

Paris, le 26 Novembre 2007 – Communiqué de presse

## La loi LRU laisse de côté le développement des carrières académiques

De nombreuses et importantes évolutions dans la gestion des universités et des organismes de recherche se profilent, et certaines ont déjà été inscrites dans la loi (loi LRU). Parmi ces évolutions, les **modalités de recrutement des docteurs** sont extrêmement préoccupantes.

Dans le cadre des chantiers "Jeunes chercheurs" et "Carrières" déployés par Valérie Pécresse, ministre de l'Enseignement supérieur et de la recherche, la CJC rappelle son attachement à l'**amélioration des pratiques de recrutement dans l'enseignement supérieur et la recherche**, afin que les changements en cours ne soient pas préjudiciables aux perspectives d'avenir offertes aux jeunes chercheurs se destinant à une carrière académique.

Ainsi l'augmentation des possibilités de recrutement de chercheurs ou enseignants-chercheurs sur des contrats à durée limitée, l'absence de création de nouveaux postes d'enseignants-chercheurs fonctionnaires, le recrutement de fonctionnaires "au fil de l'eau" par les universités, hors des procédures nationales ou le remplacement des commissions de spécialistes sont autant d'éléments susceptibles de dégrader la situation des jeunes chercheurs.

La CJC rappelle que la **précarité** induite par la trop forte proportion de CDD parmi les postes proposés aux jeunes chercheurs nuit fortement à l'attractivité de la recherche et l'enseignement supérieur. Elle conduit également à une désaffection visible des filières menant à ce secteur d'activité. La CJC souligne de plus que la perspective d'enchaîner des contrats à durée déterminée ne permet pas aux chercheurs et enseignants-chercheurs d'avoir une **vision à long terme de leur carrière** ni de s'insérer convenablement dans la société (les prêts immobiliers bancaires leur étant, par exemple, difficilement accessibles). Le recours massif aux CDD est de plus dommageable aux activités de recherche dont l'effort doit être maintenu sur le long terme.

À ce titre, la **mobilité** avant recrutement sur un poste stable, de plus en plus imposée aux jeunes chercheurs, est symptomatique. La CJC propose, à l'inverse, de construire une politique de mobilité non plus avant mais après embauche sur un poste stable. Cette stratégie serait bien plus profitable à la fois pour le chercheur et pour son employeur, la mobilité pouvant alors réellement s'inscrire dans le cadre d'un projet scientifique et professionnel cohérent et durable, à toutes les étapes de la carrière.

Par ailleurs, la CJC insiste pour que les changements dans les modalités de recrutement du personnel enseignant-chercheur universitaire soient l'occasion d'améliorer les procédures, la transparence et les garanties d'égalité des chances de tous les candidats, notamment en prenant mieux compte des candidatures des nombreux docteurs expatriés. À ce titre, les nouvelles mesures de recrutement dites "au fil de l'eau" et la composition des commissions de recrutement ad hoc méritent d'être davantage discutées et précisées et devront être particulièrement encadrées lors de leur mise en place au sein des établissements.