

Réunion d'information « La LPPR, vrai problème ou fausse alerte ? »  
6 mars 2020, centre Panthéon, salle 6  
Institut des sciences juridique et philosophique de la Sorbonne, UMR 8103

## À QUOI SERVIRA LA LPPR ? L'EXEMPLE DES RECRUTEMENTS

Noé Wagener, professeur de droit public, Université de Rouen Normandie

*Document de travail, à discuter !*

I.- Il existe aujourd'hui une certaine confusion quant au rôle exact que jouera la LPPR dans le phénomène de précarisation de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Cette confusion est d'abord et avant tout la conséquence du refus de la ministre de l'ESRI de dévoiler l'avant-projet de loi – un refus désastreux pour le ministère et problématique pour la mobilisation : désastreux pour le ministère, d'abord, car il témoigne de façon particulièrement spectaculaire de la dégradation générale des relations entretenues avec la communauté universitaire ; problématique pour la mobilisation, ensuite, en ce qu'il entraîne une focalisation excessive des critiques sur les trois rapports dits « des groupes de travail » (les rapports remis au Premier ministre le 23 sept. 2019), faute d'autre texte à discuter.

Bien sûr, la lecture des trois rapports est éclairante, ne serait-ce que parce qu'ils dévoilent le décalage considérable qui existe aujourd'hui entre, d'un côté, les orientations que veulent donner à l'ESR quelques individus occupant des fonctions de premier ordre dans ce secteur et, de l'autre côté, les aspirations d'une part importante de la communauté universitaire. Pour autant, il faut bien reconnaître que la ministre a raison de rappeler, comme elle l'a fait à maintes reprises, que ces rapports, indiscutablement, « ce ne sont que des rapports » (Frédérique Vidal, séminaire des nouveaux directeurs et directrices d'unité, CNRS / CPU, 4 février 2020). D'une certaine façon, se concentrer sur ces documents pour critiquer la LPPR, c'est alimenter encore davantage le discours – très prégnant chez toute une partie des collègues, et en particulier dans les facultés de droit – selon lequel il est inutile de se mobiliser contre un projet de loi qui nous est encore inconnu.

Or, précisément, s'il faudrait sans doute moins se focaliser sur les trois rapports, c'est parce qu'on en sait aujourd'hui davantage sur le contenu de l'avant-projet de LPPR, en particulier parce que la ministre en a distillé plusieurs éléments lors de sorties récentes.

On sait désormais, par exemple, que, quand bien même cette loi ne serait qu'une loi « de budget » et non une loi « de structure » (pour reprendre l'opposition employée par la ministre), une telle distinction est trompeuse : la mise en place des nouveaux contrats d'objectifs et de moyens (un outil bien connu des juristes de droit public) et le jeu sur le montant forfaitaire du préciput de l'ANR – pour citer deux instruments que la ministre a présentés devant la Conférence des présidents d'université comme figurant dans la réforme – auront des conséquences structurelles tout à fait considérables sur le service public de l'ESR. Je ne m'attarde pas sur ce premier point, qui, s'il est crucial, n'est pas l'objet de mon propos. Ce sur quoi j'aimerais m'attarder, en revanche, c'est sur la question des recrutements (le fameux « assouplissement des modes de recrutement » évoqué par le président de la

République lors de la cérémonie des 80 ans du CNRS, le 26 novembre 2019). C'est peut-être en ce domaine, en effet, que l'on observe le décalage le plus important entre ce que l'on sait désormais plus ou moins du contenu de l'avant-projet de loi et les critiques qui lui sont adressées dans le cadre des mobilisations.

Le discours un peu fantasmé qui accompagne, chez certains collègues mobilisés, la publication du décret du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique (une des mesures d'application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique) est à cet égard caractéristique : s'il est presque certain que les contrats de projet seront massivement employés dans les universités à l'avenir, si, donc, il est très important de s'intéresser à ces nouveaux contrats, il est faux, en revanche, de répandre l'idée qu'avec ce décret, le gouvernement utiliserait la voie réglementaire pour faire discrètement passer certaines des mesures prévues dans la LPPR. Prétendre cela, c'est ramener à nos seules préoccupations d'universitaires un débat qui, malheureusement, va très au-delà (il concerne aussi bien la fonction publique d'État que la FP territoriale et la FP hospitalière) et à propos duquel les syndicats se sont battus becs et ongles pendant des mois, avant comme après l'adoption de la loi du 6 août 2019.

Bien sûr, il faut être prudent lorsque l'on tient ce genre de discours, car un angle mort gigantesque persiste dans tous les cas : on ne sait pas ce qui, dans la LPPR, fera l'objet d'une habilitation à légiférer par voie d'ordonnance (on sait seulement qu'une telle habilitation est envisagée, et on se souvient que le ministère n'hésite pas à utiliser cette voie pour provoquer des transformations juridiques considérables des règles applicables aux universités : cf. l'ordonnance du 12 décembre 2018 relative à l'expérimentation de nouvelles formes de rapprochement, de regroupement ou de fusion des établissements d'enseignement supérieur et de recherche). Ceci dit, s'agissant des recrutements, on a tout de même eu la confirmation de deux choses à présent (parce que la ministre les a évoqués à plusieurs reprises ces dernières semaines, dans ses prises de parole publiques) : deux contrats nouveaux – au moins (très peu d'éléments ont été dévoilés à ce stade, en revanche, s'agissant de la réforme des contrats doctoraux et post-doctoraux, ce qui est inquiétant) – devraient bien être créés par la voie de la LPPR : les « CDI de mission scientifique », d'une part ; les contrats de « professeurs junior », d'autre part.

Ces deux contrats sont éminemment problématiques pour différentes raisons. Et, à première vue, on a du mal comprendre comment, avec de telles mesures, la ministre s'autorise à présenter la LPPR comme une simple loi « de budget ». Une première interprétation pourrait être de soutenir qu'il s'agit, de sa part, d'un mensonge éhonté. Une autre interprétation – qui est celle vers laquelle je tends – consiste à considérer que la ministre a une connaissance si précise du cadre juridique des recrutements dans l'ESR qu'à ses yeux, il est tout à fait évident que ces deux contrats ne sont pas le cheval de Troie de la précarité dans l'ESR, mais de simples mesures de technique juridique, destinées à régler deux points de droit bien spécifiques, pour lesquels, effectivement, il n'est pas possible d'en passer par autre chose qu'une loi.

Il faut prendre au sérieux, à cet égard, les propos tenus par la ministre lors des journées SHS organisées par l'Agence nationale de la recherche les 25 et 26 février 2020, lorsqu'elle expliqua que, s'agissant des règles juridiques de recrutement, la LPPR n'interviendrait qu'à la marge, c'est-à-dire exclusivement pour « faire sauter les verrous législatifs » – au sens de « verrous » que seule une loi, précisément, a la compétence de faire sauter (dans le même sens, v. les propos de Philippe Baptiste, conseiller éducation, enseignement supérieur, jeunesse et sports au cabinet du Premier ministre, qui, lors de sa rencontre avec une délégation de sociétés savantes le 25 février 2020, a présenté les contrats de professeur junior comme étant un des points « moins fondamentaux » de la LPPR). Autrement dit, c'est d'une vraie tournure d'esprit dont il faut s'imprégner si l'on veut que nos critiques de la LPPR fassent

mouche : la ministre sait mieux que quiconque que le cadre juridique actuel permet d'ores et déjà de mener à bien la plupart des orientations préconisées par les rapports des groupes de travail en matière d'emplois, comme je vais essayer de le montrer plus loin. De ce fait, la présence, dans la LPPR, des CDI de mission scientifique et des contrats de professeurs junior ne marque pas tant la réorientation profonde du cadre juridique du recrutement dans l'ESR qu'elle ne témoigne, malheureusement, de ce que l'on en est déjà aux ultimes mesures d'adaptation (ce qui, je le précise pour qu'il n'y ait aucune confusion sur ce point, rend encore plus cruciale la mobilisation actuelle, en forme d'ultime-bataille-jusqu'à-la-prochaine...).

Si les CDI de mission scientifique et les contrats de professeurs junior figurent dans la LPPR, donc, c'est parce que deux contraintes législatives bien spécifiques doivent être levées :

- Le « CDI de mission scientifique » a pour objet de contourner la règle de la transformation obligatoire en CDI des relations contractuelles d'une durée supérieure à six ans – une règle qui, il faut le rappeler, n'a été introduite en France en 2005 que parce qu'il s'agissait d'une obligation européenne (directive du 28 juin 1999). Dans la lignée du « CDI de chantier ou d'opération » d'ores et déjà applicable « dans les établissements publics de recherche à caractère industriel et commercial et les fondations reconnues d'utilité publique ayant pour activité principale la recherche publique » depuis la loi PACTE du 22 mai 2019 (cf. art. L. 431-4 du code de la recherche et décret du 4 octobre 2019 fixant la liste des établissements et fondations concernés : CEA, IFREMER, CNES, Institut Pasteur, Institut Curie, etc.), l'objectif n'est rien d'autre, autrement dit, que de créer un CDI – un CDI aux conditions de rupture particulièrement souples – permettant d'éviter d'avoir à céder.
- Le « contrat de professeur junior », quant à lui, n'a pas seulement pour objet, comme le dit la ministre (séminaire des nouveaux directeurs et directrices d'unité, CNRS / CPU, 4 février 2020), de permettre le « recrutement de scientifiques sur une première période de 5 à 6 ans, en prévoyant des moyens d'environnement spécifiques », car s'il ne s'agissait que de cela, la LPPR serait parfaitement inutile (ce genre de contrat est déjà possible en droit public français). Si la LPPR intègre ces nouveaux contrats, c'est très précisément parce que l'objectif est de créer une « track » vers la « tenure », c'est-à-dire une procédure dérogatoire de titularisation en droit de la fonction publique, par la reconnaissance d'un privilège d'accès aux corps de maître de conférences et de professeur dans un établissement déterminé, et ce hors des voies d'accès normal à ces corps. Et cela, seule une loi, techniquement, peut le faire.

J'en arrive donc au point principal de mon intervention : en dehors de ces deux « adaptations » qui nécessitent une loi (en l'occurrence : la LPPR), le cadre juridique de l'enseignement supérieur permet d'ores et déjà de recruter massivement par la voie contractuelle – et, grâce à cette voie, d'organiser, pour ce qui concerne spécifiquement les enseignants-chercheurs qui nous succéderont, le contournement de la procédure de qualification nationale, la modulation des tâches et en particulier des services d'enseignements, ou encore la variation des rémunérations. Autant de points qui sont précisément ceux contre lesquels nous nous mobilisons actuellement, mais qui – il est important d'en avoir conscience – ne seront donc pas introduits par la LPPR, puisqu'ils sont déjà là. C'est cela que je voudrais essayer de rappeler à présent.

--

II.- 1<sup>er</sup> rappel : le recrutement contractuel illimité organisé par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a ouvert la possibilité d'un recrutement illimité (c'est-à-dire non plafonné) par la voie contractuelle dans les établissements publics de l'État, y compris dans les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP : les universités).

De ce point de vue, cette loi franchit un seuil juridique : dans les établissements publics de l'État, le recours à des agents contractuels ou à des fonctionnaires devient indifférent, alors que jusqu'ici, l'occupation des emplois répondant à des besoins permanents par des fonctionnaires était le principe, et le recours aux agents contractuels, l'exception (et ce, quand bien même, depuis une vingtaine d'années, le champ de cette exception avait progressivement été étendu).

Un point n'a pas suffisamment été signalé, à cet égard : le projet de loi de transformation de la fonction publique excluait initialement de la nouvelle règle « les emplois pourvus par les personnels de la recherche » (v. le projet de loi déposé le 27 mars 2019 ou le projet de loi adopté par l'Assemblée nationale en procédure accélérée le 28 mai 2019). Le champ exact d'une telle exclusion n'était pas tout à fait évident, mais on pouvait raisonnablement défendre que cette exclusion avait vocation à maintenir le principe du recours aux fonctionnaires pour les recrutements au CNRS ou à l'IRD (par exemple), mais aussi pour le recrutement des enseignants-chercheurs dans les universités.

Aux derniers instants des débats du projet de loi (examen du projet de loi en commission mixte paritaire, 4 juillet 2019), cependant, l'exclusion des « emplois pourvus par les personnels de la recherche » fut reformulée *in extremis* : avec cette reformulation, la loi ne dit plus que les « emplois pourvus par les personnels de la recherche » sont exclus de la règle du recours indifférencié aux agents contractuels ou aux fonctionnaires dans les établissements publics de l'État, mais que la règle du recours indifférencié aux agents contractuels ou aux fonctionnaires s'applique « sous réserve des dispositions du code de la recherche pour les agents publics qui y sont soumis ».

Cette reformulation apparemment anodine – sur l'origine de laquelle le rapport de la commission mixte paritaire ne s'explique pas, et à propos de laquelle on ne sait rien, si ce n'est qu'à l'évidence, elle a été initiée par un parlementaire bien informé des problématiques de l'enseignement supérieur et de la recherche – a deux conséquences importantes, qui, en réalité, ruinent le principe même de l'exclusion :

- La première conséquence est que les enseignants-chercheurs se trouvent exclus de l'exclusion (ils se trouvent, par voie de conséquence, inclus dans la règle du recours indifférencié aux agents contractuels ou aux fonctionnaires), dans la mesure où, s'ils pouvaient éventuellement être considérés comme entrant dans le champ de la qualification de « personnel de recherche » (du fait de leur obligation statutaire de recherche), il est incontestable qu'ils sont soumis aux dispositions du code de l'éducation, et non à celles du code de la recherche.
- La seconde conséquence, plus surnoise, est que les agents des établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST – différents des universités, qui sont des EPSCP), et en particulier les agents du CNRS, ne peuvent vraisemblablement plus, eux non plus, être considérés comme exclus de la règle du recours indifférencié aux agents contractuels ou aux fonctionnaires. La nouvelle formule (« sous réserve des dispositions du code de la recherche pour les agents publics qui y sont soumis ») permet en effet de renvoyer à un article bien spécifique du code de la recherche, l'article L. 431-2-1, qui autorise, lui, le recours illimité à des agents contractuels dans les EPST « pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A, B ou C » et « pour assurer des fonctions de recherche ».

Sur le fondement de la loi du 6 août 2019, les universités qui le souhaitent peuvent donc recruter massivement par la voie contractuelle, quelles que soient les fonctions exercées. Dès lors que le recrutement de fonctionnaires n'est plus le principe et le recrutement de contractuels, l'exception, le choix a été fait de n'instituer aucun garde-fou juridique – et en particulier aucun plafonnement –, de sorte qu'en réalité, les seules limites au recours aux contrats qui demeurent sont, premièrement, le nombre minimal de fonctionnaires dont la présence est obligatoire pour faire fonctionner les organes statutaires des établissements et,

deuxièmement, la bonne volonté des universités et du ministère. Ce qui, chacun en conviendra, est bien peu.

Il est, de ce fait, très vraisemblable que l'augmentation du nombre de personnels des universités soumis au régime contractuel va s'accroître, et c'est la raison pour laquelle il est crucial de porter une attention soutenue aux conditions juridiques dans lesquelles ces contrats vont être mis en place : cf. les nouvelles règles du décret du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels (entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> janvier 2020) et celles du décret du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique (entrée en vigueur : 29 février 2020). Il n'est pas anodin, à ce propos, que les huit présidents d'université auteurs de la tribune « La France a besoin d'une loi de programmation pluriannuelle de la recherche », publiée dans Le Monde le 4 mars 2020, évoquent d'ores et déjà le contrat de projet (en vigueur depuis quatre jours seulement, à la date de la tribune...) et suggèrent une utilisation très large de celui-ci (« Assurer par les contrats de projet le financement de doctorants, de post-doctorants, de techniciens ou d'ingénieurs sur la durée d'un contrat de recherche »).

--

III.- 2ème rappel : le recrutement contractuel illimité organisé par la loi du 10 août 2017 relative aux libertés et responsabilités des universités

Il convient, par ailleurs, de ne pas perdre de vue qu'indépendamment des modifications introduites par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, la libéralisation des recrutements par voie contractuelle a d'ores et déjà été rendue possible dans les universités il y a une douzaine d'années, par l'entremise d'un texte spécifique aux universités, la loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (« La possibilité offerte aux universités de recruter des contractuels est l'un des points les plus importants de ce texte », Benoît Apparu, rapporteur du projet de loi, Assemblée nationale, séance du 25 juillet 2007). L'article L. 954-3 du code de l'éducation autorise, en effet, les présidents d'universités à « recruter, pour une durée déterminée ou indéterminée, des agents contractuels : 1° Pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A ; 2° Pour assurer [...] des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche [...] ».

La question de ces CDI/CDD dits « contrats LRU » est bien connue : si, durant les débats parlementaires de 2007, ces contrats avaient été présentés comme destinés à contourner « par le haut » la grille des rémunérations de la fonction publique (et, par suite, à faire concurrence aux universités étrangères pour « attirer les talents »), chacun sait qu'ils ont, en réalité, constitué le support juridique grâce auquel les universités court-circuitent l'ouverture de postes de fonctionnaires titulaires, au profit de recrutements contractuels aux conditions économiques et sociales très dégradées. L'encadrement juridique de ces contrats est presque inexistant, en effet (en plus de quoi les recteurs ont, de manière constante, choisi de n'effectuer aucun contrôle sur ces contrats) – tout au plus existe-t-il une obligation de recueillir l'avis d'un comité de sélection pour recruter des enseignants-chercheurs, des enseignants ou des chercheurs (art. L. 954-3, 2°), mais une très grande liberté a été laissée sur ce point (l'avis du comité ne lie pas le président, le nombre minimal des membres du comité n'est pas fixé, aucune condition générale de diplôme n'est exigée des candidats, etc.).

A cet égard, un épisode un peu perdu de vue – mais particulièrement significatif du rôle très actif joué par le ministère de l'Enseignement supérieur dans la contractualisation des recrutements – mérite d'être

rappelé. Lors des débats parlementaires consacrés aux « contrats LRU », en 2007, il avait été décidé que la proportion de ces contrats par université serait plafonnée, et c'est très exactement la raison pour laquelle, depuis lors, l'article L. 712-9 du code de l'éducation prévoit que le contrat pluriannuel d'établissement conclu par chaque université avec l'État doit « fixer le pourcentage maximum de cette masse salariale que l'établissement peut consacrer au recrutement des agents contractuels mentionnés à l'article L. 954-3 » (la ministre de l'Enseignement supérieur de l'époque, Valérie Pécresse, avait été jusqu'à expliquer à l'Assemblée que ce plafonnement du pourcentage de la masse salariale consacré au recrutement par la voie des « contrats LRU » était destiné à « garantir que nos intentions sont pures », séance du 25 juillet 2007, p. 2355).

Or, il apparaît que le ministère de l'Enseignement supérieur a fait en sorte de « déréguler » dans toute la mesure du possible ces contrats :

- Premièrement, la direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP) a fait le choix de ne jamais appliquer ce plafonnement pourtant prévu par la loi : aucun pourcentage maximum de la masse salariale consacrée au recrutement par la voie de « contrats LRU » n'a été fixé dans les contrats successivement conclus entre les universités et l'État depuis la fin des années 2000, au risque de l'illégalité et au point de susciter l'étonnement de la – pourtant timide – Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (« [...] il est toujours étonnant de constater que l'administration assume de ne pas appliquer des dispositions qui ne relèvent pourtant pas en l'espèce de la formalité impossible [...] », Rapport IGAENR n° 2016-036, juin 2016, p. 18).
- Deuxièmement, comme le révèle ce même rapport de l'IGAENR (n° 2016-036), la direction générale des ressources humaines (DGRH) du ministère a fait le choix de soutenir l'interprétation la plus « dure », socialement parlant, de l'article L. 954-3 du code de l'éducation (au point de s'opposer, sur ce point, à la direction générale des finances publiques du ministère en charge du budget) : alors que la DGFP soutenait, d'une part, que l'introduction des « contrats LRU » par la loi de 2007 ne remettait pas en cause le principe (applicable jusqu'à la loi du 6 août 2019 : cf. plus haut) selon lequel les besoins permanents des universités devaient être pourvus par les fonctionnaires titulaires, et d'autre part, que l'éventuel recours à des « contrats LRU » ne signifiait pas, pour autant, que les conditions contractuelles pouvaient être librement fixées par les universités (renvoi, au contraire, au régime général des agents non titulaires, tel que fixé par le décret du 17 janvier 1986), la DGRH décida que les « contrats LRU » seraient des outils parfaitement autonomes (par rapport aux autres textes de droit de la fonction publique), et en déduisit que les conseils d'administration des établissements et, à défaut, les présidents d'université seraient seuls compétents pour fixer les règles applicables aux agents recrutés par cette voie contractuelle.

--

IV.- Conséquences en l'état actuel du droit (c'est-à-dire indépendamment de l'adoption ou non de la LPPR) :

Il résulte donc de la loi du 10 août 2007 et de la loi du 6 août 2019 que les universités peuvent, s'agissant des postes répondant, pourtant, à des besoins permanents, recruter par la voie contractuelle sans aucun plafonnement.

A ce stade, la seule limite juridique à ces recrutements – qui a déjà été évoquée plus haut – est le nombre minimal de fonctionnaires dont la présence est rendue obligatoire par le code de l'éducation pour faire fonctionner les organes statutaires des établissements (d'où l'importance, d'ailleurs, d'une étude fine des textes réformant les organisations d'établissements, comme l'ordonnance du 12 décembre 2018 déjà évoquée).

C'est la raison pour laquelle il importe d'être aujourd'hui beaucoup plus précis dans la critique de la LPPR : le recours aux différents contrats existants offre d'immenses libertés de

recrutement pour les besoins permanents des universités, permettant d'ores et déjà d'organiser, pour ce qui concerne les enseignants-chercheurs, le contournement de la procédure de qualification nationale, la modulation des services d'enseignement et les variations de rémunérations.

- En ce qui concerne les procédures de recrutement, d'abord : la procédure de qualification nationale peut aujourd'hui être largement contournée pour les recrutements dans les universités (de même, d'ailleurs, que les simples conditions de diplômés). Tout au plus faut-il respecter les conditions minimales des « contrats LRU » (loi de 2007), évoquées plus haut, et, dans les autres cas (loi de 2019), les nouvelles règles, elles aussi légères, du décret du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels (procédure identique pour les candidats à un même emploi permanent, publication préalable des modalités de la procédure de recrutement, entretien de recrutement d'au moins deux personnes, etc.).
- En ce qui concerne la nature des missions, ensuite : la fixation des missions relève du champ contractuel, de sorte que des tâches administratives diverses, et en nombre illimité, peuvent être confiées à un enseignant-chercheur recruté par voie contractuelle, tout comme les services d'enseignement peuvent faire l'objet de modulations à la hausse ou à la baisse (c'est déjà le cas, comme chacun sait, avec les « contrats LRU »).
- En ce qui concerne les rémunérations, enfin : la fixation des rémunérations est marquée par une très grande souplesse, aussi bien pour les « contrats LRU » (loi de 2007) que pour les autres contrats (décret du 17 janvier 1986 qui pose la règle générale selon laquelle « le montant de la rémunération est fixé par l'autorité administrative, en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience »).

Dans ces conditions, on comprend mieux pourquoi l'Inspection générale des finances et l'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche, dans leur récent rapport conjoint (« Le pilotage et la maîtrise de la masse salariale des universités », avril 2019) s'étonnent des scrupules des universités à recourir aux recrutements contractuels, et en particulier s'inquiètent du fait que « les universités n'ont que marginalement utilisé l'article L. 954-3 du code de l'éducation » (contrats LRU). Dans ce rapport, la position est énoncée sans fard : « dès lors que la plupart des besoins peuvent être indifféremment couverts par des contractuels ou des titulaires, compte tenu de la similitude de leurs profils, l'augmentation de la proportion d'emplois contractuels dans les effectifs d'une université a pour conséquence de lui donner davantage de leviers pour piloter ses ressources humaines, sa masse salariale et son GVT [glissement-vieillesse-technicité] » (p. 27). Manière on ne peut plus claire de dire une conviction profondément ancrée dans l'esprit des inspecteurs : le recours aux recrutements contractuels devrait être une évidence pour les universités si celles-ci étaient de bonnes gestionnaires des deniers publics (et c'est ce raisonnement très particulier qui permet aux inspecteurs d'affirmer sans rougir – car le plus rationnellement du monde – que « bien que se situant, tout financement confondu, juste au-dessus de la moyenne des pays de l'OCDE les universités sont à ce jour globalement correctement dotées par le budget de l'État pour couvrir leur masse salariale au regard de la situation des finances publiques », p. 3).

Ceci est, me semble-t-il, un point très important à garder en tête dans la mobilisation actuelle : les présidences d'universités recourent beaucoup moins qu'elles ne le pourraient aux recrutements contractuels, pour des raisons qui sont très variables selon les établissements. Autrement dit, si le cadre juridique est à peu près en place pour un recrutement massif par la voie contractuelle, c'est donc que tout se joue désormais au niveau des choix de chaque établissement dans les recrutements (à moins, bien sûr, de parvenir à changer le droit, ce qui devrait d'ailleurs être l'un de nos objectifs : proposer une autre loi sur la recherche).

C'est très exactement la raison pour laquelle la ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation a estimé, lors des journées SHS organisées par l'Agence nationale de la recherche les 25 et 26 février 2020, que « Les emplois, ce n'est pas mon travail » : les emplois, c'est le travail des universités – toute l'hypocrisie résidant dans le fait que le ministère s'évertue, en revanche, à orienter ce « travail », en contraignant les établissements à recruter bien davantage par la voie contractuelle. C'est la principale raison du chantage actuel à la non-compensation du « Glissement vieillesse technicité » par le ministère (sur ce point, v. Marie-Christine Corbier, « Le gouvernement met les universités sous pression financière », *Les Échos*, 16 oct. 2019). Et ce sera la principale conséquence des nouvelles voies d'allocation des moyens prévues par la LPPR, et c'est pour cette raison que, quand bien même elle ne ferait que distribuer de l'argent, cette loi réorientera structurellement l'ESR.

--

V.- Face à ce phénomène de précarisation de l'enseignement supérieur et de la recherche, il me semble que nous avons en tant qu'enseignants-chercheurs en droit, eu égard à notre objet de recherche, un rôle particulier à jouer : un rôle dans l'analyse des évolutions en cours et, donc, un rôle dans la contradiction à apporter à ce qui n'est jamais que le travail d'autres juristes (nul besoin d'insister ici sur le nombre de collègues professeurs de droit privé ou public en poste au ministère et dans les rectorats – au premier rang desquels, bien sûr, la directrice générale de l'Enseignement supérieur et de l'Insertion professionnelle).

Je ne pense pas, ici, aux réflexions qu'il nous faudrait avoir quant aux actions juridiques à mener pour contester ces évolutions (il est très clair, à cet égard, qu'il existe quelques faiblesses juridiques dans la mise en œuvre des outils précédemment décrits, qui pourraient être exploitées), mais simplement, déjà, à ce qui constitue le cœur de notre métier, à savoir la recherche en droit. De ce point de vue, une tâche importante à engager, me semble-t-il, serait de montrer que la contractualisation croissante des différentes fonctions dans les universités n'est pas seulement un problème de précarisation. C'est aussi un problème de précarisation – et quand bien même ce ne serait que cela, ce serait amplement suffisant pour se mobiliser –, mais ce n'est pas que cela. J'enfonce une porte ouverte, mais il nous faut défendre fermement le point suivant : même si l'on ne proposait que des CDI à l'avenir dans les universités, le problème resterait entier, en ce sens que la contractualisation, même garantie dans sa stabilité par le recours exclusif au CDI, est un recul considérable par rapport à la situation statutaire. Non pas seulement un recul en termes de protection sociale, mais une perte en termes de liberté de la recherche. L'on ne rappelle pas suffisamment, en effet, que le problème des libertés universitaires ne se joue pas seulement au travers de l'affirmation de grands principes opposables devant les tribunaux, mais se joue d'abord et avant tout, et même principalement, au travers du statut. Le statut, autrement dit, est le premier des garde-fous des libertés universitaires, car il est celui grâce auquel on endigue en premier lieu la question hiérarchique et toutes les formes d'emprise.