel CPJ peut dépendre d'une université (→ PU) ou d'un organisme de recherche (→ DR). Il peut y avoir en plus un autre établissement partenaire, créant une sorte de double tutelle. La CPJ dépend nécessairement d'un « *projet d'enseignement ou de recherche* », demandé par l'établissement, accepté par le MESR et financé par l'ANR.

**Financement du CPJ :** les CPJ sont liées à des projets de recherche et assorties de moyens individuels considérables (200.000 € financés par l'ANR, cf. art. 3 de l'[arrêté du 17 décembre 2021](#)).

**Rémunération des CPJ :** la rémunération minimale est de 3.443,50 € brut. C'est l'équivalent de l'indice 735, un peu moins que le 3ème échelon de PU2. Ceci correspond à l'échelon 6 MCF CN (indice 739, 12 années d'ancienneté dans le grade), qui est atteint en pratique après 8 ou 9 ans en tant que MCF CN en prenant en compte le reclassement grâce à la thèse. Cette rémunération peut être améliorée par l'établissement.

**Enseignement :** le contractuel « chaire de professeur Junior » (CPJ) doit réaliser **au minimum 64hTD** (un tiers de service) d'enseignement par an pour les CPJ amenant à un poste de PU, ou au moins 42hTD pour CPJ vers DR. L'obligation d'enseignement peut être fixée de façon *pluriannuelle*. Il n'est pas possible de faire d'heures complémentaires. Il est précisé que cela doit laisser « *un temps significatif pour [l]es activités de recherche* »...

## Recrutement, convention, référent, rupture, titularisation...

**Recrutement des CPJ :** le contractuel CPJ est recruté en 3 phases, **en dehors des modalités statutaires** (PU ou DR).

- un avis de recrutement est publié au moins un mois avant la date limite de dépôt de candidature.
- une « *commission de sélection* » (à ne pas confondre avec le comité de sélection statutaire !) est formée par la direction :
  - elle comprend 6 à 10 membres (de rang A), choisis « *en raison de leurs compétences, en majorité parmi les spécialistes du domaine de recherche considéré* », « *pour moitié extérieurs à l'établissement* », dont 1 étranger.
  - cette **commission de sélection est donc entièrement nommée par la direction** de l'établissement en dehors de toute instance statutaire (ni Conseil académique (CAc), ni Conseil national des Universités (CNU), ni comité de sélection...). Pour le MESR, il s'agit d'un recrutement lié à un projet scientifique, pas à une discipline.
- la commission de sélection examine les dossiers et auditionne certains candidats. L'audition peut prévoir une « *mise en situation* » (leçon ou autre). La commission évalue entre autres la « *capacité d'encadrement scientifique et pédagogique* ».
- la commission choisit le candidat. Sauf opposition du président, le candidat obtient le contrat CPJ.

**Contrat CPJ** : le contrat prévoit notamment la désignation d'un « **réfèrent scientifique** », les « **objectifs à atteindre en matière de recherche** », et l'annexion d'une « **convention de recherche et d'enseignement** » dans les 2 mois **après** la signature du contrat.

**Convention CPJ** : cette convention est censée « *précise[r] le parcours de titularisation* ». Elle précise entre autres « *les engagements pris par l'agent sur les étapes de son projet de recherche et d'enseignement* », « *les objectifs envisagés en termes de publications, de participations à des colloques et de réponses à des appels à projets* », « *les objectifs en matière de valorisation et de transfert partenarial des travaux de recherche engagés* » et « *l'encadrement de doctorants ainsi que les possibilités de co-direction de thèse* »... La convention est censée respecter les libertés académiques, car la mention de l'[article L. 952-2 du code de l'éducation](#) et de l'[article L. 411-3 du code de la recherche](#) a été ajoutée. Dans le projet de décret initial, la convention devait être signée par le contractuel et il était mentionné qu'en cas de refus de signature de la convention (après le contrat, donc), il était licencié sans indemnité. Cette mention a été supprimée, mais comme la convention doit être annexée au contrat, le contractuel ne doit pas pouvoir s'y opposer sans rompre celui-ci...

**Réfèrent CPJ** : un réfèrent (PU ou DR en poste) est affecté au contractuel CPJ, afin « *de suivre le déroulement du contrat et d'apporter son soutien* ». Il est également chargé de le juger lors d'une évaluation de mi-parcours, donne son avis en cas de licenciement et donne son rapport à la commission de titularisation (voir ci-dessous).

Le contractuel CPJ peut demander à sa direction de changer de réfèrent.

**Évaluation à mi-parcours** : à la moitié du contrat, le réfèrent et 2 EC ou chercheurs de rang A réalisent une évaluation qui est censée respecter les libertés académiques.

**Rupture du contrat CPJ** : une période d'essai de 3 mois, renouvelable une fois, est prévue. Après cette période d'essai, le licenciement est possible après préavis (15 jours à 2 mois) et pour les raisons usuelles : manquement aux obligations du contrat, faute disciplinaire ou insuffisance professionnelle. La CCP-ANT et le réfèrent donnent leur avis.

**Titularisation** : le contractuel PJ peut être titularisé à la fin du contrat par une **commission de titularisation entièrement nommée par la direction** de l'établissement en dehors de toute instance statutaire.

- La commission de titularisation est composée de 4 à 6 membres (de rang A), dont la moitié d'extérieurs, la « *majorité parmi les spécialistes du domaine de recherche* ».
- Deux mois avant la fin du contrat, la commission examine « *l'aptitude professionnelle et le parcours de titularisation* », au vu, entre autres, du rapport de mi-parcours et de l'avis du réfèrent.
- Elle « *apprécie sa capacité à diriger des recherches* ».
- Elle auditionne le contractuel CPJ.
- Si la commission le déclare « *apte à exercer les missions du corps* », le contractuel est titularisé (PU ou DR).
- Sinon :
  - soit le contrat prend fin (fin de CDD, sans indemnités),
  - soit le contrat est prolongé d'un an (sans pouvoir dépasser 6 ans) après quoi la commission de titularisation examine une dernière fois le dossier. La loi prévoit ce

renouvellement « *lorsque l'intéressé n'a pas pu atteindre les objectifs auxquels il avait initialement souscrit* » ([article L952-6-2 du code de l'éducation](#)).

**Engagement de servir** : le PU ou DR ainsi recruté s'engage à servir dans la fonction publique pendant la même durée que le contrat dont il a bénéficié.

Les textes de loi :

[Décret n° 2021-1710 du 17 décembre 2021](#) « *relatif au contrat de chaire de professeur junior prévu par l'article L. 952-6-2 du code de l'éducation et par l'article L. 422-3 du code de la recherche* ».

[Arrêté du 17 décembre 2021](#) « *fixant le nombre de contrats de chaires de professeurs juniors susceptibles d'être pourvus pour l'année 2021 et le montant du financement par l'Agence nationale de la recherche* ».

[Arrêté du 6 janvier 2022](#) « *relatif à la rémunération des agents bénéficiaires du contrat de « Chaire de professeur junior* ». »

Note :

- l'article [L. 422-3 du code de la recherche](#) contient les dispositions de la loi LPR des CPJ ayant vocation à devenir Directeur de Recherche (DR).
- l'article [L. 952-6-2 du code de l'éducation](#) concerne les CPJ visant à devenir Professeur d'Université (PU).

Instances concernées : [CSFPE du 9 juillet 2021](#) (pour avis), [CT-MESR du 5 juillet 2021](#) (pour information) et [CT-U du 8 juillet](#) (boycott du CT-MESR du 18 juin et du CT-U du 21 juin).

Textes publiés au journal officiel : JORF n°0295 du 19 décembre 2021.