



Les tenures tracks de la LPPR : Le recrutement d'experts en innovation

La recherche publique doit se mettre au service de **l'innovation et des défis sociétaux c'est à dire avant tout au service de la compétitivité des entreprises**. C'est l'obsession des gouvernements qui se suivent depuis de nombreuses années. Le frein à cette politique ce sont les chercheurs qui malgré toutes les dispositions leur permettant de travailler pour le privé s'entêtent incorrigibles à développer les connaissances dans tous les domaines de la science.

Pour contourner la difficulté, le gouvernement met en place les tenures tracks. Jusqu'à maintenant pour être recruté Chargé de recherche (CR) ou Maître de conférence (MCF), il fallait être particulièrement « *excellent* » c'est à dire empiler les post-doc pour avoir un CV de nobélisable avec un nombre de publications impressionnant au facteur d'impact plus élevé les uns que les autres. Résultat l'âge moyen au recrutement n'a cessé d'augmenter en particulier en biologie et Sciences Humaines et Sociales (SHS), disciplines présentant peu d'emplois dans le privé.

Avec les tenures tracks, les critères de recrutement des chercheurs et enseignants-chercheurs sont à oublier. Le document appelé « étude d'impact » accompagnant le texte du projet de loi est explicite.

« La procédure de recrutement sera complètement revue pour les EPST et les établissements d'enseignement supérieur. Il ne s'agira plus d'évaluer l'activité passée, notamment thèse et publications mais d'évaluer ses projets de recherche et ou d'enseignement et ce que le candidat sera susceptible d'apporter à l'établissement. Il s'agira d'une procédure plus dynamique et prospective »

Les candidats seront sélectionnés au sein des écoles doctorales en répondant à un appel d'offre **« avant tout sur son projet et son potentiel, notamment dans des disciplines émergentes. »**

En parallèle la loi prévoit de nouveaux contrats doctoraux de droit privé sous la tutelle d'entreprise, dont les lauréats seront d'excellents candidats à la tenure track. Si l'article de loi fait référence à un engagement à servir, aucune précision n'est donnée sur les durées de l'engagement ni ses modalités.

Le recrutement sur tenure ne deviendra effectif qu'après la thèse ou diplôme équivalent pour les étrangers.

Le salaire qui n'est pas précisé sera « internationalement attractif ». De plus les heureux élus bénéficieront d'une dotation de 250 000€ pour monter leur équipe. Ils n'auront pas besoin de l'Habilitation à Diriger des Recherches (HDR) pour encadrer des thèses.

La durée du contrat est de 3 ans minimum 6 ans maximum à l'issue duquel le candidat sera titularisé comme professeur ou directeur de recherche.

L'ouverture des recrutements des tenures tracks se fera chaque année par un arrêté d'ouverture des postes pris dans la limite de 25% des recrutements dans le corps des directeurs de recherche et des professeurs.

A l'issue de la tenure il y aura un examen, où seront tenus compte **« des résultats atteints dans les objectifs fixés contractuellement lors du recrutement, des publications et des cours dispensés, de la capacité à obtenir des financements sur contrats, des invitations à présenter des résultats de recherche dans des conférences internationales. »**

Ce sont des chercheurs-ingénieurs orientés application et transfert que le gouvernement veut ainsi recruter, qui avec leur courte expérience de laboratoire soient peu imprégnés par la culture du milieu scientifique, mais surtout par celle de l'entreprise. **« On peut s'attendre à ce que les nouvelles générations de chercheurs recrutés d'abord sous contrat plutôt que sous statut franchissent plus facilement le pas vers des carrières mêlant des passages dans le secteur privé et dans le secteur public »**

Devenir Directeur de recherche (DR) ou Professeur d'université (PU) 6 années maximum après la thèse sans passer par la case CR ou MCF sera très alléchant. Plus besoin d'aller s'exiler de nombres années pour remplir un CV. Les tenures tracks seront pris dans la limite de 25% des recrutements de directeurs et de professeurs. Ce qui sans augmentation du plafond d'emplois, limitera d'autant les progressions de carrières de CR et MCF ou affectera les possibilités de recrutements des établissements.

En privilégiant le recrutement des DR et des PU par deux voies de recrutement l'une après une longue période de précarité et l'autre par une carrière turbo avec les tenures tracks, la loi engage les corps des CR et des MCF sur la voie de l'extinction.

Pour faire avaler la couleuvre, la Ministre a proposé que, pour chaque tenure track recruté dans les organismes et les universités, il y aurait un recrutement de CR ou de MCF. Ceci ferait l'objet d'un protocole. Proposition que trois organisations syndicales se sont empressées d'accepter. Il s'agit d'un compromis auquel la ministre a été contrainte compte tenu de la forte opposition du milieu. Mais qui ne change rien quant au fond de sa politique.

Il s'agit d'un marché de dupes. Un protocole est moins formel qu'une loi. Si le recrutement des tenures tracks ne doit pas se faire au détriment des recrutements de Directeur et de professeur, il n'y a qu'à retirer le paragraphe suivant « *Ces recrutements sont ouverts chaque année et pour chaque corps, sur proposition des établissements, par l'arrêté mentionné à l'alinéa précédent dans la limite de 25% des recrutements autorisés dans le corps concerné* » de la loi. **Ce que la Ministre s'est refusée à faire.** Le protocole durera ce que ce gouvernement ou le suivant jugera nécessaire qu'il dure.

Avec cette nouvelle forme de recrutement couplée au nombreux dispositifs de la LPPR, le gouvernement se donne les moyens d'avoir enfin un système de la recherche publique essentiellement dévolu à l'innovation ou plus directement à la compétitivité des entreprises.

La LPPR est une nouvelle étape des réformes de l'ESR qui change la nature des organismes nationaux de recherche et des universités dont la principale mission doit rester le développement des connaissances dans toutes les disciplines. La recherche publique financée par l'État est le principal si ce n'est le seul acteur capable d'assumer cette mission nécessaire au développement économique et social du pays.

Mais rien n'est joué. La loi est loin d'être votée. Comme les personnels de santé, ceux de l'ESR doivent se manifester. Il faut battre cette politique. Le rôle des organisations syndicales ne peut se résumer à négocier des « améliorations » pour adoucir les effets d'une loi néfaste, mais d'aider les personnels à lutter sur leurs revendications pour battre la politique de déréglementation du Ministère.